

T.C  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

## TÜRKİYE'DE KAMU İSTİHDAMI VE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI  
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
Hazan ATAK

TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Alihan LİMONCUOĞLU

İSTANBUL-2019



## TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : HAZAN ATAK
- TEZİN DİLİ** :Türkçe
- TEZİN ADI** : Türkiye Cumhuriyetinde Kamu İstihdamı: Milli Eğitim Örneği
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 24.09.2019
- SAYFA SAYISI** : 102
- TEZ DANIŞMANI** : Dr. Öğr. Üyesi. Alihan LİMONCUOĞLU
- DİZİN TERİMLERİ** : Kamu İstihdamı, Öğretmen İstihdamı, MEB, İstihdam
- TÜRKÇE ÖZET** : Çalışma kapsamında öğretmenlerin Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde kadrolu olma sürecinden sözleşmeli sisteme geçişi siyasi ve hukuki açılardan ele alınmıştır. Mevcut kadrolu öğretmenlerin yanında sözleşmeli istihdam edilen öğretmenlerin yaşadıkları zorluklar ve geçiş süreçlerindeki durumları ortaya çıkmıştır. Yaşanılan istihdam biçimleri sebebiyle çalışma güvenliği, iş koşulları ve bunlara bağlı olarak da yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenen öğretmenler ve istihdam edilemeyerek başka bir açık oluşturan öğretmen adaylarının durumlarının iyileştirilmesi için eleştirel bir bakış açısı taşımaktadır. Buradan yola çıkılarak araştırma sonuçlarında öngörülmektedir ki; bu sözleşmeli istihdam sürecinin kamunun diğer alanlarında da ilerleyen dönemlerde yaygınlaşacağı olanaklıdır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*Hazan ATAK*

T.C  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE KAMU İSTİHDAMI VE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ**

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI  
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
Hazan ATAK

TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Alihan LİMONCUOĞLU

İSTANBUL-2019

## BEYAN

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, yararlanılan bilimsel kaynakların verilerinin bilim etiği çerçevesinde ele alınarak, atıflarda bulunulduğunu, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, çalışmanın herhangi bir bölümünün herhangi bir üniversitede başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hazan ATAK

.../.../2019



T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hazan ATAK' ın “Türkiye’ de Kamu İstihdamı ve Öğretmenlik Mesleği” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan \_\_\_\_\_

Dr. Öğr. Üyesi Alihan LIMONCUOĞLU  
(Danışman)

Üye \_\_\_\_\_

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Fuat TUNCER

Üye \_\_\_\_\_

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2019

Prof. Dr. İzzettin GÜMÜŞ  
Enstitü Müdür

## ÖZET

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, geçmişten günümüze zorluklarla ve halkın yoğun mücadelesiyle haklarını elde etmiş, bağımsızlık mücadelesini sadece savaş meydanlarında değil, siyasette, kamuda, hukukta ve eğitimde vermiş bir milletten oluşmaktadır. Çalışma kapsamında kamu alanında halka hizmet için görev yapan vatandaşların istihdam tipleri, istihdam edilme süreçleri ve istihdamdaki esnek dönüşüm süreci Türk Milli Eğitim Sistemi özelinde ele alınmıştır. Devlet politikalarında kamu sektöründeki istihdam süreçleri ilerleyen yıllarda eğitim faaliyetlerinin artması, eğitim niteliğinin düşmesi, işsizlik oranları gibi sebeplerden etkilenecek şekillenmiştir. Bu etkenler sebebiyle kamu personellerinin istihdam edilme durumlarında esnek bir yapı ve dönüşüm ortaya çıkmıştır.

Çalışma kapsamında öğretmenlerin Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde kadrolu olma sürecinden sözleşmeli sisteme geçişi siyasi ve hukuki açılarından ele alınmıştır. Mevcut kadrolu öğretmenlerin yanında sözleşmeli istihdam edilen öğretmenlerin yaşadıkları zorluklar ve geçiş süreçlerindeki durumları ortaya çıkmıştır. Yaşanılan istihdam biçimleri sebebiyle çalışma güvenliği, iş koşulları ve bunlara bağlı olarak da yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenen öğretmenler ve istihdam edilemeyerek başka bir açık oluşturan öğretmen adaylarının durumlarının iyileştirilmesi için eleştirel bir bakış açısı taşımaktadır. Buradan yola çıkılarak araştırma sonuçlarında öngörülmektedir ki; bu sözleşmeli istihdam sürecinin kamunun diğer alanlarında da ilerleyen dönemlerde yaygınlaşacağı olanaklıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu İstihdamı, Öğretmen İstihdamı, MEB, İstihdam

## SUMMARY

The Republic of Turkey State, has obtained the rights to the past to the present difficulties and people's intense struggle, the struggle for independence of not only the battlefield, in politics, in public, consists of a nation that gave the law, and education. Within the scope of the study, the employment types of the citizens working in the public sector, the processes of employment and the flexible transformation process in employment are discussed in the context of the Turkish National Education System. In state policies, the employment processes in the public sector were shaped by increasing education activities, decreasing the quality of education and unemployment rates. Due to these factors, there is a flexible structure and transformation in the employment of public personnel.

Within the scope of the study, the transition of the teachers from the process of being a permanent staff to the contracted system in the Turkish National Education System has been discussed from a political and legal point of view. In addition to the current permanent teachers, the difficulties experienced by the teachers employed in the contract and the situations in the transition processes have emerged. Due to the forms of employment, work safety has a critical point of view to improve the situation of teachers who are negatively affected by their working conditions and the quality of life, and the situation of prospective teachers. From this, it is envisaged in the research results; it is possible that this contractual employment process will become widespread in other areas of the public in the future.

**Keywords:** Public Employment, Teacher Employment, MoNE, Employment



## İÇİNDEKİLER

	SAYFA
<b>ÖZET</b>	<b>I</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>II</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>III</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b>	<b>V</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b>	<b>VI</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b>	<b>VII</b>
<b>EKLER LİSTESİ</b>	<b>VIII</b>
<b>ÖNSÖZ</b>	<b>IX</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	<b>7</b>
<b>KAMU İSTİHDAMI</b>	<b>7</b>
1.1. Kamu İstihdamı ve İstihdamı Belirleyen Faktörler	7
1.1.1. Ekonomik Sistem	9
1.1.2. Sosyal, Siyasal Yapı ve Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi	10
1.1.3. Konjonktürel Etkiler	11
1.2. Türkiye’de Kamu Sektörü ve Kamu İstihdamı	12
1.2.1. Türkiye’de Kamu Sektörünün Tarihsel Süreci	13
1.2.2. Türkiye’de Kamu İstihdamı ve Yasal Çerçevesi	15
1.2.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Öncesi Dönem	18
1.2.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Dönemi	20
1.3. Memur İstihdamının Yasal Çerçevesi	23
1.3.1. Sözleşmeli Statüdeki Memurlar	23
1.3.2. Sözleşmeli Statüye Geçmeyen Memurlar ve Yasal Çerçevesi	24
1.3.3. Memur İstihdamının Sayısal Değerlendirilmesi	24
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	<b>27</b>
<b>ÖĞRETMEN YETİŞTİRME POLİTİKALARI</b>	<b>27</b>
2.1. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Süreçleri	27
2.1.1. Köy Enstitüleri	31
2.1.2. İlk Öğretmen Okulları	36
2.1.3. Eğitim Enstitüleri	36
2.1.4. Yüksek Öğretmen Okulu	37
2.1.5. Eğitim Fakülteleri	37
2.2. Öğretmenlerin Yasal Sorumlulukları	39
2.3. Dünya’da Öğretmen Yetiştirme Süreçleri	39

<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>	<b>42</b>
<b>MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ'NDE İSTİHDAM</b>	<b>42</b>
3.1. Dünyada Öğretmen İstihdamına Genel Bir Bakış	42
3.2. Türkiye'de Öğretmen İstihdamı	44
3.2.1. Öğretmen İstihdamında İzlenen Politikalar	45
3.2.2. Öğretmen İstihdamında Sayısal Veriler	49
3.2.3. Öğretmen Arzı	52
3.3. Özel Kurumlarda Öğretmen İstihdamı	54
3.3.1. Dershanelerde İstihdam ve Özel Okullara Dönüşüm Süreci	54
3.3.2. Özel Okullarda İstihdam	57
3.3.3. Özel Kurumlarda Özlük Hakları	59
3.4. Türkiye'de Öğretmen Olmak	61
3.4.1. İstihdam Sürecinde Atama Problemleri	61
3.4.2. İstihdam Sürecinde Sınav Sistemi	63
3.4.3. Yeni Dönem Atama Politikaları	65
3.4.5. Atanan Öğretmenlerin Mesleğe Başlama Süreci	66
3.5. İstihdamın Eğitim Üzerindeki Etkisi	68
3.6. Eğitimin Bugünü ve Geleceği	69
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>	<b>72</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>72</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>75</b>
<b>EKLER</b>	<b>-</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:	Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.g.e.</b>	:	Adı Geçen Eser
<b>GSMH</b>	:	Gayri Safi Milli Hasıla
<b>MEB</b>	:	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>OECD</b>	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>s.</b>	:	Sayfa
<b>TÜİK</b>	:	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>IMF</b>	:	Uluslararası Para Fonu
<b>KAYA</b>	:	Kamu Yönetimi Araştırma Projesi
<b>KAYAUM</b>	:	Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi
<b>KHK</b>	:	Kanun Hükmünde Kararname
<b>KİT</b>	:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>KPSS</b>	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
<b>KYTK</b>	:	Kamu Yönetimi Temel Kanunu
<b>MEGP</b>	:	Millî Eğitimi Geliştirme Projesi
<b>MEHTAP</b>	:	Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
<b>TODAİE</b>	:	Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

## TABLolar LİSTESİ

### SAYFA

<b>Tablo - 1</b> 1931 Yılı Kamu İstihdamı .....	17
<b>Tablo - 2</b> 1946 Yılı Kamu İstihdamı .....	18
<b>Tablo - 3</b> 2019/1 Kamu Sektörü İstihdam Sayıları .....	25
<b>Tablo - 4</b> 1970 Yılı Sonrası Öğretmen Yetiştirme .....	47
<b>Tablo - 5</b> Dolar Kuru ile Öğretmen Maaşları .....	47
<b>Tablo - 6</b> Cumhuriyet Altını İle Öğretmen Maaşları .....	48
<b>Tablo - 7</b> KPSS Sonucu Öğretmenlerin İstihdam Dağılımları .....	49
<b>Tablo - 8</b> Atama Sonucu Kadro Dağılımı .....	50
<b>Tablo - 9</b> KPSS Eğitim Bilimleri Sınavına Giren Aday Sayısı .....	50



## ŞEKİLLER LİSTESİ

### SAYFA

<b>Şekil - 1</b> Yıllara Göre Eğitim Fakülteleri Kontenjanları .....	30
<b>Şekil - 2</b> Öğretmen Yetiştirme Üniversite Destek Modeli .....	31
<b>Şekil - 3</b> Öğretmen Talebi ve Arzı.....	51
<b>Şekil - 4</b> Atanan Öğretmen Tablosu .....	52



## EKLER LİSTESİ

- EK-A** 2018 SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK MÜLAKAT TABAN PUANLARI
- EK-B** SÖZLEŞMELİ PERSONEL MÜLAKAT TAKVİMİ (2019)-ÖRNEK
- EK-C** 1980 SONRASI TÜRKİYE'DE KAMU REJİMİ TABLOSU
- EK-D** T.C RESMİ GAZETE- KANUNLAR
- EK-E** ÖĞRETMENLERİN BRANŞ BAZINDA ATAMA DURUMLARI
- EK-F** ÖZGEÇMİŞ



## ÖNSÖZ

Kalkınma çok yönlü çaba gerektiren uzun dönemli ve merkezinde insanın yer aldığı bir süreç olarak ifade edilmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkenin hızlı ve istikrarlı kalkınma amacına ulaşabilmesi için ise sahip olduğu insan kaynağını etkin ve tam kullanması gerekmektedir. Bu çerçevede kamu istihdamı politikalarına yönelik olarak atılan adımlar çok büyük önem arz etmektedir.

Günümüzde ülkelerin kalkınmışlık düzeyleri eğitim durumları ile de ölçülmektedir. Bu nedenle eğitime yatırım yapma düşüncesi sosyo-ekonomik ve politik gelişmenin sağlanması bakımından önemlidir. Öğretmenlik mesleği ise eğitimin en önemli sacayaklarından biridir çünkü öğretmen sadece eğitim sunmamakta, bir jenerasyonun yetişmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Öğretmen atama ve istihdamına ilişkin uygulamalar bu sebeplerden ötürü büyük önem arz etmektedir.

Bu tezde; genelinde kamu istihdamı özelinde ise öğretmen istihdamı, öğretmen atamalarında kullanılan mevcut sistem, öğretmenlik mesleği ile sözleşmeli öğretmen olmanın dezavantajları gibi konular araştırılmıştır.

Çalışmalarımdaya benden desteğini esirgemeyen başta eşim, yol arkadaşım Mehtap ATAK'a, hayatımı şekillendirip bir birey olma yolunda sevgileriyle, heyecanlarıyla ve tüm fedakârlıklarıyla yanımda olan anneme, rahmetli babama, ablama ve ağabeyime, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde görev yapan değerli hocalarıma, idari personele ve çalışmamdaya benden katkılarını esirgemeyen danışmanım, saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Üyesi Alihan LİMONCUOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamın başta kurumum olan Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere tüm yararlanıcılara yararlı olması temenni ederim.

Hazan ATAK

## GİRİŞ

Kamu personel sistemleri devlet örgütlenmelerinin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Kamu personelinin yönetsel olarak ve siyasal boyutuyla devletin içerisindeki örgütsel yapının bir parçası olduğu bilinmektedir. Kamu personel sistemleri değişim süreçlerinde işleyişlerinin ve ilkelerinin değişmesi durumuyla karşı karşıya kalmaktadır.<sup>1</sup> Değişen ülkelerin sistemlerinde “yeni kamu anlayışı” yenileşme hareketleri ile birlikte kamu kurumlarında hiyerarşide ve örgütlenme yapılarında, devletin ilerleme politikalarında, personelin insan kaynakları sistemlerinde köklü değişimler söz konusudur. Kamu kurumlarında ve çalışanlarda uygulanan değişim faaliyetleri bütüne bakıldığında, bağlı bulunduğu döneme bakılmaksızın devletin siyasi sistemlerinin hepsinde göze çarpmaktadır.

Kamu personelleri sistemlerinde değişimleri takip edip uygulanabilecek alanlardan birisi de eğitim sektörüdür. Milli Eğitim Sistemi personel yönetimi konusunda önemli konumda olmakla beraber, en fazla insanın çalıştığı bakanlık olma konumundadır.<sup>2</sup> Çalışanların istihdam biçimleri incelendiğinde özelden genele doğru, kamu personellerinin istihdam biçimi ile ilgili bilgi vermektedir. Bu istihdam sürecine toplumun etkisi ve yaşadıkları da büyük ölçüde etki göstermektedir.

Eğitim, toplumun her alanında, uygarlık seviyesine ulaşabilmek için verimliliğin artırılması ve çağdaşlaşma sürecinde katkı sağlaması için Mustafa Kemal Atatürk'ün en çok önem verdiği alan olmuştur. Eğitim sistemi bütünüyle ele alındığında üzerine bilimsel araştırmaların yapıldığı, sistemlerin tartışıldığı ve değerlendirmelerin yapıldığı bir alandır. Öğretmenlerin istihdam edilme süreçleri ve seçilmeleri, istihdam sürecine ilişkin değişen ve yenilenen eğitim politikaları toplumun her kesimini yakından ilgilendiren ortak bir durumdur.

Kamu alanında çeşitli bakanlıkların oluşturduğu istihdam sistemleri incelendiğinde, Türk Milli Eğitim Bakanlığı'nın istihdam sürecinin farklı olduğu ve bu süreçte zaman ilerledikçe değişen ülke sisteminde kolaylaştırma yerine gittikçe zorlaştırma olduğu öne çıkmaktadır. Kamu personel istihdam süreci, alımların çeşitli aşamalardan geçilerek oluşturulduğu 21. yüzyılın Türkiye Milli Eğitim Sistemi'nin üzerinden aktarılmaktadır.

<sup>1</sup> Birgül Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, İmge Kitabevi, Ankara, 2015, s.36

<sup>2</sup> İlke Küçük, *Türkiye'de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği*, 2012, s. 171-203



Öğretmen istihdamı sürecinde eğitimin planlaması, bu alandaki politikaların ele alınmasında önemli bir etkidir. Eğitimin planlanması ve uygulanabilir olması sadece eğitimin bileşenleri olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli ayağını değil, toplumun her kesimini ilerlemeye yönelik olarak etkisi altına almaktadır. Toplum ihtiyaçlarına cevap verebilmek için en önemli süreç eğitimin verimli hale getirilebilmesidir. Eğitimin planlanması sürecinde toplumun her kesimine hitap edebilme tutumu sebebiyle ideolojilerden arınmış ve her koşula uyum sağlayabilecek şekilde tarafsız konumda olmalıdır <sup>3</sup>

Eğitimin planlanmasındaki temel amaç, sektörel anlamda ihtiyaç fazlası olan öğretmenlerin veya personellerin mağdur olmamaları için düzenlemeler yapmaktır. Eğitim sektöründe görev yapan farklı alanlarda lisans eğitimi almış olan kişilerin istihdam edilmesi, günümüzde yaşanan dar boğazın en büyük nedenlerinden birisini göstermektedir. Bu sürecin nedenleri sorgulanırken temel noktada sonuçlarının ele alınması, ayrıntılı planlamaların yapılması, kamu kurumlarının içerisindeki istihdam süreçleri ile karşılaştırılması gerekmektedir. Eğitimin planlanmasında genel çerçevenin hazırlanması ve bu amaçlar doğrultusunda eylem planlarının hazırlanması işleyişin olumlu ilerlemesine katkı sağlamaktadır. <sup>4</sup>

Kamu kurumlarındaki istihdam sürecinde en fazla sınavlandırma aşamasına tabii tutulan öğretmenler, bu sınav sisteminin bir parçası olmadan önce henüz lisans eğitimleri döneminde kendilerini sürece hazırlamaktadır. Eğitim fakülteleri öğrencilerinin öğretmenlik mesleğini seçmelerinin kişisel ve toplumsal pek çok sebebi bulunmaktadır. Pek çok gerekçeyle bu sistemin bir parçası olmak isteyen öğretmen adayları ilgili prosedürleri sağlayarak istihdam edilemediklerinde tercihlerini özel eğitim kurumlarında yapmaktadırlar. Burada da istihdamın yetersiz olma durumlarında işsizlikle karşı karşıya kalınmaktadır. İşsizlik oranlarının son yıllarda ülke genelinde artışındaki en büyük etki ise üniversite mezunu kişilerin kendi koşullarına uygun işler bulamayışından kaynaklanmaktadır.

Çalışma kapsamında kamu istihdamı süreçlerinden yola çıkılarak, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmak için birden fazla aşamalı süreçten geçen öğretmenlerin göreve başlamak için yaşadıkları ve istihdam edilme durumları ele alınmaktadır.

<sup>3</sup> Mehmet Aydın, *Türkiye'de Öğretmen İstihdamı Politikalarının Değerlendirilmesi*, 2014, s. 397-420

<sup>4</sup> Mehmet Aydın, *Eğitim Yönetimi (9. Baskı)*. Ankara: Hatipoğlu, 2010, s.142-150

Araştırma kapsamında kamu istihdamı süreci, gelişmekte olan ülkeler arasında gösterilen Türkiye Cumhuriyeti'nde Milli Eğitim Bakanlığı üzerinden ele alınarak, bakanlık kapsamında en fazla istihdam edilen grup plan öğretmenler temel alınarak yapılmaktadır. Araştırmanın problem cümlesi "*Milli Eğitim Bakanlığı örneği baz alınarak Türkiye Cumhuriyeti'nde kamu istihdamı süreci nasıldır?*" olarak belirlenmiştir.

Kamu kurumlarında birbirinden farklı görev ve sorumluluklarda bulunabilecek işçi, memur, uzman personel gibi pek çok kideden kişiye çalışma olanağı sağlanmaktadır. Bu kişilerin çalışma hayatına başlamadan önce göreve gelme aşamalarında belirli süreçlerden ve sınavlardan geçtikleri bilinmektedir. Her yıl kamu kurumlarına binlerce farklı görevlerde kişiler istihdam edilerek atamalar sağlanmaktadır.

Kamu kurumlarında en fazla halkla iç içe hizmet veren ve toplumun her kesimini yakından ilgilendiren Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak istihdam edilecek öğretmenlerin, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)' den belirli bir puan almaları ve bu puan doğrultusunda mülakata sınavına girmeleri, bu sınavlardan geçmeleri durumunda da 'sözleşmeli öğretmen' olarak atanmaları mümkündür.

Milli Eğitim Bakanlığı ülke genelinde istihdam edilmemiş öğretmenlerin olmasıyla birlikte, büyük oranda da öğretmen ihtiyacı yaşamaktadır. Bu öğretmen ihtiyacını karşılamak için belirli süreçler söz konusudur;

- Sözleşmeli,
- Öğretmen eksikliğinin giderilmesi için ek ders ücreti karşılığında kurum içinde öğretmen alımı (ücretli öğretmenlik sistemi),
- Ücretli öğretmenlik yapan ve 540 iş günü (5 yıl) ücretli öğretmenlik yaparak, bir önceki yılda ücretli öğretmenlik görevini tamamlayan kişiler arasından sözleşmeli olarak atama yapılabilme durumu,

olmak üzere üç biçimde yapılmaktadır. 2016 yılından itibaren kadrolu öğretmen alımı yapılmamaktadır ve istihdam edilen öğretmenler sözleşmeli öğretmen statüsündedir. Öğretmenlerin kadrolu olarak atamalarının yapılabilmesi için 4 yıl

boyunca ilk görev yerlerinde sözleşmeli olarak çalışmaları ve sonradan 2 yıl kadroya geçtiklerinde aynı görev yerlerinde görevlerini sürdürmeleri gerekmektedir. 6 yıllık bu sürecin sonunda öğretmenler başka bir görev yerinde bulunabilmek için başvuru yapma hakkını kazanmış olurlar.<sup>5</sup>

Milli Eğitim Bakanlığı, her yıl binlerce öğretmenin atamasını yaparken, atama yapılacak sayının farklı branşlarda sayıca belirlendiği ve ücretli öğretmen sayısının da bu süreçte açıklandığı bilinmektedir.

Bu çalışmanın genel amacı öğretmenlerin istihdam edilme durumları, istihdam süreçleri ve yaşanan zorluklar üzerinden gidilerek kamu kurumlarının içerisindeki yeri ve önemine dair sonuçlara ulaşmaktır. Kamu istihdamının sağlanması ülkenin siyasi, sosyal ve toplumsal durumuyla doğrudan ilgili olması sebebiyle 21.yüzyıl Türkiye'sine ayna tutmak amaçlanmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan istihdam süreci, ilgili alan yazın taraması ile birlikte ele alınmaktadır. Kamu kurumlarındaki istihdam süreçleri özellikle "Kamu Yönetimi", "Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması" gibi bölümlerde çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Bu çalışmanın önemi ise istihdam sürecine siyaset bilimi açısından bakarak ele alınmasıyla ortaya çıkmaktadır.

Konuyla ilgili alan yazın taramaları, yapılan çalışmanın şekillenmesinde önemli bir etki oluştururken, bu çalışmaların çoğunluğunun, istihdam sürecindeki değişmelerin yaşandığı 2016 yılı öncesine ait olması ile birlikte güncel bilgilerden uzak olması söz konusudur. Bu güncel gelişmelerin aktarılması ve yeni araştırmacıların, istihdam bekleyen öğretmenlerin ve toplumda ilgili kişilerin doğrudan bilgiye ulaşmalarını sağlama konusunda da önemli olmaktadır.

## Tanımlar

**Kamu:** Kamu, bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme anlamlarına gelirken; kamu yönetimi bu bütünün sevk ve idaresi anlamına gelmektedir. Sosyolojik olarak Örgütün veya siyasal sistemin eylemleri ile işlemlerinden etkilenen kanaatleri ile ya da eylemleriyle örgütü etkileyen ortak çıkarları bulunan birey kümeleridir.

---

<sup>5</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, "Öğretmen Atama Kriterleri", <http://www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.php?ara=6> (Erişim tarihi: 20.02.2019)

**İstihdam:** İstihdam, ülkedeki mevcut iş gücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılmasıdır. İstihdam kavramı bir ekonomide belli bir dönemde mevcut üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi oranda kullanıldığını ifade eder.

**Kamu İstihdamı:** Devlete bağlı resmi kurum ve kuruluşlarda topluma hizmet amacıyla görevlendirmelerin yapılması durumudur.

**Milli Eğitim Bakanlığı:** Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Türkiye’de eğitim-öğretim eski adıyla; talim- terbiye ile ilgilenen bakanlıktır. MEB, Anayasanın 430 sayılı Tevhid’i Tedrisat Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile kalkınma planı ve programları doğrultusunda kurulan, eğitime hizmeti amaçlayan bir bakanlıktır. Bu bakanlık Maarif Nezareti adı altında kurulmuştur.

Araştırmanın modeli doküman inceleme ve literatür taraması olarak belirlenmiştir. Doküman inceleme akademik çalışmalarda tek başına bir araştırma yöntemi olarak kullanılabildiği gibi, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinde konunun bilimsel çalışmalarla desteklenmesi ve geçerlilik güvenilirliğini artırması açısından da önem taşımaktadır<sup>6</sup>. Literatür taraması, sadece akademik araştırmalarda değil kişilerin merak ettikleri her alanda başvurmaları gereken eserlerin derinlemesine ve sistemli bir şekilde araştırılmasına olanak sağlamaktadır.

Gall, Borg ve Gall (1996) literatür taramasının,

- Araştırma probleminin sınırlarının tanımlanmasına,
- Yeni araştırma konuları yakalanabilmesine,
- Daha önce denenmiş fakat işe yaramayan yöntemlerin elenmesine,
- Gelecek çalışmaların neler olabileceğinin belirlenmesine,
- Kullanılabilecek yöntemler açısından fikir edinmeye

katkı sağladığını tespit etmiştir.<sup>7</sup>

Varolan kayıt ve belgeleri inceleyerek veri toplamaya belgesel tarama denir. Tarananlar: Geçmişteki olguların anında iz bıraktığı resim, ses kaydı, video, plak,

<sup>6</sup> Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, İmge Yayıncılık, 2019, s.140-145

<sup>7</sup> David Gall, D. Borg, *Education research: An introduction (6th ed.)*, White Plains, NY: Longman, 1996, s.34-45

bina, heykel, eser, araç-gereç, ansiklopedi, istatistik bilgisi, arşiv metinleri biyografi vb. Olguya en yakın, onu en yakından yansıtan ve hatta onunla bütünleşen belgeler, kalıntılardır.

Doküman incelemesine karar vermeden önce araştırmacı kendisine şu soruları sormalıdır: Bu araştırmada dokümanların kullanılmasına gerçekten ihtiyaç var mıdır? Eğer varsa, neden? Ne tür dokümanlara ihtiyaç vardır? Bu dokümanlar nereden elde edilebilir? Bu dokümanlara ulaşmak için öncelikle kim ya da kimlere ulaşmak gerekir, yani istenen dokümanların elde edilmesinde devreye sokulması gereken kişiler var mıdır? <sup>8</sup> Bu soruların, doküman incelemesine başlamadan araştırmacı tarafından doyurucu bir şekilde yanıtlanması gereklidir. Aksi takdirde araştırmacı, zamanının önemli bir bölümünü araştırma açısından ciddi bir öneme sahip olmayan dokümanları toplamakla geçirebilir.

Araştırma kapsamında kullanılan dokümanlara bakanlık arşivlerinden, TC. Cumhurbaşkanlığı online verilerinden, kütüphanelerden, yapılan çalışmaların yayınlandığı hakemli dergilerden, bildirilerden, YÖK tez sayfasından başlıca olmak üzere ulaşılmıştır.

Dokümanlar başka bir çalışmaya ek veri setini değil kendi içerisinde bir kaynak oluşturabilmektedir. Elde edilen dokümanlar belirli başlıklar altında yorumlanarak bilgilere ulaşılmıştır. Bir doküman setini nasıl kullanacağı ve doküman veya dokümanlarda kapsanan verinin nasıl analiz edileceği, önceden belirlediği problem ve alt problemler yoluyla zaten belirlenmiştir. Yani doküman analizine temel olacak kategori veya temalar zaten belirlidir. Bu temalar doğrultusunda araştırmacı, dokümanlardan destekleyici yanıtlayıcı veya alternatif açıklamalara olanak tanıyacak bölümleri araştırma sonucunda kullanabilmektedir.

---

<sup>8</sup> Yıldırım ve Şimşek, a.g.e., s. 140-145.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAMU İSTİHDAMI

Çalışmanın bu kısmında kamu istihdamı konusu teorik olarak ele alınarak yasal ve tarihsel süreçler detaylandırılmıştır.

#### 1.1. Kamu İstihdamı ve İstihdamı Belirleyen Faktörler

Değişen toplumlarda bilim ve teknolojinin gelişim göstermesi ile birlikte bilginin daha hızlı yayıldığı ortamların oluşturulması, bu gelişme sürecinde ülkelerin sınırlarının kalkmasıyla da birlikte çalışan ve sermaye ağının yer değiştirdiği ve kendini yenilediği görülmektedir. Ekonomik sınırların kalkması ile birlikte iş bölümü ve alanda uzmanlık durumlarına dayanan çalışanların birden fazla işten sorumlu olarak yetkilendirilmesi süreci söz konusu olmaktadır. Zaman içerisinde iş yükü aynı olan kişiler arasında aynı ücret dağılımı göstermesinin yerini, birbirinden farklı kıstaslara ve becerilere sahip kişilere daha farklı ücret politikasının belirlenmesi durumu almıştır. Taylorist Yönetim ve Fordist Üretim tarzlarının belirlenmesine ve bu alanlarda uzmanlaşılmasına yönelik belirlenen düşünce anlayışında üretme ve yönetme kavramları arasındaki farklılıklar oluşmuş ve süreç değişime uğramıştır.<sup>9</sup>

21. yüzyıl becerileri de ele alındığında gelişen bilgi toplumlarında, eğitime önem verilirken, çalışma alanlarında insanların istihdam süreçleri de bu eğitimin ne kadar alındığına ve alınan eğitimin uygulama alanlarında kullanılıyor olmasına göre değişim göstermeye başlamıştır. Oluşan bu dünya düzeninde insana ve insanların çalışma koşullarına yatırım yapılması dönemi başlamıştır. İnsanların iş gücüne yapılan yardım ve belirlenen sermaye çalışanlar için avantajlı bir durum haline gelirken, firmalar çalışanlarının eğitimlerine yapmış oldukları katkılarla birbirleriyle yarışacak konuma gelmektedirler.<sup>10</sup>

İstihdam kavramı incelendiğinde alanda önemli çalışmalar yapan araştırmacılardan farklı tanımlar elde edilmektedir. Ören (2013)'e göre istihdam 'emeğin insanlar tarafından etkin bir şekilde kullanılabilmesi' olarak dar anlamda tanımlanabilir. "Üretim faktörlerinin üretim sürecinde etkin, etkili ve verimli bir şekilde

<sup>9</sup> Eyüp Bedir, *Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim- İstihdam İlişkisi*, Kamu İş Dergisi, 2002, Cilt 7, Sayı 1, s.1.

