

# Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme ve Öğretmenlik Mesleği Politikaları

Cem Topsakal

Yrd. Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rize

## Giriş

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin hukuksal dayanağı 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda yer almaktadır. Buna göre<sup>1</sup>: Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Eğitim fakültelerinin programlarında öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bilgi ve becerisi kazandırma ile sağlanır. Öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Aday öğretmenliğe atanabilmek için; Devlet Memurları Kanununda sayılan şartlar ve yönetmelikle belirlenen yükseköğretim kurumlarından mezun olma ve Bakanlıkça ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olma şartları aranmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından her yıl yaklaşık 40-50 bin civarında öğretmen ataması yapılmaktadır. Bunun yanında 350 bin civarı öğretmen adayı atama beklemekte, her yıl 40 bin civarı öğrenci eğitim fakültelerinden mezun olmaktadır. Bunun yanında Yükseköğretim Kurulunun almış olduğu karar doğrultusunda Fen-Edebiyat-İlahiyat Fakülteleri ve diğer mezunlara formasyon eğitimi verilmektedir. Öğretmen ihtiyacının 130 bin civarı olduğu Türkiye’de, neredeyse yarım milyona yaklaşan aday bulunmaktadır<sup>2</sup>. Bu adaylar zaman zaman eylem yapmakta, içlerinde intihar edenler bulunmaktadır. Burada öğretmen yetiştirme politikalarının gözden geçirilmesinde ve yeniden oluşturulmasında yarar bulunmaktadır. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerle ilgili yeni bir strateji taslağı benimsemiştir<sup>3</sup>. Şu an taslak niteliğinde olan ve Ocak 2015 yılında stratejik plan olarak kabul edilmesi belgeyi incelemek zorunlu görülmektedir. Şimdi sıra ile belirtilen hususlara göz atılabilir.

1 MEB, 2014a; 43. Madde

2 Eğitim Bir Sen, 2014

3 MEB, 2014b

## 1-Öğretmen Mesleğine Hazırlık: Kimler Öğretmen Olabilir?

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanacakların alanları (85 alan sayılmıştır) ve mezun oldukları yükseköğretim programları bir yönetmelikle belirlenmiştir<sup>4</sup>. Buna göre öğretmenliğin birinci kaynağını eğitim fakülteleri oluşturmaktadır. İkinci kaynak fen-edebiyat, ilahiyat ve diğer lisans programları mezunlarıdır. Bu fakültelerden mezun olanlar ayrıca Bakanlık ve YÖK'ün iş birliği ile açılan/açılacak olan Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans ya da Pedagojik Formasyon Programını başarı ile tamamlamaları şartı ile atanabilecektir<sup>5</sup>.

Öğretmenlerin mesleki yeterliliğe sahip profesyonel bir uzman olarak yetişmeleri aday seçimi, hizmet öncesi eğitim ve atanmaları şeklinde üç önemli aşamadan oluşmaktadır<sup>6</sup>. Günümüzde aday seçiminde üniversiteye giriş sınavları adı verilen ve akademik başarıya dayalı olan tek ölçüt Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS) ve Lisans Yerleştirme Sınavı (LYS) dir. Bu ölçüt dışında öğretmenliğin gerektirdiği kişisel özellikler göz ardı edilmekte, kişilik testleri, psikolojik testler gibi seçme yöntemleri kullanılmamaktadır. Eğitim fakültelerini tercih eden öğrencilerin istekli, bilinçli ve idealist olmaları mesleğin geleceği açısından çok önemlidir. Eğitim Fakültelerinin öğrenci kaynağı Öğretmen ya da Anadolu Öğretmen Liseleri olması gerekir. Uygulamada çok başarılı olan bu liselerden eğitim fakültelerine gelen öğrenci sayılarının göreceli olarak değiştiği belirtilebilir. 2014/ 2015 Eğitim ve Öğretim Yılı'ndan itibaren bu liselerin başka liselere dönüştürülmesi ve nihayetinde kapatılması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

Hizmet öncesi yetiştirme sürecinde öğretmenliğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazandırılması amaçlanır. Bunlar alan, meslek ve genel kültür bilgisi ve becerileridir. Üç ana başlığın toplam dersler içindeki ağırlığı % 50 alan, % 30 meslek ve % 20 genel kültür bilgi ve becerisi olarak düzenlenmiştir<sup>7</sup>. Milli Eğitim Bakanlığı 2006 yılında öğretmen yeterliklerini 6 ana başlık, 31 alt yeterlik ve 233 performans göstergesi belirlemiştir. Altı ana başlık şunlardır<sup>8</sup>:

