

Özdemir, H. (2020). Eğitim Mevzuatından Kaynaklanan Sorunlar Nedenleri ve Çözüm Önerileri. Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED), *Cilt* (sayı), I-1.

Geliş Tarihi: 01.01.2020

Kabul Tarihi: 01.04.2020

EĞİTİM MEVZUATINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Hamide ÖZDEMİR, Seda YILDIRIM

ÖZET

Her toplum varlığını koruyup geliştirmek için eğitim kurumlarından yararlanır. Eğitim kurumlarının işleyiş esasları ve temel ilkeleri yasalarca belirlenip korunmaktadır. Kurum yöneticileri, eğitim mevzuatı dediğimiz bu yazılı hukuk kurallarına uygun olarak kurumu yönetmektedirler. Eğitim yönetimi alanında ve mevzuatta yer alan ayrıntılı hükümlerin, kendisinden önceki ve kendisinden sonraki hukuk kurallarına aykırı hükümler içermemesi gerekmektedir. Yapılan çalışmada, ilkokul, ortaokul, lise ve Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan yöneticilerin, öğretmenlerin, eğitim mevzuatını uygularken yaşadıkları sorunlar ile bu süreçte mevzuatın yeterliliğiyle ve çözüm önerileriyle ilgili görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Düzce ilinde görevli, müdür, müdür yardımcısı, müfettiş ve öğretmenden yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile veriler toplanmıştır. Katılımcılardan odak grup çalışması yapılarak, görüşlerini yazılı olarak ifade etmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi ile kategorilere ayrılarak yorumlanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; eğitim kurumlarının mevzuatın yazılı metinlere uygun yönetilmesinde bir dizi sorun yaşadığı, eksikliklerin, uyumsuzlukların uygulamada okul yöneticilerini zor durumda bıraktığı belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim mevzuatı, okul yöneticisi, anayasa, yönetmelik, yasa, yönerge, genelge, kanun hükmünde kararname

PROBLEMS FROM EDUCATIONAL LEGISLATION

REASONS AND SOLUTIONS

ABSTRACT

Every society uses educational institutions to protect and develop its existence. The operating principles and basic principles of educational institutions are determined and protected by law. Institution administrators manage the institution in accordance with these written legal rules, which we call education legislation. Detailed provisions in the field of education management and legislation should not contain provisions that are against the rules of law before and after it. In this study, it was aimed to determine the opinions of the administrators working in primary, secondary, high school and national education regarding the problems experienced by teachers while implementing the education legislation, and the adequacy of the legislation and solution proposals in this process. Semi-structured interview questions and data were collected from the officers, directors, deputy directors, inspectors and teachers in Düzce province. The participants were asked to express their opinions in writing by conducting focus group work. The data obtained were categorized by content analysis and interpreted. According to the results obtained in the research; It was stated that the educational institutions had a number of problems in managing the legislation in accordance with the written texts, and the deficiencies and disputes left the school administrators in a difficult situation in practice.

Key Words: Education legislation, school principal, constitution, regulation, law, directive, circular, decree law

1.PROBLEM DURUMU

İnsan sosyal bir varlıktır ve bir araya gelerek toplumları oluşturur. Toplumlar oluştuğunda bu gruplar içerisinde düzeni sağlamak açısından yazılı veya yazısız herkes tarafından uyulması gereken kurallar oluşturulmuştur. Bu kurallar toplumun gelişmesine, günün şartlarına ve toplum hayatının ihtiyaçlarına göre şekil alabilir. Bu kuralların içerisinde dine, ahlâka, görgüye ve hukuka dayalı kuralları yer almaktadır. Bu noktada toplumun bağlayıcılık ve yaptırım ile karşılaşabileceği kurallar ise hukuk kurallarıdır. Devletin yetkili organları tarafından ortaya konulmuş hukuk kurallarının bir diğer ismi de “mevzuat” tır. Mevzuatın içeriğine eğitim kurumları gözünden bakıldığında sıkça karşılaştığı bazı terimler şunlar:

1. Anayasa
2. Kanun
3. Kanun Hükmünde Kararname
4. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri
5. Yönetmelik
6. Genelgeler ve Yönergeler

Öncelikle anayasa ele alındığında birbirini tamamlayan tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Siyasal ve hukuki varlığını bir düzen içerisinde yaşatmak için devlet kendi yapısının örgütsel kademelerini ve bu kademelerin bağlı olduğu ilkeleri öne çıkararak normlara ihtiyaç duymuştur. Bu normların bir araya gelip şekil almasıyla ve yazılı hale gelmesiyle anayasanın oluştuğu ifade edilebilir. Anayasa; devletin yönetim şeklini, kişilerin sahip oldukları hak, özgürlük ve ödevlerini, devlet bünyesindeki kurum ve kuruluşları, bu kuruluşların birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen, tanımlayan, durumları en soyut ve genel şekliyle ele alan yazılı kurallar bütünüdür. Bu tanımlar göz önüne alındığında Anayasa kavramının aslında devletin yönetim şeklini, temelini ve organlarının işleyişini oluşturduğu ve buna bağlı olarak kişilerin hak ve özgürlüklerinin düzenlendiği ve hukukun esas aldığı temel yasadır (Taşkın, 2014). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası devletin görevleri içerisinde eğitim görevini de tanımlamış ve bu görevi kurum yapılanması içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu gibi kurumlar vasıtasıyla gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin görevlerini ifası konusunda Anayasa’da bulunan hükümlerin ve ana ilkelerin özüne ve ruhuna vakıf olması gerekmektedir.

Düzenleyici özelliğini bünyesinde barındıran anayasamızın içeriğine inildiğinde eğitim, eğitim hakkı vb. konularda da maddelerin bulunduğu görülmektedir. Eğitimin içinde olan gerek idari görevlilerce, gerekse öğretmenlerce 1982 Anayasası’ndaki eğitim ve yönetim hukuku ile ilgili hükümler ve ilkeler bilinmelidir. Anayasanın 42. ,58. , 59. Maddeleri kişilerin “Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevleri”, “Gençliğin korunması” ve “Sporun geliştirilmesi ve tahkimi” ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Bu noktada eğitim yöneticilerinin kurumlarını ilgilendiren anayasa maddelerini bilmeleri ve ona uygun davranmaları anayasal bir zorunluluktur.

Kanun/Yasa

Kanunlar anayasanın yetki verdiği organ tarafından (Türkiye Büyük Millet Meclisi) oluşturulan yazılı, tüm bireyler için geçerli, soyut ve yazılı olan kurallardır. Kamu eğitim kurumları mevzuatında eğitim alanını düzenleyen kanunlar 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunudur. Kanunların kapsam ve içerikleri incelendiğinde; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 2. Maddesinde “Bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler.” ifadesi yer almaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Bu ifade kanunun amacını net şekilde ortaya koymaktadır. Devlet memuru olmanın gerektirdiği özelliklerden memuriyete atanmasına, görevde yükselmesine, ekonomik haklarına ve kendisine tanımlanacak görev ve sorumluluklara kadar her basamak bu kanunla düzenlenmiştir. Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin ve öğretmenlerin de devlet memuru olduğu gerçeğinden hareketle bu kanunun tüm eğitim camiasını kapsadığını

belirtmek yanlış bir ifade olmaz. Ancak eğitim yöneticilerini ve öğretmenleri bağlayıcı nitelikte olan, eğitim ve öğretim ile ilgili başka kanunlar da mevcuttur. Bunlar 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunudur. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun kapsamı, “ madde1: Bu kanun, Türk milli eğitiminin düzenlenmesinde esas olan amaç ve ilkeler, eğitim sisteminin genel yapısı, öğretmenlik mesleği, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçleri ve devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğu ile ilgili temel hükümleri bir sistem bütünlüğü içinde kapsar” maddesi ile belirlenmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ise okul öncesi, ilk ve ortaokulların teşkilatlanması ve düzenlenmesi ile ilgili çerçeveyi çizmektedir.

Kanun Hükmünde Kararname

Kanun Hükmünde Kararnamelerin kanundan farkı yoktur, Bakanlar Kurulunca çıkarılır. Kanun hükmündedir bu sebeple kanun gibi işler. Eğitim alanındaki kanun hükmündeki kararnamelere özürülere ilişkin özel eğitim esaslarının düzenlenmesi için 1996 tarih ve 4216 sayılı kanunun verdiği yetkiye dayanarak Bakanlar Kurulu tarafından 1997 yılında çıkarılan 573 Sayılı “ Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” örnek olarak verilebilir (Kepenekçi, 2004). Ayrıca 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile “Milli eğitim hizmetlerini yürütmek üzere, Milli Eğitim Bakanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemek” amaçlanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2011).