<sup>10</sup> Bedir, a.g.e., s.1.

kullanılması” olarak da daha geniş anlamıyla ele alınabilmektedir. İstihdam kelimesinin tanımında işgücünün çalıştırılması veya çalışması anlamı da bulunmaktadır.<sup>11</sup>

Toplumun temel düzeninin içerisinde insanların çalışarak hayatlarını sürdürme durumları bulunmaktadır. İstihdam, işgücüne sahip topluluk arasından çalışma imkanı bulan daha küçük bir topluluğu temsil etmektedir. İstihdam kavramı daha teorik bir çerçeveden bakıldığında makro ekonomik boyutları olan sosyal, siyasal ve iktisadi kavramlarının dışında toplumsal ve psikolojik temellere de dayanmaktadır. Bu sebeple ekonominin dışında kişilerin yaşamlarının her boyutuna etkisi olan ve psikolojik olarak onların ruhsal sağlığına da hitap eden bir durumdur.<sup>12</sup>

Baştaymaz (2002)’a göre istihdam, insanların ihtiyaçlarını ve temel gereksinimlerini karşılamak için üretilen mal, ürün ve hizmetlerin elde edilmesi sürecinde, yapılması gereken işe ihtiyacı karşılayacak bireyin yerleştirilmesi durumudur. Bu durumda üretilen emeğe karşılığını vermek esastır. Bireyin çalışma sürecinde ve üretimin her aşamasına katkı sağlamasında karşılık olarak gelir elde etmesi gerekmektedir. Çalışma yaşamı kişiye sadece maddi anlamda ekonomik özgürlük getirmemektedir. Bunun yanında kişilere toplumsal bir kimlik kazandırarak, sosyal ve ruhsal olarak ihtiyaçlarının karşılanmasına da yol açmaktadır.<sup>13</sup>

Kamu kavramı TDK (2019)’ da halka hizmet götüren devlet organlarının tamamını nitelendirmektedir. Kamu kelimesi kavram olarak, genellik ve resmiyet anlamları katmaktadır. Halka ait olması ve görülebilirliği temsil etmesi ile nitelendirilebilir. <sup>14</sup>Devletin kendisine ait olan teşkilatlanma sisteminin bütünü kamu olarak adlandırmak mümkündür. Kamu görevlileri, devlet görevlisi, kamu personeli, memur vs gibi birbirinin yerine kullanılan pek çok tanım ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar içerisinde kamu görevlisinin ‘memur’ olarak adlandırılması fikrini Hobbes (1992) ortaya atmıştır.<sup>15</sup>

Kamu personelleri devlet bünyesinde ilgili görevleri üstlenen kişilerdir. Kamu personel rejimi, devlete bağlı organlarda görev yapan kişilerin kurallarını,

<sup>11</sup> Kenan Ören, *Sosyal Politika*, 1. Baskı, Pelikan Yayıncılık, Ankara, s. 62, 63.

<sup>12</sup> Hüseyin Akyıldız, *Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği*, 1. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara, 2006, s.1.

<sup>13</sup> Tahir Baştaymaz, *İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi*, 2002, 10-13 Mayıs, s. 5

<sup>14</sup> Bilal Eryılmaz, *Kamu Yönetimi*, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1998 s.36

<sup>15</sup> Aykut Acar, *Türkiye’de Kamu Personel Rejiminde 1980 Sonrasında Yaşanan Dönüşüm: Eğitim Sektörü Örneği*, 2009, s.10.

personellerin sınıflandırılmasını, özlük haklarını ve ücret sistemini, göreve alınma süreçlerini, değerlendirilmelerini, görevde yükselme ve motive etmelerini içermektedir. Kamu personellerine göre uygulanan rejimler, bireylerle yapılan iş arasındaki uyumu güçlendirmek ve kaliteyi arttırmak için yapılmaktadır.<sup>16</sup>

İnsanların ihtiyaçları, kişilere bireysel yarar sağlamanın dışında, topluluk halinde yaşamının gereği olarak temel ihtiyaçlara yönelik bir bütün olarak ele alınmalıdır. Toplu yaşamın gerekliliği olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar kamusal ihtiyaçları oluşturmaktadırlar. Kamusal ihtiyaçlar kavramı günümüzde gelişen ülkelerde, kamusal ihtiyaçların belirlenmesinde ve ekonomik anlamda devlet müdahalesinin sınırlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kamuda karar alan kişiler, faaliyetlerin durumuna göre kararlar almaktadırlar. Bu kararları alınırken kamu hukuku kurallarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Kamu hukuku kuralları, kamu yararını esas alarak oluşturulmaktadır. Kamu ve özel sektör arasında oluşan ekonomik farklılıklar, örgüt içerisinde de bütün durumlar için geçerlidir.<sup>17</sup>

Kamu istihdamı, devlet bünyesinde görevlendirilmiş işçi ve memurlar olmak üzere, merkezi ve yerel meclislerde görev alan kişileri, noter gibi serbest meslek sahiplerini kapsayabilmektedir. Kamudaki istihdamın çerçevesini belirleyebilmek için en önemli unsurlardan birisi istihdamı belirleyen faktörlerden biri olan ekonomik sistemdir. Kamuda verilecek hizmetlerin genişlemesi durumu, ekonomideki ağırlığın artmasına katkı sağlayarak personel ihtiyacının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

### **1.1.1. Ekonomik Sistem**

Ekonomik sistem, iktisadi açıdan bir ülkenin örgütlenme biçimini, buna bağlı olarak da ekonomik faaliyetlerin devlet tarafından belirlenmesini sağlamaktadır. Devletlerin ekonomik sistemleri kapitalist, sosyalist ve karma ekonomik sistem olarak üç başlıkta ele alınmaktadır. Kapitalist sistemin temelinde piyasa ekonomisine dayalı bir durum bulunurken, sosyalist sistem merkezi planlamaya dayandırılmaktadır. Karma sistemde ise her iki durum birlikte görülmektedir. Ekonomik sistemler bu üç başlık altında sınırlandırılmamalıdır. İktisadi sistemlerin içerisinde bir yöntem olarak farklılaşmasının yanı sıra, uygulamalarda da aynı sistemi benimseyen ülkeler arasında farklı uygulamalar görülmektedir. Devletler için

---

<sup>16</sup> Acar, a.g.e., s.12

<sup>17</sup> Halil Nadaroğlu, *Kamu Maliyesi Teorisi*, 2000, s.120.



sistemlerin belirlenmesinde öncelikle gerçekçi, anlamlı bir şekilde yorumlamak ve detaylandırmak gerekmektedir. Ekonomik sistemlerin uygulanmaları bağlı bulunan ülkeye göre değişiklik göstermektedir. Ülkelerin ekonomik sistemleri, teorideki durumların pratikteki halini yansıtmaktadır. Kamu faaliyetlerindeki ekonomik durumlar günlük hayatın bir parçası olmaktadır.<sup>18</sup>

Ekonomik sistemler içerisinde kapitalizm ve sosyalist ekonomi sistemleri birbirlerine uç noktadaki iki durumu temsil etmektedir. Devletlerin ekonomilerinde günümüzde en fazla karma ekonomik örgütlenmelerin çıktığı görülmektedir. Karma ekonomi sistemi, devletin ekonomik faaliyetleri üzerindeki müdahalesini açıklamak için doğru bir yoldur. Kamu faaliyetlerinin kapitalist ve sosyalist ekonomilerden farklı olduğu bilinirken büyüklüğü veya boyutuyla ilgili tam bir tanım yapılamamaktadır.

Kamu istihdamında ekonomik sistemlerin de etkisi oldukça fazladır. Kamu eylemleri, hukuksal çerçevede ele alınmaktadır. Kapitalist sistemde, sadece zorunlu kamu hizmetlerini yerine getiren kamu kurumlarında personel istihdam edilecektir. Bütün üretim araçlarının devlete ait olduğu sosyalist sistemde istihdamın tamamı doğrudan veya dolaylı olarak devlet kontrolünde olacaktır. Karma ekonomik sistemin kamu istihdamına etkisi, sistemin kapitalizm ve sosyalizmden hangisine daha yakın olduğuyla ilgilidir.

### **1.1.2. Sosyal, Siyasal Yapı ve Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi**

Ülkenin siyasi yapısı, sosyal ve ekonomik bileşenleri kamu sektörünün boyutlarıyla ilgili fikir verebilmektedir. Birinden biri fazla gelişmişlik veya gerilik içerisinde olmamakla beraber birbirlerine paralel ilerlemektedir. Toplumlar da sosyal, siyasal ve kültürel durumlar içerisinde oluşan farklılıklar ekonomik yapıyla paralellik göstermektedir. Toplumların maddi imkanları ve ekonomik durum yaşam koşulları, kültürel birikimleri ve devlete olan bakış açısını da değiştirmektedir.

Kamudaki büyüklüklerin belirlenmesinde etkili olan sosyal etkenler bireylerin geçmiş dönem yaşanmışlıkları sonucunda oluşan toplumsal kültür ile sınırlı değildir. Sosyal durumların devlet politikalarını ne yönde etkilediği merak unsurudur. Gelişim aşamasında olan ülkelerin kapitalist ekonomi sistemini tercih etmeleri bireylerin sisteme ayak uydurmasında oluşacak zorlukları da beraberinde getirmektedir.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Acar, a.g.e., s.40-45.

<sup>19</sup> Ergül Han, *Kalkınma Ekonomisi*, ETAM A.Ş. Matbaası, Eskişehir, 2002, s.26

Kapitalist sistemi benimsemiş ve gelişmekte olan ülkelerde, siyasetçilerin bu durumdan fayda sağlamak amacıyla kamu sektörünün bir seçim vaadi olarak kullanması, artan işsizlik sorununa karşı alınan bir önlemdir. Burada kamu sektöründe açılan kadrolar aracı görevindedir. Kamu sektörüne seçim vaadi neticesinde dahil edilen kalifiye olmayan eleman sonrasında örgütsel yapı bozukluğuna neden olmaktadır.

Wagner Yasasına göre; ekonomik gelişme, kamu kesiminin ekonomik faaliyetlerinde ve dolayısıyla kamu harcamalarında bir artışa neden olacaktır.<sup>20</sup> Bu yasa doğrultusunda ekonomik gelişme ve kamu harcamalarının dengelenmesi gerekmektedir. Büyük şehirlerde, daha küçük yapılara göre kamu birimlerinde ve kamu harcamalarında paralel bir artış gözlemlenmektedir.

### 1.1.3. Konjonktürel Etkiler

Devletin ekonomideki rolü, içinde bulunulan döneme göre farklılık göstermektedir. Ülkemizde geçmişte ve günümüzde ekonomik kalkınma ve büyüme kavramları özellikle politikacılar tarafından yanlış kullanılmıştır. Büyüme yerine daha çok kalkınma kavramı sıklıkla kullanılmaktadır. Türkiye son yıllarda ekonomik olarak oldukça büyümüştür.

1929 Ekonomik Buhranı ve Klasik İktisat Kuramı'nın bu Buhranı açıklamakta yetersiz kalması, ekonomide kamu müdahalesinin olması gereken düzeyine yönelik düşünceleri değiştirmiştir. Devlete daha aktif görevler yükleyen bu düşünce değişimi, Konjonktürel bir etkiye yol açmıştır.<sup>21</sup> Bu süreçten kamu kurumları en fazla etkiyi hissedenlerdir, kamusal faaliyetlerin durma noktasına gelmesi ekonomik faaliyetlerin kısıtlanmasıyla ilişkilidir. Devletin ekonomi faaliyetlerindeki kamu müdahalesi ve uyguladığı yol 1970' li yıllarda ülkenin bulunduğu devlet sistemi anlayışı sebebiyle değişim sürecine girmiştir.<sup>22</sup> 1980'li yıllarda ve 1989 yılı sonrasında ülke genelinde yenilik ve reform hareketlerinde neo-liberalizm'in etkisi görülmektedir. Bu yenilikler hükümetlerin enflasyonu durdurmak ve bütçe açıklarını kontrol etmek için uyguladıkları istikrar politikaları, kamu iktisadi teşebbüsleri, finansal hizmetler, madencilik ve turizm gibi alanlarda özelleştirme politikaları ve üçüncüsü de dış

<sup>20</sup> Tahir Yılmaz, *Eğitim Ekonomisi*, 2016, s. 70-72.

<sup>21</sup> Aykut Acar, a.g.e.,s. 50-53.

<sup>22</sup> Pierce Rosanvallon, *Refah Devletin Krizi*, Çev., Burcu Şahinli, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004, s. 15-16.

ticaret politikalarının dışa açılmasına yönelik politikalar. <sup>23</sup> Devletin bu süreçte ekonomiye kamu kurumları üzerinden müdahale etmek yerine, dolaylı olarak yönettiği görülmektedir.

Yapısal olarak çeşitli süreçlerden geçen ülkeler ekonomisinde, küreselleşme ve özelleştirme uygulamaları hızla devam etmektedir. Yapılan müdahalelerle ve yeni şirketlerin etkisiyle devletin ekonomi üzerindeki etkisinin azaltılması hedeflenmektedir. Gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerde kamu sektöründe çalışanların sayısı değişim göstermezken, özel sektörde çalışanların oranında artış gözlemlenmektedir.<sup>24</sup>

## 1.2. Türkiye’de Kamu Sektörü ve Kamu İstihdamı

Türkiye Cumhuriyet’i kuruluşundan itibaren devlet politikalarının içerisinde ekonomi süreci yasalarla ele alınmıştır. 1924, 1961, 1982 Anayasaları kapsamında “Devletçilik ve Sosyal Devlet” ilkeleri içerisinde ekonomik hayata aktif olarak devlet ve yasaların eli değmiştir. Küreselleşme süreci içerisinde devlet kendi üretimlerinin ve verilerin dışına çıkarak ülke genelinde özel malları ve kolektif süreci yasalarla desteklemiştir.<sup>25</sup>

Türkiye’de kamu istihdamı ve iktisadi işleyiş üzerindeki devletin rolü ve görevleri 1980 yılı itibarıyla büyük bir tartışma konusu olarak değişime uğramıştır. Devletin konumu, tanımı, işleyiş süreci ve temel fonksiyonları yeniden yapılandırılmıştır. Küreselleşen devlet politikaları kapsamında Dünya Bankası ve IMF gibi kurum ve kuruluşlar gelişmekte olan ülkelerdeki kamu hizmetlerinin üzerinde, piyasa ekonomisine doğrudan etkileri olması sebebiyle önemli konumdur.<sup>26</sup>

Bu bölüm kapsamında kamu istihdamının sektörel bazda geldiği tarihsel süreç, yasal çerçevesi ve kamu istihdamının hukuki aşamaları ele alınarak tartışılmaktadır.

<sup>23</sup> Bülent Günsoy, *Küreselleşme: Bir Varoluş Çözümlemesi*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006, s. 187.

<sup>24</sup> Faruk Sapançalı, “1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, Ocak 1998, s. 151.

<sup>25</sup> Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s.154–15.

<sup>26</sup> Ulvi Saran, *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*, Atlas Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 27.

### 1.2.1. Türkiye’de Kamu Sektörünün Tarihsel Süreci

Kamu personelleri rejiminin günümüzdeki durumunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından geçmişten günümüze uğradığı değişimin aktarılması gerekmektedir. Bu, salt tarihsel süreci betimleme çabası değil, bundan daha da öncelikli olarak Türk kamu personel rejimindeki dönüşümün dinamiklerini ortaya koyabilmek açısından gereklidir.

Osmanlı Devleti döneminde ilgili bürokrasi devletin yükselme döneminde merkeziyetçiliği güçlü hale getirmiştir. Devlet politikalarının içerisinde bulunan ‘kulluk sistemi’, ‘tımâr’ ve ‘ulemalık’ özellikle kamu kurumları olarak karşımıza çıkmaktadır. Tımâr sistemi kapsamında ilgili işlenen toprakların asıl varisi devlettir, bu toprakların kullanım hakları ve çalıştırılması belirli şahıslara verilmektedir. Tımâr sistemi kapsamında kişilerin özel mülkiyet durumları söz konusu değildir. Burada sistemin işletme haklarını alan kişiler devlet görevlisi niteliğindedir. Bu kişiler ellerinde bulunan haklarını devretmemekle birlikte düzenli maaş sistemine tabii olmayan ve kendileri işlettikleri topraklardan gelirini elde eden kişilerdir.<sup>27</sup> Tımâr sistemi sadece memurluk kavramını veya devlet kurumlarındaki kişilerin statülerini temsil etmemektedir, aynı zamanda devletin üretimi canlandırma şekliyle ilgili de bilgi vermektedir. Memurlar bu sistem içerisinde devleti yöneten padişaha karşı ‘kul’ konumundadır. Bu kulluk sisteminde padişah kişilerin istihdamından, işten ayrılması sürecine kadar her aşamada yetkili ve belirleyici konumundadır. Bu sistem içerisinde bulunan, gayrimüslim çocukların, devşirme ile padişaha devlet kurumlarında hizmet etmesine dayanan süreçte memurluk sistemiyle ilgili fikirler vermektedir. Osmanlı merkeziyetçilik yapısında, memurluk sisteminin takip edilmesinden ve devşirme sonucunda eğitilen çocukların devlet kademesinde görevlendirilmesi işine kadar pek çok yetki ve sorumluluk vezirlere verilmiştir.

Tımâr sisteminin haricinde “iltizam” yöntemiyle de memur istihdamı arttırılmıştır. İltizam yöntemi de yine toprak sistemine dayanmaktadır. Burada en önemli fark iltizam nedeniyle kayıtların ve vergi sisteminin arttırılması, buna bağlı olarak da bu işleri yapması için yeni personellere ihtiyaç duyulmasıdır. Kamu görevlileri bu süreçte din görevlilerini temsilen “ilmiye”, devletin kayıt ve yazışma işlerinden sorumlu olarak görev yapan “kalemiye”, askeri düzen ve sivil yöneticileri

---

<sup>27</sup> Akgüner, a.g.e., s.6.

temsilen 'mülkiye' olarak sınıflandırılmaları mevcuttur.<sup>28</sup> Osmanlı Devleti'nde toprak sisteminin bozulması devletin sonu olmuştur. Bu süreçte duraklama ve gerileme evrelerine giren devlet, diğer tarafta Batı ülkelerinin Rönesans ve reform hareketlerinin de gerisinde kalarak pek çok sistemde zayıflamaya başlamıştır. Toprak sistemi sadece kamu çalışanlarını değil, halkın geçim kaynağını ve yaşam koşullarını da doğrudan etkileyen önemli bir unsurdur.

1808-1839 yılları arasında 2. Mahmut döneminde kamu personel istihdamının önemli bir gelişme süreci olarak görülmüştür. Bunun nedeni o dönemde devlet politikalarında yenileşme sürecine girmek isteyen padişahın etkisiyle İçişleri, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları'nın kurulmasıdır. Bu bakanlıkların kurulması toplumda yeni bir iş kolu oluşturarak yeni istihdamların kapılarını açarken, hali hazırda bulunan personelin de çalışma koşullarının iyileşmesini sağlamıştır. Bu dönemde oluşturulan memurluk statüsü kişilerin güvenceli iş kolu olarak devletin organları konumundaki kurumların tercih edilmesini sağlamıştır.<sup>29</sup>

Tanzimat Fermanı ile birlikte kapitalizm sisteminin ülke üzerindeki yansımaları görülmeye başlanmıştır. Bu süreçte kapitalizm her devlet organının ve devletin yönetim biçiminin bu biçimde yenilenmesini gerekli hale getirmektedir. Tanzimat döneminde Batı ülkelerinin etkisiyle dış ticaret kanalları ile ülke ekonomisinde gayrimüslim tüccarların güçlendikleri görülmektedir. Ekonomideki değişmelerin ve ticaretin toplum üzerindeki etkisiyle birlikte merkezi otorite olan padişahın gücü ve halk içindeki toplumsal değeri azalmıştır. Bu süreçten kamu çalışanları da yakından etkilenmiştir. Islahat Fermanı, 1856 yılında verildiğinde yenileşme hareketleri kamu hizmetlerinde görev yapan insanları da etkisine alan hükümleri de içermektedir. Kamu personellerinin Batı etkisiyle yenileşme hareketlerine, bu kadrolara alınacak kişileri yetiştirmek amacıyla eğitimler verecek okulların açılması ve eğitimin bu kadroların özellikleri üzerinden yaygınlaştırılması hareketi başlamıştır.<sup>30</sup>

1876 yılında çıkarılan Kanun-ı Esasi, kamu personelleri açısından önemli maddeler bulundurmaktadır. Bu maddeler 'Memurin' başlığı altında verilmiştir;

<sup>28</sup> Turgay Ergun, a.g.e., s.48; Tayfun Akgüner, a.g.e., s.10; Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, Genişletilmiş 3. Baskı, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1997, s.219.

<sup>29</sup> Onur Ender Aslan, **Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe**, TODAİE Yayını No:326, Ankara, 2005, s. 45.

<sup>30</sup> A. Şeref Gözübüyük ve Suna Kili, **Türk Anayasa Metinleri 1839-1980**, AÜSBF Yayınları, No:496, Ankara, 1982, s.10

**MADDE 39.-** *Bilcümle memurun nizamen tâyin olunacak şerait üzere ehil ve müstahak oldukları memuriyetlere intihap olunacaktır ve bu veçhile intihap olunan memurlar kanunen mucibi azil hareketi tahakkuk etmedikçe veya kendisi istifa eylemedikçe veyahut Devletçe bir sebebi zaruriye mebni infisal edenler nizamı mahsusunda tâyin olunacağı veçhile terekkiyata ve takaüt ve mazuliyet maaşlarına nail olacaklardır.*

**MADDE 40.-** *Her memuriyetin vezayifi nizamı mahsus ile tâyin olunacağından her memur kendi vazifesi dairesinde mes'uldür.*

**MADDE 41.-** *Memurun âmirine hürmet ve riayeti lâzımeden ise de itaati kanunun tâyin ettiği daireye mahsustur. Hilâfı kanun olan umurda amire itaat mes'uliyetten kurtulmağa mecbur olamaz.<sup>31</sup>*

Kamu personellerine yönelik düzenlemelerin gelişen devlet sistemi ile birlikte kanunlara ve yasalara tabii tutulduğu görülmektedir. Bir sonraki aşamada ise 1881 tarihli Memurin-i Mülkiye Terakkî ve Tekâüd Kararnamesi bulunmaktadır. Bu kararname kapsamında memurların çalışma şartları, disiplin, istihdam, emeklilik gibi ilgili konuları geniş bir çerçevede ele alınmıştır. 1908 2. Meşrutiyet sonrasında da yine 1876'dan itibaren kurulan kamu personel rejimi devam ettirilmiştir. Bu dönemin genel özelliğine bakıldığında 1912 yılına kadar merkezi bir kamu personel biriminin olmaması, bu görevi bakanlıkların yürütmesi göze çarpar. Dolayısıyla kamu personel rejimi, merkezi yapılanma yerine tek tek bakanlıklar üzerinden yürümüştür. Bu durum, Cumhuriyet döneminde 1960'lı yıllara kadar devam etmiştir.<sup>32</sup>

### **1.2.2. Türkiye'de Kamu İstihdamı ve Yasal Çerçevesi**

Osmanlı Devleti'nin sona ermesi ve Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle birlikte tarımsal faaliyetler artmış, sosyal hayata etki eden "Medeni Kanun", "Borçlar Kanunu", "Türk Ticaret Kanunu" gibi üretimin temek niteliğini oluşturan hukuki çerçeve çizilmiştir. Devlet kurum ve kuruluşlarında istihdam edilecek kişilere ait düzenlemeler 1924 Anayasa'sı ile ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu anayasa kapsamında ortaya konulan aşağıdaki maddeler, memurların yasal çerçevesinin belirlenmesinde ilk adımı oluşturmaktadır.

<sup>31</sup> Kemal Gözler, "Kanun-i Esasi Maddeleri", <http://www.anayasa.gen.tr/1876ke.htm> 2019 (Erişim tarihi:20.03.2019)

<sup>32</sup> Birgül A. Güler, **Sistemin Yönetimi: Yapı ve İşleyiş**, AÜSBF Personel Yönetimi Ders Notları (2004/2005) içinde, Ankara, 2005, s.6.

### **Memurlar**

**Madde 92-** *Siyasi hakları olan her Türkün, yeterliğine ve hakedişine göre, Devlet memuru olmak hakkıdır.*

**Madde 93-** *Bütün memurların nitelikleri, hakları, görevleri, aylık ve ödenekleri, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmaları, yükselme ve ilerlemeleri özel kanunla gösterilir.*

**Madde 94-** *Kanuna aykırı işlerde üstün emrine uymuş olmak memuru sorumdan kurtarmaz.<sup>33</sup>*

Anayasa'da bulunan bu maddeler kısa bir dönem ihtiyaçları karşılamıştır. 1926 yılında yeni bir özel yasa çıkarılmıştır. Kamu personellerinin hukuk kuralları çerçevesindeki düzenlenmeleri yapılmıştır. Devlet memurlarının, genel kuralları ve haklarıyla ilgili düzenlemelerin bu yasa ile resmîyete kavuşarak genişletildiği söylenebilir. Yasanın en önemli kısımlarından birisi memurların gelirlerinin güvence altına alınması durumudur. 1927 yılında yayınlanan 1108 Sayılı Maaş Kanunu kamu personelinin haklarının garantiye alınmasını sağlamıştır.

*Maaş Kanununun sekizinci maddesinin tadiline dair kanun;*

*Kanun N° 1538 Kabul tarihi: 1411211929*

**Madde 1 —** *20 Haziran 1927 tarih ve 1108 numaralı Maaş Kanununun sekizinci maddesinin ilk fıkrası aşağıdaki şekilde tadil edilmiştir.*

*(Resmî bir vazife ifası için memuriyet mevkiinden ayrılanların ve memurin kanununun 78, 79, 84 üncü maddelerinde yazılı mezuniyetleri istimal eyleyenlerin yerlerinde vekâleten vazife görenlere üç aydan ziyade devam eden müddet için ve refiki olmayan ve yahut aynı daire ve müessese içindeki refikleri arasında ihtisas veya zaman sebebiyle vazifesini ifa edebilecek kimse bulunmayan memurların mezuniyet veya muvakkat memuriyetleri halinde yerlerine hariçten getirilecek vekillere ve birinci fıkradaki ahval haricinde bir vazifeye vekâlet edenlere işe başladıkları tarihten itibaren aşağıdaki şekillerde maaş verilir. )*

**Madde 2 —** *Bu Kanun neşri tarihinden muteberdir.*

**Madde 3 —** *Bu Kanunun hükümlerini icraya İcra Vekilleri Heyeti memurdur.*

<sup>33</sup> TBMM Başkanlığı, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.html> (Erişim tarihi: 11.05.2019)

1926 yılında 788 sayılı Memurin Kanunu, 1927’de “1108 sayılı Maaş Kanunu” ve 1929’da çıkarılan 1452 sayılı “Devlet Memurları Maaşatının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun” ile Cumhuriyet yönetiminin kamu personel rejiminin yasal çerçevesi çizilmiştir.<sup>34</sup> 1929 yılında 1452 sayılı “Devlet Memurları Maaşatının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun” kabul edilerek, memur ve personelin maaş durumlarında değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimlerin yaşandığı dönemlerde devletin içerisindeki istihdam sayısı incelendiğinde 1931 yılında önemli verilere ulaşılmıştır. Tablo 1’e bakıldığında 1931 yılına ait istihdam sayılarında memurların, işçilerden daha fazla alındığı ve devletin farklı kolları olan yerel yönetimlerde de istihdamın büyük oranda gerçekleştirildiği görülmektedir.

**Tablo - 1** 1931 Yılı Kamu İstihdamı<sup>35</sup>

	Memur	Müstaahdem	Yevmiyeli	Toplam
Genel Bütçe	42209	15909	11218	58118
Katma Bütçe	3704	13114		16818
İl Özel İdareleri	15572	8427		23999
Belediyeler	5180			5180
Toplam	66665	37450	11218	115333

Memurin rejimi, genel memur statüsünü oluşturmaktadır. 1939 yılı memurluk görevlerinde önemli bir aşama olan “sınav ilkesi” durumunu meydana getirmiştir. Sınav komisyonlarının oluşturulması, memurların eğitim durumlarına göre giriş derecelerinin düzenlenmesi bu döneme denk gelmektedir. 1452 sayılı yasa 1939’a kadar uygulanmış, bu tarihte 3656 sayılı “Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun” ile yürürlükten kaldırılmıştır. 1939 yılından sonra Mustafa Kemal Atatürk’ün ölümü ile birlikte yönetici kadrosunda önemli değişiklikler olmuştur.<sup>36</sup>

1945 yılından itibaren 15 yıllık süreç, sadece kamu kurumlarında değil devletin bütün organlarında, millete hizmet giden her alanda değişimin yaşandığı bir süreci beraberinde getirmektedir. Devletin 2.Dünya Savaşı sonrası kalkınma politikalarının hızlı bir biçimde uygulandığı bu dönemde, en önemli yenilik hareketleri kamu personellerinin durumuyla ilgili olan çalışmaları göstermektedir. 1949 yılında 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile kamu personellerinin emeklilik durumları düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin yaşandığı 1946 yılına ilişkin

<sup>34</sup> Aslan, a.g.e., s. 132-136.

<sup>35</sup> Aslan, a.g.e. s. 132-136.

<sup>36</sup> Beşir Hamitoğulları, *Kapitalist Ülkelerde Devlet Müdahalesinin Anlamı ve Türkiye'deki Durum*, Türkiye Ekonomi Kurumu Yayınları, Ankara, 1973, s. 31.



istihdam durumları Tablo 2’de verilmiştir. 1931 yılına göre toplam memur sayısında yaklaşık %100 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde artışların müstahdem sayısında en fazla olduğu görülürken bu kategoride alımların geçici ve daimi olarak ayrılmaya başlandığı da anlaşılmaktadır.

**Tablo - 2** 1946 Yılı Kamu İstihdamı<sup>37</sup>

	Memur	Müstahdem		Toplam
		Daimi Ücretli	Geçici Ücretli	
Genel Bütçe	50072	31737	3653	85462
Katma Bütçe	33080	33014	107	66201
İl Özel İdareleri	4306	13591	4806	22703
Belediyeler	18903	9529	829	29261
KİT		18539		18539
Toplam	106361	106410	9395	22166

“Batılılaşma” kavramının ülkeyi savaşa girilmemesi durumunda bile etkisi altına alan bu dönemde, 1950 yılı “Menderes Dönemi” ile birlikte devletin organları ile ilgili düzenleme ve denetlemelerde alınmak istenen kararların yabancı uzmanların raporları ile desteklendiği bilinmektedir. Bu dönemde memurların süreci ile ilgili olarak yasalaştırılmak istenen “Devlet Personel Kanunu Tasarısı” meclis onayından geçmemiştir.<sup>38</sup> 1950-1960 yılları arasında Menderes Dönemi olarak adlandırılan siyasi durumun içerisinde bürokraside yaşanan gerilim ve güç kaybı kamu personelleri açısından “iş güvencesi” durumunun tartışmalarının yaşandığı bir dönem olmuştur.

#### **1.2.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Öncesi Dönem**

1960 yılı Türkiye’de siyasi sürecin yeniden şekillendiği kritik bir yıldır. Tarihler 27 Mayıs 1960’ı gösterdiğinde “Demokrat Parti” hükümetine yapılan askeri darbe, ülkede siyasi, kamusal ve ekonomi anlamında birçok değişikliğe neden olmuştur. 1950 yıllarında Demokrat Parti döneminde artan yabancı komisyonların raporları ve destekleri sebebiyle, darbenin hemen sonrasında 1960 yılında Devlet Personel Dairesi kurulmuştur. Kamu personeli hakkında yasa tasarısı hazırlama görevi o

<sup>37</sup> Aslan, a.g.e., s. 140-143

<sup>38</sup> Birgül A. Güler, Kariyer **Sistemi ile Kadro (İş Sınıflama) Sistemi**, AÜSBF Personel Yönetimi Ders Notları (2004/2005) içinde, Ankara, 2005.

sürece kadar Maliye Bakanlığı'nın kontrolünde iken, bu görev Milli Birlik Komitesi'ne verilmiştir.<sup>39</sup>

Devlet Personel Dairesi (DPD) 1960 yılının Aralık ayında kurulması sebebiyle, 1961 yılında faaliyetlerine resmen başlamış görünmektedir. İlk görevinde kamu personelleri ile ilgili mevzuatı inceleyip, analiz ederek bununla ilgili bir rapor oluşturmuştur. İlgili raporda devlet personellerinin özlük hakları, yasal sorumluluklar, memurların eğitimi ve yetiştirilmesi, yerel yönetimlerde istihdam gibi konular üzerine geniş maddelere yer vermiştir.

