**Silgi kullanmanın en maliyetli olduğu alan eğitim politikalarıdır**

2018-2019 eğitim-öğretim yılının, büyük emeklerin harcandığı, idealist katkıların yapıldığı bir dönemin daha sonuna gelmiş bulunuyoruz. Fedakârca çalışmalarından dolayı tüm eğitim çalışanlarına teşekkür ediyoruz.

Topyekûn kalkınmanın merkez üssü olarak eğitimi belirleyen ülkeler, küresel rekabette geri kalmamak adına eğitim sistemlerini daha verimli, daha etkili ve daha kaliteli hâle getirmek için sürekli bir çaba göstermektedir. Son yıllarda eğitim alanında başarılı reformlara imza atmış ülkeler, öğretmenlerinin niteliğini artırmak, okulların kapasitelerini geliştirmek, eğitim ortamlarını zenginleştirmek, sadece bilgi sunmak değil karakter eğitimini de önceleyecek şekilde hareket etmektedir.

Yaşamakta olduğumuz küresel bilgi çağında bütün öğrencilerin zamanın ruhuna uygun yeni becerilere ihtiyaç duyduğu konusunda herkes hemfikirdir. Evrensel ile yerel dinamikleri sentezleyebilen, farklılıkları zenginlik bilen, bilimsel, irfani derinliğe ve hikmete sahip, analiz yeteneği olan, olaylara eleştirel bakabilen, ahlaklı, adil, dürüst, erdemli, sorumluluk sahibi nesiller yetiştirmek eğitimde temel hedeftir. Bunun için olmazsa olmaz ve vazgeçilmez faktör ve en büyük aktör, mesleğini seven idealist öğretmendir.

Öğretmenlerin işlerinden memnuniyetleri ya da memnuniyetsizlikleri, eğitimin niteliğini, dolayısıyla ülkenin geleceğini ilgilendirmektedir. Öğretmenlerin umutsuzluğa kapılmalarını önlemek ve onlardan kaliteli hizmet almak için, kendilerine en başta iyi bir eğitim sistemi, iyi çalışma ortamı ve iyi imkânlar sunulmalıdır. Başta Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere, sorumluluk sahibi herkes, öğretmenlerin içinde yaşadığı durumun ‘mutsuz mecburlar’ üretme potansiyeline sahip olduğunun farkına varmalı ve bütünsel çözüm üretme gayreti içine girmelidir.

Yeni döneme eski sorunlarla girilmemeli, beklentileri karşılayacak adımlar atılmalı, vaatler icraata dönüştürülmelidir.

**Sözleşmeli öğretmenlik kaldırılmalı, sözleşmeli öğretmenlere verilen sözler yerine getirilmelidir**

Kamu personel sisteminin temel yaklaşımı; insan onurunu öncelemek, insan haklarına saygılı olmak, saygın iş ilkesine dayanan mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma şartları olmalıdır. Bu eksende öğretmen istihdamında sözleşmeli öğretmenliğin temel istihdam şekli olarak kabul edildiği algısını güçlendiren adımlar ve uygulamalar, büyük ve güçlü Türkiye iddiası ve hedefiyle bağdaştırılabilir değildir. Öğretmenlerin anayasal haklarını sınırlayan, aile bütünlüğünü bozan, eşleri birbirinden, çocukları da anne babalarından 6 yıl boyunca ayrı bırakan, öğretmeni eşi ile işi, sağlık ile işsizlik arasında tercihte bulunmaya zorlayan, öğretmenler odasında ayrımcılık oluşturan, öğretmenlik mesleğini ve öğretmenin itibarını zedeleyen sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına derhal son verilmeli, sözleşmeli öğretmenler kadroya geçirilmelidir.

Sözleşmeli öğretmenlere, kadroya geçirilmeleri süreçlerine ilişkin kalıcı bir düzenleme yapılması beklenmeksizin mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği hakkı başta olmak üzere, kadrolu öğretmenlere tanınan haklar verilmelidir. Sözleşmeli öğretmenlere verilen sözler yerine getirilmeli; kadroya geçiş sürecine yönelik 3+1 konusunda yasal düzenleme Meclis tatile girmeden bir an önce çıkarılmalıdır.