16 Nisan 2017 tarihinde gerçekleştirilen referandum ile yönetim sistem değişikliği halkoyuna sunulmuş ve halk Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişi onaylanmıştır. Anayasa değişikliği gerçekleştirilerek 1982 Anayasasının 91. maddesi ile düzenlenen Kanun Hükmünde Kararnameler kaldırılmıştır. 2017 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile yürütme organının yapısında önemli değişikliklere gidilmiş ve bu çerçevede Cumhurbaşkanı'nın yetkileri yeniden düzenlenmiştir (Akyılmaz, 2019). Cumhurbaşkanlığı için getirilen önemli yetkilerden biri de Cumhurbaşkanlığı kararnamesi yayımlama yetkisidir (Akyılmaz, 2019). Yönetimdeki sistem değişikliği idari makamların görev ve sorumluluk alanlarının da değişmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Yeni sistem ile birlikte Cumhurbaşkanının sahip olduğu görev ve yetki alanı yeniden düzenlenmiş, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilme yetkisinin kapsam alanı genişletilmiş, önceki sistemde Bakanlar Kurulu'na ait olan görev ve yetkilerin büyük kısmı Cumhurbaşkanına verilmiştir (İba ve Söyler, 2009). Bakanlar Kurulu'nun kaldırılması ile kurulun sahip olduğu yetkilerin bir bölümü Cumhurbaşkanı'na devredilmiş, diğer yetkiler bütünüyle kaldırılmıştır. Cumhurbaşkanı'na tanınan yetkilerden biri de yeni anlamıyla “Cumhurbaşkanlığı kararnamesi” çıkarma yetkisidir (Akyılmaz, 2019). Bu çerçevede olağanüstü hal döneminde çıkartılan kanun hükmünde kararnamelerin yerine yürütmenin yeni bir düzenleyici işlemi olarak ‘Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ getirilmiştir (Boztepe, 2018). Bilindiği gibi, kararname yürütmenin bireysel ve düzenleyici işlemlerinin genel adıdır. Dolayısıyla, Cumhurbaşkanının bireysel işlemlerinin de genel düzenleyici nitelikteki işlemlerinin de adı kararnamedir (Ülgen, 2018). Yani cumhurbaşkanı hem bireysel iş ve işlemlerini hem de devlet sisteminde ihtiyaç duyulan düzenlemeleri yapabilmek amacıyla kararname çıkarma yetkisine sahiptir. 2017 Anayasa değişiklikleri ile anayasal ilkeleri belirlenmiş olan Cumhurbaşkanlığı kararnamesi, yürütme organına sosyal, siyasal ve idari alanda düzenleme yapma yetkisi vermektedir (Ardıçoğlu, 2013). Yürütme organını oluşturan Cumhurbaşkanı, yasal bir dayanak olmaksızın, doğrudan anayasadan aldığı yetkiyle sosyal ve ekonomik haklar ile idari teşkilat ve işleyişe ilişkin belirli düzenlemeler yapabilecektir (Ardıçoğlu, 2013). Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne Genel Kadro Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi örnek olarak verilebilir.

Yönetmelik

Yönetmeliklerin yasal kaynağı Anayasanın 124. Maddesi ile “ Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin

uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler.” belirlenmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Yönetmelikler uygulamada karşılaşılan güçlüklerin üstesinden gelmek ve net olmayan durumlara yönelik açıklamalarda bulunmak amacıyla çıkarılır. Eğitim alanında düzenleme yapan birçok yönetmelik mevcuttur. Bunlara Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliği, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği örnek olarak verilebilir.

Yönerge ve Genelge

Türk Dil Kurumu tarafından genelge “yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasında yol göstermek, herhangi bir konuda aydınlatmak, dikkat çekmek üzere ilgililere gönderilen yazı, tamim, sirküler” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, nd). Genelgelere eğitim ve eğitim hukuku alanından bakıldığında karşımıza İstiklal Marşı-Bayrak Töreni Konulu Genelge ve Atatürk Köşeleri Konulu Genelge çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumu yönergeyi “herhangi bir konuda tutulacak yol için üst makamlardan alt makamlara belli bir esasa dayanarak verilen buyruk, talimat, direktif; bu buyrukların yazılı olduğu belge” olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, nd). Yönergedeki amaç yönetmeliklerde ayrıntıları verilmemiş olan alanları resmi olarak açıklamaktır. Eğitim yönünden bakıldığında Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi, Milli Eğitim Bakanlığı Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi, Ortaöğretime Geçiş Yönergesi yönergelere örnek olarak verilebilir.

Mevcut çalışma ile eğitim mevzuatının dayanakları olan anayasa, yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ile kanun hükmünde kararnamelemlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile nedenleri ve yaşanan sorunlara çözüm önerileri geliştirebilmek amaçlanmıştır. Şu sorulara cevap aranmıştır: Eğitim Mevzuatından kaynaklı yaşanan sorunlar nelerdir? Eğitim Mevzuatıyla ilgili olarak yaşanan sorunların nedenleri nelerdir? Eğitim mevzuatından kaynaklanan sorunlara çözüm önerileri nelerdir?

1.1. Araştırmanın Amacı

Eğitim mevzuatının dayanakları olan anayasa, yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ile kanun hükmünde kararnamelemlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile nedenleri ve yaşanan sorunlara çözüm önerileri geliştirebilmek.

- 1- Eğitim Mevzuatından kaynaklı yaşanan sorunlar nelerdir?
- 2- Eğitim Mevzuatıyla ilgili olarak yaşanan sorunların nedenleri nelerdir?
- 3- Eğitim mevzuatından kaynaklanan sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetiminde yaşanan sorunlarla ilgili alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde, okul müdürleri hangi sorunlarla karşılaşılıyor, sorunlarla nasıl baş ediyor veya çözümünde neden yetersizlikler yaşıyor şeklinde yönetsel ve sistemsal açılardan ele alınmış olduğunu görüyoruz. Bu çalışmada da katılımcılar yöneticilerin yeterliliğine dikkat çekmiş, çözüm önerilerinde yöneticilik mesleği, öğretmenlerin özlük hakları konularında görüşlerini belirtmiştir. Fakat bu çalışmada, yarı yapılandırılmış sorular yoluyla, kurumlardaki farklı yönetim kadrolarında görevli yöneticilerin içinde olacağı şekilde oluşturulan gruplarda, eğitim mevzuatını oluşturan yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, KHK ve tüzüklerden kaynaklı sorunlar, nedenleri ve çözüm önerileri araştırılmıştır. Değişen her bakanla birlikte sürekli değişen yönetmelik ve diğer hukuksal metinlerin okunması ve uygulanmasında yaşanan sorunların nedenleri, mutlaka yöneticilerin marifeti veya yetersizliği şeklinde araştırılacak veya ele alınacak kadar basit bir konu değildir. Bu çerçevede hukuksal metinleri kurumlarda uygulamak zorunda olan yöneticilerimizin yaşadıkları ve çözüm önerileri önemlidir. Yöneticilerin yasal metinleri anlamak ve yorumlamakta zorlanmaları, güncel ve açık bulmayışları, uygulanabilirliğinde çözüm arayışlarında kısıtlı yetkiye sahip olmaları, araştırma yapmaya değer bir konu olması açısından çalışmayı önemli kılmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden odak grup görüşmesi kullanılmıştır. Odak grup görüşmesinde küçük gruplarla çalışılır ve grupların nasıl oluşturulduğu önemlidir. Grupların, alt grupların, kendilerinin de bilinçli, yarı bilinçli, bilinçsiz oldukları psikolojik ve sosyo-kültürel özellikler ile yaptıkları uygulamalar hakkında bilgi almayı, davranışları ayrıca bu davranışlar arakasındaki nedenleri öğrenmeyi amaçlayan niteliksel bir yöntemdir (Akşit, 1992 s.2, akt. Şahsuvaroğlu & Ekşi, 2008). Eğitim mevzuatını uygularken yaşanan sorunların belirlenmesi için, her bir odak grupta, kurum yöneticileri olacak şekilde gruplar oluşturulmuştur.

Çalışma Grubu	Milli Eğitim Müdürü /Yrd	Maarif Müfettişi	Okul Müdürü/Yrd.	Öğretmen
Erkek	1	1	4	
Kadın	0	0	1	1
TOPLAM	2	1	11	8

Araştırmada, 2019/2020 Eğitim-Öğretim yılında Düzce ilinde görev yapan, bir milli eğitim müdürü, bir milli eğitim müdür yardımcısı, bir maarif müfettişi, altı okul müdürü, altı müdür yardımcısı ve dokuz öğretmenden oluşan yirmi üç kişilik bir grupla gönüllülük esasına dayalı olarak çalışılmıştır. Katılımcıların 9'u erkek, 14'ü kadındır. Ayrıca yönetici pozisyonunda olan katılımcı sayısı 14'tür. Diğer 9 katılımcı öğretmendir.