*1961 Anayasası askeri hareketin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır ve bu anayasa kapsamında memurlarla ilgili daha ayrıntılı hükümler bulunmaktadır.*

### **III. Memurlarla İlgili Hükümler**

#### **a) Genel Kural**

**Madde 117-** *Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.*

*Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.*

#### **b) Memur Teminatı**

**Madde 118-** *Memurlar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında, isnadolan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, yazılı savunmasının istenmesi ve savunma için belli bir süre tanınması şarttır.*

*Bu esaslara uyulmadıkça disiplin cezası verilemez.*

*Disiplin kararları, yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılamaz.*

*Asker kişileri hakkındaki hükümler saklıdır.*

#### **c) Memurların Siyasi Partilere ve Sendikalara Girememesi**

**Madde 119-** *(20.9.1971-1488)(26)Memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yönetim ve denetim işlerinde çalışanlar ve kamu yararına çalışan derneklerden özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış olanların merkez kurullarında görev alanlar, siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar. Memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışanlar, görevlerini yerine getirirken, vatandaşlar arasında, siyasî kanaatlerinden dolayı herhangi bir ayırım yapamazlar.*

<sup>39</sup> Cahit Tutum, "Yeni Personel Rejimi Üzerine", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:3, Ankara, Eylül 1970, s.11-29.

*Bu esaslara aykırı hareketleri mahkeme hükmüyle sabit olanlar, kamu hizmetinden temelli çıkarılır.*

*İşçi niteliği taşımayan, kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını güden kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir.<sup>40</sup>*

Ortaya çıkmaktadır ki bu düzenleme ile birlikte kamu görevlilerinin görevleri devlet bünyesinde önemli bir istihdam biçimidir. Kamunun yararına olacak hizmetler kesintisiz olarak sürdürülmektedir.

24 Nisan 1963 tarihinde Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporu, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) öncülüğünde hazırlanarak merkezi idareyi kapsamaktadır. Araştırma kapsamında devlet görevlilerinin istihdamlarında dağılımları ve kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi için bir inceleme başlatılmıştır. Çalışmanın hedefleri arasında personel sisteminin daha iyi bir hale getirilmesi, devlet teşkilatlanma yapısında gelişime ve düzenlemeye gidilmesi, planlama ve koordinasyon süreçlerinin düzenlenmesi bulunmaktadır.<sup>41</sup>

MEHTAP raporu sonuçlarında, kamu kurumlarında görev yapanların ücretlendirme ve haklarında yenilikler yapılması, kamu kurumlarının genelinde uygulanacak kuralların konulması, yöneticilerin görev ve sorumluluklarının düzenlenmesi, uzman personel yetiştirilmesi durumları önerilmektedir.

#### **1.2.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Dönemi**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 14.07.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu genel düzenleme ile birlikte memurları ilgilendiren önceki dönemlere ait bazı kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun mali anlamda oluşturulmuş maddeleri, ülkenin içinde bulunduğu durumlar sebebiyle 1970 yılında uygulamaya koyulmuştur. 31.07.1970 Tarih ve 1322 Sayılı "Genel Kadro Kanunu" ile Genel Bütçeli kuruluşlar ve Katma Bütçeli İdarelerin memur kadroları belirlenmiştir. Bu kanun kapsamında istihdam süreci ile ilgili yeni bir kanun hazırlanmayarak mevcut sistem üzerinden değişiklikler yapılmıştır.

<sup>40</sup> TBMM, "1961 Anayasası", <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.html>, (Erişim tarihi: 11.04.2019)

<sup>41</sup> **Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu**, 2. Baskı, TODAİE Yayınları, Ankara, 1966, s. 24.

Kamu hukuku, devlet ve vatandaşlar arasındaki ilişkiyi düzenlerken, devletin organlarından olan kurum ve kuruluşlarda bulunan ilişkileri de düzenlemekle sorumludur. Kamu personellerinin istihdam sürecinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu' nda: "Kamu hizmetleri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." şeklinde açıkça belirtilmiştir. Bu kanun kapsamında çeşitli durumlar ele alınmaktadır;

**Memur:** Memurlar devlet ve diğer kamu kurumlarında tüzel kişiliklerce genel idare esaslarına uygun olarak asli ve sürekli kamu görevlerini yerine getirme ile görevlendirilmektedirler.

**Sözleşmeli Personel:** Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

**Geçici Personel:** Bakanlar Kurulu tarafından verilen görevlerde, Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın bilgisi kapsamında, belirli ücrete sahip ve belirli kişi sayısında sınırlandırılarak sözleşme ile çalıştırılan, işçi statüsünde olmayan kişilerdir.

**İşçiler:** Kanun kapsamında işçilere ithafen bir tanım geliştirilmemiş olsa da sözleşmeli ve geçici personel dışında kalan kişiler işçi olarak değerlendirilerek, onların 657'ye tabii olma durumları söz konusu değildir. İşçi istihdamı kamu ve özel sektör ayırt etmeksizin, 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde ele alınmaktadır.

Kanun kapsamında yapılan tanımlamalar, kamu hizmetlerinde görev alacak kişilerin görev tanımlarında ve niteliklerinde öne çıkmaktadır. 657 sayılı kanunun temelinde tanımlamalar, geliştirilmiş sistem, düzen ve sınıflandırmalar üzerineydi. Sınıflandırma konusundaki düzenlemeler 400 sınıf tüzüğü'nün sadeleştirilerek 232'ye indirilmesinin ardından Bakanlar Kurulu'na sunulmuştur. Kurulan komisyon, tüzük taslaklarının kısa sürede kanun tasarısı haline gelemeyeceği sonucuna vararak, başka bir yol izlenmesine karar vermiştir. Bu uğraşların sonuç vermemesi

durumunda Maliye Bakanlığı tarafından oluşturulan bir kurula memurların sınıflandırılması ile ilgili çalışma yapma görevi verilmiştir.<sup>42</sup>

Devlet Memurları Kanunu, 1327 Sayılı Kanunla değişikliğe uğramaya başlamıştır. Oluşan değişimler kanun ve kanun hükmünde kararname (KHK) ile zaman içerisinde bütün maddeler değiştirilerek ortaya yeni hükümler çıkmıştır. 1971 yılında, 1961 Anayasası'nda yapılan bir değişiklikle Bakanlar Kurulu'na belli konularda KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu yetki ilk olarak DMK ile ilgili olarak kullanılmış, 1972 tarih ve 1589 Sayılı Kanun ile Bakanlar Kurulu'na DMK kapsamına giren belli konularda KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Dolayısıyla 657 rejimi, 1972'den sonra önemli ölçüde KHK'lar ile düzenlenmeye başlamıştır<sup>43</sup>. Memurların sınıflandırılması konusunda DMK' da "sözleşmeli personel", "devlet memuru" ve "yevmiyeli personel" gibi istihdam biçimleri söz konusu iken 1974 yılında 12 Sayılı KHK ile istihdam biçimleri "sözleşmeli personel", "memur", "geçici personel" ve "işçi" olarak değişikliğe uğramıştır. Yerel yönetimlerde de bu durum değişmemiştir.<sup>44</sup>

657 beraberinde yenilikler getirerek, devlete bağlı çalışan kişilerin daha güvencede olmalarını sağlamıştır. Devlet görevlilerinin 'istihdam güvencesi' bu kanun ile sağlanmaktadır. Yasada belirli çerçevelerde yer alan maddeler, memurların ilişkisinin kesilmesini gerektiren durum olarak, üç defa olumsuz sicil alması veya memurluktan çıkarılma cezası koşullarının oluşması gerekmektedir. Kanunda istihdamı güvence altına alan durumlar dışında memurun görevine son verilememektedir. Bu gibi durumlarda memur yargı yoluna başvuru yaparak kendi haklarını savunabilecek konumdadır.<sup>45</sup> 657 çerçevesinde memurun performans durumları ile hizmetle ilişkisinin kesilmesi arasında doğrudan bir bağlantı bulunmamaktadır. 657 rejimi memurun her koşulda temel haklarının ve kadrosunun devam ettirilmesi için tasarlanmıştır. Kadrosu belirli gerekçelerle ortadan kalksa bile memura başka bir görev verilerek, çalışma hayatına devam etmesi sağlanmaktadır.

Genel anlamda bakıldığında memurların yasal hak ve sorumluluklarının gözetilmesi ve onların mağdur edilmemesi, geçmişten günümüze devlet anlayışının bir parçası olmuştur. Genelde ve yerel yönetimlerde devlet personellerinin hak ve sorumluluklarının içinde bulunduğu zaman dilimine göre imkanları ve çerçevesi yansıtılmaktadır. En fazla etkili olan ve insanların geleceğe yönelik durumlarını

---

<sup>42</sup> Tutum, a.g.e., s.34-35.

<sup>43</sup> Aslan, a.g.e., s. 43-46

<sup>44</sup> 657 Sayılı DMK, md.4/A

<sup>45</sup> 657 Sayılı DMK, md.120

güvence altına alan kanun olarak bilinen 657 sayılı DMK ile hukuksal çerçeve çizilerek hem istihdamın boyutları hem de kişilerin düzenli çalışma koşulları ele alınmıştır. Bu kanun ile sadece kişilerin istihdam durumları değil, emeklilik, yaş durumları, kıdem ve görevde yükselme konuları da yasal bir çerçevede oluşturulmuştur. Kariyere dayalı bir sistem olarak tasarlanan 657, belirli ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek halk tarafından da en fazla bilinen kanun haline gelmiştir.<sup>46</sup>

### **1.3. Memur İstihdamının Yasal Çerçevesi**

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde memur statüsünde istihdam edilecek personel iki grupta ele alınmaktadır. Sözleşmeli ve sözleşmeli statüye geçmeyen memurlardır. Sözleşmeli statüde olmayan memurlar 657 sayılı yasaya tabi tutulmaktadır. Sözleşmeli statüye geçen memurlar 399 sayılı KHK'ye tabii olmakla beraber bazı haklarında 657'ye tabii olanlarla aynı durumlardan yararlanmaktadır. Memur istihdamının yasal çerçevede ele alınmasıyla birlikte kamu personeli olma durumu, sosyal yaşamda da halk için önemli bir statü getirmektedir.

#### **1.3.1. Sözleşmeli Statüdeki Memurlar**

Sözleşmeli statüde bulunan memurların hakları 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında aktarılmaktadır. Sözleşmeli statüde görev alan kişiler 'genel esaslara yönelik asli ve sürekli olarak görevini yürütmek durumunda olan kişilerden oluşmaktadır.

Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) kapsamında mevzuatta yapılan gelişmeler sonucunda memurlar 308 sayılı KHK ile başlangıçta sözleşmeli personel olarak daha sonra 399 KHK kapsamında kadrolu olarak sözleşmeli statüde istihdam edilmiştir. 37771 sayılı KHK ve 399 sayılı KHK kapsamında istihdam süreci kontrol edilmeye başlanmıştır. Memurların ekonomik durumları ve sosyal hakları 399 sayılı KHK'nin 25.maddesi düzenlemesine göre KİT'lerde ve bağlı ortaklıklarda çalışan memurlar, aylık ve diğer aylık hakları bakımından 657 sayılı yasaya tabidir. Bu memurların 657 sayılı yasanın Ek geçici 21.maddesinde öngörülen ikramiyeden yararlanma hakları bulunmaktadır. 3771 sayılı KHK ile 01.01.1993 tarihinden

---

<sup>46</sup> Acar, a.g.e., s.43-65.

itibaren kadro karşılığı sözleşmeli olan personelin tamamı kadrolarına dönmüş olup, söz konusu personel için “ek tazminat” ödenmesi öngörülmüştür.<sup>47</sup>

### 1.3.2. Sözleşmeli Statüye Geçmeyen Memurlar ve Yasal Çerçevesi

1985 yılından sonraki dönemde sözleşmeli statüden geçmeyerek memur statüsüne giren, 233 ve 308 sayılı KHK geçici maddeleri uyarınca kadroları iptal edilmemiş bulunan ve haklarında 657 sayılı kanun uygulanana personellerdir. 308 sayılı KHK’de, geleneksel memur kadrolarında çalışanların her türlü mali ve sosyal haklarının korunacağı belirtilmiş olup, bu kadroların boşalması halinde kadronun kendiliğinden iptal edileceği hükme bağlanmıştır.<sup>48</sup>

### 1.3.3. Memur İstihdamının Sayısal Değerlendirilmesi

KİT’lerde memur istihdamı 399 sayılı KHK ye kadar fazla bir dalgalanma yaşamazken, 1984 yılında yürürlüğe giren bu KHK ile memurların büyük bir kısmı sözleşmeli personel statüsüne geçmişlerdir.

2019/1 Kamu Sektörü İstihdam Sayıları (Tablo 3) incelendiğinde, devletin ana ve yardımcı kurumlarında görevlerini sürdüren personel sayısındaki artış göze çarpmaktadır.

1- *Fili (dolu) kadro ve pozisyon sayılarıdır.*

2- *1.Dönem: 31 Mart itibariyle, 2.Dönem: 30 Haziran itibariyle, 3.Dönem: 30 Eylül itibariyle, 4.Dönem: 31 Aralık itibariyledir.*

3- *1.Bölüm Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2.Bölüm Hazine ve Maliye Bakanlığı, 3.Bölüm Çevre ve Şehircilik Bakanlığı verileri esas alınarak doldurulmuştur.*

4- *Sümer Holding, TŞFAŞ ve TDİ’yi kapsamaktadır.*

5- *Kamu sermayeli bankalar Ziraat Bankası, Halkbank, Eximbank, Kalkınma Bankası ve İller Bankasından oluşmaktadır.*

6- *Özel Kanunu bulunan kuruluşlar TRT, PTT ve TÜRKSAT A.Ş.’dir.*

<sup>47</sup> Tamer Duran, **1980 Sonrası Kamu İstihdamının Seyri**, 2006, s. 24-40.

<sup>48</sup> Duran, a.g.e., s.24-40.

7- Bölüm 1'e ilişkin sözleşmeli personel sayılarına, kadro karşılığı sözleşmeli personel sayıları dahil olup söz konusu personel kadrolu personel bilgilerinde de gösterilmiştir. Bu kapsamda çalışan personel sayısı 6.139'dur.

8- Üniversitelerde sağlık kültür ve spor hizmet alanları için giderleri özgelirden karşılanmak üzere istihdam edilen personel sayıları özel bütçede gösterilmiştir.

**Tablo - 3** 2019/1 Kamu Sektörü İstihdam Sayıları <sup>49</sup>

3)	BÜTÇE TÜRÜ	KADROLU PERSONEL	SÖZLEŞMELİ PERSONEL (7)	İŞÇİ		DİĞER	TOPLAM
				SÜREKLİ İŞÇİ	GEÇİCİ İŞÇİ (8)		
BÖLÜM 1	GENEL BÜTÇE KAPSAMINDAKİ KAMU DARELERİ	2.424.504	242.063	162.288	32.656	103.519	2.965.030
	Y.Ö.K., ÜNİVERSİTELER VE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜLERİ	225.430	13.650	39.482	601	0	279.163
	ÖZEL BÜTÇELİ DİĞER DARELER	39.420	9.765	51.024	2.491	0	102.700
	DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR	2.944	2.047	859	0	0	5.850
	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	33.618	1.328	7.186	0	0	42.132
	DÖNER SERMAYELER VE KEFALET SANDIKLARI	38.401	5.489	196.962	6.533	0	247.385
	DİĞER KAMU DARELERİ	1.898	2.289	3.216	20	0	7.423
		2.766.215	276.631	461.017	42.301	103.519	3.649.683
BÖLÜM 2	233 SAYILI K.H.K. KAPSAMINDA YER ALAN K.İ.T.LER (BAĞLI ORTAKLIKLAR DAHİL)	3.804	43.008	46.903	1.843	0	95.558
	ÖZELLEŞTİRME PROGRAMINDA	197	978	3.630	1.504	0	6.309

<sup>49</sup> TC. Cumhurbaşkanlığı, <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (Erişim tarihi: 21.03.2019)



	YER ALAN KURULUŞLAR(4)						
	KAMU BANKALARI(5)	0	2.840	44.135	0	0	46.975
	ÖZEL KANUNU BULUNAN KURULUŞLAR(6)	5.160	26.954	1.273	0	0	33.387
		9.161	73.780	95.941	3.347	0	182.229
BÖLÜM 3	İL ÖZEL İDARELERİ	5.343	527	7.557	357	0	13.784
	BELEDİYELER VE BAĞLI KURULUŞLARI İLE MAHALLİ İDARE BİRLİKLERİ	111.233	18.863	76.157	11.039	0	217.292
	B.İ.T.LER	0	0	454.094	0	0	454.094
		116.576	19.390	537.808	11.396	0	685.170
	GENEL TOPLAM	2.891.952	369.801	1.094.766	57.044	103.519	4.517.082

Devletin her kurumunda toplumun daha iyi hizmet alabilmesi için istihdam edilen memurların, görevlerinde ve kariyerlerinde edindikleri sorumluluklar ve haklarının değişim göstermesi, bu meslek grubunda görev yapan kişileri de zorlayıcı bir unsur olmuştur. Bütün devlet personelleri kariyer ilkelerinde belirli haklar, kurallar ve yasalar çerçevesinde görev yapmaktadır. Bu sorumlulukların en büyüğü, insan hayatını ve gelişimi doğrudan etkileyen, toplumların gelişmişlik düzeylerini arttıran öğretmenlere aittir. Bir sonraki bölümde Milli Eğitim Bakanlığı örneği üzerinden kamu istihdamının öğretmenler özelinde aktarılması yer almaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖĞRETMEN YETİŞTİRME POLİTİKALARI

Araştırmanın bu bölümünde eğitim sisteminin en önemli sac ayaklarından biri olan öğretmenlerin geçmişten günümüze yetiştirilme süreçleri ve mevcut durumda öğretmen yetiştirme politikaları ele alınmaktadır. Öğretmenlerin diğer ülkelerde sürece katılma durumları da bu bölüm kapsamında ele alınmaktadır.

#### 2.1. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Süreçleri

Türkiye’ de öğretmen yetiştirme süreçleri incelendiğinde tarihsel gelişimi açısından ilk fakültenin Darülmualim adı altında 1848 yılında kurulduğu gözlenmektedir. Bu dönemden itibaren öğretmenlik mesleği toplumda kalıcı hale gelmiş ve öğretmenler devlet kurumlarının halka doğrudan hizmet verdiği okullarda görev yapmaya başlamışlardır. Tablo 4’ de 1970 yılından itibaren Türkiye’ de öğretmen yetiştirme sistemleri ele alınmıştır.

**Tablo - 4** 1970 Yılı Sonrası Öğretmen Yetiştirme<sup>50</sup>

Dönem-Tarih	Öğretmen Yetiştirme	Gereke
1975-1980	1. Yedek Subay Öğretmenler 2. Mektupla Öğretmen Yetiştirme 3. Hızlandırılmış Programla Öğretmen Yetiştirme  Bu programlarla toplam 120 bin öğretmen yetiştirilmiştir.	Politik ve ideolojik çatışmalar nedeniyle üniversitelerde eğitim-öğretim kesintiye uğramıştır
1982	1. düzenleme: YÖK Eğitim Fakültelerinin kurulmasına karar vermiştir.	
1989-1992	Sınıf öğretmenliği programları 4 yıla çıkarılmıştır. Pedagojik formasyon kursları açılmış ve çeşitli fakülte mezunları bu kursları tamamlayarak sınıf öğretmeni olarak atanmışlardır.	Sınıf öğretmeni açığının olması
1994-1998	2. düzenleme: YÖK ve Dünya Bankası iş birliğiyle Okul Öncesi Öğretmen Eğitimi Projesi” hayata geçirilmiştir.	
1996	YÖK Başkanlığı MEB ile ortak bir düzenlemeye giderek “Millî Eğitimi Geliştirme Projesi”ni (MEGP) başlatmıştır	
1997	Alanla ilgili derslerin Fen-Edebiyat Fakültelerinden, alanın öğretimine yönelik eğitimin ise Eğitim Fakültelerinden alınması;	Özel Öğretim Yöntemleri I / II, Okul Deneyimi I / II, Öğretmenlik Uygulaması vb. dersleri zorunlu olarak

<sup>50</sup> Hacettepe Üniversitesi, “Türkiye’de Öğretmen Eğitimi ve İstihdamı: Mevcut Durum ve Öneriler”, [http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/OgretmenEgitimi-istihdam\\_Raporu.pdf](http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/OgretmenEgitimi-istihdam_Raporu.pdf) (Erişim tarihi: 02.02.2019)

	alan öğretim yöntemlerine ve öğretmenlik uygulamasına ağırlık verilmesi; öğretmenlik formasyonu derslerinin uygulama ağırlıklı olarak yeniden düzenlenmesi hedeflenmiştir.	öğretim programlarına alınmıştır.
2006	3. düzenleme: Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanları Bölümlerinde 3,5 yıl alan bilgisi + 1,5 yıl meslek bilgisi eğitiminden vazgeçilmiştir.	
2009	Tezsiz yüksek lisans eğitiminde yer alan pedagojik formasyon derslerinin Atatürk, Uludağ, İstanbul ve Marmara Üniversiteleri Fen-Edebiyat ve İlahiyat Fakültelerinden isteyen öğrencilere lisans eğitimleri esnasında verilmesi kabul edilmiştir.	
2010	4. düzenleme: YÖK tarafından yapılan dördüncü bir düzenleme ile Eğitim Fakültelerinden mezun olan ve FenEdebiyat fakülteleri mezunu olup pedagojik formasyon eğitimini başarı ile tamamlayan öğrenciler öğretmen olarak görev yapabilme hakkına sahip olmuşlardır.	
2010-2011	Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının ortaöğretim alan öğretmenliği için uygulanan tezsiz yüksek lisans kaldırılmıştır.	
5 Nisan 2012	YÖK Pedagojik Formasyon Eğitimi Programını kaldırmıştır.	Karara gerekçe olarak pedagojik formasyon alanlarında ortaya çıkan öğretmen fazlalığı gösterilmiştir.
18 Nisan 2013	YÖK, Fen-Edebiyat Fakülteleri mezuniyeti sonrası Pedagojik Formasyon Eğitimi Programının devamına karar vermiştir.	
Haziran 2013	YÖK, MEB'in yeni öğretmen yetiştirme stratejisi uyarınca, Eğitim Fakülteleri bünyesinde yer alan Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Bölümlerine bir sonraki eğitim-öğretim yılından itibaren öğrenci kontenjanı verilmemesi konusunda bir karar alındığını duyurmuştur.	
Temmuz 2013	MEB tarafından "Ulusal Öğretmen Stratejisi Belgesi" çalışmalarında sona gelindiği duyurulmuştur	Bu çalışma kapsamında Pedagojik Formasyon Eğitimine son verileceği ve bunun yerine "Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Eğitimi" verileceği, lise öğretmenlerinin Eğitim Fakültelerinden değil, alan fakülteleri mezunları arasından belirleneceği duyurulmuştur
15.06.2016	Yükseköğretim Yürütme Kurulu, Eğitim ve Eğitim Bilimleri	

	Fakültesi bünyesindeki mevcut bölüm ve ana bilim dallarını yeniden yapılandırmıştır.	
2017 itibarıyla	Pedagojik Formasyon Sertifika Eğitimi Programları devam etmektedir.	

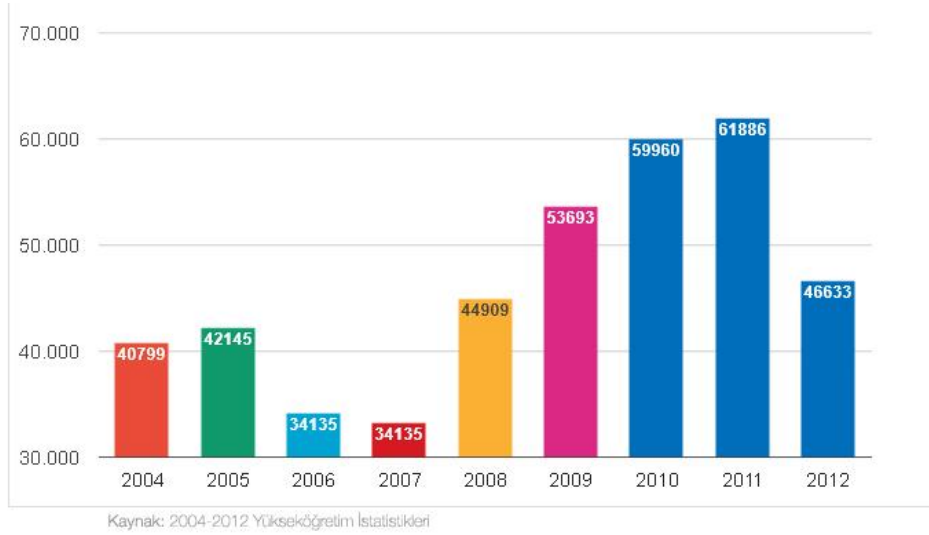
Öğretmen yetiştirme süreci ile ilgili 2016 yılına ait düzenlemelerle Eğitim Fakülteleri'nin niteliğini arttırmak için çalışmalar yapılarak, ihtiyaçlar belirlenmiştir. Yapılan toplantı neticesinde Eğitim Fakültelerinin 9 bölüm ve 31 ana bilim dalı (ABD) olmak üzere 23 programı kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesine karar verilmiştir. Bu kapsamda matematik ve fen bilimleri eğitiminde ilköğretim ve ortaöğretimin tek bir bölüm altında toplanması ve Eğitim Bilimleri Bölümü altında yeni ana bilim dalları kurulması gibi düzenlemeler yapılmıştır.

Öğretmen yetiştirme konusunda uzun yıllar faaliyet gösteren Eğitim Fakültelerinin yenilenme sürecine ihtiyaç duydukları ortadadır. Bu güncelleme neticesinde fakültelerin programlarında, öğrenci alımlarında güncellemeler sağlanmıştır. Mevcut durumun ihtiyaçları karşılamaya yetmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu rapor kapsamında öğretmen yetiştirme süreçleri ile ilgili altı başlık oluşturularak faaliyetlere başlanmış ve problemlerle ilgili çözüm önerileri sunulmuştur.

- 1) Eğitim Fakültelerinde öğrenci kontenjanları sorunu
- 2) Eğitim Fakültelerinde öğretim elemanı yetersizliği sorunu
- 3) Eğitim Fakültelerinde fiziksel alt yapı yetersizliği sorunu
- 4) Eğitim Fakültelerinde verilen eğitimle / uygulanan programlarla ilgili sorunlar
- 5) Okul Deneyimi ve Öğretmenlik Uygulaması ve Semineri derslerindeki işleyiş / Fakülte-MEB iş birliği ile ilgili sorunlar
- 6) Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimi ile ilgili sorunlar

Eğitim Fakültelerinin öğrenci kontenjanları da öğretmen istihdamı ve yetiştirilme niteliği üzerinde oldukça etkilidir. 2004 yılından 2012 yılına kadar elde edilen veriler ışığında eğitim fakültelerinin öğrenci sayıları en fazla 2010 ve 2011 yıllarında artmıştır. Bu maksimum seviyeye gelme durumlarına bakıldığında, öğretmenlik mesleğinde bir yığılmanın oluştuğu sonucuna da varılabilmektedir.

Eğitim fakülteleri ğrenci alımlarında özellikle ihtiyaaca göre belirli sınırlılıklar koymaktadırlar. Bu planlama süreçleri dönemin politik durumlarıyla ve istihdamda arz-talep ile paralellik göstermektedir. Eğitim fakültelerinde bu yığılmanın önüne geçebilmek için ikinci ğretim olarak adlandırılan uygulamaya son verilmiştir. Böylelikle ğrenci kontenjanları pek çok fakültede yarıya düşmüştür.



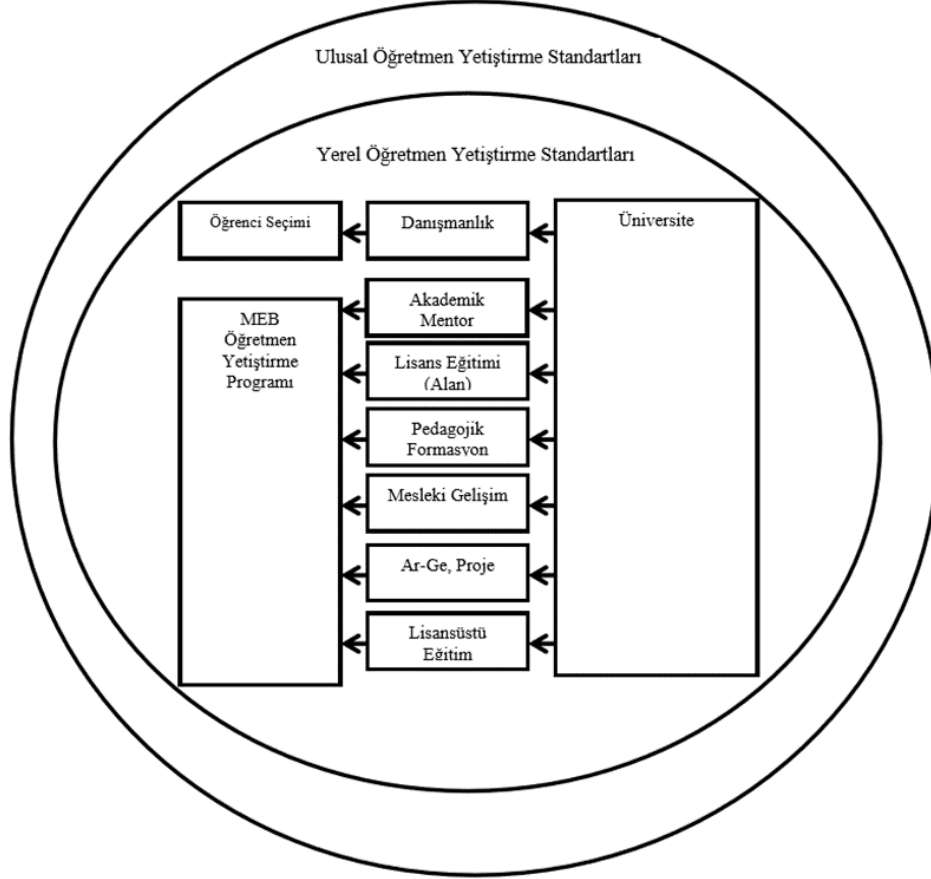
**şekil - 1** Yıllara Göre Eğitim Fakülteleri Kontenjanları<sup>51</sup>

“ğretmen Yetiştirme niversite Destek Modeli (YD)”nde temel yaklaşım olarak Yıldırım (2011)’in ğretmen yetiştirme paradigmalarına yönelik sınıflamalarından “iş başında öğrenme”, “eşitlilik” ve “uzman ğretmen” anlayışını bütünleştiren bir yapı benimsenmektedir. Bu yapıda, “kuram temelli anlayış” yerine işin mutfağı olan okullarda yaparak-yaşayarak öğrenme stratejilerini işe koşan, deneyimi değerlendirmeyi ön plana çıkaran, teori ve uygulamanın eş zamanlı olarak edinildiği bir ğretmen yetiştirme modeli önerilmektedir. Eğitim fakültelerinde standart haline getirilen programlar yerine, farklı öğrenme koşullarını dikkate alan esnek ve “eşitlilik” esasına dayalı bir sistem içinde yürütülecek bir modelde “uzman ğretmen yetiştirme” anlayışı usta-ıрак ilişkisi içinde sağlanabilecektir.