4 MEB, 2014c

5 YÖK, 2013-2014 yılından itibaren eğitim fakültelerinde bulunan ortaöğretim programlarını kapatarak İngilizce ve RPD alanı dışında bütün ortaöğretim öğretmeni yetiştirme yetkisini fen edebiyat fakültelerine aktarmıştır (Aydın, "Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamında Düşündürücü Tablo". Türkiye Kamu, 2014). Ayrıca İDKAB (İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği bölümlerine öğrenci alınmaması ve kapanma sürecinin başlaması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

6 Şimşek, *Eğitim Sisteminde Öğretmenin Rolü ve Öğretmenlik Mesleği*, 2014

7 Son yıllarda yapılan KPSS Sınavı % 50 alan, % 30 genel kültür ve genel yetenek, % 20 eğitim bilimleri ağırlıklı sorulardan oluşmaktadır. Pegem Akademi, Ankara

8 Şimşek, *Eğitim Sisteminde Öğretmenin Rolü ve Öğretmenlik Mesleği*, Pegem Akademi, Ankara 2014

1. Kişisel ve Meslekî Değerler - Meslekî Gelişim,
2. Öğrenciyi Tanıma,
3. Öğrenme ve Öğretme Süreci,
4. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme,
5. Okul-Aile ve Toplum İlişkileri,
6. Program ve İçerik Bilgisi.

Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerinin ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde ne düzeyde bulunduğunu araştıran bir çalışmada<sup>9</sup>, altı başlık altında tanımlanan yeterliliklerin genel çerçevesinin, çeşitli ülkelerde uygulanan öğretmenler için mesleki standartlarla büyük ölçüde örtüştüğü, uygulamada bazı farklılıkların doğal olduğu, öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerinin kendi içinde geliştirilme sürecinin başlangıcında olduğu ve henüz üzerinde çalışılarak geliştirilmeye ihtiyaç duyduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca: 1-Öğretmenlik mesleği genel yeterliliklerinin kavramsal çerçevesinin ve dayanaklarının tanımlanması, 2-Yeterliliklerin kapsadığı bilgi, tutum-değer ve performans göstergesi öğelerinin daha anlaşılabilir, esnek ve uygulanabilir bir yapıya kavuşturulması, 3-Yeterliliklerin öğretmen yetiştirme, seçme ve sürekli mesleki gelişim, öğretmenlik kariyer sistemi ve performans değerlendirme ile ilişkilendirilmesinin sağlanması önerilmiştir.

Eğitim fakülteleri dışındaki programlardan mezun olanlar, son yıllarda pedagojik formasyon programlarına katılarak öğretmen yeterliliklerini tamamlamaktadırlar. Ancak kimi zaman hızlandırılmış/ sıkıştırılmış şekilde uygulanan<sup>10</sup> bu programların niteliği inceleme konusudur.

Öğretmenlerin atanmasında 2000 yılından itibaren Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) nda başarılı olma şartı aranmaktadır. 2014 Temmuz ayında yapılan sınava 325.419 başvuru olmuş, 314.085 aday sınava girmiştir<sup>11</sup>. Eylül 2014 itibarıyla yaklaşık 40.000 öğretmen ataması yapılmıştır.

## 2- Öğretmen Atama Politikaları

Öğretmen yetiştirme ve istihdam politikaları günümüzün en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Bu konuda Safran <sup>12</sup> şu görüşleri

9 Türk Eğitim Derneği, 2009

10 Örneğin, YÖK’ün 2013 tarihinde aldığı bir karar ile Türkiye’de üniversitelerden bir bölümüne eğitim formasyon programı açma hakkı tanınmış, Şubat 2014 tarihinde eğitime başlanmış ve Haziran 2014 sonu itibarıyla dönem tamamlanmış, yeni programa Temmuz/Ağustos ayından itibaren başlanmıştır.

11 KPSS Rehber, 2014

12 MEB Personel, 2014

ileri sürmektedir: Günümüzde Türkiye’de 75 tane eğitim fakültesi bulunmaktadır. Eğitim fakülteleri ile birlikte fen-edebiyat fakültelerinin de sayısı yükselmiştir. Eğitim fakültesi öğrencilerinin sayısı bugün 220.000, fen-edebiyat fakültesi öğrencilerinin sayısı 280.000 civarındadır. İlahiyat fakültesi, güzel sanatlar, iletişim, beden eğitimi spor yüksekokullarına da pedagojik formasyon hakkı tanındığı düşünülürse, öğretmen yetiştiren tüm kurumlarda 734.000 öğrenci öğrenim görmektedir. Bu da gelecek 4 yıl içinde 734.000 öğretmen adayı devreye girecek demektir. Atama bekleyen öğretmen sayısı ise 300.000 civarındadır<sup>13</sup>. Bu da 4 sene sonra toplamda 1 milyon öğretmen adayımız olacağı anlamına gelmektedir. Öğretmen ihtiyacı MEB’deki tüm branşlarda şu an 129.000 görünüyor. Her sene toplamda 80.000 kişi eğitim ve fen-edebiyat fakültelerinden mezun olmaktadır. Yılda 40.000 öğretmen atansa, 40.000 aday açığa kalacaktır. Mevcut 280.000 atanamamış öğretmen sayısına her yıl 40.000 daha eklenmektedir. Yıllık 40.000 öğretmen alımı da en fazla 2-3 yıl daha devam edecek. Ondan sonra o da bitecek denilebilir, yeni atamalar sadece emekli olan veya vefat eden öğretmenlerin yerine yapılacaktır. Bunun da yıllık ortalaması sadece 10.000 olarak tahmin edilebilir.