Katılımcılardan, eğitim mevzuatının uygulanmasında yaşanan sorunlarla ilgili olarak hazırlanan, yarı yapılandırılmış soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Gönüllülük esasına uygun yürütülen çalışmadan elde edilen verilerin dökümü yapılmış, her bir odak görüşmesindeki sorulara verilen cevaplar okunmuş, veriler içerik analizi ile temalaştırılarak alt amaçlar doğrultusunda kategorilere ayrılmıştır. Veriler incelendiğinde üç başlık elde edilmiştir. Eğitim mevzuatı uygulamalarında yaşanan sorunlar, bu sorunların nedenleri ve sorunlara çözüm önerileri şeklinde analiz edilen üç tema; yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ve kanun hükmünde kararnameler üzerinden alt kategoriler altında ele alınmıştır

3. BULGULAR

3.1. Eğitim Mevzuatından Kaynaklı Olarak Hangi Sorunlar Yaşanmaktadır?

Bu araştırmada elde edilen bulgular analiz edildiğinde, eğitim mevzuatını uygularken karşılaşılan sorunlar, nedenleri ve çözüm önerileri şeklinde oluşturulan üç tema; yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ve kanun hükmünde kararname alt kategorileri kapsamında ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu bölümde yasaları uygularken kurum müdürlerinin hangi sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.1.1. Mevzuatın Yasaya Dayalı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar

Kamuda yer alan her bir kuruluş gibi eğitim kurumları da yasalarla yönetilir. Anayasaya uygun şekilde çıkarılan yasalar ile eğitim yönetiminde plan, program ve emirlere göre merkeze bağlı olarak iş ve işler yürütülür. 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, ilköğretim için ayrı olarak çıkarılan ilk yasa olmakla beraber, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu eğitim sistemimizi bir bütün olarak ele alan bir yasadır. Bu sebepten dolayı, tüm eğitim kurumlarının yöneticileri kadar, öğretmenler tarafından da iyi bilinmesi gerekmektedir (İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 1961), (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Aynı şekilde çalışanları ilgilendiren yasa hükümlerinin yöneticileri ve öğretmenleri bağlayıcı gücü, sorumluluklarımız ve haklarımızı bilmemizi zorunlu hale getirmiştir. Kanunlarda değişiklik yapma teklifleri yöneticilerin yasaları bilmeyişlerinden değil, içinde bulunulan ekonomik ve politik sebeplere bağlı doğan ihtiyaca göre düzenlenmektedir. Yapılan odak grup çalışmasında 1739 sayılı kanunu temel ilkeleri içinde yer alan yönetmenin, ifade edildiği şekilde uygulanmadığı sorununa dikkat çekilmiştir.

“Madde 6 – Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler (Değişik: 16/8/1997 - 4306/3 md.), (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Milli eğitim sistemi, her bakımdan, bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu

amaçla, ortaöğretim kurumlarına, eğitim programlarının hedeflerine uygun düşecek şekilde hazırlık sınıfları konulabilir. Yöneltilmede ve başarının ölçülmesinde rehberlik hizmetlerinden ve objektif ölçme ve değerlendirme metodlarından yararlanır.” Yasada açıkça belirtilen yöneltme için katılımcılar, “*Milli Eğitim Temel Kanunu’nda (1739) yöneltme olmasına rağmen yapılmamaktadır.*” şeklinde yaşanan sorunu ifade etmişlerdir. Mevcut yasa ve düzenlemelere rağmen yöneltme tam anlamıyla yapılmayıp beraberinde pek çok sorun yaşanmaktadır.

1739 sayılı yasada bulunan “Madde 8 – Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır.” maddesi ile katılımcılar, “*Eğitimde fırsat eşitliği tartışılmalıdır.*” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Madde:43/ (Ek fıkra: 30/6/2004 -5204/1 mad.) Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır (Mülga ikinci cümle: 1/3/2014 - 6528/5 mad.) (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).Bu madde ise uygulanmasına son verilmesinden dolayı hak kayıplarını, tartışmaları beraberinde getirmiştir. Kurum müdürleri de yapılan çalışmada konuyu tartışmışlardır. Kendi ifadeleriyle, “*Kariyer basamakları kanunda yer almasına rağmen pratikte uygulanmamaktadır.*” Kariyer basamağı sınavının uygulanmayışının beraberinde getirdiği hak kayıplarının çoğunlukla ele alındığı odak grup çalışmasında, öğretmenliğin kariyer mesleği olmasıyla eğitimdeki hizmet kalitesi ve öğretmen niteliğinin artacağını belirtmişlerdir. Sürekliliği sağlanmamış bir uygulamada adaletsizlik açıkça ortaya konulmuştur. 657 Sayılı Devlet Memurları kanunu hak ve sorumlulukların çerçevesini belirlemekte, bu özelliğinden dolayı da ihtiyaç duyulunca okunan bir yasa olmaması gerekmektedir. Örnek olarak, aşağıda belirtilen kanun maddesinin uygulanmasında müdürlerin hata yaptığı görülmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Mazeret izni başlıklı 104/(A) maddesi “A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılmayan annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir” (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Sağlık kurumlarında hafta hesaplanması kanuna uygun yapıp rapora yazılmadığından, kurum yöneticilerinin izinli gün hesaplarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Eğitim kurumlarını yöneten müdürlerin keyfi uygulamalarının olduğu, yapılan çalışmaya katılan okul müdürleri tarafından şöyle ifade edilmiştir:

“*Öğretmenlerin süt izni olduğu halde, izin kullandırmayan müdürler var.*”

“Madde 104: D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965). 657 Sayılı D.M.K da açıkça belirtilmesine rağmen bu haktan yararlandırılmayan, kısıtlamaya gidilen öğretmenlerin olduğunu okul müdürleri açıkça ifade etmişlerdir. Benzer şekilde yasada karşılığı olup uygulamada olmayan durumlar ise şunlardır. “*Öğretmen olmamıza rağmen diğer meslek gruplarının özel kanunlarının olması, bizlerin meslek kanununun olmaması.*” odak grup çalışmasında tartışılmıştır.

3.1.2. Mevzuatın Yönetmeliklere Dayalı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar

Kanunların uygulanmasını sağlamak amacıyla çıkarılan hukuk kuralları olan yönetmelikler, mutlaka kanuna dayanmak zorundadır. Yönetmelikleri incelediğimizde okul yöneticilerinin de odak grup çalışmasında açıkça belirttikleri pek çok yönetmelik, kanunla uyumlu olmamaktadır. Yaşanan sorunlar analiz edildiğinde, bakanlığın her konudaki faaliyetlerini düzenleyebilmek için yönetmelik düzenleyebilmesi, özellikle yaşanan politik ve ekonomik gelişmelere paralel olarak sorunları da beraberinde getirdiği anlaşılmıştır. Müdürlerimizin kendi ifadelerine göre,

“*İlkokullarda sınıf mevcutları 10’un altına düştüğünde sınıf birleştirme yapılırken, ortaokul ve liselerde böyle bir uygulamanın olmayışı haksızlığa neden olmaktadır.*”

“222 sayılı kanun 50. maddede birleştirilmiş sınıflar da dahil, bir öğretmene 40 öğrenci düşerken, bir grupta öğrenci sayısı alt sınır 10, üst sınır 30 olması uygulamada farklılıklara sebep olmaktadır.”

“Ortaöğretim kurumlarında okul müdürü öğretmene izin verebilmekteyken, ilkokulda müdür öğretmene izin verememektedir.”