**Ek gösterge vaadi artık yerine getirilmelidir**

Ek gösterge düzenlemesinin ne zaman gerçekleşeceği konusundaki belirsizliğin ivedilikle giderilmesi, bu konuda verilen vaadin yerine getirilmesi eğitim çalışanlarının en büyük beklentisi ve haklı talebidir. Siyasi irade tarafından verilen sözün üzerinden bir yıl geçmesine rağmen henüz somut bir adım atılmamış olması, haklı beklentinin hüsrana dönüşmesi tehlikesini içinde barındırmakta ve sosyal maliyeti artırmaktadır. Ek gösterge konusundaki düzenleme; çalışma barışı, iş motivasyonu, çalışan memnuniyeti ve hizmet kalitesinin artırılması ekseninde, sadece belli kadro unvanları bazında değil, tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde yapılmalıdır.

**Eğitimcilere şiddete karşı yasal düzenleme yapılmalıdır**

Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun hâline gelmiştir. Şiddet eylemlerinde, mevcut yasal düzenlemelerin bu fiillere karşı caydırıcı nitelikte ceza öngörmemesi ile şiddet uygulayan kişilerin bu eylemlerinin adli ve idari makamlarca önemsenmeyeceği ve ciddi bir ceza yaptırımıyla karşılaşmayacakları inancı önemli bir rol oynamaktadır. Bu itibarla eğitim çalışanlarına karşı eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı şiddet eylemlerine yönelik önleyici ve koruyucu nitelikte cezai ve hukuki tedbirlerin alınması elzemdir. Eğitim çalışanları, kendilerine yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık, şiddete uğrayan çalışana da hukuki koruma sağlayacak nitelikte yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini acilen talep etmekte ve beklemektedir. Bunun önüne geçilmesi için, eğitim çalışanlarına şiddete karşı yasal düzenleme talebiyle imza kampanyası düzenledik; olayların yaşandığı illerde tepkimizi haykırdık, şiddet mağduru eğitimcilere destek olduk, tüm illerde kitlesel basın açıklamaları gerçekleştirerek konunun vahametini ortaya koyduk.

Bu doğrultuda, eğitim çalışanlarına karşı tehdit, cebir ve şiddet kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi, eğitimcilere yönelik şiddet eylemlerinin tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması ve şiddet mağdurlarına bakanlıkça hukuki yardım yapılması noktasında yasal düzenleme yapılmalıdır.

**Yeni ortaöğretim modeli mağduriyet üretmemelidir**

Yeni ortaöğretim sisteminin kamuoyuna açıklanmasının ardından, konuya ilişkin muhtelif ek açıklamalar yapılmıştır. Önerilen sistem ile ilgili en önemli ve temel belirsizlik, sistemin hangi okul türlerinde uygulanacağına dair bir açıklama yapılmamış olmasıdır. Yeni model ile birlikte imam hatip liseleri, meslek liseleri ile fen ve sosyal bilimler liseleri gibi lise türlerinin de ortadan kalkacağı konusunda bir kaygı ve belirsizlik olduğu görülmektedir. Ortaöğretim ders çizelgelerinin değiştirilmesi, öğretim programları, ders kitapları ve öğretmen norm kadro hesabını doğrudan etkileyen çok önemli bir husustur. Öğretmenleri ve öğrencileri doğrudan ilgilendiren böylesine önemli bir konuda ortaya çıkacak pozitif ve negatif durumların çok iyi hesaplanabilmesi için bu değişim sürecinin sahada olan, emek veren, ter döken, işin içinde yoğrulan taraflarla olgunlaştırılması daha isabetli sonuçlar ortaya çıkarabilir. Eğer bundan sonrası için belli bir olgunlaştırma takvimi izlenecekse tüm paydaşların bu sürece dâhil edilmesi yerinde olacaktır. Ciddi bir pedagojik gerekçe olmadan, ders sayısı ve sürelerinde büyük bir azaltmaya gitmek sorunludur. Bizim talebimiz, açıklanan çizelgenin bir taslak olarak düşünülmesi ve paydaşlarla istişare edilerek olgunlaştırılmasıdır. Bakanlık, bir sunumla açıkladığı ders çizelgelerine ilişkin kapsamlı bir dosya hazırlamalı ve kamuoyuyla paylaşmalıdır.