### 3- Öğretmenlik Mesleği İle İlgili Yeni Bir Strateji

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nce 10 Mayıs 2013’te “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı” yayınlanmıştır<sup>14</sup>. Söz konusu taslak, öğretmen yetiştirmeye yönelik yapılacak bir stratejik plana dayanak teşkil etmesi açısından; belge, amaçlar, hedefler, alt hedefler ve eylemler biçiminde yapılandırılmıştır. Bu bağlamda stratejik öncelikler üç amaç, altı hedef ve on yedi alt hedefte toplanmış ve hedefleri gerçekleştirmeye yönelik eylemlere yer verilmiştir. Ana başlıklar halinde amaçlar ve hedefler şunlardır<sup>15</sup>:

1. Amaç: Her Sınıfa En Nitelikli Öğretmenin Ulaşmasını Sağlamak. Bu amacın üç alt hedefi bulunmaktadır. 1.Hedef: Öğretmen yetiştirme programlarına en başarılı bireyleri seçmek, 2. Hedef: Hizmet öncesi öğretmenlik eğitimini iyileştirmek, 3.Hedef: Öğretmen adayı havuzundan en nitelikli adayları seçmek.

2. Amaç: Öğretmenlerin Mesleki ve Kurumsal Bağlılığını İyileştirmek ve Sürdürülebilir Kılmak. Burada iki hedef bulunmaktadır. 4. Hedef: Adaylık sürecinden itibaren öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişiminde sürekliliği sağlamak, 5. Hedef: Kariyer gelişimi ve ödüllendirme sistemini iyileştirmek.

13 Bu sayı bazı kaynaklarda 350.000 olarak verilmektedir (Eğitim Bir Sen, 2014).

14 Taslağın tamamı için <http://www.mebpersonel.com/meb-personeli/mebin-ulusal-ogretmen-strateji-belgesi-taslagi-h67824.html> adresine bakılabilir.

15 MEB Personel, 2013

3. Amaç: Öğretmenlik Mesleğinin Algı ve Statüsünün Güçlendirilmesi. Burada tek hedef bulunmaktadır. 6. Hedef: Kurumsal imaj ve iletişim stratejileri geliştirmek.

Bu belgenin, 18-20 Kasım 2011 tarihleri arasında Millî Eğitim Bakanlığı’nın inisiyatifinde gerçekleştirilen ‘Ulusal Öğretmen Stratejisi Çalıştayı’nda ortaya konulan görüşler temel alınarak, Millî Eğitim Bakanlığı yetkilileri, üniversite öğretim üyeleri ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla gerçekleştirilen çalışma toplantılarında ortaya çıktığı belirtilmektedir<sup>16</sup>. Taslağın yayımından sonra sivil toplum örgütleri olarak eğitim sendikaları değerlendirmelerini, görüşlerini kamuoyu ile paylaşmışlardır<sup>17</sup>.

## Tartışma

1982 yılında yapılan değişiklikle öğretmen yetiştirme işi eğitim fakültelerine devredilmiştir. Buna göre öğretmenlik mesleğinin kaynağı eğitim fakülteleridir. Ancak günümüze kadar uygulanan politikalar sonucu eğitim fakültesi dışında bir çok fakülteden öğrenci/ mezun formasyon eğitimi olarak sınav sonucunda öğretmen olarak atanmaktadır. Bu durumda öğretmen yetiştirme kaynağı sayısı artmaktadır ve MEB’in belirlediği 85 alana eğitim fakülteleri dışında fen-edebiyat, ilahiyat, mühendislik, hukuk, kamu yönetimi, gazetecilik, halkla ilişkiler, hemşirelik, tıp, veteriner, mimarlık fakülte, yüksekokul ve bölüm mezunları istihdam edilmektedir<sup>18</sup>. Özellikle son yıllarda eğitim fakültelerinin ortaöğretim alan öğretmenlikleri bölümlerine öğrenci alınmamaktadır. Bu bölümler sanki kapanmış gibidir. Ortaöğretim alan öğretmenlikleri fen- edebiyat fakültesi mezunlarına formasyon verilerek ihtiyaç karşılanmaktadır. Burada şu konunun netleştirilmesi gerekmektedir: Eğitim fakültelerinin ortaöğretim alan öğretmenlikleri devam edecek midir? Yoksa tamamen kapatılarak bu alanlar fen- edebiyat fakültelerine formasyon eğitimi verilmek suretiyle bu fakültelere mi bırakılacaktır? Bu durum öğretmen yetiştirme sisteminde iki/ çok başlılığa neden olmayacak mıdır? Safran’ın belirttiği gibi<sup>19</sup>, eğitim fakültesinden mezun öğrencilerin sadece öğretmenlik hakkı olmakta fakat diğer fakültelerden mezun olanlar başka