“Milli Eğitim Temel Kanununda öğrenci 5 yaşını bitirdiği eylül ayında okula başlar der, yönetmelikte ise eylül ayı sonu itibarıyla 66 ay, son değişiklikte 69 ay hükmü yer almaktadır.” Okul öncesi eğitimin yeteri kadar yaygınlaşmadığı göz önüne alındığında erken yaşta okula başlamanın öğrencilerin uyum sorunları yaşamasına neden olacağı ve okul olgunluğunun belirlenmesi yıllar içinde sürekli gündeme gelmiştir. Okula başlama ve süresi konuları hep tartışılmış ve değişiklikler yapılmıştır. Veli isteğiyle 60-66 aylık çocukların kaydının yapılmasının önünün açılması, ilkokula kayıt yaşının düşürülmesi ve ilkokula başlamanın veli isteğine bırakılması gelişim dönemleri açısından ele alındığında ilkokula hazır olmayan çocukların okula erken başlamasıyla olumsuzluklara neden olmuştur. Yapılan son değişiklikle okula başlama yaşının 69 aya çekilmesi olumlu sonuçlar vermiştir. Sonuç olarak, okula başlama yaşıyla ilgili yönetmelikteki boşluğu (66-67-68 ayını dolduran çocukların kaydının velinin yazılı isteğine bırakılması) veliler, sosyo-ekonomik seviyeleriyle ilişkilendirip 66 ayını doldurunca kayıt yaptırmak için okul yönetimini çıkmazda bırakmaktadır. Yönetmelikte erken kaydın oluşacağı durumlar açıkça, keyfi uygulamaya sebep olmayacak şekilde düzenlenmelidir(MEB Okulöncesi Eğitim ve İÖ Kurumları Yönetmeliği, 2019).

Katılımcıların da ifade ettiği gibi teftiş ve not verme yürürlükten kalktığı halde, geçici öğretmenlerle ilgili olarak 222 sayılı yasada yer almaktadır.

“Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliğinin 8. maddesinin 2. bendinde belirtilen km. (uzaklık)esas alındığı için, taşıma bu yönde planlanmaktadır. Ancak bu durumda bütün köylerden taşıma sağlanırken, taşıması olan köylerden gelen öğrenciler aynı zamanda pansiyonda da kalabilmektedir.” Taşınması olan köyden gelen öğrencilerin pansiyondan da faydalanması devleti zarara uğratmaktadır.

Devletin imkânlarının bu şekilde kullanılması ve zarara uğratılması örnekleri çözümlenebilir. *“Ortaöğretim yönetmeliğinin 11.maddesinde seçmeli derslerin seçimi sırasında, seçilen dersleri verecek öğretmenlerin bulunmaması, seçmeli derslerin paket olarak verilmesini gerektirmektedir.”* şeklinde ifade edilen uygulamayla ilgili olarak ise, okullarda öğretmen ihtiyacı sorunu yaşanmaması için kurumlarda hangi branş öğretmeni varsa ona göre yönlendirme yapılması şeklinde bir yol izlenmektedir. Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun ders seçiminin tam olarak sağlanmadığı, sağlıklı bir şekilde yürütülmediği görülmektedir.

“Müdür görevlendirmesindeki özel şartlarda bulunan 1 senelik müdür yardımcılığı, kurucu müdürlük veya müdür yetkili öğretmenin müdür olabileceği maddesi uygulamada görevinde yetersiz, tecrübesiz kişilerin yetkili hale gelmesine neden olmaktadır.” Kurum yöneticilerinin ifade ettiği gibi yeterli tecrübeye sahip olmadan görevlendirmelerinin yapıldığı anlaşılmaktadır. Hızlı bir değişimin yaşandığı dönemde 1 yıllık tecrübe ile okullarda müdürlük yapılmasının önünün açılmasının, mevzuatın yanlış anlaşılması ile yaşanan zorluklarda önemli bir yere sahip olduğunu söyleyebiliriz. Odak grup çalışmasında sağlanan düşünce ve uygulamada karşılaştıkları sorunları güvenle, özgürce ifade edebilme ortamı sayesinde, yeterli tecrübesi olmayan yöneticilerle yaşanan sıkıntılar, görüşme sırasında sözlü olarak da belirtilmiş, tartışılmıştır.

3.1.3. Mevzuatın Yönergelere Dayalı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar

Yönetmeliklerde değinilmeyen konulara açıklık getirmek için, belli esaslara dayalı olarak gönderilen talimatların yazılı olduğu belgeye yönerge denilmektedir. İlkokullarda Yetiştirme Programı Yönergesi, Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi, Okul İnternet Siteleri Yönergesi, Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi şeklinde uygulamada izlenmesi gerekli yol, alt makamlara iletilmektedir. Yönergelerin ayrıntılı metin olmasına karşın, uygulamada kafa karışıklığı yaşandığı için, okul müdürleri üst makamdan bilgi istemekte, bağlı bakanlıktan görüş yazısının geldiği durumlar da yaşanmaktadır. İYEP yönergesi iki yıldır uygulanmasına, müdürlere ve öğretmenlere eğitimler verilmesine rağmen, oluşturulan birleştirilmiş sınıf şeklindeki modül işleyişi sebebiyle, öğrencinin alması gereken ders saatleri olması gerekenden azdır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin aldıkları ücretlerin, DYK ücretlerinden az verilmesi, adaletsiz uygulamaya sebep olmuştur. Yapılan araştırmada müdürler kendi ifadeleriyle sorunu şöyle belirtmişlerdir.

İYEP yönergesi ve Destekleme ve Yetiştirme Kursları arasında farklılıklar vardır. Öğretmenlere hizmet puanı uygulaması, ücret farkı gibi nedenlerle isteksizlik oluşmakta, öğretmenlerin bu faaliyete teşvik edilmesi

güçleşmekte, okul yönetimi zor durumda kalmaktadır. Adaletsizlik bilinci artmaktadır. İYEP yönergesi uygulamasında hatalar vardır.”

Okulöncesi eğitimin yaygınlaştırılması önündeki sorunlardan birisi de, eğitime erişimdir. Taşınabilir sisteme dahil edilmeleri veya kalabalık köylerde anasınıflarının açılması, yaygınlaştırma için önemli bir adım olacaktır. Bu sorunla ilgili olarak katılımcılar, *“Taşınabilir İlköğretim Yönergesinde okulöncesi öğrencilerinin bu sisteme dahil edilmemesi, öğrencilerin okullandırılmasına engel teşkil etmektedir. Ayrıca ilköğretim kurumları arasındaki uygulama farklılıkları problemler oluşturmaktadır.”* şeklinde belirterek yaşanan sorunlara dikkat çekmişlerdir.

Özlük haklarla ilgili maaş, ek ders, sendikal faaliyetler, vergi kesintileri şeklinde sıralanacak pek çok konu, yasal hakların korunması kapsamında yönergelerin düzenlenmesi de gerekmektedir.

3.1.4. Mevzuatın Genelgelere Dayalı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar

Genelgeleri kısaca yol gösterici, kılavuz şeklinde tanımlayabiliriz. Bir konuyu aydınlatmak için ilgili kişi veya kurumlara gönderilen yazı şeklinde ifade edebileceğimiz genelgeleri uygularken, eğitim kurumlarında müdürlerin kimi zaman sorun yaşamalarına, kurum ile çalışanlar üzerinde olumsuz algılara sebep olmaktadır. 657 sayılı yasada yer alan *“Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı”*(Devlet Memurları Kanunu, 1965) maddesi gereğince yayınlanan genelgenin kamuoyunda neden olduğu tartışmalar sonucu, öğretmene, kuruma ve devlete duyulan güven ve itibarın sarsıldığı görülmektedir. Veliler tarafından yapılan bağışlarla ilgili genelgeler benzer şekilde kamuoyunu meşgul etmekte, uygulamalarda müdürler zorluk yaşamaktadır. Okul müdürlerinden alınan verilerin analizinde ise genelgelerin uygulanmasında yanlış algı ile keyfi uygulamalara dikkat çekilmiştir.

1739 sayılı kanununun 16. maddesinde aynı ve nakdi bağış alınabileceği açıkça ifade edilmiştir. Bağış yapmaları için zorlama yapılamayacağı da belirtilmiştir. Diğer tarafta ise bakanlık tarafından yayınlanan hukuki metinler bulunmaktadır. Yayınlanan genelgeler yapılan bağışlar zorla alınıyor algısına neden olmaktadır. Veliler tarafından zaman zaman yapılan haksız şikâyetler ile okul idareleri zor durumda kalmaktadır. Yasal bir durumun aynı şekilde hukuksal metinlerle önü kesilmiş olmaktadır. Katılımcı okul idarecilerinin kendi ifadeleri şöyledir:

“Velilere bağışta bulunulması için hiçbir şekilde zorlama yapılmayacağına dair genelgede bu ve benzeri uygulamaların kabul edilemez olduğu ve bunları yapan idareciler hakkında yasal işlem yapılacağına bilinmesi gerekmektedir deniyor. Ancak uygulamada durum böyle değil, okullar kendi kaderleriyle baş başa bırakılıyor.” (Millî Eğitim Temel Kanunu, 1973).

“Kılık kıyafet genelgesi güncel olmadığı için uygulanamaması.”

