**Eğitimin temel sorunları çözülmeli, kalıcı politikalar üretilmelidir**

2021-2022 eğitim-öğretim yılı, eğitim çalışanlarının büyük emek harcadıkları, zorluklara karşı tedbirlerin alındığı bir dönem olarak tamamlanmış bulunmaktadır. Fedakârca çalışmalarından dolayı tüm eğitim çalışanlarına teşekkür ediyor, öğrencilerimize girecekleri sınavlarda başarılar diliyoruz.

Salgının hayatı olumsuz etkilediği, eğitimde devamlılığın sekteye uğraması neticesinde nitelikten ve verimlilikten taviz verilmek zorunda kalındığı günlerde eğitim çalışanlarının ortaya koyduğu azim ve kararlılık, Vefa Sosyal Destek Gruplarında üstlendiği rol önemli bir dönem olarak tarihe geçmiştir. Salgının sonlarına doğru okulları açık tutmak iradesi, devamlığın sağlanması ve ortaya çıkacak telafi yükünün azaltılması açısından yerinde bir karar olmuştur.

Zor dönemlerde bile üzerine düşeni fazlasıyla yerine getirmeye çalışan eğitimcilerin çözüm bekleyen sorunları, getirilen yenilikler ve tanınan haklarda eksik bırakılan tarafların varlığı, şiddet karşısındaki savunmasızlığı gibi, eğitimin niteliğini ve verimliliğini doğrudan etkileyen tüm konularda, başta hükûmet yetkilileri ve kanun koyucular olmak üzere, sorumluluk sahibi herkes üzerine düşeni, elinden geleni yapmalı; eğitim çalışanlarının içinde bulunduğu durum göz önüne alınmalı, ‘mutsuz mecburlar’ üretme potansiyeline sahip gidişata dur denilmelidir.

Öğretmenlik Meslek Kanunu’nun çıkarılmış olması çok önemli bir adım olmakla beraber, muadil meslek kanunlarıyla mukayese edildiğinde kapsamının dar, tanınan hakların da geride olduğu bir gerçektir. Toplu sözleşme masasında ‘çalışma yapılmasını karara bağladığımız’ konulardan biri olan 3600 ek gösterge konusunda yapılan çalışma reform niteliğindedir, ancak adaletin gereği olarak bazı eksikliklerinin giderilmesi gerekmektedir.

Haklı taleplere, geçerli mazeretlere duyarsız kalınması, eğitim çalışanlarının moral ve motivasyonunu olumsuz etkilemekte, eğitimde verimliliği düşürmektedir. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenliğe son verilmemesi, öğretmen atamalarında mülakatın kaldırılmaması, istihdamda güçlük çekilen bölgelerde görev yapan eğitimcilere ilave teşviklerin verilmemesi, birim ek ders ücreti miktarının düşüklüğü, eğitim kurumu yöneticiliğinde özlük haklarını ve yetkileri geliştiren kariyer odaklı sürdürebilir bir sistemin halen hayata geçirilememesi, eğitimin rehberlik ayağının eksikliği, öğretmenleri şiddete karşı koruyacak bir yasal düzenlemenin çıkarılamaması, öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin karşılanmamasının doğurduğu mağduriyetler, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli bir şekilde gerçekleştirilmemesi, okulların ödenek ihtiyacı ve yardımcı personel istihdamı gibi sorunlar konusunda ivedi çözümler beklenmektedir.

**Eğitim çalışanlarının düşen alım gücü telafi edilmelidir**

Enflasyonun arttığı, hayat pahalılığının sabit gelirlileri ve tüketicileri bunalttığı, temel tüketim maddeleri ve emtia fiyatlarının yoksunluk eşiğini yükseltip yoksulluk sayısını artırdığı bir eşikteyiz. Günlük hayatı zorlaştıran, yoksulluk hissini artıran, yokluk eşiğine yaklaştıran, güven azaltıcı etkisini yoğunlaştıran ekonomik sarsıntı, kamu görevlileri başta olmak üzere, en çok sabit gelirlileri olumsuz etkilemektedir. Ekonominin mikro ve makro düzey rakamları, enflasyon ve döviz oranları dikkate alındığında, kamu görevlilerinin alım gücünün düştüğü net bir şekilde görülmektedir. Bu çerçevede, eğitim çalışanlarının ve kamu görevlilerinin ücretlerinde oluşan kayıplar ve düşen alım güçleri telafi edilmelidir.

**Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik kaldırılmalı, kadrolu istihdam esas alınmalıdır**

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 Türkiye iddiası ve hedefiyle bağdaştırılabilir değildir. Öğretmenlerin anayasal haklarını sınırlayan, aile bütünlüğünü bozan, eşleri birbirinden, çocukları da anne babalarından 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.

**Ek gösterge konusundaki eksiklikler giderilmelidir**

Ek gösterge rakamlarının artırılması konusundaki kararın, Memur-Sen’in çalışmaları ve çabaları neticesinde yardımcı hizmetler sınıfı başta olmak üzere, hem bütün kamu görevlilerini kapsaması hem de 1992 yılından bugüne gerçekleştirilen en kapsamlı çalışma olması bakımından şüphesiz reformist bir özelliğe sahiptir. Ortaya konan bu önemli çalışma sonrası, halen açıklık getirilmesi gereken konular, giderilmesi gereken eksiklikler mevcuttur. Bunların giderilmesi kamu görevlileri arasında hiyerarşik ve adil düzeni sağlayacak ve memnuniyet üretecek bir sonuç ortaya çıkaracaktır. Bu minvalde yönetici sınıfında yer alan enstitü-yüksekokul sekreteri, şube müdürü, ilçe müdürleri ve şeflerin ek gösterge rakamları da 3600’e çıkarılmalı; ek gösterge rakamı 3600’ün altında olan bütün kamu görevlilerinin tazminat yansıtma oranları artırılmalıdır.

**Eğitimcilere şiddete karşı yasal düzenleme yapılmalıdır**

Eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere hapis cezası verilmesi; eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması ve eğitim çalışanlarına karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemlerde ve davalarda personelin talebi üzerine Millî Eğitim Bakanlığı’nın hukuki yardımda bulunması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

**Yönetici görevlendirme mevzuatı kalıcı ve sürdürebilir hâle getirilmelidir**

Son yıllarda eğitim kurumları yönetici görevlendirme yönetmeliğinin sürekli değiştirilmesi, yeniden değiştirileceğine ve görevlendirme usulünün yeni baştan ele alınacağına dair her söyleme hayat vermekte; yöneticiler arasında huzursuzluğa ve tedirginliğe yol açmaktadır. Eğitim yöneticiliği alanında sürdürülebilir ve kabul edilebilir bir sistem inşa edilmelidir. Eğitim kurumu yöneticiliğinin eğitim liderliğine dönüştürülmesi, yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak ele alınarak ‘ikincil görev’ ve ‘görevlendirme’ kapsamından çıkarılarak kadro unvanlı bir uzmanlık mesleği hâline dönüştürülmesiyle mümkündür. Eğitim kurumu yöneticilerinin bir eğitim ve okul lideri olarak inisiyatif alanları genişletilmeli, mevzuat kuşatmasından kurtarılmalı, bürokratik rolleri azaltılmalı, yetkilendirilip güçlendirilerek eğitim-öğretimle ilgili rolleri öne çıkarılmalıdır.

**Öğretmen açığı sorunu köklü bir şekilde çözülmelidir**

Eğitimin niteliğinin artırılması ve okullar/bölgeler arasındaki nitelik farkının kapatılması, okullarda boş ders kalmamasına ve sınıflarda sadece kadrolu öğretmenlerin bulunmasına bağlıdır. Halen Türkiye’nin OECD ortalamalarında öğretmen başına düşen öğrenci sayılarına ulaşması için toplamda 100 bini aşkın öğretmen açığı var. İhtiyaç olmasına rağmen yeterli atama yapılmamakta, yeterli aday bulunduğu hâlde atama yapılarak ihtiyaç karşılanmamakta; bu durum ‘önce eğitim’ iradesiyle çelişmektedir. Eğitimde fırsat eşitliği vurgusu yapılan bir sistemde, öğretmen açığını kapatmaya yönelik nitelikli politikalar yürürlüğe konulmalıdır.