16 MEB Personel, 2013

17 Örneğin; Eğitim Bir Sen’in “*Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı*” ile ilgili görüşleri. <http://www.egitimbirsen.org.tr/dosya/862-egitimbirsen.org.tr-862.pdf>, *Türk Eğitim Sen’in “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı* ile ilgili görüşlerimiz” [www.turkegitimsen.org.tr/konsol/upload\\_doc/oo\\_2012\\_y/.../517.pdf](http://www.turkegitimsen.org.tr/konsol/upload_doc/oo_2012_y/.../517.pdf), “Eğitim Sen’in “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı” ile İlgili Görüşleri” [http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=19744#.VBrbOpR\\_vkU](http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=19744#.VBrbOpR_vkU) adresinden incelenebilir.

18 Listenin tamamı için şu adrese bakınız: [http://www.memurlar.net/common/news/documents/144423/80\\_cizelge.pdf](http://www.memurlar.net/common/news/documents/144423/80_cizelge.pdf)

19 MEB Personel, 2014

alanlarda da istihdam edilebilmektedir. Diğer fakültelere öğretmenlik yolu açıldığı zaman, çok büyük bir kitle öğretmen olmak istemektedir. Öncelikle burada fakültelerin kuruluş kanunlarındaki amaçlarına bakılmalıdır. Eğitim fakültelerinin kuruluş amacı öğretmen yetiştirmedir. Fen edebiyat fakültelerinin ise uzman yetiştirmedir. Bu amaçlar her zaman göz önünde bulundurulmalıdır, bu amaçlardan vazgeçilmemelidir. Buna göre ortaöğretim alan öğretmenlikleri hakkının eğitim fakülteleri olduğu ifade edilebilir.

Eğitim fakültelerini tercih edenler için tek ölçüt ortaöğretimin sonunda yapılan YGS-LYS Sınavlarıdır. Öğrencilerin kendi yaptıkları tercihler sonucu eğitim fakültelerine kayıt hakkı tanınmaktadır. Kayıt yapan öğrencilerden başka bir ölçüt aranmamakta, örneğin kişilik testleri, psikolojik testler uygulanmamaktadır. Öğrencilerin bu yönleri merak konusudur ve incelenmesinde yarar bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğini seven, çocukları, gençleri, öğretimi seven öğrencilerin eğitim fakültelerine gelmesinin mesleğe uyumda kolaylık sağlayacağı belirtilebilir. Ayrıca gerçekte eğitim fakültelerinin kaynağı Anadolu öğretmen liseleridir. İstatistiklere göre bu liselerin öğrencilerinin çok az bir yüzdelik bölümü (%10-20) eğitim fakültelerine kayıt yaptırmakta, büyük çoğunluğu daha yüksek puanlı bölümleri kazanmaktadır. 2014-2015 Eğitim ve Öğretim Yılı'ndan itibaren bu liselerin başka liselere (Örneğin Fen, Anadolu) dönüştürülmesi ne derece doğrudur? Yüzdesi az da olsa eğitim fakültelerinin kaynağı olan bu liseleri dönüştürmek/ kapatmak doğru bir iş midir?<sup>20</sup> Bu konunun üzerinde düşünülmesi, araştırılma yapılması ve çalışılması gerekmektedir.

Eğitim fakülteleri ile ilgili olarak tartışılacak başka bir konu öğrenci sayısı/ kontenjanlardır. Günümüzde Türkiye'de 75 eğitim fakültesinde öğrenci sayısı 220.000 civarıdır. Her yıl yaklaşık 40.000 civarı öğrenci mezun olmaktadır. Eğitim fakültelerinde son üç yıl hariç ikinci öğretim bölümleri bulunmaktaydı. Acaba öğrenci sayısı normal midir?

Elbette üniversitelerin bütün mezun öğrencilerinin istihdam garantisi bulunmamaktadır, bulunmaması da normaldir. Üniversiteye her kayıt yaptıran öğrenci mezun olduğunda özellikle devlet memuru olacak diye bir kural bulunmamakta, üniversiteye gelen öğrenci de, mezun öğrenci de Türkiye'deki istihdam olanaklarını bilmektedir<sup>21</sup>. Ancak mezunlarda atama belirli sayıda olunca son birkaç yılda bir yığılma meydana gelmiş, "KPSS mağduru öğretmenler" "atanamayan öğretmenler" kavramları gündeme oturmuş ve bu durum kamuoyunu rahatsız etmeye başlamıştır<sup>22</sup>.