“İzinsiz, özürsüz ve kesintisiz 10 gün ve daha fazla süre ile göreve gelmeyenler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 94. maddesine göre gerekli işlemin yapılması toplam bir yılda 20 gün gelmeyenler hakkında ise kanununun 125/E-d maddesi gereği devlet memurluğundan çıkarılması teklifi getirilmesi. Uygulamada böyle bir durum söz konusu olduğunda maddeler hiçe sayılabilmektedir.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Tezatlıklar, kurum yöneticilerine göre farklı uygulamalar, yanlış algı sebebiyle yaşanan çatışma ve tartışmalar ekseninde sorunlar yaşanmaktadır.

3.1.5. Mevzuatın Kanun Hükmünde Kararnamelere Dayalı Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar

Kanun Hükmünde Kararnameler, yasa hükmünde olup resmi gazetede yayınlanıp yürürlüğe girmektedir. Yasa gibi işlem gördüğü için, mevcut yasaların geçerliliği tartışması oluşmaktadır. Müfettiş, millî eğitim müdür yardımcısı ve okul müdüründen oluşan grupta, 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hk. KHK (652 sayılı KHK.,2011), 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK, 1475 sayılı tüzük hakkında sorun yaşandığı belirlenmiştir. Katılımcılar yaşadıkları sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

“652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin birçok maddesi mülga olduğundan işlevselliğini kaybetmiştir. Bu KHK'daki MEB'in teşkilat yapısı ile ilgili hükümler bir numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne aktarılırken bazı maddeler ise açıkta kalmıştır. Bu HKK'ya dayanarak çıkarılan yönetmelikler halâ yürürlükte olmasına karşın, normlar hiyerarşisine aykırılık teşkil etmektedir. 652 sayılı KHK barınma hizmetleri yönetmeliğinden sonra düzenleme yapıldığı için bazı aksaklıkları barındırmaktadır. Burada sorun ilgili yönetmeliğin çıkarılmaması ve süre sınırı konumamasıdır. 573 sayılı KHK'daki hükümler eğitimciler tarafından tam olarak bilinmediğinden sorunlar yaşanmaktadır.” Katılımcıların belirttiği KHK'lar dışında yasa hükmünde olmasından dolayı, mülga kanun veya mülga maddelerle ilgili örnekler çoğaltılabilmektedir.

3.2. Eğitim Mevzuatının Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri Nelerdir?

Mevzuatta yer alan yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ve KHK'ların uygulanmasında yaşanan sorunların nedenleri olarak; eğitim kurumlarının aynı imkânlarla sahip olmayışları, okul müdürlerinin yönetim becerilerinden kaynaklı değişkenler, büyük bir topluluğu içermesi nedeniyle mevzuatta farklı yorumlara sebep olacak ifadelerin bulunması, bölgesel, kültürel ve türleri bakımından farklı özellikteki okullar gösterilebilir. Yapılan çalışmada katılımcılar, mevzuatın uygulanmasında karşılaştıkları sorunların nedenlerini de yapılan odak grup çalışmasında belirtmişlerdir. Nedenleri hakkındaki görüşler, beş ayrı başlık altında kategorileştirilmiştir.

3.2.1. Eğitim Mevzuatındaki Yasaların Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri

Elde edilen verilerin içerikleri analiz edildiğinde, okul yöneticilerinin yaşadıkları sorunların nedenlerini katılımcıların kendi ifadeleriyle örneklendirecek olursak,

“ Yönelme: 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer almasına rağmen sistemin buna göre kurgulanmamış olması (örneğin meslek lisesine yönlendirilen öğrencinin iş garantisinin olmaması, akademik eğitimin her sorunu çözeceğine inanılarak, yığılma yaşanması, veli profilinin yöneltmeye hazır olmayışı, veliyi zorlayacak bir yaptırımın olmaması problemin kaynağı olarak gösterilebilir.”(Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Yönelme, yasada ve sonrasında yürürlüğe konulan yasal düzenlemelerde kâğıt üzerinde olmasına karşın, meslek liselerine gereken önemin verilmemesi, ekonomik sıkıntılar ve istihdam kaygısı nedeniyle yıllar içerisinde bu okullar akademik başarısı düşük öğrencilerin zaman geçirmek için gittikleri kurumlara dönüşmüş durumdadır. Merkezi sınavlara tüm öğrenciler katılmakta, alt sınıflarda kalan öğrencilerin tercih ettiği profili düşük öğrencilerden oluşan meslek liseleri iş dünyasının istediği nitelikte öğrenciler mezun verememektedir. Ayrıca davranış sorunlarının yoğunlukta yaşanmasından, aileler bu okullara çocuklarını göndermek istememektedirler. Her yıl nitelikli okullara girmek için tüm öğrenciler, sınav stresi yaşamakta, emek, zaman ve maddi açıdan kayıplar olmaktadır. İlkokuldan sonra öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun okullara yönlendirilmesi şeklinde sorunlara kalıcı çözümler üretilmelidir. Yönelme konusunda velilerin bilinçsiz oluşu, okulun sahip olduğu imkânların standartların altında olması, okul müdürünün kurumundaki öğrenciler adına bu görevi yerine getirirken, bu anlayışa göre yapılmamış sistem içinde “yönelme” faaliyetleri karşılığını bulamamıştır. Son iki yıldır meslek liselerinde kalite standartlarının yükselmeye başlaması, bakanlığın önem vermesi sonucu, velilerin algıları pozitif yönde etkilenmektedir.

“Fırsat Eşitliği: Her yere eşit imkânlar sağlanmamakta olup, ailelerin gelir düzeyi de, fırsat eşitliğini destekleyecek nitelikte değildir.” Eğitimde fırsat eşitliği yasada yerini almış olmasına karşın, çevresinden beslenen, sosyo-ekonomik farklılıkların yaşandığı okullarımızda kurum müdürleri, okulun imkânlarını geliştirmek ile okul başarısının ekonomik yatırımla pozitif ilişkisi arasında çıkmaza düşmekte, veli desteğini artırarak okullar arasındaki her türlü eşitsizliği gidermeye çalışmaktadır. Fırsat eşitliğinin sağlandığını söylemek mümkün değildir.

“ Kariyer Basamakları: Kanunda yer almasına rağmen bir defa uygulanmış, daha sonra uygulanmamış olması, aynı işi yapanlar arasında adaletsizliğe neden olmuştur. 2007'den bugüne kadar bu haktan yararlanamayanların yaklaşık 25000 TL kaybı bulunmaktadır.”

“ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Annelik İzni: Sınıf öğretmenlerinin sınıfa tek öğretmen olarak girmesinden dolayı pratik uygulamada güçlükler görülmektedir. Mesleğimize özel kanun olmaması pek çok sorunun nedenidir.”

Eğitim kurumlarında uygulamalarda yaşanan sorunların, içerik analizine göre ekonomik sorunlar ile eğitim mevzuatının çok sık değişmesine bağlı olarak yaşandığı görülmektedir.

3.2.2. Eğitim Mevzuatındaki Yönetmeliklerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri

Yönetmeliklerin uygulanmasında yaşanan sorunlar tespit edildiği gibi, bunların nedenlerini de belirlemek gerekmektedir. Genel anlamıyla yönetmeliklerin uygulamada yasa ile uyum sağlamadığı durumlar olabildiği gibi, çok fazla yönetmelik çıkarılması ve müdür ve müdür yardımcılarının mevzuatta bulunan yönetmelikleri bilmeyişleri sorun oluşturmaktadır. Okul müdürleri yapılan çalışmada, *“Yapılan revize çalışmalarının hızlı bir şekilde yönetmeliklere entegre edilmemesini ”* sebep olarak belirtmişlerdir. Başka bir ifade de ise, *“ Yönetmelik, yönerge ve genelgelerin yasalara göre daha kolay çıkarılabiliyor olması nedeniyle uyumsuzluk yaşanmaktadır.”* düşüncesine dayanarak, yasaların daha kolay uygulanmasının sağlanması açısından çıkarılan yönetmelikler uygulanırken karşılaşılan sorunlar bulunduğu söylenebilir.

“Köyde hem pansiyon hem de taşıma olması sorunlara sebep olmaktadır.”

“Okullarda yeterli sayıda öğretmen olmamasından dolayı seçmeli ders sayısına kısıtlama gelsin. Seçmeli derslerle ilgili seçme hakkı okullara verilmemekte, öğrencinin ihtiyaçları ve okulların potansiyelleri göz ardı edilmektedir.” Mevzuatta sürekli değişiklik yapılmasına rağmen, öğretim programlarında yapılan değişikliklerle uyumlu olmadığı, güncelleme uygun düzenleme yapılması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca taşınabilir sistemle ilgili olarak yönetmeliğin yetersizliği, düzenlenmesi gerektiği anlaşılmıştır.