**Öğretmen atamalarında mülakat kaldırılmalıdır**

Öğretmen atamaları için uygulanan seçme, değerlendirme ve atama yöntemi işlevini yerine getirememektedir. Öğretmen atamaları için mevcut durumda uygulanan, KPSS ve sözlü sınavdan oluşan atama yöntemi uzun yıllardır devam eden, toplumsal maliyet üreten, mağduriyetler oluşturan kronik sorunlar ve soru işaretleri barındırmaktadır. Komisyonlar veya yetersiz değerlendirmeler marifetiyle adayların sıralamasına esas teşkil edecek eş değerliliği sağlayamayan, amacını yerine getirmekte teknik kusurlarla mücehhez mülakat yöntemi, öğretmen adayı öğütmekte, mağdur üretmektedir. Bu nedenle, öğretmen atamaları ile ilgili karar verme süreçlerinde mülakat yöntemi kaldırılmalıdır.

**Öğretmenlerin yer değişikliği sürecindeki aksaklıklar giderilmelidir**

Öğretmen atama ve yer değiştirme iş ve işlemlerinde eğitim ve öğretim faaliyetlerini sekteye uğratacak düzeydeki tasarım eksiklikleri, öğretmenlerin yer değişikliği taleplerinin karşılanamamasına, mağduriyetlerin yanı sıra çalışma barışının bozulmasına ve motivasyon kaybına neden olmaktadır. Dezavantajlı ve elverişsiz şartların hüküm sürdüğü yerleşim yerlerinde görev yapan eğitim çalışanlarına yönelik gönüllülüğü esas alacak tedbirlerin alınması, rasyonel atama ve yer değiştirme sistemlerinin kurulması, eğitimcilerin en büyük beklentilerindendir.

**Eğitim hizmeti bir bütün olarak değerlendirilmeli, hizmetli ve memurlarımızın hakları iyileştirilmelidir**

Eğitimin kalitesi için ter döken memur ve hizmetlilerin özlük hakları iyileştirilmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ve diğer hizmet sınıflarında çalışanların eğitim-öğretim hizmetinin aksamadan en etkin şekilde yürütülmesi için emek sarf ettiği gerçeği görülmeli; eğitim-öğretim sınıfı çalışanlarına tanınan haklar kendilerine de verilmelidir. Bu çerçevede, hazırlık ödeneği, öğretmenlerle birlikte eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde emek sarf eden Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı kadrolarında görevli tüm hizmet sınıflarındaki eğitim çalışanlarına da ödenmelidir.

Memur ve hizmetliler başta olmak üzere, genel idare hizmetleri sınıfı, teknik hizmetler sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı ve diğer hizmet sınıflarında yer alan eğitim çalışanlarının liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde mesleki ilerlemelerini sağlayan en önemli araçlardan biri olan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları konusunda somut adım atılmalı, sınav ve atama takvimi Bakanlık çalışma takvimine alınarak belirsizlik giderilmelidir.

**Yardımcı personel ihtiyacı karşılanmalı, okullara doğrudan ödenek tahsis edilmelidir**

Okullar arasındaki nitelik farkının sebeplerinden biri de okulların fiziki altyapı ve donanım eksiklikleridir. Okullarımızın laboratuvar, yabancı dil sınıfı, bilgisayar sınıfı ve ders kitabı haricindeki öğretim materyali ihtiyacı had safhadadır. Hâlihazırda ilköğretim kurumları yönetimlerinin kullanımına tahsis edilmiş hiçbir ödenek mevcut değildir. Hizmetlilerin/özel güvenlik görevlilerinin 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. Eğitim-öğretim yılı başlamadan evvel, sınıf ve öğrenci sayısı, personel sayısı, büyüklük gibi kıstaslar esas alınarak her okula münhasır bir ödenek tahsis edilmelidir.

**20. Millî Eğitim Şûrası kararları hayata geçirilmelidir**

20. Millî Eğitim Şûrası’nda, eğitimin kalitesi, eşitlik, hakkaniyet, eğitimin finansmanı, eğitim çalışanlarının özlük haklarının artırılması, okuldaki öğrenme süreçleri ve okulların liyakat ilkesine göre daha etkili nasıl yönetilebileceği konularında alınan kararlar hayata geçirilmelidir. Sistemli yaklaşımlarla eğitimde kararlılık, tutarlık, bütünlük, süreklilik sağlayan ve kamu yararını hedefleyen eğitim politikalarının üretilmesine gayret edilmelidir.

Eğitim çalışanlarımıza ve öğrencilerimize hayatlarına yenilikler katacak, huzurlu ve nitelikli bir dinlenme dönemi diliyor, mezun olan öğrencilerimizin yeni başarılara imza atmalarını temenni ediyoruz.