20 Kamu Haber Merkezi, (2014). [Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapan Yönetmelik](#) ile birlikte birçok değişiklik söz konusudur. Anadolu Öğretmen Liseleri farklı okullara dönüştürüyor. Milli Eğitim Bakanlığı'nın hazırladığı ve dün yürürlüğe giren yönetmelik değişikliğiyle, Türkiye'de öğretmen okulları 166. yılında tarihe karıştı.

21 Bu durum bilinmesine rağmen öğrencilerimizle yaptığımız kimi görüşmelerde "Madem atamayacaklar o zaman bölümler niye açılıyor?" gibi görüşler ileri süren öğrenciler bulunmaktadır.

22 Atanamayan öğretmenlerde intihar eğilimi ve olayları gün geçtikçe artmaktadır. Örneğin

Sorunun ilk önlemi olarak son üç yıldır ikinci öğretim adı verilen gece bölümlerin büyük çoğunluğu kapatılmış, öğrenci sayısı yarı yarıya indirilmeye çalışılmıştır. Burada atılacak ikinci adım eğitim fakülteleri öğrenci kontenjanlarının bölüm görüşleri doğrultusunda azaltılmasıdır.

Eğitim fakültesi dışındaki fakültelelere öğretmenlik hakkı verilmesinin en önemli nedeni özellikle ortaöğretimdeki okulların çeşitliliğidir. Adalet, Bahçecilik, Bilişim Teknolojileri, Biyomedikal Cihaz Teknolojileri, Denizcilik, Elektrik –Elektronik Teknolojisi, Gazetecilik, Gemi Yapımı, Gıda Teknolojisi, Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri, Hasta ve Yaşlı Hizmetleri, Harita-Tapu-Kadastro, Hayvan Sağlığı, Meteoroloji, Radyo –Televizyon, Sağlık, Tarım Teknolojileri, Uçak Bakım, Ulaştırma Hizmetleri gibi çok farklı alanlara yönelik okullar/ programlar/ dersler bulunmaktadır. Eğitim ve mesleki eğitim fakültelerinde adı geçen alanlar için programların bulunmaması sonucunda diğer fakültelerden yararlanmak doğaldır.

Safran’ın belirttiği gibi sorun bu günün sorunu değildir<sup>23</sup>: *Sorun sadece fen-edebiyat fakültelerinden kaynaklanmamaktadır. Aslında bu sorun bugünün meselesi değil. 1996 yılından başlayan ve hatta daha önceki yıllara da giden bir sorundur<sup>24</sup>. 1997 yılında 8 yıllık zorunlu eğitime geçilmesi ile ilköğretimde öğretmen açığı ortaya çıktı. Bu yıllarda tüm eğitim fakültelerine hem normal hem ikinci öğretim öğrencisi alındı. Dolayısıyla 2000 yılında öğretmen adayları mezun olmaya başlayınca arzla talep arasındaki denge bozuldu. 1996 yılından sonra öğretmenlik kontenjanları çok yükselince ihtiyacın 5 katı öğretmen adayı oldu. Burada bir planlama hatası olduğu açıktır. Ne kadar öğretmene ihtiyaç varsa, bunun planlaması yapıp eğitim fakülteleri kontenjanları belirlenmeli, diğer fakültelelere verilen formasyon hakkı ya kaldırılmalı ya da sınırlandırılmalıydı. Diğer fakültelelere formasyon hakkı sınırlandırılmadığından fen edebiyat fakültelerine kayıt yaptıran öğrenciler öğretmenlik mesleğine girebileceklerini ümit etmektedirler<sup>□</sup>.*

Öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni bir strateji taslağında ilk dikkat çeken konu stratejik bir planlama değil, onun ön çalışması niteliğinde olduğudur. Stratejik planlamanın beş aşaması bulunmaktadır. Önce uzun dönemli amaçlar belirlenir, sonra swot analizi yapılır, stratejiler belirlenir, uygulanır ve izlenir<sup>25</sup>. Taslakta bu aşamalar görülmemektedir. Özellikle swot analizi

2011 yılın başında intihar sayısı 20’dir. Bkz. M. Hanefi Bostan, “KPSS Mağdurları İntihar Ederken Neden Öğretmen Ataması Yapılmıyor”. Haber Kritik, <http://www.haberkritik.net/kpss-magdurlari-intihar-ederken-neden-ogretmen-atamasi-yapilmiyor-858.html> adresinden 21.09.2014 tarihinde alınmıştır.