“Okul servislerini denetleme sorumluluğunu komisyonlar yerine getirmiyor. Eğitim-Öğretim yılı başında ve ikinci dönem başladığında valilik ve kaymakamlıklar tarafından oluşturulan komisyonlar denetlemeli. Kolluk kuvvetleri de her zaman denetleyebilir. Buna rağmen denetimler sadece okul idaresine bırakılmış, tutanaklar dolduruluyor fakat üst makamların varlığını göremiyoruz.” Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sorulara verdiği cevapların yanında yaptığı açıklamalardan özellikle üst makamların daha fazla görünür olmayışı, denetimleri okullara bırakıp sadece şikâyet olduğunda ilgilenmeleri şeklindeki sebepler, sorunların ana kaynağı olarak gösterilmiştir. Geçmişten gelen alışkanlıkları, yanlış uygulamaları ortadan kaldırmak, mevzuat hükümlerini yerine getirmek için devletin her organı yasal sorumluluğunu yerine getirmelidir.

“Bir yıllık müdür yardımcılığı deneyimi ile müdür olunabileceğinin belirtilmesi tecrübesizlik, liyakat sorunu ve sıkıntılar doğurur.” ifadesinden anlaşılacağı gibi bir okulu yönetebilmek, sorunlara çözüm üretip, işleyişi yasalar çerçevesinde sağlamak için belli bir tecrübeye sahip olmak gereklidir. Hızlı bir değişimin yaşandığı süreçte hem yasaların uygulanması, hem de işleyişi sağlayacak birikim ve tecrübenin olmayışı uygulamalarda sorunlar yaşanmasına, sorarak iş yapılmasına neden olmaktadır.

3.2.3. Eğitim Mevzuatındaki Yönergelerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri

Yapılan çalışmada elde edilen bulgular analiz edildiğinde yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasında yaşanan sıkıntıların nedenleri ile benzerlik göstermektedir. Şöyle ki:

“Bahsi geçen sorunların en büyük nedeni, görülen eksiklik ve problemlerin her platformda öğretmenler ve yöneticiler tarafından dile getiriliyor olmasına rağmen üst yönetimin ivedi adım atmaması.”

“Yönerge uygulamalarının yöneticilere, öğretmenlere yeterince anlatılmaması ve uygulayıcıların kendilerine göre uygulama yaparak, yönerge dışında hareket etmesi.”

Yöneticilerin mevzuatta bulunan yönergeleri bilmemeleri, işleyişin aksamasına neden olmaktadır. Eğitim mevzuatında bulunan her türlü yasal düzenlemelerle ilgili olarak eğitimlerin yetersiz olması, sürekli yaşanan değişimler karşısında kendilerini yenilememeleri, yanlış uygulamalara sebep olarak gösterilebilmektedir. Yöneticilerin formal ve informal yönden eğitime ihtiyacı olduğu, kurum yöneticileri tarafından açıkça belirtilmiş, sorunların önemli bir sebebi olarak, tüm katılımcılar bu görüşte birleşmiştir.

3.2.4. Eğitim Mevzuatındaki Genelgelerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri

Eğitim mevzuatında bulunan genelgeler, eğitim kurumlarındaki yöneticiler tarafından çok iyi okunmalıdır. Genelgeler üzerinden kamuoyuna yansıyan haberler velilerin ve öğrencilerin farklı algılarına sebep olabilmektedir. Mevzuat bilgisi yönünden yetersiz ve tecrübesiz olan yöneticiler ile özellikle son birkaç yıldır yaşanan yönetici atamaları sonucu müdür ve müdür yardımcılarının tecrübesiz olması, uygulamada yaşanan sorunları artırmıştır. Odak grup çalışmasında kurum müdürlerimizden bir tanesi, *“İlkokullara herhangi bir bütçe verilmemesine karşın okul müdürlerinin okula gelir kaynağı bulma çabalarının bir yansıması olarak, aldıkları bağışların böyle bir genelgeyle sınırlandırılması /engellenmesi tezat bir durum teşkil etmektedir.”* Başka bir sorun ise, *“Kılık Kıyafet genelgesinin halâ resmiyette olmasına karşın, uygulamada hiçbir şekilde yaptırım bulunmamaktadır. Genelge güncelliğini yitirmiştir(Kişi hak ve özgürlüklerini kısıtladığı için).”*

Güncelliğini yitiren, yetersiz olan, yasa ile uyuşmayan genelgeler ile mevzuat bilgisi eksik yöneticiler, uygulamada yaşanan sorunların sebeplerini oluşturmaktadır. Okul müdürlerimizin gelir sağlamak için yasaların dışına çıkması suçtur. Hayırseverlerin bağışlarına, gelir sağlayacak her türlü faaliyete ve nakdi olmayan pek çok konuda veli desteği sağlamaya açık olan mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi zorunludur. Fakat kurum müdürlerimizin de ifade ettiği gibi ilkokullara bütçe verilmiyorsa, kısıtlı imkânları olan okullar düşünülmeli, okul kendi kaderine, müdürün keyfi uygulamalarına bırakılmamalıdır. Açıkça güncelliğini yitiren bir genelge, okul müdürleri ile öğretmenlerin, velilerin karşı karşıya gelmesinde etkili olduğu anlaşılmıştır.

3.2.5. Eğitim Mevzuatındaki Kanun Hükmünde Kararnamelerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunların Nedenleri

Kanun Hükmünde Kararnameler yasa hükmünde olduğundan, yasama yetkisini ortadan kaldırdığı için, yürürlükte olan bazı yasaların hükmü, geçerliliğini yitirmektedir.

“Kanun Hükmünde Kararnameler bütün düzenlemeyi, yönetmeliğe atması ve yasama yetkisini yok saymıştır.”

“573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2916 sayılı yasadan daha kapsamlı

olmakla birlikte kavramlar nerede, nasıl ve kimler tarafından gerçekleştirileceği

açıkça tanımlanmamıştır (573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK, 1997).

3.3. Eğitim Mevzuatına Dayalı Uygulamalarda Yaşanan Sorunların Çözümleri Nelerdir?

Eğitim mevzuatında son yıllarda sürekli değişiklik yapıldığından öncelikle kurum yöneticilerinin mevzuata uygun olarak kurumu yönetebilmesi için yapılan değişiklik ve düzenlemeleri çok iyi bilmesi, takip etmesi gerekmektedir. Yöneticiler bu süreçte yayınlanan yönetmelik ve genelgeler hazırlanırken kendi görüşlerinin alınmadığını, dilin sade olmadığını, kimi zaman anlamadıklarını, bağlı oldukları müdürlüklerden, müdürlüklerin ise bakanlıktan görüş istedikleri uygulamalarda karşımıza çıkan sorunlardır.

3.3.1. Eğitim Mevzuatındaki Yasaların Uygulanmasında Yaşanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Yasaları uygularken yaşadıkları sorunlara yönelik olarak, eğitim kurumlarında yöneticilik yapan müdürlerin çözüm önerileri incelenerek analiz edilmiş, uygulayıcı konumunda oldukları için zaman zaman kendi deneyimlerinden faydalanıp, çözüm üretmeye çalıştıkları anlaşılmıştır. Katılımcıların ortaya koydukları sorunların çoğu yasal düzenlemeleri gerektiren sorunlardır. Meslek kanunu, kariyer basamakları, özlük hakları şeklinde pek çok sorun eğitim mevzuatıyla doğrudan ilgilidir. Öğretmenliğin kariyer mesleği haline getirilerek, eğitimde kalite ile verimliliği artıracak, öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerini sağlayacak öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması ne yazık ki, bir kez uygulanmış ve sona ermiştir. Bunların yanında ülkemizde sosyal ve siyasal boyutta geniş bir alana yayılan fırsat eşitliği sorununda okul yöneticilerimiz çözüm arayışları içinde çoğu zaman sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Oysa ki, mevzuatta yer alan tüm yazılı metinlerin uygulayanlar için hem adil şekilde uygulanabilir, hem de ortak bir dili olmalıdır. İlkokullarda bütçeden ödenek ayrılmadığından, kurum müdürlerinin ve öğretmenlerin zorluk yaşadığı katılımcıların sözlü beyanlarından da anlaşılmıştır. Yöneticiler ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmış olsalar da, ilk sorumluluklarının mevzuata uygun olarak kurumu yönetmekle görevli olduklarını unutmamalıdır. Yöneticiler yapılan çalışmada yaşanan sorunlara çözüm olarak, aşağıdaki önerilerde bulunmuşlardır:

“Fırsat Eşitliği: Bakanlığa verilen bütçe, eğitimdeki her kademeye eşit şekilde dağıtılmalıdır. STK'lardan gelen paralar da eşit olarak dağıtılmalıdır.”