**2023 Eğitim Vizyonu’ndaki belirsizlikler giderilmeli, hedefler öngörülen takvim dâhilinde gerçekleştirilmelidir**

2023 Eğitim Vizyonu Belgesi, eğitim sistemimizde gerçekleştirilmesi düşünülen dönüşüm alanlarının tespiti ile bu dönüşümün kapsamını belirlemesi ve buna dair bir yol haritası ortaya koyması yönüyle, eğitim sisteminin günübirlik politika değişikliklerinden korunması, eğitimin aktörleri ve paydaşlarına bir gelecek vizyonu çizmesi, eğitim politikasının karar alma ve icra makamlarına politika ve program belirleme noktasında kılavuz olma imkânı sağlaması açısından önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. Ancak Belge’de bazı belirsizlikler de mevcuttur. Öngörülen dönüşümlerin, eğitim çalışanlarının mevcut özlük haklarına ve çalışma şartlarına muhtemel etkileri de göz önünde bulundurularak bu alanda oluşabilecek olumsuzluklar giderilmelidir. Ekonomik beklentileri karşılayacak adımların, hazırlık ve tasarım sürecinde mutlak surette göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

**Yönetici görevlendirme sürecinde belirsizlikler giderilmelidir**

2018-2019 eğitim-öğretim yılına damgasını vuran eğitim kurumları yönetici görevlendirme yönetmeliğinin yeniden değiştirileceği ve görevlendirme usulünün sil baştan ele alınacağı söylemi, yöneticiler arasında huzursuzluğa ve tedirginliğe yol açmıştır. Özellikle yönetici görevlendirme takviminde yapılan ertelemeler, belirsizlik kuşkularını artırmıştır. Bakanlık, eğitim kurumları yöneticiliği sisteminde, yönetici görevlendirme sürecinin aksayan yönlerinin düzeltilmesi ile kazanılmış hakların korunması, tecrübeden, bilgi birikiminden istifade edilmesi arasında adil bir denge kurulmasına özen göstermelidir.

Proje okullarında dört ya da sekiz yıllık görev süreleri sona eren yöneticilerin kazanılmış hakları gözetilmeli, diğer eğitim kurumlarına yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuru yapma hakkı kendilerine tanınmalıdır.

**Öğretmensiz sınıf kalmamalı, atamalar kadrolu yapılmalıdır**

Eğitimin niteliğinin artırılması ve okullar/bölgeler arasındaki nitelik farkının kapatılması, okullarda boş ders kalmamasına ve sınıflarda sadece kadrolu öğretmenlerin bulunmasına bağlıdır. Türkiye’nin OECD ortalamalarında öğretmen başına düşen öğrenci sayılarına ulaşması için yaklaşık 130 bin öğretmen açığı vardır. Öte yandan, 2023 Eğitim Vizyonu’nda 5 yaş çocukların tamamının okul öncesi eğitim kapsamına alınması hedefi dikkate alındığında, 14 bin ek öğretmen ihtiyacı daha söz konusu olmaktadır. İhtiyaç olmasına rağmen yeterli atama yapılmamakta, yeterli aday bulunduğu hâlde atama yapılıp ihtiyaç karşılanmamakta; bu durum ‘önce eğitim’ iradesiyle çelişmektedir.