Yıldırım (2011) tarafından öğretmenlerin güncel yetiştirilme programlarını ele alan bu çalışma kapsamında başlangıç hedef; ğretmen adayının öğretmenlik mesleğini uzman ğretmen kontrolünde akademik danışman ile etkileşim içinde

<sup>51</sup> YK, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 03.02.2019)

kazanması, üretilen akademik bilginin uygulamadaki doğurgularının daha kolay izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlamaktır.



Şekil - 2 Öğretmen Yetiştirme Üniversite Destek Modeli<sup>52</sup>

### 2.1.1. Köy Enstitüleri

Türk Milli Eğitimi, halkın yaşam kalitesini artırarak daha güçlü ve ileriye dönük bir şekilde gelişmesini, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda uygulamalar yapılmasını, bu ideolojinin kavranarak sonraki nesillere aktarılmasını sağlayan sistemdir<sup>53</sup>. 16 Temmuz 1921 tarihinde Maarif Kongresi (Milli Eğitim Şurası) toplanarak kongre kapsamında bu ihtiyaçlar ortaya çıkarılmıştır. Toplantı kapsamında Mustafa Kemal Atatürk, eğitim teşkilatının verimli bir çalışma

<sup>52</sup> Ali Yıldırım, "Öğretmen Eğitiminde Çatışma Alanları ve Yeniden Yapılanma", *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 2011, 1(1), 1-17.

<sup>53</sup> Necdet Aysal, "Anadolu'da Aydınlanma Hareketinin Doğuşu: Köy Enstitüleri", *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 2005. s.35-36.

hazırlaması için bu durumun Ulusal Bağımsızlık Savaşı' nın bir parçası olduğu konusuna vurgu yapmıştır.<sup>54</sup> Bu bağımsızlık mücadelesinde en önemli zaferin eğitim aracılığıyla olacağı vizyonu ortaya çıkarılmıştır. Atatürk bu tarihten sonra 1 Mart 1922' de, dünyadaki diğer benzeri ülkelerin liderlerinde görülmemiş bir şekilde, devletin köylüye karşı sorumlulukları olduğuna vurgu yapmıştır.

Çağdaş uygarlıklar seviyesine çıkma sürecinde yapılan devrimler ve yurt genelindeki çalışmalar “Harf kanunu” kabulünün de olmasıyla birlikte 1928 yılında hız kazanmıştır. Ülke genelinde yeni harf sistemiyle her vatandaş okuma- yazma öğrenmek istemiştir. Bu süreçte insanların okuma-yazma faaliyetlerini hızlandırmak ve talebi karşılamak için ‘millet mektepleri’ açılmıştır. Bu dönem beraberinde ‘Halk Evleri’nin açılışını da getirmiştir. Bu yenilikler doğrultusunda tek amaç halkın okuma ve yazma öğrenmesi değil aynı zamanda onları sanat ve kültürel faaliyetlerle buluşturarak gelişime açık olmalarını sağlamaktır. Bu eğitim faaliyetlerinin en önemli özelliği insanlar arasında cinsiyet, konum, statü ayrımı yapmadan eşitlikçi bir düzen ile ilerleyebilmektir. Halkevleri sosyo-kültürel gelişmeleri hızlandıran faaliyetleri sebebiyle halkı içinde bulunduğu karanlıktan aydınlığa taşımayı hedeflemiştir.

1930’ lu yıllar tarımın ve hayvancılığın insanların geçim kaynağı olduğu dönemlerdir. İçinde bulunulan mevcut durumda nüfus yoğunluğu kırsal kesimde ve köylerde daha fazladır. Buralarda ise çeşitli sebeplerle okul yoktur. Eğitim faaliyetleri ilerlerken, yeni bir dönüşümden geçen ülkenin okuma-yazma oranındaki düşüklük ve mevcut sistem içerisinde öğretmenlerin ülkenin her karış toprağında eğitim faaliyetlerinin devam etmesi için yeterli kadronun bulunmaması gibi ihtiyaçlar sebebiyle özellikle köylerde hizmete geçerek ihtiyacı karşılayacak bir kurum fikri ortaya çıkmıştır.

Köylerde yaşayan insanların tek ihtiyacı okuma-yazma veya kültürel faaliyetler değildir. Buralarda sağlık sorunları ve salgın hastalıklar dönemleri de mevcut süreci etkilemiştir. Bağımsızlık mücadelesinde en fazla etkilenen ve halkın sorumluluğunu taşıyan köylüler, şehir hayatındaki güncel durumdan uzak kalmıştır. Yapılan yardım çalışmaları köy halkının isteklerini yerine getirecek düzeyde olmamıştır, bunun nedeni ise halkın ihtiyaçlarının şehirden doğru saptanamamasıdır. Bulduğu bölgenin ihtiyaçlarını tespit edebilecek, köylü ile iyi iletişim kurabilecek aydın kesime ihtiyaç duyulmaktadır.

---

<sup>54</sup> İhsan Doğramacı, “Atatürk ve Eğitim”, *Atatürk Araştırmaları Merkezi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, s. 656.

Ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda önemli eğitimci İsmail Hakkı Tonguç'un girişimleri ve dönemin önemli figürleri olan Milli Eğitim Bakanları Saffet Arıkan ve Hasan Ali Yücel'in destekleriyle "Köy Enstitüsü" sistemi faaliyetlerine 1935 yılında başlamıştır. İsmail Hakkı Tonguç üstlendiği bu görev ve sorumluluk kapsamında öncelikli olarak araştırmalarına hız vermiştir. Gelişim planları doğrultusunda 20 yıllık bir taslak hazırlamıştır. 1954 yılına kadar olan süreçte teknisyen, öğretmen, sağlık hizmeti gibi temel ihtiyaçların karşılandığı hizmetler bütün köylere ulaşacak seviyeye gelmiş olacaktır. Oluşturulacak enstitülere öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla klasik eğitimcilerin dışına çıkılarak, askerliğini bitirmiş gençlere kısa dönem öğretmenlik kursu verilerek köy enstitülerine geçici olarak öğretmenlik görevine atamaları yapılmıştır.<sup>55</sup> Deneme amacıyla açılan öğretmenlik kursundan çıkan eğitimcilerin başarıları kısa sürede fark edilmiştir ve öğretmen okulları yaygınlaşmaya, bununla birlikte köy enstitüleri de yaygınlaşmaya başlamıştır. Eğitimcilerin gittikleri okullardaki başlıca görevleri çocukları üç yıl boyunca eğitmek, sağlık problemlerinin tespiti ve çözüm yollarıyla ilgilenmek, halkın okuma-yazma oranının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak, vatandaşlık, temel hesaplama ve modern tarım çalışmaları için destek olmak olarak belirlenmiştir.

11 Haziran 1937 tarihinde "Köy Eğitimcileri Kanunu" çıkarılarak, bu durum hukuki alana taşınmıştır. Bu süreç itibarıyla de istihdam edilmek üzere yetiştirilmesi amaçlanan, Eskişehir, İzmir ve Edirne illerinde eğitimciler okulları yaygınlaştırılmıştır. Ardı arkasına gelen başarılar bu sistemin doğru bir yol izlendiğine dair önemli bir sonuç ortaya çıkarmıştır. Siyasi gündemin yoğunluğu ve Atatürk' ün vefatından sonra İsmet İnönü eğitim faaliyetlerini arttırmak için girişimlerin devam edeceğini belirtmiştir.

17 Nisan 1940 tarihinde Köy Enstitüleri'nin ilköğretim seviyesinde daha donanımlı tutulmasıyla ilgili komisyon meclise görüşülmek üzere sunulmuştur. Yasa tasarısı kapsamında yetiştirilen 5 yıllık okulun sonunda mezun olan çocuklar arasından eğitimci yetiştirilmek üzere seçimler yapılarak okullara kabul edilecek, maaşa bağlanacaktır. Bu eğitimciler 20 yıllık zorunlu hizmet süresine tabii olacaklardır ve yıllara göre alacakları maaşlar da tasarı kapsamında belirlenmiştir. Uygulama kapsamında ataması yapılan öğretmenin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için bir defalığa mahsus 60 TL hibe, tarım araç-gereçleri ve arazi verilmesi uygun

<sup>55</sup> Pakize Türkoğlu, *Tonguç ve Enstitüleri*, Yapı ve Kredi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 112.



görülmüştür. Tasarı kapsamında tarım faaliyetlerinin canlandırılması başlangıç amaçlardan biri olarak görülmüştür. Tasarı meclis gündeminde özellikle ele alınarak, kimi milletvekilleri tarafından onaylanmamıştır. Siyasi süreçte çekişmeli ve eleştirel bir şekilde de olsa 426 milletvekilinden 278' inin oyuyla tasarı yasalaştırılmıştır.<sup>56</sup> Oylamaya katılmayanlar arasında sonraları bu uygulamaya şiddetle karşı çıkacak olan Fuat Köprülü, Celal Bayar, Adnan Menderes de bulunmaktadır. Karşı çıkmada kullanılan eleştirel düşünce ise köylü ve kentli ayrımının oluşturulmasının istenmemesi ve toplumsal sınıf oluşturulduğu kavramının arkasına sığınmaktır.

Köy Enstitüleri'nin kurulduğu dönemde ülkenin içinde bulunduğu imkansızlıklar ve savaştan uzak durma çabalarının olduğu bir süreç söz konusudur. Ülke genelinde kıtlık ve tarım arazilerinde kuraklık ortaya çıkmıştır. Savaştan yeni çıkmış bir ülkenin imkansızlıklarının yanı sıra, şehit ve gazi aileleri çocuklarını ev işlerinde değerlendirmek için özellikle okula vermeme konusunda zorluklar çıkarmışlardır. Öğrenciler zaman içerisinde köylüye ve devlete tarım üretimi konusunda büyük desteklerde bulunmuşlardır. Bu süreç içerisinde öğretmenlerin problemleri tespit edilmek ve denetlenmek üzere müfettişler destekte bulunmuşlardır<sup>57</sup>.

Yıl 1943 yılına geldiğinde 2. Eğitim Şurası toplantısında Köy Enstitüleri aleyhinde ağır eleştiriler ve propagandalar ortaya çıkmıştır. Bu eleştirilerin dayandırıldığı ve iddia edildiği nokta, enstitülere sadece köy çocuklarının alınması, köylü ve şehirli arasında sınıf ayrımı yapılması, enstitülerde komünist rejimin gerekliliklerinin uygulanıyor olması, yönetim kadrosunun Marksist harekete mensup kişilerce denetleniyor olması ve karma eğitim verilmesi gibi nedenlerdir.<sup>58</sup>

Yetiştirilen gençlerin yayın yapmaları, tercüme edilmiş kitapların bulundurulması, sol görüşe yatkınlığını ortaya çıkardığı konusunda eleştirilere sebep olmuştur. Okullardaki öğretmenlerin köylerin içerisinde ağalık sistemine karşı çıkmaları, köylünün bu konuda bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar, din kavramı ile bağdaştırılarak kapatılması konusunda bazı politikacıların destekleriyle zemin oluşturulmuştur. Bu süreçte Cumhurbaşkanı İsmet İnönü enstitüleri desteklemiştir. Bütün bu desteklere rağmen Cumhuriyet Halk Partisi'nin mevcut durum itibarıyla iktidardaki konumunun zayıflatılması ile İnönü tarafından verilen çok partili dönem

<sup>56</sup> Fay Kirby, *Türkiye'de Köy Enstitüleri*, İmece Yayınları, İstanbul, 2010, s.199-202.

<sup>57</sup> Kirby, a.g.e., s.199-202; Turan, a.g.e., s. 90

<sup>58</sup> Ahmet Emin Yalman, *Yarının Türkiyesi'ne Seyahat*, Cem Yayınları, İstanbul, 1990.

kararı, Demokrat Parti'nin kurulmasına sebep olmuştur. Demokrat Parti ülkenin sağ kanadını oluştururken, Atatürk'ün kararlarının arkasında durmayan çalışma arkadaşları bu tarafta yerlerini almışlardır ve Köy Enstitüleri'ni özellikle seçim sürecinde bir koz olarak kullanarak, propaganda yapmışlardır.<sup>59</sup>

Yapılan seçimler neticesinde iktidara gelen Demokrat Parti hükümetinde Milli Eğitim Bakanlığı görevine getirilen Reşat Şemsettin Sırer'in bu süreçte ilk icraatı Köy Enstitüleri ile yakından ilgilenen ve kurucu olarak bilinen İsmail Hakkı Tonguç'un bakanlıktaki görevine son vermek olmuştur. Bunun sonrasında Köy Enstitüleri öğretmenleri de farklı görevlere verilmiştir. Bu süreçte ilk kurulan Çifteler ve Hasanoğlan Köy Enstitüleri'nde propaganda yapıldığı iddialarıyla başlayan durum, sağ-sol çatışmalarına yol açmıştır. 1947 yılında alınan bakanlık kararları ile faaliyetler durdurulmuştur.

Köy Enstitülerinin zengin eğitim içeriği ve müfredatı içinde bulunduğu dönemde yurt dışındaki araştırmacıların da dikkatini çekmeyi başarmıştır. Müfredat içeriğinde her kişinin en az bir enstrüman çalması, tiyatro ve sanat faaliyetleri, spor aktiviteleri yoğun eğitim programının içeriğine yerleştirilmiştir.

Demokrat Parti iktidarının olduğu yıllarda bu enstitülerin faaliyetleri komünist yaşam tarzına ve bu tip faaliyetlere hizmet ettiği gerekçesiyle karalanmaya başlanmıştır. Burada karma eğitim alan öğrencilerin bu durumu eleştirilere maruz kalmıştır. Demokrat Parti her durumda yabancı heyetler tarafından yardım almış ve Köy Enstitüleri'ni de, Amerika'dan gelen dönemin uzmanlarından John Dewey tarafından incelemeye aldırılmıştır. Davet üzerine denetleme faaliyetlerinde bulunan Dewey, bir yandan hayranlık duygusunu belirtirken diğer yandan bu kurumların siyasi anlamda tehlikeli olabileceği düşüncesiyle kapatılması koşullarını baz alan bir rapor hazırlamıştır.<sup>60</sup> DP'nin ilk kabinesinde Milli Eğitim Bakanı olarak görev alan Tevfik İleri döneminde çıkarılan 27 Ocak 1954 gün ve 6234 sayılı kanunla, "Köy Enstitüleri" bütünüyle öğretmen okullarına dönüştürülerek kapatılmışlardır.<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Kirby, a.g.e., s.199-202; Turan, a.g.e., s. 210

<sup>60</sup> Fay Kirby, *Köy Enstitüleri*, 2012. 5. Basım

<sup>61</sup> Cumhuriyet, *Köy Enstitüleri ile İlköğretim Okulları Birleştirildi*, 28 Ocak 1954, Yıl. 29, No. 10596, s. 7; Necdet Sakaoğlu, *Cumhuriyet Dönemi Eğitim Tarihi*, Cep Üniversitesi İletişim Yay., İstanbul, 1993, s. 115.

### 2.1.2. İlk Öğretmen Okulları

Köy Enstitüleri'nin kaldırılmasıyla öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere iki tip okul ortaya çıkmıştır. Ortaokul mezunlarını kabul eden üç yıllık ilköğretmen okulları ve ilkokul mezunlarını kabul eden altı yıllık ilköğretmen okullarıdır. Bu okullardan mezun olan öğretmenler de mecburi hizmetleri varsa, köylerde bir müddet çalıştıktan sonra, şehir okullarına tayin yaptırabilmek için, politikacılardan yardım istemek dahil her yolu denemişlerdir.<sup>62</sup>

Köy Enstitülerinin mantığıyla hareket etmelerinden çekinilmesine rağmen öğrencilerin oralarda eğitim alan üst kademeleri gibi sanata ve kültürleşmeye önem verdikleri bilinmektedir. Bu kişiler üretimde doğrudan yer almasa da yaz döneminde aldıkları kurslarla desteklerine devam etmişlerdir. Bölgenin özelliklerine göre tarım ve hayvancılıkla ilgili faaliyetler az da olsa devam etmektedir. 1958-1959 döneminde 52 ilköğretmen okulunda %75' i köy çocuğu olmak üzere 19.835 öğrenci bulunmaktadır.<sup>63</sup>

Bu dönemde askeri okullar ve ilköğretmen okulları en önemli dönemlerinden geçmekteydi. Cumhuriyet döneminin 1960'lı yıllarına kadar olan süreçte köy çocuklarının okumasını sağlamak için bir seçenek konumundaydılar. Buna rağmen ilköğretmen okulları 1973-1974 öğretim yılında resmen kapatılmıştır. Sonrasında öğretmen lisesi adıyla birer yatılı klasik lise haline getirilmiştir. Dönüştürme işlemi kademeli olarak yapılmış ve ilkokul öğretmeni ihtiyacını karşılamak için yeni tedbirler alınmıştır.

### 2.1.3. Eğitim Enstitüleri

İlköğretmen okulları 1974-1975 eğitim ve öğretim yılından itibaren iki yıllık eğitim enstitülerine dönüşmüştür. Enstitülere ilköğretmen okulu mezunları ve ilköğretimde en az üç yıl başarılı öğretmenlik yapan ilkokul öğretmenleri alınarak kaliteli öğretmen yetiştirilmesi öncelikli hedef olmuştur. 1974 yılında açılan bu kurumlar mevcut sistem içerisinde öğretmen ihtiyacını kapatmak amacıyla açılmıştır.

64

<sup>62</sup> Yahya Kemal Kaya, *İnsan Yetiştirme Düzenimiz (Politika-Eğitim-Kalkınma)*, Geliştirilmiş, 10. Baskı, Ankara: 2000.

<sup>63</sup> Mustafa Yılman, *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 137.

<sup>64</sup> Yılman, a.g.e., s. 137.

Eğitim enstitüleri, ortaokullar ile o yaş grubuna denk gelen kurumlarda ve ilköğretmen okullarına öğretmen, müfettiş ve başöğretmen yetiştiren bir kurumdur. Kurumun amaçları kapsamında ilk ve orta okullardaki problemlerin çözümlü üzerine incelemeler söz konusudur. Eğitim enstitüleri amacını öğrencilerin ahlaki değerlerini gözeten, meslek alanındaki bilgilerini pratiğe dönüştürebilen ve her bölgede hizmet vermeye hazır kişiler yetiştirmek olarak belirlemiştir.<sup>65</sup>

#### **2.1.4. Yüksek Öğretmen Okulu**

1978-1979 eğitim-öğretim yılında Yüksek Öğretmen Okulu eğitim enstitülerinin değiştirilmiş ve yeniden düzenlenmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte artık öğretmenlik mesleğinin üniversite düzeyinde eğitim almaya resmen başladığı gözlemlenmektedir. Uygulama kapsamında öğretmen adayları alanları ile ilgili dersleri fakültelerden almakla beraber öğretmenlik meslek derslerini öğretmen okullarında almaya başlamışlardır. Bu sistemin en büyük sorunlarından birisi de budur. Bu sistem sorununda öğretmen adayları alan derslerini aldıkları fakültelere daha yoğun ilgi göstermişlerdir.

Yüksek öğretmen okullarındaki eğitim sisteminin süresi 4 yıl olarak belirlenmiştir. Öğretmen adayları en az bir yıl olarak belirlenen uygulama neticesinde staj yapma sürecine belirli dönemlerle girmişlerdir. Öğretmen okullarında teori derslerinin pratiğe dökülmesi için imkanlar yaratılmıştır. Bu kurumlar 1982 yılından sonra üniversitelerin bir bölümü olmuştur. İlkokul öğretmenleri 1989-1990 yılından sonra alınan ve uygulanan karar doğrultusunda üniversite mezunu olma şartı aranmıştır.

#### **2.1.5. Eğitim Fakülteleri**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda "Milli Eğitim Temel Kanunu" neticesinde 1973 yılında bütün öğretmenlerin yükseköğretim mezunu olma şartı aranmıştır. Kanun kapsamında; Öğretmenlik mesleğinin özel bir eğitim gerektirdiğine ve kapsamlı olduğuna vurgu yapılmıştır. Bu mesleğin görevleri Türk Milli Eğitim Sistemi'nin amaçlarını ve temel kazanımlarını yansıtmakla sorumludur. Meslek kapsamında öğretmenlerin genel kültür, meslek alanları ve pedagoji bilgisi

<sup>65</sup>Milli Eğitim Bakanlığı, "Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirmenin Tarihi Gelişimi", [https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/160/dursunoglu.htm](https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/dursunoglu.htm) ( Erişim tarihi: 11.03.2019)

önem kazanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından incelenmesi, düzenlenmesi ve istihdam ihtiyacının karşılanması gerekmektedir.

Türk Eğitim Fakülteleri adıyla bilinen kurumların, ortaöğretim kurumlarına öğretmen yetiştirilmesi amacıyla 41 sayılı KHK ile 20 Temmuz 1982 tarihinde Eğitim Fakültesi olarak değiştirilmesi ve düzenlenmesine karar verilmiştir. Eğitim fakültesi öğrencileri 4 yıllık eğitim alma dönemine resmen başlamışlardır. Kurumun içerisinde yaygın olarak öğretmenlik alan ve meslek bilgisi, genel kültür dersleri verilmeye başlanmıştır. Genel kültür dersleri uygulamalı meslek bilgisi derslerinden daha fazla verilmeye başlanmıştır. Süreç içerisinde eğitim fakültelerinde verilen uygulamalı derslerin azalması öğretmenlerin meslek bilgilerinin de azalmasına neden olmuştur.<sup>66</sup>

Öğretmen yetiştiren kurumlar arasında eğitim fakülteleri ve enstitüler, yüksek öğretmen okulları, üniversiteler bulunmaktadır. 1982 yılı bu anlamda önemli bir yere sahiptir, çünkü o yıla kadar farklı kurumların sürece dahil olduğu öğretmen yetiştirme politikalarında eğitim fakülteleri resmen karar mercii olmuştur. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından 1997 yılında yapılan bir düzenleme ile birlikte eğitim fakültelerinin içerikleri yeniden yapılandırılmıştır. Yapılandırılma durumları incelendiğinde fakülteler içerisinde bölümlere ayrı müfredat programları düzenlenmiş, fen-edebiyat fakülteleri mezunlarının öğretmen olmak için tezsiz yüksek lisans programını bitirmeleri şartı konulmuştur. Düzenleme kapsamında öğretmenlerin niteliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapıldıkça niteliklerinde düşüş gözlemlendiği, buna bağlı olarak da farklı fakültelerden mezun kişilerin öğretmenlik programlarına dahil edilmelerinde istihdam problemlerinin çıktığı söylenebilmektedir.

2011 yılı itibariyle Eğitim Fakültesi sayısı 88'e çıkarılmıştır. Bu fakültelerin öğretmenlik programlarının ortalama kontenjanı 75 bin civarındadır. Buna ek olarak 2011-2012 öğretim yılında Eğitim Fakültesi dışından gelen mezunlara yönelik olarak "Pedagojik Formasyon Sertifika Programları" kontenjanı oluşturulmuştur. Bu kontenjan belirli üniversitelerde belirli koşullar göz önünde bulundurularak açılmıştır. Formasyon programına ortalama yıllık 15 bin kontenjan açılmıştır.

---

<sup>66</sup> Yılman, a.g.e., ss.148,149.

## 2.2. Öğretmenlerin Yasal Sorumlulukları

Öğretmenlerin bağlı buldukları kurumlara karşı resmi ve gayri resmi birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumlulukların neler olduğunu ilgili mevzuatı okuduklarında öğrenmeleri beklenmektedir. Öğretmenlerin kendilerinin ve meslektaşlarının sorumluluklarını iyi bilmeleri gerekmektedir. Bu yükümlülüklerin bazıları şu şekilde verilmiştir;

- Öğretmenler alanlarındaki ders yükünün nasıl hesaplanacağını bilmekle sorumludur. (Talim ve Terbiye Kurulunun 20.02.2014 Tarih ve 9 Sayılı Kurul Kararı ile yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanacakların atamalarına esas olan alanlar ile mezun oldukları yükseköğretim programları ve aylık karşılığı okutacakları derslere ilişkin esaslar kurumların resmi sitelerinde yer almaktadır.)
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yönetici ve öğretmenlerinin norm kadrolarına ilişkin yönetmelik hükümlerindeki detayları ve alanın norm kadrosunun nasıl belirlendiğini bilmek gerekir. (Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yönetici ve öğretmenlerinin norm kadrolarına ilişkin yönetmelik ilgili resmi internet sitelerinde bulunmaktadır.)
- Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin kararını bilmek gerekir.
- Görev yaptığınız okul veya kurumun kendi yönetmeliklerini bilmek ve değişiklikleri takip etmek gerekir. Buna bağlı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu bilinmelidir.
- Atama ve yer değiştirmeye dair ilgili yönetmelikleri bilmek ve değişiklikleri takip etmek gerekir.

Bu durumlar ve ilgili kararnameler bilindiği takdirde öğretmenlerin yasal süreçte zorlanmayacakları ve kolaylıkla mesleklerini devam ettirecekleri bilinmektedir.

## 2.3. Dünya'da Öğretmen Yetiştirme Süreçleri

Dünya genelinde işgücünün niteliğinin artırılması; bilgi toplumlarına uyum sağlanması konusunda, toplumların refah seviyesinin artırılmasında ve rekabet gücünün sağlanmasında önem taşımaktadır. Eğitim sistemleri içerisinde, işgücünün karşılanacağı nitelikli bir yetiştirme sürecinin izlenmesi, toplumların kalkınmasında

önemli bir rol oynamaktadır. Avrupa genelinde öne çıkan yükselen işsizlik, yaşlanan nüfus, teknolojik gelişmelerin sosyal hayata etkileri, işgücünün talebinin nicel ve nitel bakımdan değişmesine neden olmuştur. İşgücünün talebinde gözlemlenen değişiklikler Avrupa genelinde eğitim sisteminin sorgulanarak, bu yönde düzenlemeler yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Öğretmen yetiştirme kapsamında, temel olarak ardışık (consecutive) ve eş zamanlı (concurrent) olmak üzere, iki model kullanılmaktadır. Kullanılan bu iki model birbirleriyle paralel olarak ilerlemektedir. Eş zamanlı olarak uygulanan model kapsamında meslek gerekliliklerine göre dersler ve akademik bilgiler birlikte verilmektedir. Ardışık modelde kapsamında öğretmen olmak isteyen adaylar farklı bir alandan mezun olsa da öğretmenlik eğitim programlarını alarak bu sürece sonradan dahil olmaktadır.<sup>67</sup> Ardışık modele, özellikle 2012-2016 yılları arasında fazlaca uygulanan pedagojik formasyon eğitimi örnek olarak verilebilir.

Her ülkenin öğretmen yetiştirme politikalarında farklılıklar görülmektedir. Söz edilen bu iki modelden birisini veya ikisini birden kullanan ülkeler bulunmaktadır. Her kademede öğretmen yetiştirme süreçleri değişkenlik göstermektedir. OECD ülkelerinden Finlandiya, Japonya, Slovakya ve Yunanistan gibi ülkelerde tüm kademelerde ardışık modelin kullanıldığı görülmektedir. Güney Kore, İskoçya, Portekiz, İsveç, Slovenya ve ABD gibi ülkelerde ise eğitimin bütün kademelerinde ardışık ve eş zamanlı modeller bir arada kullanılmaktadır.<sup>68</sup> Kademeler incelendiğinde 14 üye ülkenin lise düzeyinde öğretmen yetiştirme durumlarının eş zamanlı ve ardışık model olduğu görülmektedir.

Ülkelerin eğitim sistemleri içerisinde yapılan değişiklikler sadece eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili değil, bir bütün olarak diğer devlet politikalarıyla da ilişkilendirilmektedir. Öğretmen yetiştirme süreçlerinde istihdamın öne çıktığı alternatif yollar da uygulanmaya alınmaktadır. İstihdam odaklı bir çalışma, öğretmen ihtiyacı olan devletler için geçerlidir. Alternatif yolların öne çıkması, öğretmenlik mesleğinde yüksek kalite ve beceri arayışını da beraberinde getirmektedir. Alternatif bir yaklaşımla sistem içerisinde yer edinen öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için çeşitli eğitim programları düzenlenmektedir. Verilen dersler arasında pedagojik ve psikolojik disiplinler, öğretme sanatı gibi öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlayacak dersler bulunmaktadır. Çeşitli ülkeler bu eğitimleri desteklemekte ve sürdürmektedir; Almanya'da lisans mezunlarına öğretmen eğitimi veren kurumlarda

<sup>67</sup> European Commission/EACEA/Eurydice, 2018

<sup>68</sup> OECD, [http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D6%20\(eng\).pdf](http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D6%20(eng).pdf) (Erişim tarihi: 07.04.2019)

ilgi alanlarına göre bu dersler verilebilmektedir. Belçika'da yetişkinlerin eğitim merkezlerinde, genellikle pedagojik bilgi ağırlıklı dersler söz konusudur.

Danimarka öğretmen eğitimi konusunda farklı alanlarda üniversite mezunlarından 150 kredilik derslerin tamamlaması koşulunu aramaktadır. İsviçre'nin öğretmen yetiştirme koşulları daha ağır olmakla beraber 3 yıl profesyonel olarak tecrübe ve başvuran kişilerin 30 yaş altında olmalarını beklemektedir. STEM (science-teknology- engineering- maths) alanında eğitimin içerisinde daha yoğun bir program süreci oluşturmak isteyen Birleşik Krallık, öğretmen ihtiyacının bu alanda donanımlı matematikçiler, mühendisler tarafından giderilebilmesi için, onların öğretmen olabilmelerini sağlayacak öğretmenlik eğitim programlarının önünü açmıştır.

OECD ülkeleri temel alındığında okul öncesi grubunda öğretmenlik yapabilecek adayların minimum lise mezunu olması beklenirken, Avusturya ve Slovakya'da bu eğitim minimum ortaokul mezuniyeti seviyesindedir. OECD ülkelerinin büyük çoğunluğunda öğretmenlik mesleğine başvurmak isteyen adaylardan yükseköğretim mezuniyeti dışında farklı kriterler de istenmektedir.<sup>69</sup>

Öğretmenlik mesleğine başlamadan önce 'hizmet öncesi dönem' dikkat çekmektedir. Bu süreç, kullanılan öğretmen yetiştirme modeline göre değişiklik göstermektedir. Japonya'da okul öncesi öğretmenliğine başlamadan önce 2 yıl hizmet öncesi eğitim süresi mevcutken, Şili, Avusturya, İtalya, İzlanda ve Fransa gibi ülkelerde bu süre 5 yıldır. Ortaokul düzeyinde 3 yıldan 5 yıla kadar hizmet süresi değişiklik gösterirken, lise düzeyinde 5 yıldan az olarak belirlenmiştir. Genel hatlarıyla incelendiğinde 5 yıldan fazla hizmet süresi tercihi olan OECD ülkesi bulunmamaktadır.

Öğretmen yetiştirme süreçleri ve niteliklerinin oluşturulması mevcut istihdam durumunu da etkilemektedir. Eğitim süreçlerinde ve öğretmenlerin istihdam edilmelerinden öncesinde ve sonrasında yasal sorumlulukları göz önüne alındığında bazı ülkelerin bu konuda daha zorlu aşamaları olduğu görülmektedir. Eğitim durumları, eğitimin kalitesi, değeri ve toplumdaki itibarı öğretmenlik mesleğinde ve istihdam süreçlerinde etkisini göstermektedir.