“Kariyer Basamakları: “Ne şekilde ve hangi periyotlarla uygulanacağı yasa ile belirlenmelidir.”

“657Analık izni: Okullarda bir adet bu tür durumlar için, öğretmen normu bulundurulması çözüm olacaktır.”

“Meslek Kanunu: Öğretmenlik uzmanlık ve kariyer basamağı olarak kabul edilmeli, en ince ayrıntısına kadar kanunu her açıdan düzenlenmelidir.

“Öğretmenlerin atama, meslekte kariyer yapma, emeklilik, özlük hakları, statü gibi durumları, netlik kazandırılmış kanunu olmalıdır.”

“Milli Eğitim Temel Kanunu'nda (1739) yöneltme olmasına rağmen yapılmamaktadır. Okullar ilgi ve yeteneklerin açığa çıkarılıp geliştirilmesini sağlayacak her türlü donanıma sahip olmalıdır.” şeklinde yaşanan yöneltme sorununa çözüm önerileri de yöneticiler tarafından tartışılmıştır. Odak grup çalışmasında katılımcıların üzerinde durdukları, günümüzün en önemli sorunlarından birisi olarak ifade ettikleri, eğitim sistemimizde karşılığını tam anlamıyla bulamayan yöneltme, okullarımızda hem ödev, hem de sorundur. Ülkemizde yöneltme ile ilgili olarak veliler gereken bilince sahip değildir. Okullarda rehber öğretmen ve ders öğretmeniyle birlikte okul idaresi, öğrenciyi geleceğe hazırlayacak yöneltme faaliyetlerini planlamak ve yürütmekle görevlidir. Öğrencinin ilgi, yetenek ve biliş düzeyine uygun okullara yönlendirilmesinde, hazırlanmasında bilimsel verilere, ölçme-değerlendirme tekniklerine dayalı olarak faaliyetler yürütülmektedir.

Milli Eğitimin temel ilkelerinden olan yöneltmeyi gerçekleştirecek şekilde eğitim sistemimiz düzenlenmelidir. Okullarımız en önemli işlevi yürütürken kendi haline bırakılmamalıdır.

3.3.2. Eğitim Mevzuatındaki Yönetmeliklerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Eğitim kurumlarında eğitime erişim açısından, taşıma sistemi her kademedeki sorunların yaşandığı bir konu olma özelliği taşımaktadır. Son yıllarda yaşanan üzüntü verici olaylar ile kamuoyunda yer alan konu, iyileştirmeye yönelik düzenlemeler, alınan tedbirler sayesinde sıkıntıların azaldığını söyleyebiliriz. Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliği kapsamında, denetim ve yaptırım açısından taşıma faaliyetleri birinci ve ikinci dönemin başında valilik ile kaymakamlıklar tarafından oluşturulan denetim komisyonunca denetlenir, kolluk kuvvetleri ise her zaman denetim yapabilir denilmektedir (Okul Servis Araçları Yönetmeliği, 2017). Yönetmelikte açıkça belirtilen denetim görevinin üst kurumlar tarafından yerine getirilmediği, sadece okul yönetimleri, okul aile birlikleri ve nöbetçi öğretmenlere bırakıldığı ayrıca keyfi durumların yaşandığı görülmektedir. Katılımcılara göre denetimler kâğıt üzerinde kalmaktadır. *“Yönetmeliğe göre şartların sağlanması gerekirken, aynı zamanda denetimlerin sürekliliği olmalı, denetimlerin sonuçları caydırıcı olmalıdır.”*

“Taşıma sistemi uygulanan yerlerin km. mesafeleri düzenlenmeli, bu düzenleme dışında kalan öğrenciler pansiyonlara yerleştirilmelidir. Hem pansiyon hem de taşımanın yapılması kamu yararına aykırı bir durumdur.” İlgili yönetmeliğe dikkat çeken okul müdürü taşıma kapsamında olan öğrencilerin, pansiyon hizmetinden de faydalanması durumuyla ilgili tezatlığı, sıkıntıları anlatarak, düzenleme yapılmasının önemine dikkat çekmiştir.

Yönetici yetiştiren akademilerin açılarak, yöneticiliğin bir meslek dalı olmasının gerektiği her dönemde gündeme gelmektedir. Yapılan çalışmada da, kurum müdürleri görev ve sorumlulukların yönetmelikte açık bir şekilde yer aldığını fakat yetkilerinin olmadığını, yetkisizliğin de uygulamalarda daha fazla sorun yaşanmasına sebep olduğunu belirtmektedirler.

“Müdürlük görevlendirilmesi konusunda yeterliliğin ön planda tutulması ve hatta üniversitelerde buna yönelik bölümlerin açılması gerekmektedir. Yönetmelikle düzenlemeler yapılmalıdır.” Yönetmeliğin özel şartlarla ilgili maddesinde, *“Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.”*(MEB Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği, 2018) bir yıl idareci olarak çalışmış olanların müdür olarak görevlendirilebilecek olması, uygulamada sorunlara neden olacaktır.

3.3.3 Eğitim Mevzuatındaki Yönergelerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Eğitim Mevzuatında yer alan yönergeler, uygulamada karşılaşılan sorunların nedenleri bilinmekte olduğundan güncellenmeli, ilgili yasadaki uzaklaşmadan, yönetmelikte belirtilen esaslar doğrultusunda düzenlemeler yapılmalıdır. Elde edilen verilerin analizinde, yöneticiler revize ve düzenleme kavramlarına dikkat çekmişlerdir. Kendi ifadelerine göre,

“Milli Eğitim Mevzuatı günün koşullarına uygun şekilde revize edilmelidir. Kılık kıyafet, liyakat gibi konular mevzuatta yerini almalıdır. Ek ders maaşa bağlanmalı, vergi düzenlemeleri yenilenmelidir. Genel olarak ikilemde kalınacak konulardan grev ve siyaset konuları ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.” Yöneticilerin ifadelerine göre yayınlanan yönergelerin yetersizliği ile güncel olmadıkları için düzenleme yapılması gerekmektedir.

3.3.4. Eğitim Mevzuatındaki Genelgelerin Uygulanmasında Yaşanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Yöneticiler tarafından yapılan odak grup çalışmasında ifade edilen sorunların çözümünde kurumlar ve kişiler üzerinde farklılık olmayacak şekilde düzenleme yapılmasına dikkat çekilmiştir. Bağışlarla ilgili olarak,

“Ortaöğretim kurumlarına verilen ödenek, ilköğretim kurumlarına da verilmediği sürece, okul yönetimleri bu tip gelir yaratma çabalarına girecekler ve genelge uygulamada geçerliliğini yitirecektir. Bu yüzden genelge revize edilmeli, okul aile birliklerine bağış olarak kaydedilmelidir.” denilmiştir. Katılımcılar, kılık kıyafetle ilgili olarak,

“Kılık kıyafet genelgesinin devlet memuru vakarına uymayan kıyafetleri kısıtlayacak şekilde güncellenmesi özellikle sendikacı personel ile sendikasıız personel arasında ayırım yapılmaksızın herkese eşit olarak, insan

haklarına ve çağın gereklerine uygun olarak güncellenmelidir.” şeklinde ifade etmişlerdir. Kılık-kıyafet genelgesinin düzenlenmesi, keyfi uygulamaların okul müdürleri ile öğretmeni karşı karşıya bırakıyor olması, velilerin öğrenciler üzerinde rol model olan öğretmenlerin kıyafetleri konusundaki beklentileri ve eleştirileri bakımından ertelenmemesi gereken bir konu olduğu katılımcılar tarafından yazılı olarak ifade edilmesinin yanında, örneklerle desteklenmiştir.