23 MEB Personel, 2014

24 O dönemde MEB tarafından lisans hatta yüksekokul mezunlarının bütününe formasyon hakkı tanınması ayrı bir sorundur.

25 İpek, C. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (Editörler: H.Basri Memduhoğlu –Kürşat Yılmaz), Pegem Akademi, Ankara, 2014

olan güçlü yönler-zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler ortaya konulmamıştır. Türkiye'nin öğretmenlik alanında güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konulması gerekir. Örneğin çocuk ve genç nüfus, öğretmen ihtiyacının en az üç katı adayın olması, 75 eğitim fakültesi olması güçlü yönler olarak belirtilebilir. Zayıf yönler ise, önceki dönemlerde alınan öğretmenlerden farklı branşlarda öğretime devam edenler, hizmetiçi eğitimin niteliğinin düşük olması, aday fazlalığı gibi yönler zayıf yönler olarak ifade edilebilir. Fırsatlar ve tehditler boyutlarında dış faktörlere bakarak karar verilir. Analizden sonra uzun dönemi kapsayan stratejilerin oluşturulması emek, çalışma isteyen bir süreçtir.

Taslağın birinci amacı "Her sınıfa en nitelikli öğretmenin ulaşmasını sağlamak" tır. Bu eğitim sistemimizde yıllardır ifade edilen, arzu edilen ancak en çok göz ardı edilen bir konudur. 18. Milli Eğitim Şurası'nda ele alınan bir husustur. Ancak uygulamada branş öğretmenlerinin sınıf öğretmeni yapılması, eğitim fakültesi kontenjanlarının gece bölümleri de açılarak arttırılması, fen-edebiyat ve diğer fakültelere formasyon hakkının tanınmaya devam edilmesi gibi uygulamalar bu amacın gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Ancak taslakta belirtilen amaç, alt amaçlar ve eylemler ciddi biçimde uygulandığı takdirde amaca ulaşmak söz konusu olabilecektir. Temelde yapılacak iş başarılı öğrencileri eğitim fakültelerine çekmek, nitelikli olanları öğretmenliğe atamak olmalıdır.

Taslağın ikinci amacı "Öğretmenlerin mesleki ve kurumsal bağlılığını iyileştirmek ve sürdürülebilir kılmak". Öğretmenlerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarının olması, güçlenmesi, işlerini severek yapmaları, meslekte ilerleyebilmeleri önemli bir özelliktir. Burada yapılacak işlerin başında öğretmenlik mesleğini maddi ve manevi anlamda daha cazip hale getirmektir. İş tatmini yüksek olduğunda iş görenler bu mesleği daha çok tercih edecektir. Kariyer gelişiminin önu açıldığında, örneğin lisansüstü eğitim imkânlarının artması mesleğe olan ilgiyi arttıracaktır.

Taslağın üçüncü amacı "Öğretmenlik mesleğinin algı ve statüsünün güçlendirilmesi"dir. Alt hedeflerde Milli Eğitim Bakanlığı'nın kurumsal imaj ve iletişiminin yeniden yapılandırılması yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın imaj yönetiminde politikalarında istikrar ve tutarlılığın olması çok önemlidir. Geçmişten günümüze ders geçme ve kredili sistem, eğitimde toplam kalite yönetimi, okul merkezli yönetim gibi uygulamalar alan yazınında yönetilemeyen değişim girişimleri olarak adlandırılmaktadır<sup>26</sup>. Bunun yanında son yıllarda okul öncesi eğitimin zorunlu eğitim kapsamında pilot uygulama projesi, okula başlama yaşı<sup>27</sup>, kılık kıyafet serbestisi, SBS sınavının kaldırılarak TEOG Sınavlarının getirilişi, ortaöğretime öğrenci yerleştirilmesi, tercih ve kontenjan açılması, özel okullara geçişte teşvik verilmesi, FATİH projesinin ne

26 Erdoğan, *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2002

27 Topsakal, *Türkiye Eğitim Politikalarının Analizi*, Gönür Dergisi, 2013



durumda olduğu<sup>28</sup>, öğrencilere verilecek tabletlerin akıbeti, tablet verilen öğrencilerin aldıkları tabletlerin eğitime katkısı, ortaöğretim sisteminin yeniden düzenleneceği haberleri<sup>29</sup> ilgilileri, velileri endişelendirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın politika ve uygulamalarının istikrarlı olması ve güven vermesi imajını olumlu etkileyecektir. Ayrıca öğretmen imajı için öğretmenlerin hukuksal, sosyal, kültürel ve ekonomik durumlarının güçlendirilmesine önem verilmelidir.