---

<sup>69</sup> OECD, [http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D6%20\(eng\).pdf](http://www.oecd.org/education/EAG2014-Indicator%20D6%20(eng).pdf) (Erişim tarihi: 07.04.2019)



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ'NDE İSTİHDAM

Araştırmanın genel amacı Milli Eğitim Sistemi içerisinde istihdam sürecini ele almaktır. Bu bölümde öğretmenlerin farklı eğitim sistemleri içerisindeki istihdam edilme süreçlerinden başlayarak genelden özele bir çerçevede öğretmen istihdamı ele alınmaktadır. Ayrıca, geçmişten günümüze öğretmen istihdamı ve öğretmen yetiştirme politikaları aktarılmaktadır. Bu çerçevede elde edilen bilgiler ve güncel sayısal veriler ışığında, sonuca ulaşılacak istenmektedir.

#### 3.1. Dünyada Öğretmen İstihdamına Genel Bir Bakış

Öğretmen istihdamı her ülkede, devletin, sosyal politikaların, toplumun ve içinde bulunulan dönemin etkisiyle değişim göstermektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nde öğretmen istihdamının özeline inmek için öncelikli olarak diğer ülkelerin bu konudaki politikaları ele alınmıştır. Burada ülkelerin öğretmen istihdamı konusundaki fikirleri ve uygulamaları yön göstermesi açısından önemli görülmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri örneği ele alındığında eğitim sistemlerinin içerisinde öğretmenlik mesleğinin koşulları eyalet sistemine göre değişiklik göstermektedir. Kurumlarda temel şart öğretmenler için 4 yıllık lisans derecesi, yöneticilik ve okul müdürlüğü için ise yüksek lisans veya doktora yapmış olma şartı aranmaktadır. Öğretmenlik mesleğinden emekli olabilme koşulu ise en az beş yıl aktif öğretmenlik ve yüksek lisans yapmış olmaktır. Öğretmenlerin maaşları da bağlı buldukları eyaletin ekonomisine ve şartlarına göre değişim göstermektedir. Sadece maaş değil diğer özlük hakları da eyalet yönetimi tarafından belirlenmektedir. Denetleme konusunda yasal çerçeveleri sıkı tutulan öğretmenlerin kıdem yükselmesi durumlarında ücretleri artmaktadır. Ülke genelinde öğretmenlerin yetiştirilmesi ve eğitimlerle bilgilerinin tazelenmesine önem verilmektedir. Yaz tatilleri sürecinde çeşitli devlet kurumlarından eğitimler almaktadırlar.<sup>70</sup> ABD 'de 1982 yılında yapılan bir araştırma kapsamında öğretmenlerin tayinlerinin “öğretmen-iş bulma büroları” ve öğretmen arasında yapılan kontrat çerçevesinde yapıldığı görülmektedir. Öğretmen ve eğitim kurulu arasında yapılan kontrat aşağıda bulunan beş maddeyi kapsamaktadır.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> İrfan Erdoğan, *Çağdaş Eğitim Sistemleri*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 84.

<sup>71</sup> İlhan Akar, *Türkiye'de İstihdam Politikası*, 1990, s. 22-25, (Yayımlanmış Doktora Tezi)

1. Kontratı yapan tarafların yasal olarak yetkili olması gerekmektedir. Öğretmenin görevi için bir sertifikası veya belgesinin bulunması gerekirken, okul müdürünün de tek başına öğretmenlerle anlaşma imzalama yetkisi bulunmamaktadır.
2. Kontrat kapsamında bütün istekler karşılıklı kabul etme esasına dayanmaktadır.
3. Kontratın uygulanabilirliği için anlaşma maddelerinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.
4. Çalışma süresi ve öğretmenin ücreti kontrat kapsamında açıkça belirtilmelidir.
5. Kontrat maddelerinin eyalet kanun ve politikalarına uygun olması gerekmektedir.<sup>72</sup>

Almanya Eğitim Sistemi içerisinde de öğretmenlik mesleğinin yapılabilmesi için minimum mezun olma şartı lisans derecesidir. İstihdam edilen öğretmenler kanunlara göre devlet memuru olma statüsündedir. Almanya eğitim sisteminde yükseköğrenimlerini tamamlayan öğretmenler Devlet Sınav Dairesi tarafından sınava tabii tutularak öğretmenlik yapabilmektedir. Bu sınav kapsamında alan bilgisi sorgulanmaktadır, görev alan öğretmenler stajyer statüsünde oldukları iki yıllık zaman diliminde eğitim faaliyetlerine devam etmektedir. Bu süre sonunda ikinci sınavı olarak başarılı olan kişiler asil öğretmen olmaktadır.<sup>73</sup>

Avusturya Eğitim Sistemi'nde dokuz dönemlik eğitimi tamamlayan öğretmenler göreve hazırlık sürecinde, iki defa diploma sınavına girmektedirler. Bu süreçten geçen adaylar bitirme tezlerini sunmakla yükümlüdür. Mezun olan öğretmenler belirlenen okullarda 12 haftalık staj döneminden geçmektedirler. Uygulama koşulları pek çok aşamadan oluşan sistemde son olarak stajyer öğretmen sınavında da başarılı olmaları halinde asil öğretmen olarak atanmaktadırlar.<sup>74</sup>

Japonya devlet politikalarında eğitim harcamaları için özellikle ayrılan bütçe eğitime verilen önemden dolayı yüksektir. Öğretmenlerin atanabilmesi için gerekli koşulları sağlayarak öğretmenlik sertifikası almaları gerekmektedir. Öğretmen adayları atama müracaatından sonra yazılı olarak sınava alınmaktadır. Sınav

---

<sup>72</sup> İlhan Akar, a.g.e., s.22-25.

<sup>73</sup> Züleyha Ertan Kantos, *Federal Almanya Cumhuriyeti Eğitim Sistemi*, (Ed. Ali Balcı), Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, 1. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 68.

<sup>74</sup> Hasan Basri Memduhoğlu, *Avusturya Eğitim Sistemi*, (Ed. Ali Balcı), Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, 1. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 110-118.

kapsamında başarılı olan adaylar altı ay stajyer öğretmenlikten sonra asil öğretmen olarak atanmaktadırlar.<sup>75</sup>

### 3.2. Türkiye’de Öğretmen İstihdamı

Öğretmen istihdamında Türkiye örneğine bakıldığında seçilen mesleğe ulaşmanın uzun bir süreç olduğu, kişilerin bu süreçte pek çok sınavdan geçtiği söylenebilir. Öğretmen adayları yıllar içerisinde isim olarak değişim gösteren fakat genel ismiyle “Yükseköğretime Giriş Sınavı” diyebileceğimiz çift aşamalı bir sınavdan geçmektedirler. Sınavın sonuçlarına göre alınan yerleştirme ve puan durumuna uygun olarak, Eğitim Fakültesi’ ne yerleşmeye hak kazanmaktadırlar. Bunun haricinde “Fen-Edebiyat Fakültesi” gibi fakültelerden de mezun olduktan sonra belirli bir dönem “Eğitim Fakülteleri” bünyesinde verilen “Pedagojik Formasyon” programı kapsamındaki dersleri başarıyla veren adaylar da öğretmenlik mesleğine adım atmaktadırlar. Bu eğitim sürecinden sonra KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)’ye giren ve bu sınavın neticesine binaen, 2016 yılı itibariyle mülakat sınavına alınan öğretmen adaylarının başarılı olması durumunda atamaları yapılmaktadır. Mülakat (sözlü sınav), Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilgili branşta verilen kontenjanın 3 katı kadar adayın, seçilen mülakat komisyonu tarafından sözlü sınava alınması sürecidir. Mülakat komisyonu tarafından sorulan soruların kapsamı genel kültür veya branşa dayalı olmaktadır. Mülakat ve KPSS puan türleri ortak değerlendirilmektedir.<sup>76</sup>

Milli Eğitim Bakanlığı 2016 yılı itibariyle kadrolu öğretmen atamaları yerine sözleşmeli öğretmen atamaları yaptığı sistemi yürürlüğü koymuştur. 2018 yılı sözleşmeli personel alımlarının mülakata giriş minimum taban puanları örnek olarak EK 1’de verilmiştir. 2019 yılı sözleşmeli personel alımlarının sağlanabilmesi için sınav takvimi EK 2’ deki gibi açıklanmaktadır. Sözleşmeli öğretmen diğer personeller gibi yazın da maaş alabilmektedir. Maaşları diğer kadrolu öğretmenlerle aynı seviyelerdedir. Sözleşmeli öğretmenlerin çalışma saati haftalık diğerleri gibi 15 saat üzerine ek ders şeklindedir. Sözleşmeli öğretmenlik kapsamında 4+2 yıl çalışma zorunluluğu bulunması sebebiyle tayin durumu bu yıllardan önce söz konusu değildir. Sözleşmeli öğretmenin özlük hakları bu anlamda daraltılmıştır. ‘Eş durumu’ gibi özür durumlarında bulunulan bölgenin değiştirilmesi konusu da pek mümkün değildir. Sözleşmeli öğretmenlik kavramında iş güvencesine sahip olamama durumu

<sup>75</sup> Aslan, a.g.e., s.61-62.

<sup>76</sup> T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, <https://www.meb.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 10.02. 2019)

söz konusudur. Bu sebeple öğretmenlerin özlük hakları bu kararlar doğrultusunda düşürülmeye çalışılmıştır.<sup>77</sup>

Bu bölüm içeriğinde öğretmen istihdam sürecindeki politikalar ele alınarak güncel verilerle konu desteklenmektedir.

### 3.2.1. Öğretmen İstihdamında İzlenen Politikalar

Öğretmenler bir önceki bölümde detaylandırılan memur atama ve devlet görevlisi olma süreçlerinin tamamından etkilenmiştir. Bu duruma ek olarak Türkiye Cumhuriyeti 170 yıllık öğretmen yetiştirme deneyimine rağmen bu alanda niteliklerin artırılması sorununu hala yaşamaktadır.

Ülke gündeminden ve bağlı bulunduğu dönemden oldukça etkilenen öğretmenlik mesleği 12 Eylül 1980 askeri darbe döneminde ortaya çıkan liberal politikalarından sonra küresel sermayenin katkısıyla eğitimin özelleştirilmesi sürecini de yaşamaktadır. Liberal politikalar devletin eğitim ile ilgili bağlantılarını koparmaya başlamıştır. Yeni liberal dönemde eğitim standart hale getirilen testlerin ve materyallerin uygulanması olarak görülmektedir. Bu standartların uygulanması öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi sürecini de ortaya çıkararak öğretmenleri sadece uygulayıcı konumuna, yöneticileri de işletme yöneticisi konumuna getirmektedir. Öğrenme yaklaşımlarına bakıldığında yeni liberal sistemin sadece test ölçütlerini ele aldığı, başarısızlık durumunun da sadece öğretmene atfedildiği bir sistem ortaya çıkmaktadır. Geçmişten başlayarak kişilerin “eğitim hakkı” ücretsiz bir kamu hizmeti konumundayken, yeni liberal sistem bu durumun “özel tüketim malı” haline gelmesini sağlamıştır.<sup>78</sup>

Yeni liberal dönemde bu durumdan en çok etkilenen çalışan grubu maalesef öğretmenlerdir. Sendikal hakları elinden alınan öğretmenler devlet ve özel sermayeye karşı korunma hakkından mahrum bırakılmıştır. Sendikasızlaşma sonucunda öğretmenlerin maaşları ve özlük hakları ileriye yönelik artış göstermemektedir. Bu durum sadece maaşları ve işini kaybetme korkusuyla sınırlandırılmamaktadır. Özel kurumlar başta olmak üzere, kamuda da ‘esnek istihdam’ modeli sözleşmeli ve yarı zamanlı çalışma sürecini ortaya çıkarmıştır.<sup>79</sup>

<sup>77</sup> T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, <https://www.meb.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 10.02. 2019)

<sup>78</sup> Matthew Lipman, Thinking in Education, 2008, s.4

<sup>79</sup> Hasan Şimşek, *Türkiye’de Devlet Okulu Neden Hedefte?, Yeni Liberal ve Yeni Muhafazakar Taktikler*, 2018, s. 84-86.

Lipman'a göre, OECD ülkeleri içerisinde gelişmişlik düzeyleri benzerlik gösteren ülkeler karşılaştırıldığında öğretmen maaşları ülke ekonomisine göre düşük gösterilen ABD'nin genelinde öğretmenlerin yıllık ortalama 5000-7000 USD arasında kayba uğraması öngörülmektedir.<sup>80</sup> İngiltere, Galler, Kanada gibi ülkelere de eğitimdeki yeni liberal politikaların örnek teşkil ettiği gözlenmiştir.

Hill, 1980 yılından itibaren oluşan Yeni Liberal dönemde öğretmen sendikalarının gücünün kırıldığına değinmiştir. Bu durumun sonucunda öğretmenlerin çalışma koşulları ve maaşları düşmüştür. Tam zamanlı çalışma ve iş güvencesi durumları göz ardı edilmiştir. Yarı zamanlı çalışma sistemleri sözleşmeli çalışma durumları öğretmenlere daha fazla ders yükü verilirken daha az kazanmalarına sebep olmuştur.<sup>81</sup>

Connell, sosyal medya ve iletişim kanallarında kamuoyuna karşı özel okulların disiplinli, düzenli, temiz okullar gibi lanse edildiği; devlet okullarının ise bunlara karşı disiplinsiz, tehlikeli ve pis gibi gösterildiklerini aktarmıştır. Yapılan bu kıyaslamalar yönetilmek istenen algı nedeniyle filmler ve videolar ile en üst seviyeye ulaşmıştır. Bu durum devlet okullarından toplumu uzak tutma çabası olarak da aktarılabilmektedir. Yaşananların sonucunda ise ayrıştırılmış bir eğitim sistemi ortaya çıkmaktadır. Bu sistemin içerisine giren ülkeler arasında en güçlü örneklerden birisi de Türkiye Cumhuriyeti'dir.

Türkiye'de Yeni Liberal dönemin başlangıcı 24 Ocak 1980 kararlarına dayandırılmaktadır. 1983 yılında iktidar olan Turgut Özal hükümeti, Yeni Liberal Politikaların uygulayıcısı konumundadır. Türkiye ekonomisi bu dönemde dışa açılarak, entegrasyon sağlamıştır. Yeni Liberal politikaların bir sonucu olarak Türkiye'de memur ve çalışanların başına gelenler öğretmenler için de neredeyse birebir geçerli konumdadır. 'Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışmaları (Yeni-Sen) adlı öğretmen sendikasının 2002-2013 yılları arasında yapmış olduğu araştırmaya göre 2001 krizinden sonra 2006'ya kadar öğretmen maaşları artış göstermiştir. 2007-2013 yılları arasında maaşlar sabit kalmış, sonrasında ise dolar kurundaki artışlar sebebiyle 2007 seviyesine gerilemiştir.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> Lipman, a.g.e., s.8

<sup>81</sup> Napoleon Hill, The Science of Wealth, 2007, s.213.

<sup>82</sup> Şimşek, a.g.e., s. 86-90.

**Tablo - 5 Dolar Kuru ile Öğretmen Maaşları** <sup>83</sup>

Yıllar	Ortalama Dolar Kuru	9/1 Öğretmen Maaşı TL	9/1 Öğretmen Maaşı \$
2002	1.5	560	373
2003	1.4	626	447
2004	1.4	663	473
2005	1.3	707	543
2006	1.4	824	588
2007	1.3	933	717
2008	1.2	1334	1111
2009	1.5	1449	966
2010	1.5	1550	1033
2011	1.6	1865	1165
2012	1.7	2009	1181
2013	1.8	2075	1152
2018	3.8	2969	781

Yeni-Sen ek olarak şu açıklamalarda bulunmaktadır;

- On bir yıllık maaş artışlarını dolar bazında incelediğimizde ilk altı yılın sonunda yaklaşık üç katına çıkan maaşların son altı yıllık dönemde yerinde saydığı görülmektedir.
- Ekonominin istikrar kazandığının söylendiği ve güzel gelişmelerin gerçekleştiği iddialarına rağmen bunun yansımalarını maalesef çalışan kesim görmemektedir.
- 2007 yılı ardından yakalanan seviye etrafında dönüp durulmaktadır. Bu dönemde artan milli gelirden daha çok pay alınması gerekirdi. Türkiye’de 2007 yılında 26 dolar milyarder sayısı, 2013 yılında 44 kişiye ulaşmıştır.

Başka bir karşılaştırma yapıldığında öğretmen maaşları ve cumhuriyet altını kıyaslaması görülmektedir. Bunun nedenlerinden birisi 1923 yılından itibaren altının değerini, günümüzdeki altının değeri ile karşılaştırılabilir hale getirmek ve anlam çıkarmaktır. Diğer bir neden ise küresel ekonomiye entegrasyonu sağlamaktır.

<sup>83</sup> Yeni-sen, [www.yenisen.org](http://www.yenisen.org), (Erişim tarihi: 10.01.2019)

**Tablo - 6 Cumhuriyet Altını İle Öğretmen Maaşları<sup>84</sup>**

<b>YIL</b>	<b>MAAŞ</b>	<b>CUMHURİYET ALTINI</b>
1923		<b>20</b>
1946	400,00 TL	<b>12</b>
1960	2.000,00 TL	<b>18,5</b>
1965	2.700,00 TL	<b>28,6</b>
1975	5.500,00 TL	<b>9,2</b>
1980	16.000,00 TL	<b>1,5</b>
1993	4.900.000,00 TL	<b>5,9</b>
1994	7.500.000,00 TL	<b>5,4</b>
1995	10.500.000,00 TL	<b>5,1</b>
1996	22.000.000,00 TL	<b>5,1</b>
1997	41.000.000,00 TL	<b>5,2</b>
1998	92.000.000,00 TL	<b>7</b>
1999	163.800.000,00 TL	<b>6,7</b>
2000	282.000.000,00 TL	<b>6,5</b>
2001	397.000.000,00 TL	<b>3,5</b>
2002	540.500.000,00 TL	<b>4,5</b>
2003	565.000.000,00 TL	<b>4,2</b>
2004	636.000.000,00 TL	<b>4,3</b>
2005	707,70 TL	<b>9</b>
2012	1.800,00 TL	<b>2,8</b>
2013	2.000,00 TL	<b>3,6</b>
2014	2.200,00 TL	<b>3,7</b>
2015	2.400,00 TL	<b>3,6</b>
2016	2.600,00 TL	<b>2,9</b>
2017	2.850,00 TL	<b>2,8</b>
2018	3.150,00 TL	<b>2,4</b>

Sonuçlar göstermektedir ki, öğretmenlik mesleği altın dönemini Cumhuriyet'in kuruluşu ve 1979 yılları arasında yaşamıştır. Maaşların sosyal devlet

<sup>84</sup> Şimşek, a.g.e., s. 86-90.

yıllarına denk gelen 1960-70 arasında zirve yaptığı görülmektedir. Diğer taraftan Turgut Özal dönemi memurlar için “sefalet dolu yıllar” olarak adlandırılmaktadır.

Genel anlamda devlet memurlarından farksız olan öğretmenlerin durumları Turgut Özal döneminde, 1980 yılından 1990 yılına kadar iyileşme göstermemiştir. ‘Esnek çalışma’ anlayışı; Türkiye’de 1980’li yıllarda, 24 Ocak kararları ve Banker olayları ile hızlı bir şekilde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu dönemde bürokrasi ve çalışma yaşamının içerisinde “icraat”, “yenilikçilik” gibi kavramlar yer edinmeye başlamıştır. Bu dönemde Dünya Bankası yayınladığı rapor doğrultusunda işgücü piyasası esnekliğini artırmayı temel bir hedef olarak belirlemiştir.

Yeni Liberal uygulamaların yoğunluk kazandığı 2002-2019 Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetinde de öğretmenlerin ekonomik durumları pek farklılık göstermemiştir.

### 3.2.2. Öğretmen İstihdamında Sayısal Veriler

Bu bölümde Türkiye’ de öğretmen istihdamına ilişkin ulaşılan veriler yer almaktadır. İstihdam sürecinin nicel verilere dayandırılması sunulan durumların kanıtı olması açısından da önem taşımaktadır. Yapılan çalışma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK gibi kurumlar bu tip sayısal verilere 2013 sonrası dönemde sınırlamalar getirmiştir. Bu verilerin elde edilmesi önemli kaynaklar aracılığıyla sağlanmıştır.

Tablo 7, öğretmen adaylarının mesleklerini yapabilmeleri için girdikleri sınav ile ilgili 2007-2013 yılları arasındaki dağılımı göstermektedir. Yapılan inceleme neticesinde görülmektedir ki KPSS’ ye katılan adayların sayısı bu tablodaki yıllara göre en yüksek sayıya ulaşmaktadır.

**Tablo - 7** KPSS Sonucu Öğretmenlerin İstihdam Dağılımları<sup>85</sup>

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
KPSS’ya Katılan Aday	205433	237520	244269	279849	230333	279638	252741
Atanan Aday Sayısı	26504	44101	58778	67099	27075	36453	50054
İki sayının oranı %	17.8	18.06	24.1	23.9	11.8	13	19.8

<sup>85</sup> Ahmet Aydın. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2014, Cilt 20, Sayı 4, s. 21.



Tablo 8 kapsamında atama sonuçlarına göre kadro dağılımları bulunan öğretmenler de 2007-2013 yılları aralığında sözleşmeli öğretmenlik yüzdelerinde değişimlerin olduğu ve bu dalgalanmanın içinde bulunulan yıldaki atama oranına göre ters orantı gösterdiği görülmektedir. Atamaların az olduğu yıllarda sözleşmeli öğretmen istihdamı artarken, fazla olduğu yıllarda azalmalar gözlemlenmiştir.

**Tablo - 8** Atama Sonucu Kadro Dağılımı<sup>86</sup>

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kadrolu	12069	22704	22394	60256	27075	36453	50054
Sözleşmeli	22435	21397	36384	6843	0	0	0
Toplam	36504	44101	58778	67099	27075	36453	50054

Tablo 9 KPSS Eğitim Bilimleri sınavına giren aday sayısını belirtmektedir. Yıllara göre ivmeli bir yükseliş gösteren aday sayısında son yıllarda dalgalanmalar görülmektedir. 2019 yılı Eğitim Bilimleri sınavına giren aday sayısında önemli bir düşüş görülmektedir. Eğitim Fakülteleri'nin tercih edilmemesi ve kontenjanlarda yaşanan düşüşler de bu duruma etken olmaktadır. Son yıllarda sınava girme konusunda caydırıcı etkenlerden birisi de zamlanan sınav ücretleri olarak gösterilmektedir.

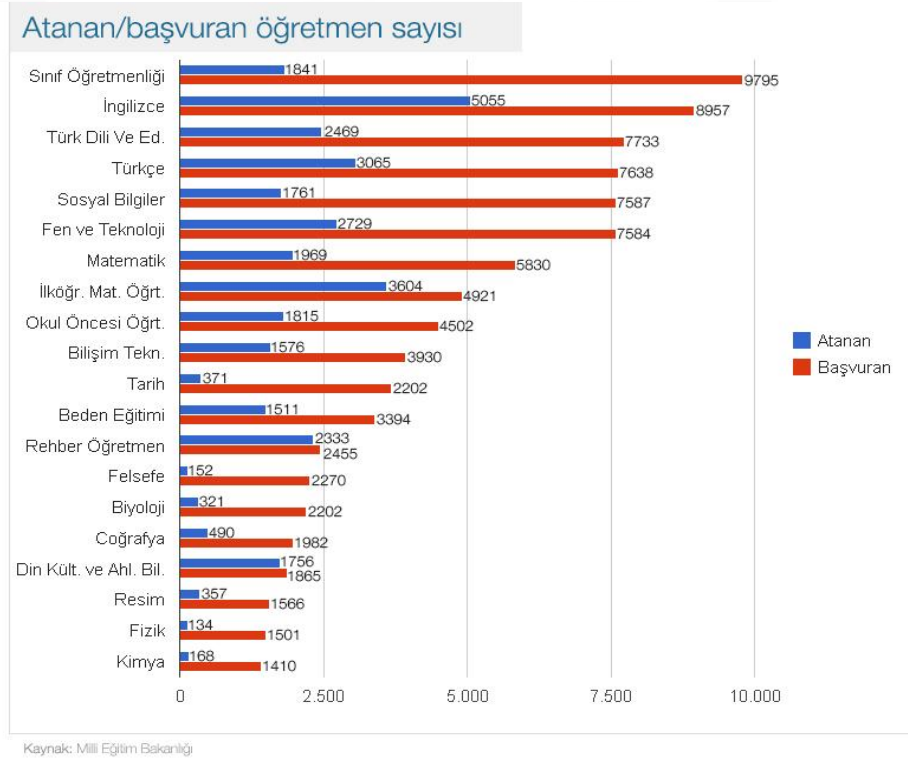
**Tablo - 9** KPSS Eğitim Bilimleri Sınavına Giren Aday Sayısı<sup>87</sup>

Yıllar	Kişi Sayısı
2005	173.428
2006	202.710
2007	205.433
2008	237.520
2009	244.269
2010	279.849
2011	230.415
2016	457.000 civarında
2017	434.000 civarında
2018	440.000 civarında
2019	376.000 civarında

<sup>86</sup> Aydın, a.g.e., s.25.

<sup>87</sup> Yüksek Öğretim Kurumu, www.yök.gov.tr (Erişim tarihi:22.07.2019)

Öğretmenlerin branş dağılımları ilgili tabloda 2007-2013 yılları ile ele alınmıştır. Bu kapsamda içinde bulunulan yılların politik durumlarına göre öğretmen adaylarının sınavlarında yoğunluğun yaşandığı öne çıkmaktadır. 2013 yılı sonrasında alınan kararlar kapsamında sınav ücretlerinin zamlanması durumu ve 2016 yılı itibariyle sözleşmeli öğretmenlik uygulaması sebebiyle, sınava katılım gösteren adayların sayılarında da farklılaşmalar görülmektedir. Bu zaman diliminde ekonomik ve politik bazı olumsuz gelişmelerin yanında, eğitim fakültelerinin de sürekli olarak yeni mezun öğretmen adayları yetiştirdiği de göz önünde bulundurulmalıdır. Şekil 3 ve EK-E de atamalara ilişkin branş bazında veriler mevcuttur.



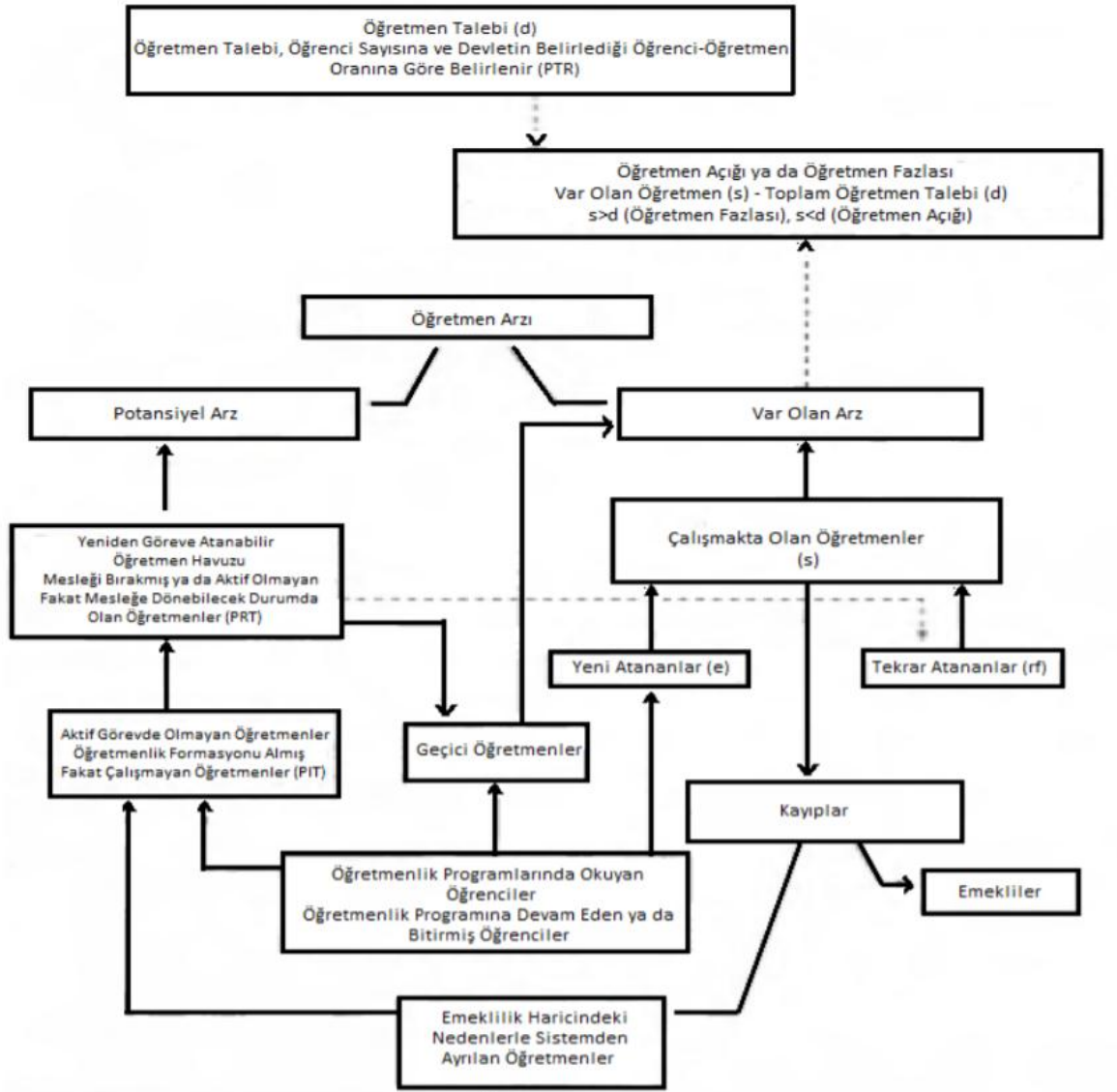
**Şekil - 3 Atanan Öğretmen Tablosu (2015 Yılı)<sup>88</sup>**

Ataması yapılmayan öğretmenler yüksek açığa rağmen %68 oranında işsiz kalmaktadır. Öğretmenlerin %40'ı birden fazla defa sınav tecrübesi yaşayarak atanmaktadır. İşsiz kalan öğretmenler özel sektöre veya farklı meslek gruplarına yönelmektedir.

<sup>88</sup> T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, <https://www.meb.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 10.02.2019)

### 3.2.3. Öğretmen Arzı

Eğitim hizmetlerinde sürecin en önemli parçalarından bir tanesi öğretmendir. Öğretmenlerin başarılı ve nitelikli yetiştirilmeleri öğrencilerin üzerinde özellikle etkilidir. Sistem içerisinde arz edilebilecek öğretmenlerin niteliklerinin ve sayılarının sistemin ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olması gerekmektedir. Dolton' a (2010) göre öğretmen talebi ve arzı arasındaki ilişki aşağıda Şekil 4' de gösterilmiştir.<sup>89</sup>



Şekil - 4 Öğretmen Talebi ve Arzı<sup>90</sup>

<sup>89</sup> Yılmaz, a.g.e., 76.

<sup>90</sup> Yılmaz, a.g.e., 76. Peter Dolton. Teacher Supply. In: Baker, Eva, Peterson, Penelope and McGaw, Barry (eds.) **International Encyclopaedia of Education**. Elsevier, Amsterdam, 2010, ISBN 0-08-044893-3

Görüldüğü üzere öğretmenlere yönelik talep ve potansiyel öğrenci sayısı, devletin koşullarında belirlenen öğretmen ve öğrenci oranına göre değişiklik göstermektedir. Öğrenci talepleri veya öğretmen ve öğrenci talebi arasındaki sayının düşük veya yüksek olması öğretmen arzını belirlemektedir. Öğretmen arzı oluşabilecek potansiyel ve var olan arz olarak iki boyutta ele alınabilmektedir. Öğretmen arzı sistem içerisinde hali hazırda çalışan öğretmenler, yeni atanan öğretmenler ve tekrar atanan öğretmenleri ele almaktadır.