Öğretmenlik mesleği tamamen kadrolu hâle getirilmeli; hiçbir ders boş geçmeyecek şekilde, hiçbir sınıfa ücretli öğretmenin girmesine gerek kalmadan öğretmen açığı kapatılacak sayıda atama yapılmalıdır.

**Yer değişikliği sürecindeki aksaklıklar giderilmelidir**

Öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin karşılanamaması ve mevcut sistemin ürettiği adaletsizlikler, mağduriyetlerin yanı sıra çalışma barışının bozulmasına ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Yer değişikliği taleplerinin adil ve hakkaniyete uygun sonuçlar üretecek şekilde yeniden ele alınarak bir takvime bağlanması gerekmektedir.

**Öğretmenlerin haklarını garanti altına alacak ve öğretmene destek olacak bir meslek kanunu beklentisi karşılanmalıdır**

Teklif ettiğimiz ve bir an evvel çıkmasını istediğimiz Öğretmenlik Meslek Kanunu, mevcudun tekrarı olmamalı, öğretmenlerin haklarını geliştirecek, mesleki itibarlarını daha da artıracak, mali konularda iyileşme sağlayacak şekilde ele alınmalıdır. Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun şekillenme sürecinde öğretmenlerimizin mesleki tecrübelerine müracaat edilmeli, kanunun masadaki hazırlığı kadar sahadaki pratik sonuçlarının da önemi göz önünde bulundurularak eğitim paydaşlarının katkısına ve katılımına fırsat verilmelidir. Öğretmenlerin görev, yetki, hak ve sorumluluklarının belirlendiği, mesleki gelişim ve kariyer basamaklarının ve iş güvencelerinin tanımlandığı, öğretmene destek niteliğinde bir meslek kanunu daha fazla zaman geçirilmeden çıkarılmalıdır.

**Kariyer basamakları sistemi mesleki gelişim esasında yeniden kurgulanmalıdır**

Anayasa Mahkemesi’nin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme uygulamasına yönelik olarak verdiği iptal kararı ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun, mahkeme kararıyla kariyer basamağı unvanı elde edilemeyeceği noktasındaki içtihadı sonrasında kariyer basamakları sürecinin yasal belirliliğe kavuşturulmaması, adeta unutulmaya terk edilmesi pek çok hak kaybına yol açmıştır. Paydaşların görüşleri ve talepleri doğrultusunda herkesin yararlanmasına açık, özgün, maddi ve manevi açıdan tatminkâr bir kariyer sistemi ivedilikle hayata geçirilmelidir. Öğretmenlerin niteliğinin artırılması ve mesleki gelişimleri bağlamında gerçekleştirilecek politika süreçlerinde kariyer basamakları sistemine yeniden işlerlik kazandırılmalıdır.

**Okulların donanım ihtiyacı karşılanmalı, okullara doğrudan ödenek tahsis edilmelidir**

Okullar arasındaki nitelik farkının sebeplerinden biri de fiziki altyapı ve donanım eksikliğidir. Okullarımızın laboratuvar, yabancı dil sınıfı, bilgisayar sınıfı ve ders kitabı haricindeki öğretim materyali ihtiyacı had safhadadır. Hâlihazırda eğitim kurumları yönetimlerinin kullanımına tahsis edilmiş hiçbir ödenek mevcut değildir. Hizmetli/özel güvenlikçilerin ücret, vergi ve sosyal güvenlik primleri, basit onarım, günlük rutin giderler, internet faturaları ödemeleri, sosyal faaliyetler için yol ve benzeri giderler, kırtasiye masrafları gibi zorunlu harcamalar okul aile birliklerine yapılan bağışlardan karşılanmaktadır. Bu durumda da okul yöneticilerinin, Bakanlık genelgeleriyle bağış konusunda eli kolu bağlanmaktadır. Eğitim-öğretim yılı başlamadan evvel, sınıf ve öğrenci sayısı, personel sayısı, büyüklük gibi kıstaslar esas alınarak her okula münhasır bir ödenek tahsis edilmelidir.