## Sonuç

- Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin ana kaynağı eğitim fakülteleridir. Eğitim fakültelerine öğrenciler YGS ve LYS sınavları sonucu gelmektedir. Akademik başarı dışında bir şart aranmamaktadır. Eğitim fakültelerinin ortaöğretim kaynağı olan öğretmen liseleri birtakım nedenlerle başka liselere dönüştürülmüştür.
  - Son yıllarda YÖK’ün politikaları çerçevesinde eğitim fakültelerinin ortaöğretim alan öğretmenliklerine öğrenci alınmamakta, bu alan fen-edebiyat fakültelerine devredilmiş görülmektedir. Öğretmen yetiştirmede ikili sistem oluşturma söz konusu olmaktadır.
  - Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen yeterliklerinin ortaya konulduğu proje 2006 yılında kabul edilmiştir.
  - Türkiye’de eğitim sistemine öğretmen alımında tek kaynak yerine çok kaynaktan yararlanılmaktadır. Eğitim fakülteleri dışındaki lisans programlarını bitiren öğrencilere formasyon programları açılmaktadır.
  - Türkiye’de 2014 yılında öğretmen alımı öncesi yapılan KPSS Sınavına yaklaşık 325.000 aday başvurmuş, öğretmenlik mesleğine devlet memuru olarak 40.000 öğretmen atanmıştır.
  - Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nce 10 Mayıs 2013’te öğretmen yetiştirmeye yönelik yapılacak bir stratejik plana dayanak teşkil etmesi açısından “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı” yayınlanmıştır.

## Öneriler

- Eğitim fakültesi öğrencilerine lisans düzeyinde ya da mesleğe öğretmen olarak atanmadan meslekle ilgili, eğitimi, çocukları sevmekle

28 Özdemir, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2012

29 Bu habere göre üniversiteye girişte TEOG benzeri bir sistem kabul edileceği belirtiliyor. Bu konuda yazar tarafından olumlu öneri sunulmuş (Topsakal, 2013), bu sistemin ilham kaynağı sayılabilecek çalışma olarak yaklaşık 22 yıl önce Sayın Tozlu ve arkadaşlarının hazırladığı araştırma ve önerileri için bakınız: Necmettin Tozlu ve Arkadaşları, “Ortaöğretimde Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi, Yükseköğretime Geçişte Yeni Bir Model”. YYÜ Yayınları, Van, 1992.

ilgili eğilimlerini ortaya koyan kişisel, psikolojik testler uygulanmalıdır. Bu testler atandıktan sonra belirli yıl aralıklarıyla tekrarlanmalıdır.

- Eğitim fakültelerinin ortaöğretim kaynağı olan ve yaklaşık 150 yıldan fazla geçmişe sahip öğretmen liseleri üzerine detaylı çalışmalar yapılarak, yeniden açılması düşünülmelidir.
- Öğretmen yetiştirmede eğitim fakülteleri ve fen edebiyat/ ilahiyat fakülteleri karşı karşıya getirilmemelidir. Fakültelerin kuruluş amaçları eğitim kanunlarına göre açıktır. Ortaöğretim alan öğretmenlikleri ve ilköğretim din kültürü ahlak bilgisi öğretmenliklerinin yeri eğitim fakülteleridir. Eğitim fakültelerinde bu programlar güçlendirilmelidir. İhtiyaç varsa fen edebiyat fakülteleri yeniden yapılandırılmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanlığının 2006 yılında kabul ettiği öğretmen yeterliklerini ortaya koyduğu proje, lisans ve formasyon programları içinde daha fonksiyonel yer almalıdır.
- Öğretmenlik mesleğinin ana kaynağı esas olarak eğitim fakülteleri olmalı, diğer alanlara ihtiyaç oranında formasyon hakkı tanınmalıdır ve bu istisna olmalıdır.
- Öğretmen ihtiyacı kısa ve orta dönemli planlama yapılarak giderilmelidir. İhtiyaçtan çok fazla (yaklaşık üç katı) öğretmen adayı bulunmaktadır. Eğitim fakülteleri kontenjanları ve formasyon uygulamaları bir planlama dahilinde azaltılmalıdır. Atama bekleyen adaylara alternatif istihdam olanakları düşünülmelidir.
- “Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı” en kısa sürede stratejik plana dönüştürülmeli, eğitim politikaları istikrarlı olmalı, kısa erimli olmamalıdır.

#### Kaynaklar

- Aydın, A. (2014). “Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamında Düşündürücü Tablo”. Türkiye Kamu, <http://www.turkiyekamu.com/ogretmen-yetistirme-ve-istihdaminda-dusundurucu-tablo-makale-24.html> adresinden 21.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- Bostan, M.H. (2011). “KPSS Mağdurları İntihar Ederken Neden Öğretmen Ataması Yapılmıyor”. Haber Kritik, <http://www.haberkritik.net/kpss-magdurlari-intihar-ederken-neden-ogretmen-atamasi-yapilmiyor-858.html> adresinden 21.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- Eğitim Bir Sen, (2014). Ulusal Öğretmen Stratejisi Belgesi Taslağı Hakkında Görüşler. file:///C:/Users/W7/Documents/862-egitimbirsen.org.tr-862.pdf, adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde Değişim Yönetimi. Ankara: PegemA Yayıncılık
- Haber 53, (2014). Üniversiteye Girişte Yeni Sistem, [http://www.haber53.com/universiteye-giriste-yeni-sistem\\_d06072.html](http://www.haber53.com/universiteye-giriste-yeni-sistem_d06072.html), adresinden 20.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- İpek, C. (2014). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (Editörler: H.Basri Memduhoğlu – Kürşat Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss. 91-135.