Eğitim sisteminin içerisinde arz edilebilecek öğretmenlerin kaynakları, öğrenci-öğretmen sayıları arasındaki oran, öğrenci sayıları ve atanacak öğretmen sayıları sayısal olarak üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Sistemde öğretmenlerin ihtiyaç fazlası olarak atanması veya bazı bölümlerde ihtiyaçların karşılanamaması gibi durumlar yaşanmaktadır. Bu anlamda Türk Eğitim Sistemi içerisinde öğretmen atamaları ve arz talep ilişkisiyle alakalı olarak bazı sorunlar yaşanmaktadır. Eğitim fakültelerinin içerisinde bazı bölümlerde gereğinden fazla öğretmen yetiştirilirken bazı bölümler de ise ihtiyacı karşılayabilecek kontenjan açılmamaktadır. Öğretmenlik mesleğinin Eğitim Fakültesi dışındaki fakülte mezunları tarafından da tercih edilmesi sebebiyle yoğunluk oluşmaktadır. Buna ek olarak Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının aldıkları kısa süreli pedagojik formasyon eğitimleri de öğretmen sayısını arttırmaktadır.

Öğretmen atamalarının plansız işlemesi ve yapılan uygulamalar öğretmenlerin niteliklerinin düşmesine neden olmaktadır. Öğretmenlere kendi alanları dışında farklı bir alana geçiş imkanı tanıyan uygulamalar, öğretmenlerin geçiş yaptıkları ders kapsamında yeterli donanıma sahip olamamaları sebebiyle hem niteliğin düşmesine hem de arz politikalarının farklılaşmasına yol açmıştır.

Öğretmen arzı belirlenirken en önemli noktalardan bir tanesi de öğrencilerin yoğunluğudur. Öğrencilerin yoğun olduğu bölgelerde öğretmen sayısında da aynı oranda artış bulunması gerekmektedir. Bu bakış açısıyla Türkiye’de öğretmene düşen öğrenci sayısı Avrupa ülkelerine göre daha fazladır. Öğretmene düşen öğrenci sayısı şehirleşme ve nüfus yoğunluğunun fazla olduğu bölgelerde artış gösterirken, kırsal kesimde ve köylerde bu sayı düşmektedir.

Öğretmen arzının en önemli boyutlarından bir tanesi de öğretmenlerin nitelikli olması ve görevlerinde gösterdikleri performans durumlarıdır. Bu alanla ilgili yapılan akademik çalışmalar nitelik ve performans ölçütlerini belirlemek için farklı yöntemler sunmaktadır. Nitekim ortaya çıkan ölçme ve değerlendirme yolları öğretmenlerin donanım ve kalitesinin artmasına neden olmamaktadır. Bu anlamda yapılan

çalışmaların sonuçlarındaki önerilerin belirli zümreler tarafından uygulamaya alınması gerekmektedir. Öğretmen niteliklerinin artırılmasındaki en önemli faktör eğitim fakültelerinin verdikleri eğitimin kalitesinin artırılması yönünde yapılmaktadır. Eğitim fakültelerinin donanımlı yapısı ve uygulanan programların öğretmen adaylarının üzerindeki fayda durumu öğretmenlerin nitelikli yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır.

### 3.3. Özel Kurumlarda Öğretmen İstihdamı

Genç işsizlik geçmişten günümüze sınıfsal, coğrafik, cinsiyetçi, etnografik ve ideolojik boyutlarla iç içe geçmiş durumdadır. Kamuda çalışma ve güvenceli çalışma koşullarındaki azalmalar, eğitim sisteminin sınav odaklı yapısı, eğitim programlarının yeterli katkıyı sağlayamaması dershaneciliği teşvik etmiştir. Artan dershaneler önemli bir istihdam alanı haline gelmesine karşın bu sistem eğitim emekçilerinin çalışma koşullarını ağırlaştırmıştır. Emek sömürsünün yanında, iş yükü ve çalışma saatlerinin yoğunluğu öğretmenlik mesleğini itibarsızlaştırmıştır.

Eğitim sistemleri, insanı ilgilendiren diğer bütün sistemlerdeki gibi, ihtiyacı karşılamaya yönelik sunulan hizmetin kalitesi düzeyinde saygınlık kazandırmaktadır. 1980 sonrası Türkiye’de özellikle ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlere bağlı olarak eğitim müşterilerinin beklenti ve istemlerinde değişimler nicelik ve nitelik olarak artış göstermiştir. Bu süreçte kamu okullarının dışında özel eğitim kurumları ihtiyacı da ortaya çıkmıştır.<sup>91</sup> Dershanelerde başlayan özel sektör istihdamı, siyasi gerekçeler çerçevesinde dershanelerin özel okullara dönüşüm sürecinde de artarak devam etmiştir.

#### 3.3.1. Dershanelerde İstihdam ve Özel Okullara Dönüşüm Süreci

Özel dershanelerin oluşum yılları 1960'lara kadar dayanmaktadır. Yasal olarak işleyişlerine başlamaları ve kabul görmeleri 1965 yılına denk gelmektedir. Ortaöğretim kurumlarında öğretim kalitesinin yapılan sınavlarla ölçülmesi ve öğrencilerin yetersiz kalması, yükseköğretimin sınırlı kontenjanlarının bulunması yükseköğretime girmek isteyen öğrencilerin özel ders alma gereksinimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte özel ders vermek Anayasa ve Devlet Personel Kanunu'na göre yasak olmasına karşın arz talep oluşumu sebebiyle zaman içerisinde öğretmenlerin bir araya gelerek küçük sınıflarda 5-10 öğrenciye yönelik ders verme durumuna dönüşmüştür. Özel ders ve büro durumları tüm yasaklara rağmen devam

<sup>91</sup> Hüseyin Şirin, *Eğitim Sisteminde Özel Dershaneler*, 2000.

etmiştir. Engelleme getiremeyen devlet kurumları destekleme kararı alarak 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasasına dayanarak özel dersanelere dönüştürülmüştür.

Özel derslere karşılık olarak özel dersanelerin fiyatlarının düşük olması durumu dersanelere olan talebi arttırmıştır. Dersane sistemi sadece Türkiye’de değil merkezi sınav sistemi ile öğrenci alımı yapan diğer dünya ülkelerinde de yaygın olarak görülmektedir. 1970’li yıllarda eğitim çevrelerinde sınavlara giriş koşullarının her öğrenci için eşit şartlarda olması gerektiğine dair tartışmalar söz konusu olmuştur. Bu tartışmalar 1980 yılı askeri darbesi neticesinde, dersanelerin kapatılması konusunda karar alınmasına kadar varmasına karşın, karar siyasi sebeplerle bir yıl sonra yürürlüğü girmeden kaldırılmıştır.<sup>92</sup>

Eğitim sisteminin içerisinde temelden bir sınav kültürünün olmaması ve sonradan nüfus artışına bağlı olarak yapılan merkezi sınav uygulamaları öğrencilerin aldıkları eğitime ek olarak ders desteği alması konusunda teşvik nedeni olmuştur. Aileler bu sınav sistemi içerisinde özel derslere ve dersanelere yönelmişlerdir. Bu sistem gün geçtikçe ailelerin çocuklarına karşı yoğun ücret harcayarak eğitim aldıkları bir sisteme dönüştürülmüştür. Bu ekonomik döngü özel dersanelerin eğitim sistemi içerisindeki yerinin güçlenmesine de neden olmuştur.

Özel dersaneler tüzel kişilerin açabilme yetkisinin olduğu, ilk ve orta düzeyde eğitim yapan kurumlar olarak tanımlanabilmektedir. Bu tanım kapsamında özel dersaneler üç farklı boyutta eğitim faaliyetleri göstermişlerdir. Birincisi birebir öğretmenlerle ders şeklinde verilen eğitim, ikinci durum MEB’ e bağlı olarak çalışan ve istihdam edilmiş olan öğretmenlerin belirli ücretler karşılığında mesai sonrası ders vermesi, üçüncüsü ise okullarla paralel programlarını ilerleten kar amacıyla kurulmuş işletmelerdir.<sup>93</sup>

Dersaneler merkezi sınav sistemi ve nüfus yoğunluğu fazla olan ülkelerde yaygın bir durumdur. Ülke genelinde liseye hazırlık, üniversiteye hazırlık, ALES (Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı), YDS (Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı), KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) gibi sürekli olarak değişim ve dönüşüm yaşayan sınav sistemlerinin müfredatlarına ve içeriğine

<sup>92</sup> Aysıt Tansel, *Türkiye’de Özel Dersaneler: Yeni Gelişmeler Ve Dersanelerin Geleceği*, 2013.

<sup>93</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, *Özel Dersanelerin Türk Eğitim Sistemi İçindeki Yeri ve Geleceği*, Ankara, 1998, s. 12

yetişebilmek için ek derslerin önem kazanmasıyla dershanelerin yaygınlığı da artmıştır.

Türkiye’de 2012 yılı gündemi itibariyle dershanelerin kapatılması önceleri bir söylenti olarak başlamıştır. 2012 yılının Mart ayında dönemin Başbakanı tarafından yapılan açıklama kapsamında dershanelerin kapatılacağı basında yer bulmuştur. Bunun üzerine 3 Temmuz 2013 tarihinde dönemin Milli Eğitim Bakanı tarafından yapılan açıklamada özel dershanelerin kapatılacağı durumu yer almıştır. Bu süreçte gerekli donanım sağlandığı takdirde özel dershanelerin %5 oranındaki bir kısmında özel liseye dönüşüm olacağı açıklanmıştır. Dershanelerin bir kısmı “Temel Lise”, “Temel Ortaokul” gibi isimlerle dönüşüme uğrayarak, MEB’ in uygun bulduğu okul olma kriterlerini sağlayan kurumlar olarak bu sisteme ayak uydurmuştur. Dershanelerin kapatılması fikrinin ortaya atılması sürecinde eğitimciler, akademisyenler ve çeşitli kurumların yetkilileri tartışma programlarında bir araya gelerek konuyu değerlendirmeye almışlardır. Dershanelerin mevcut eğitim sistemine alternatif oluşturan paralel bir yapıda olması resmi okullarda verilen eğitimin ve akademik kadronun itibarsızlaşması olarak da görülmektedir.

Dershanelerin kapanmasındaki siyasi boyut dönemin hükümeti ve dini tarikatların eğitim kurumlarında aktif olması nedeniyle ortaya çıkmıştır. 2013 yılında dershanelerin kapatılması konusunda alınan karar, Türkiye Cumhuriyeti genelinde ve diğer ülkelerde eğitim kurumları olan “Fethullah Gülen Tarikatı” tarafından olumsuz karşılanmıştır. “FETÖ” olarak lanse edilen terör örgütüne yakınlığı ile bilinen ve sonrasında bu sebeple kapatılan Zaman gazetesi 14 Kasım 2013 tarihli sayısında “Eğitime büyük darbe” manşeti ile hükümetin dershanelerin kapatılması kararını eleştirmiştir.<sup>94</sup> Bu gazete haberlerinin ve sosyal medya yayınlarının devam ettiği süreçte dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı; “2014- 2015 eğitim öğretim sisteminde dershaneler olmayacak” açıklamasını yapmıştır. Yapılan açıklamalar dönemin hükümet yanlısı politikacıları ve muhalefet partileri tarafından desteklenmiştir. Bu kapatma- dönüşüm sürecinin temel nedeni ise “Fethullah Gülen cemaatine yakın kurumların ve buna bağlı olarak da devlet kurumlarındaki kadrolarının temizlenmesidir.” Aynı dönemde konuyla ilgili olarak Cumhurbaşkanı Abdullah Gül gerekçe olarak “Okullar varken okullara paralel başka bir eğitim kurumu çok hoş değil. Ama önce bunun sebeplerini yok etmek gerekir.” açıklamasında bulunmuştur.<sup>95</sup>

<sup>94</sup> Zaman Gazetesi, 14.10.2013.

<sup>95</sup> Aljazeera Türk Gazetesi, 15.10.2013.

Özel okullar dershanelerin kapatılması kararının ardından hızla açılmaya devam etmiştir. Bu kurumlarda müfredata ek olarak konulan çeşitli dersler ve ek programlar öğrencilerin eğitim sürecinde ilgi çekici olmuştur. Dershanelerin kapatılması ile birlikte binlerce çalışan (öğretmen, personel, yönetici) işsiz kalırken, özel okulların bu kişilere istihdam olması ve koşullarının iyileştirilmesi beklenmiştir. Özel kurumlarda istihdam süreçleri incelendiğinde öğretmenlerin özlük haklarının ve maaş durumlarının özel okulların ilk oluşum sürecinde öğretmen sıkıntısı sebebiyle yüksek olduğu, daha sonraki yıllarda atama bekleyen öğretmen yoğunluğu sebebi ile özlük hakların gevşetildiği ve maaşların düşürüldüğü gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin asgari ücretin altında ücretler almaları veya “iş tecrübesi” kazanmaları bahanesiyle ücretsiz çalışmaları ciddi problemleri beraberinde getirmiştir.

Özel okul fiyatlarının dershane fiyatlarının çok üstünde olması sebebiyle öğrenciler de bu konuda mağduriyet yaşadıkları bir sürece girmişlerdir. Bu dönemde Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ortak olarak özel okulları tercih etmek isteyen öğrencilere eğitim ve öğretim desteği verilmesine karar vermiştir. Bu konuda en son “2018-2019 Eğitim ve Öğretim Yılında Özel Okullarda Öğrenim Gören veya Görecek Öğrenciler için Eğitim ve Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Tebliğ” Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. 5580 sayılı Kanun kapsamında 2018-2019 eğitim-öğretim yılında okul öncesi dönemde 6 bin öğrenciye 3 bin 290 TL, ilkokullardaki 15 bin öğrenciye 3 bin 960 TL, ortaokul ve lisede döneminde eğitim alan 15 bin öğrenciye de 4 bin 610 TL gibi eğitim ve öğretim destekleri belirlenmiştir. Bu ödenekler Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden karşılanmıştır.<sup>96</sup>

### 3.3.2. Özel Okullarda İstihdam

Türkiye’de özel okullar, Batılılaşma hareketinin başladığı nokta olan “Tanzimat” ile birlikte 1839 yılında yaygın hale gelmeye başlamıştır. Eğitim tarihinin içerisinde günümüzdeki özel okulların resmiyet kazanma süreçleri bu döneme denk gelmektedir. Tanzimat döneminde Batı örneklerinin benzerleri olan okullar öncesinde askeri amaçlı sonrasında yaygın eğitimin içerisinde yer almıştır. Eski sistemdeki okullar devam ederken yeni bir okul modeli de mevcut sisteme

<sup>96</sup> 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu



eklenmiştir. Tanzimat sonrası Osmanlı Devleti'nde okul sistemi üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar;

a) Geleneksel okullar (medrese, mektep vb.),

b) Yenileşme döneminde açılan ve devlete balı okullar (rüşdiyeler, idadiler, askeri okullar vb.),

c) Müslüman olmayan cemaat teşkilatları ile yabancı misyon ve yabancı hükümetlere balı okullardır.<sup>97</sup>

Yabancılar ve azınlıklara yönelik olarak başlayan özel okullar devlet politikası dahilinde artış göstermeye başlamıştır. Sonraki dönemlerde devlet yabancı okulların toplum içerisindeki olumsuz etkilerini görmüştür. Buna karşın yabancı ve azınlıkların Türk eğitimine önemli katkıları da olmuştur. Tanzimat döneminin “eğitim yoluyla Osmanlılık” politikasına uygun olarak 1868 yılında açılan ilk özel okul ‘Galatasaray Sultanisi’, Türkler tarafından açılan ilk özel okuldur. 31 Ocak 1928 tarihinde de Atatürk'ün eğitim anlayışının ışığında ‘Türk Eğitim Derneği (TED)’ kurulmuştur.<sup>98</sup>

1961 Anayasası kapsamında ‘625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’ yayınlanmıştır. 18 Aralık 1965 tarihinde yayınlanan bu kanunun ayrıntılı olarak düzenlendiği ve tüm özel okulların bu kanun çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Kanun çerçevesinde öğretmenlerin istihdamı, nitelikleri, ve tayinleri ile ilgili ayrıntılı bilgilere de yer verilmiştir. Bu süreçten sonra Özel okullarla ilgili ikinci hareketlenme 1980’li yılların ortalarında başlar. 1982 Anayasası da 27. ve 42. madde hükümleri çerçevesinde 1739 ve 222 sayılı kanunlar ile 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu gereğince, özel öğretim kurumu açmayı serbest bırakmıştır<sup>99</sup>

Türkiye’de eğitim sistemi, zaman içerisinde öğretimin niteliği, niceliği ve diğer ülkelerin eğitim standartları açısından yetersiz kalmıştır. Bireylerin eğitim sistemlerindeki gelişmeler ve değişimler “yeniden yapılanma” ihtiyacını taşımaktadır. 1990 yılında Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi (EARGED) kurulmuştur. Bu kuruluş Milli Eğitim Geliştirme Projesi kapsamında sistemin etkinliklerini yenileştirmek için oluşturulmuştur. 1980 yılında başlanılan eğitimin eksiklikleri konusundaki tartışmaların 1990 yılında çözüme kavuşturulması için girişimde bulunulması geç

<sup>97</sup> Selçuk Uygun, “Türkiye’de Düünden Bugüne Özel Okullara Bir Bakış (Gelişim ve Etkileri)”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 2003.

<sup>98</sup> Uygun, a.g.e. s.115

<sup>99</sup> Uygun, a.g.e. s.116.

kalınmış bir süreç olarak değerlendirilmiştir. <sup>100</sup> Bu dönemde özel öğretim kurumları yeniden yapılanarak değişim süreci başlamıştır.

Devlet okullarına atanamayan öğretmenler, çalışmak için öncelikle dershanelere, dönüşüm sürecinden sonra ise özel okullara yönelmişlerdir. Öğretmenlerin özel okullarda istihdam edilmesi kurumların kendi kuralları kapsamında olmaktadır. Öğretmenleri işe alırken şubeleri olan ve Türkiye Cumhuriyeti genelinde yaygınlaşmış olan özel okullar, merkez kurumlarında işe alım sürecini gerçekleştirmektedir. Bu kurumlar arasında işe alım sürecinde “mülakatlar, örnek ders anlatımları, sınıf içerisinde ders anlatımları, eğitim bilimleri testi, alan bilgisi testi, kişilik envanteri” gibi uygulamalar söz konusudur. Bu testleri başarı ile tamamlayan adaylar, kıdem yılına bakılmaksızın buldukları özel okuldaki ilk yıllarında özlük hakları bakımından diğer öğretmenlerden daha düşüktür.

Özel öğretim genellikle; kamu okullarının kapasite yetersizliği, kamu okullarının nitelik yetersizliği, farklı eğitim alma isteği gerekçeleriyle eğitim almak isteyenler tarafından tercih edilmektedir. Türk Eğitim Sistemi içerisinde kamu okullarının yetersiz bulunması bu süreçte eğitim müşterileri tarafından yoğun olarak talep edilmektedir. Öncelikli olarak ortaöğretim seviyesinde üniversiteye geçmeden önce köprü görevi görmesi, diplomanın daha etkili olmasının istenmesi, sınava daha iyi hazırlanılması konusunda destek alınması ve etkili bir dil eğitimi için tercih edilmiştir. Yüksek öğretime verilen önem sebebiyle sınav öncesi alınan eğitimi maddi açıdan destekleyen aileler üniversite diplomasının kazandırdığı yüksek gelir şansı, güç ve prestij için çocuklarına yatırımlarını arttırmaktadır. <sup>101</sup>

### 3.3.3. Özel Kurumlarda Özlük Hakları

Özel okullarda ve dershanelerde çalışan bireylerin karşılaştıkları zorluklar sadece istihdam edilene kadar değil sonrasında da devam etmektedir. Özel kurumlarda kişilerin özlük hakları, personellerin ve öğretmenlerin ücretleri, izin durumları, hastalık durumları, evlilik izinleri, doğum izinleri, çalışma saatleri, sigorta ödemeleri gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır. Bu kurumların denetimlerinin bu yönde daha sıkı yapılması gerekmektedir.

Harvey' e göre “esnek işgücü piyasası” sermaye ve işverenin giderek genişleyen ve çeşitlenen mekana yayılması anlamına gelmektedir. Sabit ve kadrolu işçilik ve memurluk yok edilmekte; onun yerine:

---

<sup>100</sup> Şirin, a.g.e., s. 387.

<sup>101</sup> Yüksel Özden, **Üniversiteye Girişte Fırsat Eşitsizliğini Giderme Çalışmaları**, 1997

- Çeşitli statüler, statüler arası mesafeler, farklı özlük ve çalışma hakları
- Geçici kadrolar, sözleşmeler, hizmet ihaleleri, taşeronlaşma
- Çalışma saat ve koşullarının, ücretlerin, sözleşmelerin farklı farklı olması gibi kurallar getirilmektedir.<sup>102</sup>

Yeni iş piyasası birincil (çekirdek) ve ikincil (çevre) olmak üzere ikiye bölünmüştür. Birincil işgücü piyasası; tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip ve kurumun uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan dar anlamda üst yönetim, geniş anlamda merkez teşkilat ve müdürler gibi kadrolardan oluşurken; ikincil işgücü Çevre 1- Büro emektarları ile Çevre 2- Geçici statüdekiler' den oluşmaktadır.<sup>103</sup>

Özel sektörde en fazla tercih edilen esnek çalışma koşulları öğretmenleri de yakından ilgilendirmektedir. Dershanelerde ve benzer özel kurumlarda çalışma hayatında esneklik durumlarına açıklama getirebilmesi için; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu “Çalışma Hayatında Esneklik” kitapçığında bu esneklik türlerini beş kategoride aktarmıştır. Bu kitapçığın 1999 yılına ait yayınında bu bilgiler yer alırken 2013 yılına ait güncel halinde bu bilgiler yer almamaktadır. Bunun yerine güncel durumlar aktarılmıştır. Esneklik türleri beş kategoride aktarılmıştır;

1. Sayısal esneklik: İşverenin, işçilerin miktarını değiştirme serbestisidir.
2. Zamana göre esneklik: İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve artırmak, işçilere ise zamanını dilediği gibi düzenleme imkanı tanımak amacıyla çalışma sürelerini kayganlaştırmak.
3. Fonksiyonel esneklik: İşletmede işgücünün değişik şekillerde kullanılmasını ifade etmektedir.
4. Ücret esnekliği: İşletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestisidir.
5. Uzaklaştırma stratejileri: Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırarak yerine getirilmesidir.<sup>104</sup>

2547 sayılı YÖK yasası kapsamında “Sözleşmeli Personel” ve “Geçici Personel” maddeleri 1980 yılından bu yana esnetilme noktası olmuştur. Üniversiteler

<sup>102</sup> David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, Metis, İstanbul, 1997.

<sup>103</sup> Harvey, a.g.e., s. 164-196.

<sup>104</sup> TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK, Ankara, 1999.

bu esnek işçiliğin pilot uygulama sahası olmuştur. 2000’li yıllardan itibaren Milli Eğitim’de de bu anlayış yaygın hale getirilmektedir;

- Çekirdek kadro yani merkez teşkilatı, müdürler daimi kadroda, diğer öğretmenlerin, memur ve hizmetlilerin de ancak bir kısmı daimi kadrodadır.
- Memurlar, hizmetliler ve öğretmenlerin bir bölümü sözleşmelidir.
- Özel okullarda ve dershanelerdeki öğretmenlerin tümü sözleşmelidir.
- Geçici olarak ücretli öğretmenler çalıştırılmaktadır.
- Öğretmenlerin 200 binden fazlası işsizdir.
- Okulların temizlik ihtiyaçları taşeron firmalar veya bireysel kişiler tarafından sağlanmaktadır.
- Kısmi zamanlı veya geçici statülü hizmetli çalıştırılmaktadır.
- Hizmet veya donanıma ihtiyaç duyulduğunda ihale ile alım söz konusudur.
- Büyük bina yapımlarında ve alt yapısında ihale yaptırılmalıdır.
- Bilgisayar ve donanım bakımları firmalardan hizmet alınarak yaptırılmalıdır.

Esnek çalışma düzenine göre istihdam edilen öğretmenlerin zaman içerisinde iş güvencelerinin verilmesi, bununla ilgili belirli hizmet dönemini aşmış öğretmenlerin özlük haklarının artırılması eğitimin geleceği ve öğretmenlik mesleği açısından önem arz etmektedir.

### **3.4. Türkiye’de Öğretmen Olmak**

Artan öğretmen sayısı ve azaltılan kadrolar, atanma sürecindeki problemler, sözleşmeli öğretmenlik gibi esnek çalışma düzenleri öğretmenleri mesleklerinden uzaklaştırmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin Türkiye Cumhuriyeti kurucu lideri Mustafa Kemal Atatürk tarafından saygın hale getirilmesi için yapılan girişimler ve verilen önem günümüzde maalesef verilmemektedir.

#### **3.4.1. İstihdam Sürecinde Atama Problemleri**

1990 yılından itibaren ülke genelinde yaşanan “diplomalı işsizlik” giderek artış göstermektedir. Bu durum toplumun genelini ilgilendiren sosyal bir yaraya işaret etmektedir. Diplomalı işsizlerin büyük bir bölümü öğretmenlerden oluşmaktadır. Ortaöğretim ve sonrasında eğitim alan ve buna karşın kolaylıkla güvenceli bir iş bulamayan kişiler, maaşlı işlerin azaltılmasıyla birlikte “diplomalı işsizlik” problemini oluşturmaktadır.

Dünya ülkeleri arasında bu durumu yaşayan başka ülkeler de mevcuttur. Neoliberal ekonomik düzenlemeler yapan ülkeler, devlet memurları sayısını azaltırken, özel sektör istihdamının önünü açmış fakat işin güvencesiz olması ve vahşi ekonomik düzen işsizliğe neden olmuştur. Toplumdaki sınıfsal düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda varlıklı olma durumuna göre yüksek gelirli gençler kolaylıkla iş bulurken, düşük gelirli bireyler için iş bulma süreci daha zorlu bir hal almıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı uygulamalarından birisi olan “toplam kalite yönetimi”, “yaşam boyu öğrenme” ve “mesleki yeterlilikler” kavramları gibi piyasaya akreditasyon mekanizmaları ise öğretmenler ve diplomalı işsizler için daha büyük özlük kayıpları, ek süre ve maliyetler getirmektedir. Genellikle üniversitelere bağlı olarak açılan yaşam boyu öğrenme ve sürekli eğitim merkezleri gibi birimler ek sertifika programları aracılığıyla kişilere farklı alanlardan iş bulma vaatleri sunmakta ve giderek artan ekonomik sömürü piyasasını tetiklemektedir.

Eğitim sistemi her geçen gün artan ve derinleşen sorunlarla çürüme sürecine girmektedir. Bu süreçte en fazla etkilenen öğretmenler ve onların öğrencileridir. Geleceğin meslek sahipleri öğrenciler, öğretmenlik mesleğini tercih etmemekte ve idealleri arasına almamaktadır. Ataması yapılmayan öğretmen sorunu, eğitimin öncelikli ve acil çözüm beklenen sorunlarından birisi haline gelmiştir. Öğretmen yetersizliği nedeniyle eğitim- öğretim süreci aksayan öğrenciler bir yanda dururken, diğer tarafta işsizlik ordusu birçok öğretmenden oluşmaktadır. Eğitimde ülke genelinde belirlenen ihtiyaç kadar alım yapılmaması durumu atama bekleyen işsiz öğretmen sayısının artmasına neden olmaktadır.

İşsiz kalan ve defalarca sınav tecrübesi olmasına rağmen atanamayan öğretmenler çeşitli işlerde çalışmaktadır. Bu kapsamda yapılan haberler incelendiğinde ataması yapılamayan öğretmenler içinde fabrikalarda çalışan öğretmenlerin iş kazaları sebebiyle hayatlarını kaybettikleri, bunun dışında işsiz öğretmenlerin intihara yöneldikleri görülmektedir. Buna örnek olarak;

- 21 yaşında Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Matematik Öğretmenliği bölümü mezunu olan K.A. Kastamonu’da intihar etmiştir. 5 Haziran 2019 tarihinde yaşanan bu olay basına da yansımıştır.
- Aydın’da 25 yaşındaki M.Ç. 2014 yılında Sosyal Bilimler Öğretmenliği bölümünden mezun olarak atanamamış ve işsizlik nedeniyle bunalıma girmiştir. 17 Nisan 2018 tarihinde intihar etmiştir.

- Mardin'in Midyat ilçesinde 35 yaşındaki öğretmen G.A. 12 yıldır atama beklemiştir. Atanamayan sınıf öğretmenin psikolojisi bozulduğu ve bu sebeple 18 Temmuz 2019 tarihinde intihar ettiği haberi gazetelerde yer almaktadır.<sup>105</sup>
- Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünden mezun olan 26 yaşındaki H.S. atanamadığı için bir fabrikada çalışmaya başlamış ve işinin 25. gününde iş kazasına kurban gitmiştir.<sup>106</sup>

Yaşanılan bu durumlar sadece intihar eden ve çeşitli sebeplerle hayatını kaybeden öğretmenlere birer örnek niteliğindedir. Öğretmenlerin kendi mesleklerini yapamadıkları için sosyal hayatlarından uzaklaştıkları, çevresel baskı gördükleri, maddi güçlerini sağlayamadıkları bilinmektedir. Bu problemler nedeniyle yaşamlarına son veren öğretmen sayısı son yıllarda 50'den fazladır. Atanamayan öğretmenler ve aileleri her yıl sendikalarla birlikte çeşitli eylemler yaparak, sosyal medya aracılığıyla seslerini yetkililere duyurmaya çalışmaktadır.

#### 3.4.2. İstihdam Sürecinde Sınav Sistemi

İçinde bulunan eğitim sisteminin sürecini yöneten en önemli etkenlerden birisi olan öğretmenler, nitelik olarak sistemin kalitesini arttıran temel unsurdur. Nitelikli öğretmenin seçimi oldukça önemlidir. Etkili bir öğretmen seçimi sürecinin ana hedefi, doğru öğretici personeli seçerek etkin bir öğretim aktivitesini gerçekleştirmektir. Çünkü aranan niteliklere sahip öğretmeni seçerek etkin bir eğitim hizmeti vermek ilk amaç olmalıdır. Öğretmenlerin seçilmesinde öne çıkan avantajlar söz konusudur.

- Öğretmenlerin iyi seçilmesi görevlendirme sürecinin daha iyi kontrol edilmesi konusunda yardımcı olmaktadır.
- Niteliksiz adayların elenmesini kolaylaştırmaktadır.
- Adaylar seçme sürecine kendilerini hazırlamaları sebebiyle niteliklerinde artış olmaktadır.
- Personel seçimindeki mükemmellik, tüm personel sistemini etkilemektedir.<sup>107</sup>

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1985-1991 yılları arasında uygulanan öğretmen seçme sınavı mesleki nitelikler taşımayan bir formatta uygulanmıştır. Bu

<sup>105</sup> Sözcü Gazetesi, 2018-2019

<sup>106</sup> Milliyet Gazetesi, 25.02.2018.

<sup>107</sup> Levent Eraslan, "Öğretmenlik Mesleğine Girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (Kpss) Yönteminin Değerlendirilmesi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi", ISSN: 1303-5134/2004.

yıllar arasında uygulanan sınavın içeriğinde temel niteliklerin ağırlığı, özel alan bilgisi %62,5, genel kültür %12.5 ve pedagojik formasyon %25 olarak belirlenmişken, bakanlık sonrasında sınavda %40-50 genel kültür ve özel alan eğitimi, %50-60 da pedagojik formasyon yeterliği ölçmüştür. 1991 yılında yapılan atamalarda sınava giren bütün öğretmenlerin atanmasına rağmen ülke genelindeki öğretmen açığı kapatılamamıştır. İhtiyaç artışı olan dönemlerde kaldırılan sınav sistemi ihtiyaç fazlası mezunun olması ile birlikte 2001 yılında KMS (Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı) adı altında, 2002 yılında da KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) adı altında yapılmaya başlanmıştır.<sup>108</sup>

2001 yılında KPSS 120 soru genel kültür ve genel yetenek, 120 soru eğitim bilimleri testleri olacak şekilde planlanmıştır. Bu süreçte öğretmenler sadece KPSS sınavı kapsamında atanırken, 2013 yılında alınan bir karar neticesinde KPSS' ye ek olarak Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi(ÖABT) de getirilerek ilk defa 15 Temmuz 2013 tarihinde uygulanmıştır.