**Eğitimin kalitesinin artırılması hizmetli ve memurlarımızın haklarının geliştirilmesine bağlıdır**

Eğitim-öğretim faaliyetinin verimli ve nitelikli bir şekilde sürdürülmesinde emekleri ve hakları inkâr edilemeyecek şef, memur, hizmetli ve diğer kadrolarda görev yapan eğitim çalışanlarının özlük haklarının yetersizliği göz önüne alınmalı, daha verimli bir kamu hizmeti için özlük haklarında mutlaka iyileştirme yapılmalıdır.

Yardımcı hizmet sınıfı çalışanlarının görev tanımlarında belirsizlik giderilmelidir.Hizmetli ve memur gibi personelin görev tanımları bulunmamaktadır. Hizmetli kadrosunda görev yapan eğitim çalışanlarının en önemli sorunu, çalışma saatlerinin belirsizliği ve yapmakla yükümlü oldukları işlerin net olarak tanımlanmamasıdır. Memur ve hizmetlilerin görev tanımları yapılmalı, “*Yöneticilerin verdiği diğer görevleri yapar*” şeklindeki ifadelerin yer aldığı mevzuat hükümleri değiştirilmelidir.

İkili eğitim yapan kurumlar başta olmak üzere, eğitim kurumlarında hizmetli kadrolarında görev yapanlar, haftada 40 saatin üzerinde çalışmasına rağmen, kendilerine fazla çalışma ücreti ödenmemekte; eğitim kurumunda çoğu durumda tek hizmetli olduğundan, personel yetersizliği gerekçe gösterilerek fazla çalışma karşılığı izin hakkından da faydalanamamaktadır. Personele, haftalık 40 saati aşan çalışmalarının karşılığı fazla çalışma ücreti ödenmesi ya da personel yetersizliği gerekçesine sığınılmadan fazla çalışma karşılığı izin hakkından faydalanmalarının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

**Eğitim kurumlarının hizmetli ve memur ihtiyacı karşılanmalıdır**

Okullarımız, eğitim-öğretimin sürdürülmesi için zorunlu yardımcı hizmetleri ifa eden personelin eksikliğini ciddi şekilde hissetmekte, bu durum eğitim hizmetlerinin aksamasına neden olmaktadır. Temizlik işleri, özel kişi veya firmalara ihale edilmekte, bu defa da karşılaşılan masrafları ödemek mümkün olmamaktadır. İstihdam edilen hizmetlilerin finansmanı da ayrı bir sorundur. Hizmetli kadrosunun olmadığı okullarda bu kişiler okul aile birliği bütçesinden istihdam edilmektedir. Bu durumda gerek ücretleri gerekse sigorta primleri ve gelir vergisi okullarca üstlenilmekte, çoğunlukla velilerden alınan bağışlarla karşılanan kaynağın büyük kısmı bu işe harcanmaktadır. Hizmetlilerin eğitim kurumlarında gece bekçisi olarak görevlendirilmesi uygulamasına son verilmelidir.

**Eğitim politikaları ortak aklın ürünü olmalıdır**

Değişim süreçleri paydaşların katkılarına açık hâle getirilmeli, ortak akıl ürünü politikalar üretilmelidir. Böylece meşruiyet düzeyi yüksek, sosyal kabulü geniş kararları hayata geçirmek daha kolay olacaktır.

Bu vesileyle, büyük bir özveriyle geleceğimize katkıda bulunan, çocuklarımızı hayata hazırlayan eğitim çalışanlarımıza, kendilerini yeni ideallere ve yeni hedeflere hazırlayacak iyi bir dinlenme dönemi diliyor; öğrencilerimize, kendilerini geliştirecek, kültür, sanat ve spor faaliyetleriyle donanımlarını artıracak güzel bir tatil dönemi geçirmelerini temenni ediyor, mezun olanlara yeni hayatlarında başarılar diliyor, eğitim yöneticilerinden ise bu dönemi eski sorunlardan kurtulma zamanı olarak değerlendirmesini bekliyoruz.