- Kamu Haber Merkezi, (2014). 299 Anadolu Öğretmen Lisesi Dönüştürülecek. <http://www.kamuhabermerkezi.com/299-anadolu-ogretmen-lisesi-donusturulecek.html>  
adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- KPSS Rehber, (2014). 2014 Lisans KPSS’ye Kaç Kişi Girdi?, <http://www.kpssrehber.com/kpsshaber-7011-2014-lisans-kpss-ye-kac-kisi-girdi.html>, adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB, (2014a). Milli Eğitim Temel Kanunu. [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun\\_1/temelkanun\\_1.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_1/temelkanun_1.html) adresinden 17.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB, (2014b). Ulusal Öğretmenlik Stratejisi Taslak.  
file:///C:/Users/W7/Documents/ulusal\_ogretmenlik\_strateji\_taslak.pdf, adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB, (2014c). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Olarak Atanacakların Atamalarına Esas Olan Alanlar İle Mezun Oldukları Yükseköğretim Programları Ve Aylık Karşılığı Okutacakları Derslere İlişkin Esaslar. [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2622\\_1.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2622_1.html), adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB Personel, (2014). Eğitim Fakülteleri ve Fen Edebiyat Fakültelerinden her yıl kaç mezun var? <http://www.mebpersonel.com/yer-degistirme/egitim-fakulteleri-ve-fen-edebiyat-fakultelerinden-her-yil-kac-mezun-var-h143525.html>, adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- MEB Personel, (2013). “MEB’in Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı”. <http://www.mebpersonel.com/meb-personeli/mebin-ulusal-ogretmen-strateji-belgesi-taslagi-h67824.html>, adresinden 18.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- Memduhoğlu, H. B. ve Topsakal, C. (2009). “Öğrenci ve Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programlarının Niteliği ve Programlarda Yaşanan Sorunlar”. 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 01-03 Mayıs 2009, Çanakkale-Türkiye. Ege Eğitim Dergisi 2008 (9) 1: 95–129.
- Özdemir, S. (2012). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (Editör: Servet Özdemir). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, (Önsöz).
- Şimşek, H. (2014). Eğitim Sisteminde Öğretmen Rolü ve Öğretmenlik Mesleği. (Editörler: H.Basri Memduhoğlu & Kürşat Yılmaz). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss. 253-278.
- Topsakal, C. (2011). Eğitimin Hukuksal Temelleri. (Editörler: H.Basri Memduhoğlu - Kürşat Yılmaz). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss. 75-94.
- Topsakal, C. (2013). Türkiye Eğitim Politikalarının Analizi. Gönül Dergisi,  
<http://www.gonuldergisi.com/turkiye-egitim-politikalarinin-analizi-yrd-doc-dr-cem-topsakal.html>, adresinden 20.09.2014 tarihinde alınmıştır.
- Tozlu, N. ve Arkadaşları. (1992). Ortaöğretimde Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi, Yükseköğretime Geçişte Yeni Bir Model. Van: YYÜ Yayınları.
- Türk Eğitim Derneği. (2009). Öğretmen Yetelikleri. Ankara: Okan Matbacılık Yayın Dağıtım.

## Teacher Training And Teacher Profession Policies In Turkey

Cem Topsakal

### Abstract

In this study, teacher education and teaching profession policies in Turkey were investigated. At first, in terms of teaching profession, the question of who can be a teacher is identified, the teacher assignment policies are emphasized and then a new strategy draft regarding the teacher profession, made public by the Ministry of Education, is outlined. In the discussion session questions related to this issues are negotiated. In the discussion the need of strategic planning by raising and assignment is particularly emphasized. The final part of the study contains results and suggestions

## Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Ve Öğretmenlik Mesleği Politikaları

Cem Topsakal

### Özet

Bu çalışmada Türkiye’de öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleği politikaları incelenmiştir. Önce öğretmen mesleğine hazırlık anlamında kimlerin öğretmen olabileceği saptanmış, öğretmen atama politikaları üzerinde durulmuş ve sonra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kamuoyuna açıklanan öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni bir strateji taslağı ortaya konulmuştur. Her üç konuda karşılaşılan sorular tartışma bölümünde ele alınmıştır. Tartışmada öğretmen yetiştirme ve istihdamında özellikle stratejik planlama ihtiyacı vurgulanmıştır. Araştırma sonuç ve önerilerle sona ermektedir.

**Anahtar sözcükler:** Türkiye’de öğretmen yetiştirme, öğretmenlik mesleği politikaları, öğretmen yeterlikleri, Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi Taslağı, stratejik planlama