2016 yılında 668 sayılı KHK ile yapılan sınavlar haricinde mülakat sistemi eğitimin içerisinde yer edinmiş ve ayrıca sözleşmeli öğretmenliğe geçilmiştir. Mülakat sisteminde KPSS puan sırasına konulmak için alım yapılacak kadronun üç katı aday Bakanlık tarafından seçilerek mülakata alınmaktadır. Mülakat yerleri öğretmenlerin bağlı oldukları illerden farklı illerde yapılmaktadır. Bu süreçte mülakat sisteminin gelmesi ile birlikte "adam kayırmacılık, torpil" gibi durumların olabilmesi ile ilgili yoğun bir eleştiri durumu söz konusu olmuştur. Yürürlüğe konulan OHAL uyarınca ikinci KHK 27 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kararnamenin 4. Maddesinin 5. Fıkrası MEB Teşkilat Kanununa yapılan eklemeler neticesinde sözleşmeli öğretmenlerin 4 yıl boyunca başka bir yere atanmasının önü kapatılmış ve bu süreçte eş durumu tayinleri dahi yapılmamıştır. Bakanlık sözleşmeli öğretmenlere ilk 4 yıldan sonra ayrıca 2 yıl aynı yerde görev yapma durumlarını şart koşmaktadır.

14 Aralık 2017 tarihindeki gazete haberleri kapsamında; mülakatlarda haksızlıkların önünü kapatmak için yeni bir düzenleme üzerinde çalışıldığını duyurulmuştur. Yeni sistem kapsamında sözlü sınava alınacak adaylar belli olduktan sonra güvenlik soruşturması yapılması planlanmıştır. Mülakat sisteminin puan durumundan GEÇTİ-KALDI istemine dönüştürülmesi hedeflenmiştir. Adaylar 60 puanın üzerinde aldıkları takdirde tercih yapmaya hak kazanacaklardır.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Eraslan, a.g.e., 2004, s. 8

<sup>109</sup> Hürriyet Gazetesi, 14.12.2017.

### 3.4.3. Yeni Dönem Atama Politikaları

Atanamayan öğretmen sorunlarının temeli olarak, Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen istihdam politikaları görülmektedir. Bakanlığın kadrolu, ücretli öğretmen ve sözleşmeli gibi statülerde istihdam yapıyor olması büyük bir problem olarak görülmektedir. 2010 yılı itibarıyla hizmet içerisindeki her 100 öğretmenden 10 tanesinin sözleşmeli, 8 tanesinin de ücretli olarak görev yaptığı bilinmektedir. Güncel koşullarda 300 binden fazla öğretmen atama beklerken, sözleşmeli ve ücretli statüde öğretmen alımı yapılması sendikalar tarafından eleştirilmektedir. 2012 yılında yürürlüğe giren 4+4+4 eğitim düzenlemesi, öğretmenlerin niteliklerinde de ciddi değişikliklere neden olmuştur. Eğitimin omurgası olan temel eğitimde sınıf öğretmenlerinin öncesinde istihdam problemleri olmazken bu sistem onları da mağdur etmiştir.

Yetiştirilen öğretmenlerin nitelikleri ve atama durumları tartışılırken YÖK 27 Ağustos 2009 tarihinde pedagojik formasyon ile ilgili kararını açıklayarak, 2014 yılında farklı fakültelerden mezun 60 bin öğrenciye formasyon vereceğini açıklamıştır. Bu politikalar kapsamında ilgili yıllarda formasyon eğitimi verilmiştir.

Her yıl ortalama 40 bin öğretmen atamasının yapıldığı son birkaç yıl içerisinde öğretmen başına 20 öğrenci düşmektedir. Buna karşılık Eğitim Fakültelerinden 70 bin öğretmenin mezun olması sebebiyle bu istihdam yeterli olmamaktadır. 2002 yılında Başbakan Erdoğan yaptığı miting kapsamında "Sınavsız öğretmen olunacaktır" ve "Mezun olacak ve atanacaksınız" gibi söylemlerde bulunurken yıl 2014'ü gösterdiğinde Başbakan Erdoğan bu sefer, bir öğretmenin "size oy yok" demesi üzerine "O oy senin olsun. Biz spekülasyonlara girmeyiz" cevabını vermiştir. Eski MEB Bakanı Ömer Dinçer ise "Öğretmenler yem bekleyen güvercinler gibi" sözleri ile öğretmenlik mesleğini zedeleyici tavırlar sergilemiştir.

30.06.2004 tarih ve 5204 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasasında farklı kariyer grupları tanımlanmıştır. Bu tanımlamayla bir okul içerisinde birbirinden farklı sekiz kariyer grubu oluşturulmuştur;

1. Müdür
2. Müdür yardımcısı
3. Başöğretmen
4. Uzman öğretmen
5. Öğretmen
6. Aday öğretmen



7. Sözleşmeli öğretmen (kadroda olmayarak, sosyal sigortalar kapsamında eğitim yılına bağlı olarak sözleşme yapılmaktadır. 2008/2009 eğitim öğretim döneminde anaokulları ve eğitim kurumlarındaki usta öğreticilerle birlikte 96.553 öğretmen bulunurken bu sayının bir kısmı 2011 yılında 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kadroya alınmıştır.)
8. Ücretli Öğretmen (Öğretmen açığı yaşanan okullarda eğitim fakültesi mezunu veya farklı fakültelerden mezun, emekli olan öğretmenlerden ders saat ücretli olarak öğretmen istihdam edilmektedir. Bu sayı her dönem değişkenlik göstermektedir.)<sup>110</sup>

“Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” kapsamında uzman öğretmenlik sınavı ve uygulamaları 2006 yılından itibaren yapılmamıştır. Bu uygulama Milli Eğitim Bakanlığı'nın başarısız olduğu pek çok uygulamadan birisi olarak hafızalarda yer edinmiştir. Uygulamaların yapıldığı dönemde mesela “Başöğretmen” kıdemine sahip olmuş bir öğretmenin uygulama sonrasında haklarında küçük bir ücret farkı haricinde değişiklik olmamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı bu uygulama ile öğretmenliği “ihtisas mesleği” konumundan “kariyer mesleği” konumuna taşımak istemiş olsa da, uygulama esnek çalışma ilkelerinin temelinde bulunan “ücret esnekliği” ni” daha fazla hissettirerek, öğretmenler arasında sosyal problemlere yol açmıştır. Emeğin güvencesizleştirilmesi öğretmenler için geçerliliğini korumaktadır. 1990 yılı itibariyle yapılan her güncel düzenleme, sektörde ayrıma, kadro durumunun değişmesine ve kariyer basamaklarındaki ayrışmalara neden olmaktadır ve buna bağlı olarak özlük haklarında kayıplara yol açmaktadır.

#### **3.4.5. Atanan Öğretmenlerin Mesleğe Başlama Süreci**

Öğretmenlik mesleğinin zaman içerisinde farklı koşullar ve nitelikler gerektirdiği bilinmektedir. Bu durum öğrencilerin ihtiyaçlarına, değişen sisteme ve topluma göre şekillenmektedir. Öğretmenlik mesleğinde ülke genelinde ve OECD ülkelerinin çoğunluğunda aday öğretmenlik sistemi uygulanmaktadır.

Alıştırma/adaylık süreci, mesleğe yeni başlayan öğretmenler veya öğretmen adayları için sağlanan yapısal bir destek programıdır. Adaylık sürecinde öğretmenler kendilerinden daha deneyimli öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını izlemde bulunarak, belirli ücret karşılığında tecrübe edinirler. Bu süreçte eğitim programlarının içeriği ve uygulanış biçimlerinden, kişisel tavsiye ve yardımlara kadar birçok destek bulunmaktadır. Aday öğretmenlik sistemi bir nevi mentorlük gibidir.

---

<sup>110</sup> Adnan Gümüş ve İhsan Çetin, **Öğretmen İşsizliği ve Dershane Öğretmenliği**, 2014.

Aday öğretmenlik sürecinde ve sonrasında hizmet içi eğitim programları ile öğretmenler, diğer meslektaşlarından ve profesyonel uzmanlardan destek alırlar. Özellikle öğretmenler mesleğe ilk başladığı zamanlarda daha fazla desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlere görevlerinin başlangıç yılında çeşitli destek programları uygulanmaktadır.

Avrupa Komisyonu'nu tarafından hazırlanan raporda öğretmenlerin mesleği çeşitli sebeplerle bırakmaları ve bu süreçte desteklenmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması vurgulanmıştır.<sup>111</sup> Öğretmenlerin özellikle ilk yıllarını kapsayan adaylık sürecinin olumlu yansımaları kişilerin öğretmenlik mesleğine bağlılıklarını arttırmaktadır. Mesleğe olan bağlılık öğrencilerin daha iyi koşullarda eğitim almasını ve nitelikli eğitim ortamının sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Mevcut eğitim sisteminde öğretmenlerin adaylık süreçleri tepkilere neden olsa da OECD ülkeleri içerisinde aday öğretmenlik sistemi eskiden beri uygulanmaktadır. 26 farklı eğitim sistemi içerisinde adaylık süreci zorunlu bir program haline getirilmiştir. Aday öğretmenlik sistemi ülkelerin eğitim sistemleri içerisindeki uygunluğuna göre değişiklik göstermektedir. Aday öğretmenlik sistemlerinin uygulanmasında bazı ülkelerde adaylık tamamlandığı zaman, bazılarında da eş zamanlı olarak öğretmenlik görevine başlama imkanı bulunmaktadır. Almanya, Fransa, Lüksemburg ve Avusturya'da alıştırma/adaylık süreci, öğretmenlik eğitimi süresinde gerçekleştirilir. Adaylık sisteminin sonunda yapılan bir sınavdan başarılı olma durumlarında da aday öğretmen, meslek hayatına başlayabilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin ilk yılı, bilgilerin uygulamaya aktarılması sürecini kapsamı sebebiyle karar verme yılıdır. Öğretmenlik mesleğinin ilk yılında zorlanmalar olabilir. Bu süreçte öğretmenler mesleği bırakma kararı alabilirler. Türkiye'de bu süreçte mesleği bırakma isteği mesleğe duyulan aidiyetle ilgili değildir. Mesleğin maddi anlamda beklentileri karşılamaması durumu söz konusudur.

Aday öğretmenlik döneminin bir kültürlenme süreci olarak görülmesi, okul kültürü içerisinde öğretmenlerin meslekteki ilk yıllarının ilerleyen dönemler için etkili olduğu bilinmektedir. Bu süreçte aday öğretmenlere imkanların ve yardımların fazla tutulması, ilerleyen dönemler için öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarını güçlendirecek yetidedir. Öğretmenler arasında paylaşım ve mentorlük kültürünün artırılması gerekmektedir. Öğrenme ihtiyaçlarının karşılandığı bir ortamda mesleki yaşamın

---

<sup>111</sup> European Commission/EACEA/Eurydice, 2018.

daha nitelikli ilerleme gösterdiği de bilinmektedir. Öğretmenlerin öğrenme ihtiyaçları hizmet içi eğitimlerle de desteklenmelidir.

Bu süreçte öğretmenler aday öğretmenlik sisteminin birçok ülkede benzer bir uygulamasının olduğunu, bununla birlikte hizmet içi eğitimlerin de meslek yaşantılarında önemli bir destek olduğunu bilerek mesleğe başlamaktadırlar.

### **3.5. İstihdamın Eğitim Üzerindeki Etkisi**

Eğitim sürecinin en önemli boyutu eğitim kalitesidir. Eğitim kalitesinin en temel organlarından birisi öğretmendir. Öğretmenlerin nitelikli olması verilen eğitimin kitlesini de etkilemektedir. Eğitimin kalitesini artırılması için eğitimcilerin desteklenmesi ve iş doyumları önem kazanmaktadır. Yeni arayışlarda olan eğitimciler buldukları sosyal yapı içerisinde kaliteli eğitimin bir ayağının da öğretmen istihdamından geçtiğini bilmelidir. Eğitimde yeni yaklaşımların ve felsefelerin belirlenmesi, eğitimcilerin yenilikleri desteklediklerini göstermektedir. Eğitimciler bir rehber olarak öğrencilere destek vermektedir.

Eğitimdeki kalitenin ve alınan verimliliğin başlıca etkeni öğretmendir. Nitelikli olan öğretmenler başarının artması konusunda çaba göstermektedir. Kaliteyi yakalamak isteyen ülkeler öncelikli olarak öğretmen eğitime yatırım yapmaktadır. Eğitim sistemini denetleyen ve insan kaynağı üzerinde profesyonel yatırımlarda bulunan toplumlar istenilen niteliğe kavuşabilmektedir. Çünkü ham insan kaynağını nitelikli kişiliklere dönüştürme becerisi; siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel başarının lokomotifidir. Ham insan kaynağını nitelikli kişiliklere dönüştüren kişilerden biri ise öğretmendir. Yetenekleri ortaya çıkarmak için uğraşan öğretmenler öğretim ve bilgi alış-verişini destekleyerek, öğrenci kişiliğinin etkileşimine dayalı bir süreç geliştirirler.

Öğretmenlerin ülkenin her bölgesinde ayırım olmaksızın istihdam edilmesi gerekmektedir. Toplumlardaki eğitim eşitliğinin sağlanabilmesi için öncelikli olarak her bölgede ve her okulda ihtiyacı karşılayacak öğretmen bulunmalıdır. Türkiye’de istihdam problemi çözüldüğü ve öğretmen eğitiminin nitelikli hale getirildiği zaman, öğretmenlik meslek olarak kişilerin daha fazla tercih edebilecekleri ama ilgili şartlarını sağlamakta zorlanacakları bir meslek haline gelecektir. Kaliteli eğitim anlayışı toplumların beklentilerine göre farklılık gösterebilmektedir fakat hizmet kalitesinin yükseltilmesi, mesleki kalitenin yükseltilmesine bağlıdır. Yalnızca istihdam etmekle sorun çözülmese bile en önemli adım bu şekilde atılmaktadır.

### 3.6. Eğitimin Bugünü ve Geleceği

Eğitimin günümüz koşullarında değersizleşmesi söz konusudur ve toplumda meslek olarak öğretmenliğin olumsuz bir algı oluşturduğu görülmektedir. Sosyolojik açıdan incelendiğinde toplumların öğretmenlik mesleğine bakış açılarının bu derece problemli olması siyasi anlamda eğitim politikalarındaki değersizleşme ile ilişkilidir. Eğitim politikalarındaki bu gerileme dönemi, öğretmen yetiştirmedeki olumsuz tutumlar ve eğitim sistemindeki yenilemelerin ihtiyaca cevap vermemesinin aynı döneme denk gelmesi sebebiyle eğitim sistemi Türkiye Cumhuriyeti için şu an bir kaos ortamını beraberinde getirmektedir.

Eğitim sistemi içerisindeki başarısızlıklar son zamanlarda öne çıkmaktadır. Bu başarısızlıkların sebepleri olarak eğitim istihdamı, öğretmenlerin eğitimlerindeki niteliksizlik, özel okulların etkileri gösterilmektedir. Atanamayan öğretmenler ve istihdam problemi de eğitimin önündeki engellerden birisidir. Eğitim ortamı bugün dikkatle incelendiğinde atanamayan öğretmenler, sınav sistemlerindeki problemler ve baraj altı kalan öğrenciler, okulların imkansızlıkları ve yetersizlikleri, uluslararası sınavlardaki başarısızlıklar ve bütün bunların sonucunda gerçekleşen kalitesiz eğitim gibi problemlerle tam bir kaos ortamını andırmaktadır. Eğitimdeki kalitesizliğe bir örnek vermek gerekirse 2019 yılı Üniversite Temel Yeterlilik Sınavı sonuçları ele alındığında öğrencilerin ortalamaları; Türkçe 40 soruda 14,7 doğru, Sosyal Bilimler 20 soru 6,7 doğru, Fen Bilimleri 20 soruda 2,2 doğru, Matematik 40 soruda 5,7 doğru olarak belirlenmiştir. Binlerce öğrenci sınavda barajı geçememiş, bazı öğrenciler kalem dahi oynatamamıştır. Sadece bir sınav bile günümüz eğitim sisteminin vahametini açıkça ortaya koymaktadır. Barajı geçemeyen, kalem dahi oynatamayan öğrencilerin örgün eğitim içerisinde 'takdir ve teşekkür' gibi belgeleri almaya hak kazanmaları da ayrı bir muammadır.

Eğitim sisteminin yeni arayışları her dönem devam etmektedir. Aristo'dan bu yana öğretmen, öğrenci ve okul odaklı olan eğitim sistemi öğrenmeye yöneliktir. Bu mantıkta öğretmen bilgi kaynağı ve öğrenciler de öğrenen konumundaydı. Eğitim modelleri o dönemde devletin halktan ve insandan beklentilerine göre değişim göstermekteydi. İçeriğin değişmesi yolu ve yöntemi değiştirmemekteydi. Geçmişten günümüze bilginin temel kaynağı olarak okul, öğretmen, kütüphane kullanılırken, günümüzde en önemli bilgiye erişim kaynağı bilgisayar ve internettir.<sup>112</sup>

Okullarda eğitim dışında en önemli etken, öğrencilerin akranlarıyla iletişimi, sosyal hayatları, arkadaşlık ilişkileridir. Sosyal medyanın insan hayatına girmesi ile

<sup>112</sup> Abbas Güçlü, "Eğitimde Yeni Arayışlar Neden Şart?", eğitimajansı.com, (Erişim tarihi:20.07.2019)

birlikte çocukların akranları ile olan ilişkilerinde ve dahası okulla, ailelerle olan ilişkilerinde farklılıklar meydana gelmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte gençlerin kontrollerini sağlamak daha zor bir hal almıştır. Çin, Güney Kore, Asya gibi ülkelerde gençlerin kontrol edilmemesi problem olarak görülmektedir. İsviçre’de yeni arayışlar mevcuttur. Eğitimin günümüzdeki durumu ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından verilen öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Bireysel olarak eğitim modelleri ön plana çıkmalıdır,
- Öğrencilerin hayalleri ve idealleri doğrultusunda üretmeyi destekleyici eğitim modelleri uygulanmalıdır,
- Diplomaya dayalı eğitimin yerine modüler olarak eğitim modelleri söz konusu olmalıdır,
- Bir üst kademedeki okula girmeye hak kazanmak için gerekli merkezi sınav sistemleri ortadan kalkmalıdır,
- Eğitimi devlet finanse etmemelidir,
- Özel okulların temelinde mesleki eğitim baz alınmalıdır,
- Meslek çeşitliliği oluşturularak, geçmiş dönemde aktif olan ama kullanımı yitirilen meslekler yok olmalıdır.<sup>113</sup>

Eğitimcilerin gelecek dönemler için iyileştirme önerileri ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın gelecek planı olarak açıklanan 2023 Eğitim Vizyonu birbiri ile örtüşmemektedir. 2023 Eğitim Vizyonu olarak lanse edilen gelecek dönem uygulamaları, günümüzde eğitimin fazlasıyla iyi olduğu durumu varsayılarak planlanmış gibidir. 2023 Eğitim Vizyonu için hazırlanan kaynaklarda Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk tarafından “Önceki yıllarda derslik sayısı, öğretmen ataması, okullaşma, dijital altyapı gibi konularda yapılan niceliğe dair atılımları, nitelikle tamamlamanın tam vaktidir. 2023 Eğitim Vizyonu, Türk Millî Eğitim Sistemi'nin nicelik ve erişimle ilgili sorunlarının birçoğunu geride bıraktığımız şu günlerde, önümüzdeki döneme ait nitelik devrimini gerçekleştirmek konusundaki kararlılığımızı, tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır.” sözleri ile temel amaç belirlenmiştir. Bu sözlerde vurgulanan amaçlar içerisinde temel durum öğrencilerin ileriye yönelik başarıları, meslek seçimleri, Dünya vatandaşı olma vizyonları gibi konular baz alınmamıştır.

23 Ekim 2018 tarihinde açıklanan 2023 Eğitim Vizyonu bilgilendirme toplantıları 30 civarında il genelinde yapılmıştır. Vizyon belgesinde, 21. yüzyıl becerilerine sahip, yeteneklerinin farkında olan, sosyal zekâsı yüksek, akademik

---

<sup>113</sup> Güçlü, a.g.e., 20.07.2019.

olarak başarılı, bilimsel bilgiyi yorumlayabilen, uygulayabilen, nitelikli bireyler yetiştirerek dünyayı takip etmenin önemine vurgu yapılmıştır. Eğitim sisteminin merkezine bireysel yetenekler alınarak geliştirileceğinin ve akademik öğrenmenin yanında etkinliklerle çocukların bütüncül gelişimine hizmet edileceğinin bilgisi verilmiştir. Bu kapsamda yayınlanan vizyon belgesinin günümüz eğitim gerçeklerini göz önünde bulundurup bunlara çözüm üretmeden, 2023 planlamasını yapması bir sorun oluşturmaktadır.

2023 Eğitim Vizyonu raporu kapsamında uygulamaya dayalı eğitim sisteminin merkezini öğrenci odaklı alması önem kazanmaktadır. Vizyon oluşumu kapsamında en önemli vurgunun eğitimin bilimsel temelli olması gerekliliğini vurgulamasıdır. Ortaya çıkarılan vizyon raporunda ülke gündeminin göz önünde bulundurulmadan planlandığı ve bu dönüşüm sürecinin siyasi açıdan farklı amaçlarının olduğu öngörülmektedir. Öğretmenleri etkileyen önemli değişiklikler şu biçimde verilmektedir;

1. Sertifikaya dayalı pedagojik formasyon yerine lisansüstü düzeyde öğretmenlik mesleği uzmanlık programı açılacak.
2. Sözleşmeli öğretmenlerin zorunlu görev sürelerinin kısaltılmasına ilişkin çalışmalar yapılacaktır.
3. Ücretli öğretmenlerin ücretleri iyileştirilecek.
4. Öğretmenler bir yan dal sahibi olacak.
5. Öğretmenlik meslek kanunu çıkarılmasına ilişkin hazırlık çalışmaları yapılacaktır.

Son olarak; bu başlıkların tamamı eğitim sisteminin en önemli konuları arasında yer almaktadır. Eğitim dünyası, vizyon belgesinde değinilen tüm bu başlıkların altının doldurulmasını, eğitimin bilimsel, nitelikli bir modele dönüşmesini beklemektedir. Beklentilerin karşılanması noktasında Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatına ve bakana büyük sorumluluk düşmektedir. Bu sorumluluklar kapsamında ülkenin bütçesi, günümüz eğitim durumu, öğretmen istihdamı göz önünde bulundurularak hareket edilmeli ve daha gerçekçi hedefler belirlenmelidir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ve sonraki araştırmacılar için önerilere yer verilmektedir.

Bilgi toplumlarının, geçmiş dönemlerde hüküm sürmüş olan sanayi toplumlarından en büyük farkı gelirlerinin endüstriyel üretimden değil, bilgiden ve bilgiyi kullanma durumlarından elde edilmesidir. Bilgi toplumlarının bilgiyi elde etmesi, üretmesi ve günlük pratiklerde kullanılması için yol göstericilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin bilgiyi yaygınlaştırma çabaları önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin geçmişten günümüze eğitim süreçleri, aldıkları eğitimin niteliğinin artırılması konusunda katkı sağlamaktadır. Toplumun aydınlatılmasında bir öncü konumunda olan öğretmenlerin yetiştirilmesinden istihdam edilmesine kadar kamu içerisindeki yeri ve önemi siyasi, toplumsal ve hukuki boyutlarıyla ele alınmıştır.

Gelişmekte olan devletler kamuda görev alacak çalışanlarını belirledikleri ilkeler doğrultusunda istihdam etmektedirler. Toplumda üretimin güçlenmesini ve yenilenmesini sağlamak amacıyla başlatılan memur istihdamı kamunun her alanında yaygınlaştırılmaya başlanmıştır. Kamu kurumlarında görev alan kişilerin görev, sorumluluk ve ihtiyaçları belirli düzenlemeler ile günümüzdeki şeklini almıştır.

Kamu personel rejiminin ortaya çıkması sürecindeki en büyük belirleyici devletin karar merkezidir. Kamu personel rejiminin bir üst yapı olarak belirlenmesinde sermaye birikim ve üretim biçimleri etken olmaktadır. Kamu personellerinin istihdam edilmesi süreci kamu hukuku çerçevesinde ele alınmıştır. Bu minvalde kamu personellerinin değişen hükümetler akabinde belirli yasalarla sağlamlaştırılmış olan istihdam süreçleri ve görevleri esnek bir yapının kurbanı olmaya başlamıştır. Yapılan dönüşüm süreci, devletin sosyo-ekonomik yaşamdaki ağırlığının azaltılmasına karşılık olarak yeni bir piyasa çalışma ilkeleri çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan yeni kamu istidamı süreci de “statüye dayalı çalışma rejiminden sözleşmeliliğe dayalı çalışma rejimine geçiş” olarak ele alınmıştır.

Eğitim hizmetlerinin ilkeleri devlet tarafından yapılan ihtiyaçlar ve istekler neticesinde belirlenmektedir. Kamu hizmeti olarak bilinen eğitim faaliyetleri

öğretmenlerin mesleklerindeki çalışma statülerini de doğrudan ele almaktadır. Öğretmenlik mesleği bir kamu görevi, bu mesleğin mensupları da kamu görevlisi olarak adlandırılmaktadır. Öğretmenlerin eğitim ve öğretim üzerindeki ilerici görüşleri ve devletin siyasi olarak destekleyici unsuru, 1970 sonrasında değişerek yerini yeni liberal yaklaşımlara bırakmıştır. Bu yaklaşımların neticesinde siyasi faktör öğretmenlik mesleği ve eğitim faaliyetleri üzerinde belirleyici etken olmuştur. Yeni liberal yaklaşımlar beraberinde kamusal niteliği olan hizmetlerin dünya ölçeğinde serbest ticarete konu edilmesine neden olmuştur. Kamu yönetiminde yaşanan değişimler ve reformun etkileri çalışanların esnek bir anlayışla istihdam edilmelerine yol açmıştır. Bu esnek istihdam süreci çalışanların güvenli olarak çalışma hayatına katılmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Bu “esnek istihdam” süreci öğretmenlik mesleğinde MEB içerisinde “sözleşmeli öğretmenlik” olarak kendisine yer bulmuştur.

Yeni liberal politikalar eğitim alanında dünya çapında görülen etkilerin bir ürünü olarak yaygınlaştırılmıştır. Yapılan hizmetlerin serbestleşmesi konusu kapitalist sisteme olan yakınlığın arttığına dair önemli ipuçları vermektedir. Her sektörde görülen özelleştirme politikaları eğitim sektöründe de kendisine yer bulmuştur. Eğitimin ve okulların özelleştirilmesinde hız kazanılması neticesinde, istihdam sorunu yaşayan öğretmenler bir yandan da “sözleşmeli öğretmenlik” sistemi ile istihdam edilmek zorunda bırakılmışlardır. Bu özelleştirme faaliyetleri, okullardan, öğretmen yetiştirme politikalarına kadar eğitimin her alanına yansyarak öğretmenlik mesleğinin kalitesinin ve itibarının düşmesine yol açmıştır. Eğitimde kalitenin artırılmasını sağlamak için; katılımcılığın sağlanması, eğitim harcamalarında gönüllü olmaya teşvik edilmesi, bilimsel temellere dayalı olarak müfredat ve kazanımların oluşturulması, uygulamalı eğitimin artırılması, demokratik-sosyal-dışa dönük bireylerin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Eğitim sistemlerinde içinde bulunan döneme uygun olarak öğretmen yetiştirilmesinde yetkili kurum olan eğitim fakültelerinin öğretmen adaylarının niteliğini arttırmak için gerekli donanıma sahip olmaları gerektiği bilinmektedir. Eğitim fakültelerinin müfredat ve programları yeniden düzenlenirken, yetiştirdiği öğretmen sayısının da kontenjanlara bağlı olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Öğretmen profilinin “Köy Enstitüleri” mantığı çerçevesinde uygulamaların artırılarak elde edilmesi, gelecek dönemlere ayak uydurma kolaylığı için 21. Yüzyıl becerilerinin kazandırılması, eğitim vizyonunun yeniden düzenlenmesi temel ihtiyaç durumudur.



Eğitiminde niteliğin artması için sistem değişikliğine gidilmesi ve bu durumda öğrencilerin güncel ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Yeni eğitim vizyonunda gelecek dönemlerde yapılması planlanan değişikliklerin ülke gündemine ve koşullarına göre revize edilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin istihdam edilmeden önceki ve sonraki dönemlerde farklı sorunlarına karşı önlemler alınmalı ve eğitimin nitelikli hale getirilmesi öğretmenlerden başlanmalıdır.

Öğretmenlerin istihdam edilmesi, yetiştirilmesi ve aday öğretmenlik sistemleri gelişmiş ülkelerin uygulamaları ile paralellik kazanmalıdır. Öğrencilerin başarı durumları değişen uygulamalardan sonra kontrol edilmelidir. Bu süreçte en çok yapılması gereken daha az sistem değişikliğine gidilerek, eğitim sisteminin başarıyı ivmeli biçimde artmasını sağlayacak kalıcı sistemlerin geliştirilmesidir.

Sonuç olarak; eğitim hizmetlerinin bir vatandaşlık hakkı olduğu bilinmektedir. Bu durum göz önüne alınarak kişilerin haklarının korunması, istihdam yapısının yeniden düzenlenmesi, ğretmen yetiştirme politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Devlet politikalarında zaman içinde yaşanan değişikliklerle, öğretmenlerin çalışma koşulları, maaş durumları ve özlük hakları istenmeyen bir durum haline getirilerek esnek istihdam süreci hakimiyet göstermeye başlamıştır. Bu dönüşüm süreci kamu personelleri içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı rneği üzerinden en yaygın hisseden meslek statüsünde olan öğretmenler özelinde incelenmiştir, bunun yanında sağlık personelleri de bu durumdan günümüzde payına düşeni almaya başlamıştır. Sadece eğitim sisteminde değil kamunun her alanında ilerleyen esnek personel istihdamının özelleşmeye bağlı olarak da artış göstermesi öngörülmektedir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

AKYILDIZ Hüseyin, *Türkiye'de İstihdamın Analitik Dinamiği*, 1. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara, 2006.

ASLAN Onur Ender, *Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe*, TODAİE Yayını No:326, Ankara, 2005.

AYDIN Mehmet, *Eğitim Yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Hatipoğlu, 2010.

ERDOĞAN İrfan, *Çağdaş Eğitim Sistemleri*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

ERYILMAZ Bilal, *Kamu Yönetimi*, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1998.

ERYILMAZ Bilal, *Kamu Yönetimi*, Genişletilmiş 3. Baskı, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1997.

GÖZLER Kemal, *Türk Anayasa Hukuku*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

GÖZÜBÜYÜK Şeref, *Yönetim Hukuku*, 21. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2004.

GÖZÜBÜYÜK A. Şeref ve KİLİ Suna, *Türk Anayasa Metinleri 1839-1980*, AÜSBF Yayınları, No:496, Ankara, 1982.

GÜLER Birgül A., "*Sistemin Yönetimi: Yapı ve İşleyiş*", AÜSBF Personel Yönetimi Ders Notları (2004/2005) içinde, Ankara, 2005.

GÜLER Birgül A., *Kariyer Sistemi ile Kadro (İş Sınıflama) Sistemi*, AÜSBF Personel Yönetimi Ders Notları (2004/2005) içinde, Ankara, 2005.

GÜLER Birgül Ayman, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, İmge Kitabevi, Ankara, 2015.

GÜMÜŞ Adnan ve ÇETİN İhsan, *Öğretmen İşsizliği ve Dershane Öğretmenliği*, Ankara, 2014.

GÜNŞOY Bülent, *Küreselleşme: Bir Varoluş Çözümlemesi*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006.

HAMİTOĞULLARI Beşir, *Kapitalist Ülkelerde Devlet Müdahalesinin Anlamı ve Türkiye'deki Durum*, Türkiye Ekonomi Kurumu Yayınları, Ankara, 1973.

HAN Ergül, *Kalkınma Ekonomisi*, Eskişehir, ETAM A.Ş. Matbaası, 2002.

HILL Napoleon, *Düşün ve Zengin Ol*, Altın Kitaplar, 2007.

- KANTOS Züleyha Ertan, **Federal Almanya Cumhuriyeti Eğitim Sistemi**, (Ed. Ali Balcı), Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, 1. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2007.
- KAYA Yahya Kemal, **İnsan Yetiştirme Düzenimiz (Politika-Eğitim-Kalkınma), Geliştirilmiş**, 10. Baskı, Ankara:2000.
- KİRBY Fay, **Köy Enstitüleri**, 2012. 5. Basım
- KİRBY Fay, **Türkiye'de Köy Enstitüleri**, İmece Yayınları, İstanbul, 2010.
- KELEŞ Ruşen, **Yerinden Yönetim ve Siyaset**, Ankara: Cem Yayınları, 1998.
- LİPMAN Matthew, **Thinking in Education**, 2008.
- MEMDUHOĞLU Hasan Basri, **Avusturya Eğitim Sistemi**, (Ed. Ali Balcı), Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, 1. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2007.
- Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu, 2. Baskı, TODAİE Yayınları, Ankara, 1966.
- ÖREN Kenan, **Sosyal Politika**, 1. Baskı, Pelikan Yayıncılık, Ankara.
- ROSANVALLON Pierce, **Refah Devletinin Krizi**, Çev., Burcu Şahinli, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004.
- SAKAOĞLU Necdet, **Cumhuriyet Dönemi Eğitim Tarihi**, Cep Üniversitesi İletişim Yay., İstanbul, 1993.
- SARAN Ulvi, **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma**, Atlas Yayıncılık, Ankara, 2004.
- SÖZEN Süleyman, **Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.
- ŞAYLAN Gencay, **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**, Ankara: İmge Kitabevi, 1995.
- ŞİRİN Hüseyin, **Eğitim Sisteminde Özel Dershaneler**, 2000.
- TANSEL Aysıt, **Türkiye'de Özel Dershaneler: Yeni Gelişmeler Ve Dershanelerin Geleceği**, 2013.
- TÜRKOĞLU Pakize, **Tonguç ve Enstitüleri**, Yapı ve Kredi Yayınları, İstanbul, 2007.

YALMAN Ahmet Emin, **Yarının Türkiye'sine Seyahat**, Cem Yayınları, İstanbul, 1990.

YILDIRIM Ali ve ŞİMŞEK Hasan, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, İmge Yayıncılık, 2019.

YILMAN Mustafa, **Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri**, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2006.

## MAKALE

AYSAL Necdet, "Anadolu'da Aydınlanma Hareketinin Doğuşu: Köy Enstitüleri". **Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi**, 2005.

BEDİR Eyüp, "Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim- İstihdam İlişkisi" , **Kamu İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2002.

DOĞRAMACI İhsan, "Atatürk ve Eğitim", **Atatürk Araştırmaları Merkezi Dergisi**, C. I, No 3.

ERASLAN Levent, Öğretmenlik Mesleğine Girişte Kamu Personeli Seçme Sınavı (Kpss) Yönteminin Değerlendirilmesi, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, ISSN: 1303-5134/2004.

LEBLEBİCİ Doğan Nadi, "Disiplin ve Uygulama Açısından Kamu Yönetiminin "Kimlik Krizine" Yeni Bir Bakış", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Mayıs, Cilt:25 No: 1,15- 24, 2001.

LEBLEBİCİ Doğan Nadi, "Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya İlişkin Bir Çalışma", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 21, 99- 118, 2008.

SAPANCALI Faruk, "1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:4, Sayı:3, Ocak 1998.

TAN Turgut, "Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Hizmeti Yaklaşımı", **Anayasa Dergisi**, (Cilt 8),233- 252, 1991.

TAN Turgut, "Kamu Hizmeti, Özelleştirme ve Bürokrasinin Azaltılması Üzerine", **Türk İdare Dergisi**, S.378,73- 90, 1998.

TUTUM Cahit, "Yeni Personel Rejimi Üzerine", **Amme İdaresi Dergisi**, c:3, s:3, Ankara, Eylül 1970.

ÖMÜRGÖNÜLŞEN Uğur, "The Emergence of A New Approach to the Public Sector: The New Public Management", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 52, No1-4,517- 565, 1997.

YILDIRIM Ali, "Öğretmen Eğitiminde Çatışma Alanları ve Yeniden Yapılanma". *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 2011, 1(1), 1-17.

## TEZLER

AKAR İlhan, *Türkiye’de İstihdam Politikası*, 1990, s. 22-25, (Yayımlanmış Doktora Tezi)

## KANUNLAR

5580 Özel Eğitim Kurumları Kanunu

657 Devlet Memurları Kanunu

## İNTERNET KAYNAKLARI

GÜÇLÜ Abbas, "Eğitimde Yeni Arayışlar Neden Şart?", eğitimajansı.com, (Erişim tarihi:20.07.2019).

Aljazeera Türk Gazetesi, www.aljazeeraturk.com.tr, (Erişim tarihi:15.10.2013).

TC. Cumhurbaşkanlığı, <http://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (Erişim tarihi: 21.03.2019)

Cumhuriyet, "Köy Enstitüleri ile İlköğretim Okulları Birleştirildi", 28 Ocak 1954, Yıl. 29, No. 10596, s. 7.

European Commission/EACEA/Eurydice, www.europeancommission.com, (Erişim tarihi:20.07.2019).

Hürriyet Gazetesi, www.hurriyetgazetesi.com.tr, (Erişim tarihi:14.12.2017).

Hacettepe Üniversitesi, "Türkiye’de Öğretmen Eğitimi ve İstihdamı: Mevcut Durum ve Öneriler", [http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/OgretmenEgitimi-istihdam\\_Raporu.pdf](http://www.egitim.hacettepe.edu.tr/belge/OgretmenEgitimi-istihdam_Raporu.pdf) (Erişim tarihi: 02.02.2019)

GÖZLER Kemal, "Kanun-i Esasi Maddeleri", <http://www.anayasa.gen.tr/1876ke.htm> 2019 (Erişim tarihi:02.02.2019).

Milli Eğitim Bakanlığı, “Cumhuriyet Döneminde İlköğretime Öğretmen Yetiştirme Tarihi Gelişimi”,  
[https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/160/dursunoglu.htm](https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/dursunoglu.htm) (Erişim tarihi: 11.03.2019)

Milliyet Gazetesi, [www.milliyetgazetesi.com.tr](http://www.milliyetgazetesi.com.tr), (Erişim tarihi:25.02.2018).

Sözcü Gazetesi, [www.sozcugazetesi.com.tr](http://www.sozcugazetesi.com.tr), (Erişim tarihi:2018-2019).

TBMM Başkanlığı, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa24.html> (Erişim tarihi 11.04.2019).

TBMM, “1961 Anayasası”, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> (Erişim tarihi: 11.04.2019).

TİSK, ‘Çalışma Hayatında Esneklik’, TİSK, Ankara, 1999.

OECD. (2014). Education at a glance 2014: OECD indicators. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. (Erişim tarihi:04.07.2019).

YÖK. (2018a). Öğretmen yetiştirme lisans programları. [http://www.yok.gov.tr/documents/10279/41805112/AA\\_Sunus\\_+Onsoz\\_Uygulama\\_Yonergesi.pdf](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/41805112/AA_Sunus_+Onsoz_Uygulama_Yonergesi.pdf) (Erişim tarihi:22.01.2019).

YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 03.02.2019)

Zaman Gazetesi, [www.zamangazetesi.com.tr](http://www.zamangazetesi.com.tr) ,(Erişim tarihi:14.10.2013).

**EKLER**  
2018 SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLİK MÜLAKAT TABAN PUANLARI

Alan Adı	Öncelik	Taban Puan
Adalet	1	65,41882
Aile ve Tüketici Hizmetleri	1	59,34225
Almanca	1	51,79847
Arapça	1	53,45165
Beden Eğitimi	1	61,29216
Bilişim Teknolojileri	1	50,07098
	2	56,23573
Biyoloji	1	69,52356
Büro Yönetimi	1	51,35351
Coğrafya	1	51,40563
	2	57,63153
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	1	52,74021
Denizcilik / Gemi Yönetimi	1	54,38040
	2	70,91021
Denizcilik/Gemi Makineleri	1	58,99974
Din Kült. ve Ahl. Bil.	1	50,13732
El San. Tek./El Sanatları	1	70,66270
El San. Tek./Nakış	1	68,54107
Elektrik-Elektronik Tek./Elektrik	1	61,39514
Elektrik-Elektronik Tek./Elektronik	1	62,42309
Felsefe	1	73,07086
Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji	1	50,50692
Fizik	1	62,89335
Fransızca	1	56,62289
Gazetecilik	1	64,04383
Gıda Teknolojisi	1	56,95837
Giyim Üretim Teknolojisi	1	85,08023
Görsel Sanatlar	1	53,08156
Grafik ve Fotoğraf/Fotoğraf	1	53,88767
Grafik ve Fotoğraf/Grafik	1	56,83279
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetler	1	51,24088
Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri	1	78,14980
Hasta ve Yaşlı Hizmetleri	1	60,08050
Hayvan Sağlığı / Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı / Hayvan Yetiştiriciliği	1	50,86296
İ. H. L. Meslek Dersleri	1	51,30107
İlköğretim Matematik Öğr.	1	55,43199
İngilizce	1	50,12859
İnşaat Tek./Yapı Dekorasyon	2	68,95202
İnşaat Tek./Yapı Tasarımı	1	73,18529
	1	50,92205
Kimya/Kimya Teknolojisi	2	55,11307
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	1	72,67614
Laboratuvar Hizmetleri	1	57,74075
Makine Tek./Makine Ressamlığı	1	53,93386
Makine Tek./Makine ve Kalıp	1	67,15260
Matbaa/Matbaa Teknolojisi	1	69,11444
Matematik	1	51,06832
Metal Teknolojisi	1	72,93152
Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	1	65,41788
Motorlu Araçlar Teknolojisi	1	54,66227
Müzik	1	50,61842
Okul Öncesi Öğrt	1	50,54976

Alan Adı	Öncelik	Taban Puan
Özel Eğitim	1	55,40644
	2	58,25164
Radyo-Televizyon	1	66,53621
Rusça	1	66,36742
Sanat ve Tasarım/Dekoratif Sanatlar	1	65,55169
Sanat ve Tasarım/İç Mekan Dekorasyon	1	67,96507
Seramik ve Cam Teknolojisi	1	63,12443
Sınıf Öğretmenliği	1	50,06648
Sosyal Bilgiler	1	50,13609
Tarım Tek./Tarım/Bahçe Peyzaj	1	65,68488
Tarım Tek./Tarım/Bahçe ve Tarla Bitkileri	1	59,78700
Tarih	1	63,76294
Tasarım Teknolojileri	1	63,00913
Teknoloji ve Tasarım	1	51,42860
	2	65,20604
Tekstil Teknolojisi/Trikotaj	1	62,12146
Tekstil Tek./Tekstil	1	72,64128
Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme	1	63,87227
Türk Dili ve Edebiyatı	1	56,20690
Türkçe	1	50,02219
Uçak Bakımı/Uçak Elektronikleri	1	57,31596
Uçak Bakım/Uçak Gövde-Motor	1	53,69000
Ulaştırma Hizmetleri	1	61,58718
Yiyecek İçecek Hizmetleri	1	50,49228



## SÖZLEŞMELİ PERSONEL MÜLAKAT TAKVİMİ (2019)-ÖRNEK

## 2019 YILI ÖĞRETMEN ATAMA VE YERDEĞİŞTİRME TAKVİMİ

ATAMA VE YER DEĞİŞTİRMELER	TARİH
Öğretmenlerin mazerete bağlı yer değiştirme işlemleri.	<p>I. Aşama Başvurular : 02 Ocak 2019 – 07 Ocak 2019</p> <p>II. Aşama Tercihler : 10 Ocak 2019 – 16 Ocak 2019</p> <p>Atamalar : 18 Ocak 2019</p> <p>İlişik kesme işlemleri 21 Ocak 2019 tarihinden itibaren yapılabilecektir.</p>
20.000 Sözleşmeli öğretmenin; sözlü sınav merkezlerinin ilanı, sözlü sınav merkezi tercihlerinin alınması, sözlü sınavların yapılması, sonuçların ilanı ve itiraz süreci, tercihlerin alınması, atama işlemleri.	<p>Ön Başvuru Alınması, Sözlü Sınav Merkezlerinin İlanı, Sınav Merkezi Tercihlerinin Alınması : 19 Kasım 2018 – 23 Kasım 2018</p> <p>Adayların Sözlü Sınava Ahnacıkları Sınav Merkezlerinin İlanı : 03 Aralık 2018</p> <p>Sözlü Sınavların Yapılması : 10 Aralık 2018 – 31 Aralık 2018</p> <p>Sonuçların İlanı : 15 Ocak 2019</p> <p>İtiraz ve Sonuçlanması : 16 Ocak 2019 – 18 Ocak 2019</p> <p>Tercihlerin Alınması : 28 Ocak 2019 – 1 Şubat 2019</p> <p>Atamalar : 7 Şubat 2019</p>
Öğretmenlerin il içi yer değiştirme işlemleri.	<p>Başvurular : 21 Mayıs 2019 – 24 Mayıs 2019</p> <p>Atamalar : 29 Mayıs 2019</p> <p>İlişik kesme işlemleri 14 Haziran 2019 tarihinden itibaren yapılabilecektir.</p>
Öğretmenlerin iller arası isteğe bağlı ve zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirme işlemleri.	<p>Başvurular : 10 Haziran 2019 – 14 Haziran 2019</p> <p>Atamalar : 18 Haziran 2019</p> <p>İlişik kesme işlemleri 28 Haziran 2019 tarihinden itibaren yapılabilecektir.</p>
Öğretmenlerin mazerete bağlı yer değiştirme işlemleri.	<p>I. Aşama Başvurular : 05 Ağustos 2019 – 09 Ağustos 2019</p> <p>II. Aşama Tercihler : 22 Ağustos 2019 – 27 Ağustos 2019</p> <p>Atamalar : 29 Ağustos 2019</p> <p>İlişik kesme işlemleri 02 Eylül 2019 tarihinden itibaren yapılabilecektir.</p>

## 1980 SONRASI TÜRKİYE'DE KAMU REJİMİ TABLOSU

İSTİHDAM STATUSU		MEMUR				SÖZLEŞMELİ PERSONEL					GEÇİCİ PERSONEL	İŞÇİ		
ALT İSTİHDAM BİÇİMİ		657	657'den istisna tutulan diğer memurlar*	Diğer Kamu Görevlileri			657/4-B ve 7/15754 Sayılı B.K.K na göre İstihdam	Örgüt Yasalarına Göre Kadro Karşılığı Söz. ile İstihdam	Örgüt Yasalarına Göre Sözleşme ile İstihdam	4924 Sayılı Yasa	399 Sayılı KHK	-	Surekli	Geçici
YÖNETSEL BİRİM				2914	2802	926								
Merkezi Yönetim	Merkez	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	
	Taşra	+				+	+	+	+		+	+	+	
Yerel Yönetim	Belediyeler	+				+					+	+	+	
	İl Özel İdareleri	+				+					+	+	+	
KIT	-	+				+				+	+	+	+	

# T.C. Resmî Gazete

Tesis tarihi: 7 Teşrinievvel 1336

İdare ve yazı işleri için Başvekalet Müdevvenat Müdürlüğüne müracaat olunur.	28 KÂNUNUEVVEL 1929 CUMARTESİ	SAYI: 1382
--	----------------------------------	------------

## KANUNLAR

### Maaş Kanununun sekizinci maddesinin tadiline dair kanun

Kanun N°: 1538 Kabul tarihi: 14/12/1929

Madde 1 — 20 haziran 1927 tarih ve 1108 numaralı Maaş Kanununun sekizinci maddesinin ilk fıkrası aşağıdaki şekilde tadil edilmiştir.

( Resmî bir vazife ifası için memuriyet mevkîinden ayrılanların ve memurin kanununun 78, 79, 84 üncü maddelerinde yazılı mezuniyetleri istimal eyleyenlerin yerlerinde vekâleten vazife görenlere üç aydan ziyade devam eden müddet için.

Ve refiki olmayan ve yahut aynı daire ve müessesede içindeki refikleri arasında ihtisas veya zaman sebebiyle vazifesini ifa edebilecek kimse bulunmayan memurların mezuniyet veya muvakkat memuriyetleri halinde yerlerine hariçten getirilecek vekillere ve birinci fıkradaki ahval haricinde bir vazifeye vekâlet edenlere işe başladıkları tarihten itibaren aşağıdaki şekillerde maaş verilir. )

Madde 2 — Bu Kanun neşri tarihinden muteberdir.

Madde 3 — Bu Kanunun hükümlerini icraya İcra Vekilleri Heyeti memurdur.

21/12/1929

### 28 mayıs 1928 tarih ve 1324 numaralı Damga Resmî Kanununun on üçüncü maddesinin sekizinci fıkrasının tadiline dair kanun

Kanun N°: 1541 Kabul tarihi: 14/12/1929

Madde 1 — 28 mayıs 1928 tarih ve 1324 numaralı Damga Resmî Kanununun on üçüncü maddesinin sekizinci fıkrası aşağıdaki şekilde tadil edilmiştir:

8 — Her türlü ihale kararları ( ihale bedeli üzerinden bin kuruşta on para)

Madde 2 — Bu Kanun neşri tarihinden muteberdir.

Madde 3 — Bu Kanunun hükümlerini icraya Maliye ve Adliye Vekilleri memurdur. 21/12/1929

### Teşviki Sanayi Kanununun 26 ve 42 inci maddelerinin tadili hakkında kanun

Kanun N°: 1543 Kabul tarihi: 14/12/1929

Madde 1 — Teşviki Sanayi Kanununun 26 inci maddesi şu suretle tadil edilmiştir:

Sanal bir müessesenin ahara devir veya icarı takdirinde o müessesenin istifade ettiği müsaade ve muafiyetler dahi aynen yeni sahip veya müstecire intikal ve müessesenin başka yere nakli halinde muafiyetler aynen devam eder. Ancak işbu nakil, devir veya icar muamelesinin altı ay zarfında tahriren İktisat Vekâletine ihbarı ve muafiyet ruhsatnamesinin tebdilinin talep edilmesi mecburidir. Aksi takdirde ruhsatname hükümsüz addolunur.

Madde 2 — Mezkûr kanunun 42 inci maddesi şu suretle tadil edilmiştir:

Bu kanunun neşriden evvel muafiyet ruhsatnamesi alınmış bulunan bilûmum müesseseler 1 kânunuevvel 1329 tarihli Teşviki Sanayi Kanunu muvakkatinin hitamı müddetine kadar eski müsaade ve muafiyetlerden istifadeye devam edebilirler. Bunlardan müracaat edenler sınıflarına göre ve bu kanun ahkâmına tevfikân yeniden muafiyet ruhsatnamesi almak hakkını haizdirler.

Madde 3 — Bu Kanun neşri tarihinden muteberdir.

Madde 4 — Bu Kanunun ahkâmını icraya İcra Vekilleri Heyeti memurdur. 21/12/1929

## İLÂNLAR

## Gümrükler Umum Müdürlüğünden :

1 — Umum Müdürlük binasının cümle kapısında mevcut plâna tevfikân inşa ettirilecek lâstiklik bedeli keşfi olan 400 lira üzerinden 20 gün müddetle ve münakasası aheniye ile münakasaya konulmuştur.

2 — Şartnameler Gümrükler Umum Müdürlüğü Levazım Müdürlüğünden alınabilir.

3 — Talipler yüzde yedi buçuk teminat akçesi bulunan 30 lirayı hamilen 11kânunusani 1930 tarihine müsadef cumartesi günü saat 14 te Umum Müdürlükte müteşekkil mübayaası komisyonuna müracaatları.

## Devlet Demiryolları ve Limanları umumî İdaresinden :

225 adet masa, dolap, yazhane kapalı zarfla münakasaya konulmuştur.

Münakasa 20 ikinci kânun pazartesi günü saat 13,30 da Ankarada Devlet Demiryolları İdaresinde yapılacaktır.

Münakasaya iştirak edeceklerin teklif mektuplarını ve muvakkat teminatlarını aynı günde saat 14 e kadar Umum Müdürlük kalemine vermeleri lâzımdır.

Talipler münakasa şartnamelerini 5 lira mukabilinde Ankarada, Mâlzeme dairesinden, İstanbulda Haydarpaşa mağazasından tedarik edebilirler.

## §

470 meçe ve 200 çam travers kapalı zarfla münakasaya konulmuştur.

Münakasa 15 ikinci kânun 1930 çarşamba günü saat 15,30 da Ankarada Devlet Demiryolları İdaresinde yapılacaktır.

Münakasaya iştirak edeceklerin teklif mektuplarını ve muvakkat teminatlarını aynı günde saat 15 e kadar Umumi Müdürlük kalemine vermeleri lâzımdır.

Talipler münakasa şartnamelerini iki lira mukabilinde Ankarada mâlzeme dairesinden, İstanbulda Haydarpaşa mağazadan iedarik edebilirler.

## Ankara Mahkemesi Asliye Birinci Hukuk Dairesinden :

Ankaranın dış hisarda demir fırka mahallesi ismi ve Diyanet İşleri Heyeti Müşavere Mümeyyizi Ali Rıza Efendinin 5 numaralı hanesinde mukime İsmet Hanım tarafına

Kocanın Hazim Efendi tarafından aleyhinize ikame olunan boşanma davasından dolayı istidanın bir sureti on gün zarfında cevap vermeniz için ikametgâhınızda, berayi tebliğ gönderilmiş isde ikametgâhınızda bulunmadığınızdan dolayı bîlâ tebliğ mübaşir tarafından ve mahalle heyeti ihtiyariyesinden, muta ilmühaberde de ikametgâhınızda da bulunmadığınız anlaşılmış ve müddeiye ilânen tebligat icrasını talep etmiş ve talebi muvafık kânun görülerek, tahkikat hakimliğince de iki buçuk ay müddetle ilânen tebligat icrasına karar verilmiş olduğundan tarihi ilândan itibaren bir buçuk ay zarfında müracaat etmeniz aksi halde hakkınızda giyaben muamele ifa olunacağı tebliğ makamına kaim olmak üzere ilân olunur.

## Ankara Üçüncü Sulh Hakimliğinden :

Akıl hastalığıyla malûl bulunan ve imalâtı Harbiye Fişek Fabrikası ustalarından (295) tevellütü Şükrü Efendinin şifa buluncaya kadar mezkûr fabrikada çalışan (108) numaralı tesviyeci kantarcı oğullarından İsmail oğlu Fehmi Efendinin 16 teşrimevvel 1929 tarihinde vasi nasp ve tayin edildiği kanunu medeninin 371 inci maddesi mucibince ilân olunur.

## Ankara Merkez Eytam Müdiriyetinden :

Eytam sandıklarından ve bu meyanda Ankara Eytam Sandığına emanet ve muhalefat ve veresei kibar ve gâip hisseleri hazineye devr edilmiş olmakla ashabı istihkakın 1513 numaralı kânun mucibince şubat 930 gayesinden evvel buldukları mahallerin en büyük malmemurlarına istida ile müracaat etmeleri ve bu bapta müracaat vesikası almaları lüzumu ilân olunur.

## Kozaklı Sulh Hukuk Mahkemesinden :

Aylıdan İbrahim oğlu Refet ile Aksarayın kara ziyareet kariyesinden Ali oğlu İdris aralarında cereyan eden 171 buçuk lira alacak davasından dolayı müddeialehy İdrisin giyabında karar verildiğinden ilân tarihinden itibaren beş gün zarfında Kozaklı Hukuk Mahkemesine müracaatla itirazını dermeyan etmesi ve yevmi muhakeme olan 29/12/1929 pazar günü mahkemeye gelmesi aksi halde davaya sabit nazariyle bakılacağı ilân olunur.

## İzmirde Türkiye Palamutçuları Anonim Şirketinden :

1 kânunuevvel 1929 tarihinde akti mukarrer fevkalâde heyeti umumiye içtimasında lâzımgelen nisabi ekseriyet hasıl olmadıgundan tekrar aynı ruzname müzakerat ile 6 kânunusani 1930 pazartesi günü saat on dört buçukta şirketin merkezi idaresinde içtima edilmesine karar verildiği ve binaenaleyh asaleten veya vekâleten yüz hisseye sahip olan hissedarları kiraman yevmi mezkûrdan lâakal on gün evvel şirket yazhanesine müracaatla duhuliyeye varakaları ilân olunur.

## Yalvaç Asliye Mahkemesinden :

Yalvaçın surk kariyesinden Hasan oğlu İbrahim'in tescil davasının muhakemesinde kariyede vaki canibi yemini sahibi mülk misafirhanesi yesarı cephesi tarik arkası sahibi mülk ve yine kariyede can'bi yemini misafirhane cephesi yol arkası dağ ve canibi yemini Bekir oğlu Hasan yesarı sahibi mülk ve tarik cephesi yine tarik ve yine kariyede tarafi rab'i tarik ile mahdüt dört bap hanenin tescilini talep etmiş ve muamele lazimesi de ifa bu bapta muhakeme 30 kânunuevvel 1929 tarihine muallak bulunmuş olduğundan işbu dört bap haneye mülkiyet iddiasında bulunacakların tarihi itândan itibaren 15 gün zarfında Yalvaç Hukuk Mahkemesine vesakî resmîyeleriyle müracaatları ilân olunur.

*Başvekilât Müdaverat Matbaası*

## ÖĞRETMENLERİN BRANŞ BAZINDA ATAMA DURUMLARI

Yıl	Değişken	Öğretmenlik Grubu (Branş)												
		Okul Öncesi Ö.	Sınıf Ö.	İlköğretim Matematik Ö.	Fen ve Teknoloji Ö.	Sosyal Bilgiler Ö.	Türkçe Ö.	Bilişim Teknolojileri Ö.	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ö.	İngilizce Ö.	Görsel Sanatlar Ö.	Müzik Ö.	Beden Eğitimi Ö.	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Ö.
2007	En düşük atama puanı	70,804	74,020	78,982	87,012	81,663	73,743	69,026	68,231	71,097	70,661	53,684	75,068	70,978
	Mezun olan aday sayısı	2367	10926	2586	3466	3566	4014	1143	993	2831	1294	693	2137	355
	Atanan aday sayısı	2341	12541	2297	1684	1214	3344	1892	839	2816	712	784	1305	1532
	Kpss'ye katılan aday sayısı	15023	30089	4745	10756	12442	7946	3145	1396	12509	5455	1844	14026	3467
	Atanma oranı (%)	15,6	41,6	48,4	15,7	9,8	42,1	60,2	60,1	22,5	13,1	42,5	9,3	44,2
2008	En düşük atama puanı	72,355	76,650	82,078	86,187	81,185	81,617	73,373	50,163	71,438	70,323	52,604	74,084	59,314
	Mezun olan aday sayısı	2797	13116	2659	3559	3563	4132	1260	1591	3156	1274	692	2103	345
	Atanan aday sayısı	2246	11571	2357	2475	1199	1726	2063	1691	4597	727	917	1323	1443
	Kpss'ye katılan aday sayısı	18406	32313	5925	12350	14418	10113	4115	2148	14797	5790	2086	12871	3982
	Atanma oranı (%)	12,2	35,8	39,8	20,0	8,3	17,1	50,1	78,7	31,1	12,6	43,9	10,3	36,2
2009	En düşük atama puanı	45,638	75,860	84,167	84,842	80,102	82,203	77,966	37,360	73,512	70,889	57,232	73,413	55,247
	Mezun olan aday sayısı	2959	10351	2770	3886	3834	4440	1315	1407	2958	1329	709	2186	374
	Atanan aday sayısı	17625	10596	1957	2341	1355	1624	1420	2281	3622	443	685	872	1764
	Kpss'ye katılan aday sayısı	21512	29441	6442	13243	16094	11999	4391	2442	16434	6125	2246	11739	4028
	Atanma oranı (%)	81,9	35,9	30,4	17,7	8,4	13,5	32,3	93,4	22,0	7,2	30,4	7,4	43,8
2010	En düşük atama puanı	49,220	72,805	85,305	85,416	78,884	83,743	69,361	12,955	73,512	67,812	49,220	69,361	20,985
	Mezun olan aday sayısı	2505	7322	2176	3026	3092	3306	1322	1338	2846	1287	640	2147	467
	Atanan aday sayısı	7424	16520	2555	2721	1986	2279	1545	3609	5560	987	1393	2227	2777
	Kpss'ye katılan aday sayısı	17910	25232	6147	12494	15657	12177	4555	2142	16008	6248	2258	10428	4556
	Atanma oranı (%)	41,5	65,5	41,6	21,8	12,7	18,7	33,9	168,5	34,7	15,8	61,7	21,4	60,9
2011	En düşük atama puanı	54,102	69,002	87,112	86,962	82,314	86,834	86,627	32,080	75,093	69,762	52,068	69,743	25,096
	Mezun olan aday sayısı	2426	6270	2172	2968	2911	3163	1346	1462	2665	1269	560	2080	467
	Atanan aday sayısı	3306	7643	1041	1095	691	1009	276	742	2723	316	561	1006	776
	Kpss'ye katılan aday sayısı	13728	16725	5691	12080	16499	12570	4384	2250	15288	6920	2147	10651	3167
	Atanma oranı (%)	24,1	45,7	18,3	9,1	4,2	8,0	6,3	32,9	17,8	4,6	26,1	9,5	24,5
2012	En düşük atama puanı	56,277	87,422	78,606	82,741	79,353	80,243	87,215	0	75,435	68,476	50,600	66,480	55,003
	Mezun olan aday sayısı	3189	8239	3187	3916	3930	3995	1667	2043	3085	1373	688	2110	470
	Atanan aday sayısı	4527	324	4154	3479	2313	4924	313	2463	3140	767	1048	2560	1834
	Kpss'ye katılan aday sayısı	14815	16243	7469	14672	19022	14904	5603	3340	15782	7710	2454	12659	7442
	Atanma oranı (%)	30,6	1,9	55,6	23,7	12,2	33,0	5,6	73,7	19,9	9,9	42,7	20,2	24,6
2013	En düşük atama puanı	67,721	82,716	62,712	72,191	75,615	71,804	77,154	50,057	66,939	68,642	54,916	65,591	50,093
	Mezun olan aday sayısı	3821*	9092*	3979*	5681*	4884	4681*	2486*	2660*	3825*	1544*	805*	2448*	*
	Atanan aday sayısı	2390	3514	4738	3596	2413	4005	1928	2800	6278	576	420	1942	2432
	Kpss'ye katılan aday sayısı	17425	20865	6399	13795	19419	13739	6502	3632	14729	7429	2389	11082	8015
	Atanma oranı (%)	13,7	16,8	74,0	26,1	12,4	29,2	29,7	77,1	42,6	7,8	17,6	17,5	30,3