3.3.5. Eğitim Mevzuatındaki KHK’ların Uygulanmasında Yaşanan Sorunlara Çözüm Önerileri

Kanun Hükmünde Kararnamelerin uygulanmasında çıkarılan ilgili yönetmeliklerin içerik, kapsam, tanım, kullanılan dilin anlaşılabilirliği bakımından yöneticiler tarafından kullanışlı, fayda sağlayacak şekilde olması, ikilem yaşanmayacak özellikte zaman ve para kaybının olmamasına dikkat edilerek hazırlanması gerekmektedir. Yürütülen çalışmada bir müdürün verdiği örnek, ilgili yönetmeliklerin açıklayıcı olmasına dikkat çekmiştir. *“KHK’da yapılan düzenleme, barınma hizmetlerinin bütün iş ve işlemlerinin yönetmelikle çözülmesini öngörmüştür. Daha kapsamlı yazılmalıdır.”* 2916 sayılı yasadan daha kapsamlı olan 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK ile ilgili olarak yöneticiler, sorunların çözümü olarak, ilgili yönetmeliği işaret etmişlerdir.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Eğitim kurumları, kamusal alanda en geniş kamu hizmet veren basamaklardan biridir. Hizmet verdiği ve ilişkili olduğu topluluk göz önünde bulundurulduğunda, etki alanının diğer kuruluşlara göre daha geniş olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim kurumları da birçok devlet kurumu gibi merkezden yönetilmektedir. Merkezin belirlediği kurallar ve yönlendirmeler çerçevesinde eğitim kurumlarının hem kendi teşkilatı, hem de yönetim yapısı şekillenmektedir.

Hukuk kurallarında çok sık yaşanan değişim, özellikle uygulayıcılar için gerekli olan belirlilik, işlevsellik, istikrar ilkelerini yok saymaktadır. Yapılan odak grup çalışmasından elde edilen bulgulardan varılan sonuç belirtilen belirlilik ve istikrar ihtiyacını doğrulamaktadır. Örnek olarak görevde olan bakanın yaptığı yasal düzenlemenin sonuçlarını görmeden, izlemeden, oluşacak hataları düzeltmeden ayrılması, istifa etmesi veya kabine değişikliği yüzünden işi bırakmak zorunda kalması, hukuk devleti ilkeleriyle zıtlık meydana getirmektedir. Mevzuatta yapılan değişiklikler kapsamında, 18.11.2002 / 24.05.2016 tarihleri arasındaki dönemde, 2 kanun, 1 kanun hükmünde kararname, 151 yönetmelik, 369 genelge, 92 yönerge, 20 esas, 1 usul, 6 karar, 1 talimatname, 6 tebliğ, 3 işlem ve 1 program olmak üzere 654 mevzuat çalışması yapılmıştır (Cankar&Taş, 2017). 654 mevzuat değişikliği çalışmasının yapılmış olması, uygulamada yaşanması olası sorunların nedenlerini ortaya koymaktadır. Çıkarılan 151 yönetmeliğin eğitim kurumlarında sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesi için uygulama esasları üzerine genelgeler, talimatnameler, usul ve kararlar yayınlanmış olsa da, yönetici atama yönetmeliğindeki düzenlemeler ve beraberinde tecrübesiz okul müdürleri aynı zamanda ekonomik, çevresel, sosyal farklılıklar nedeniyle çıkmaza düşmüşlerdir. Kapsamlı yürütülen bu değişikliklerin uygulamaya geçirilmesi sırasında sorunların yaşanması kaçınılmazdır. Yap-boz tahtasına dönen eğitim mevzuatındaki değişimler sonucunda, eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler, en iyi bildiklerini, artık bilmeyen ve sorun yaşayan konumuna gelmişlerdir. Oysa ki, eğitim sürdürülebilir olmalıdır. Öğretim programları ve eğitim mevzuatı, ülkede ve dünyada yaşanan değişimlerden doğan ihtiyaca cevap verebilmeli, geçişler sancılı olmamalıdır.

Bursalıoğlu’na göre, Türk eğitim sisteminde hiyerarşinin her basamağında yetki ve sorumluluklar saptanmamış, sadece görev ve sorumluluklar belirtilmiştir. Okul yöneticilerinin bu sorumlulukları yasa koyucular gibi anlayıp uygulama becerisine sahip olması hatta hukuksal metinlerde hüküm bulunmayan durumlarda takdir yetkisini kullanabilmesi gerekmektedir (Bursalıoğlu, 1987 Akt; Kepenekçi, 2004: 3(6),172). Mevcut durumda sadece görev ve sorumlulukları belirtilen okul müdürleri, yönetmelik ve yönerge gibi mevzuatla ilgili ifadeleri anlayıp yorumlamakta zorlanmaktadır. Aslında bu noktadan hareketle yapılan araştırmaya katılan müdürlerimiz de üzerinde durduğu gibi aceleye getirmeden, anlaşılır daha derinlemesine ve keyfi uygulamalara yol açmayacak şekilde, yetkilerinin açıkça belirtildiği düzenlemeler yapılmalıdır.

Kamu kurumlarının hepsinde olduğu gibi eğitim kurumlarının da bir mevzuat çerçevesinde yönetildiği bilinmektedir. Yazılı olan kuralların bütünü, mevzuat olarak adlandırılmaktadır, kendi içinde hiyerarşik bir sırası bulunmaktadır. Tüm bu hiyerarşinin oluşturulmasındaki asıl amaç, birbirini tamamlayan ve uygulamadaki eksiklerinin giderilmesini sağlayan bir bütünün oluşturulmak istenmesidir. Oluşturulan mevzuat hükümleri ile yönetilen eğitim kurumlarında en çok karşılaşılan problemlerden birisi, uygulamada güçlük çekilmesi ve bazı hükümlerin yorumlamaya açık olmasıdır. Bu duruma ek olarak müdürlerin mevzuatın bazı hükümlerini

uygularken karşılaşılan durumlara göre, informal yollardan çözmek zorunda kalmalarıdır. Güncel olmayan mevzuat hükümlerinin bulunduğu, yapılan araştırma bulgularının analizinden anlaşılmıştır. Kanun ve yönetmelikler, devlet veya özel tüm eğitim kurumlarında işleyişte beraberliğin sağlanması ve Türk Milli Eğitim Sisteminin amaçlarına uygun nitelikli insan yetiştirilmesi hizmetini yönetebilmesi için güncel olmak zorundadır. Mevzuatta yer alan hükümlerin yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, tüzük ve KHK kategorileri şeklinde ayrı ayrı ele alındığı çalışmada katılımcılar yetersiz bulmuş, sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca alanda eğitim mevzuatını konu alan çalışma sayısı çok azdır (Akyüz 1981, Akyüz 2000; Akt. Kepenekçi, 2004). Eğitim yönetiminde ayrıntılı hükümleri içeren hukuk kurallarının uygulanmasında yaşanan sorunlarla ilgili çalışmaların çoğaltılarak, sahada yaşananların örneklerle ortaya çıkarılması, Türk Eğitim Sistemindeki mevzuata dayalı aksaklıkların giderilmesine katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak;

1-Sadece görev ve sorumlulukları belirli olan okul müdürleri, yönetmelik ve yönerge gibi mevzuatla ilgili ifadeleri anlayıp yorumlamakta zorlanmaktadır. Yap-boz tahtasına dönen eğitim sisteminde yaşanan değişimler kademeli olarak gerçekleştirilmelidir. Yasal çerçevesi hakkında yöneticilere eğitimler verilerek, denetimler yapılmalıdır. Okul müdürlerinin yetkilerini de içeren çerçevesi belirlenmiş yönetici kadrosunun oluşturularak, yöneticilik bir meslek dalı haline getirilmeli ve yönetici yetiştiren akademiler kurulmalıdır.

2-Temelde eğitim mevzuatının, çağın gereklerine entegre edilebilir nitelikte olmaması, sürekli bir değişim ihtiyacı oluşturmakta, aceleyle getirilmiş yönetmelik değişikliklerine neden olmaktadır. Sistemde meydana gelen sürekli değişimin politik olduğu kadar ekonomik, teknolojik ve sosyal değişkenlere bağlı olduğu düşünülürse küresel düzeyde yaşanan gelişmişlik düzeyiyle uyum sağlamaya çalışan bir yapı içinde, yasal düzenlemelerin olması kaçınılmazdır. Eğitimde fırsat eşitliği ve yönelme sorunlarına dikkat çekildiği çalışmanın sonunda okullarımızda kaynak yetersizliğinin adil şekilde giderilmesi gerekmektedir. Çünkü fırsat eşitliği, devletin ekonomik gücü ve eğitim hizmetinden yararlananların gelir düzeyiyle pozitif ilişkilidir.

3-Yasal metinlerde, yoruma açık ifadeler kullanılmamalıdır. Öyle ki, yasa ile ilgili çıkarılan yönetmeliğin ifadeleri daha net ve anlaşılır olması gerekirken, kişilerin yorumlarına açık ifadeleri içermektedir. Özellikle çalışanların özlük haklarıyla ilgili mevzuattan kaynaklı, okul müdürlerinin keyfi uygulamalarının yaşandığının açıkça ifade edildiği çalışma sonucunda, adaletsizlik ve mağduriyetler önlenmeli, öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilmelidir.

4-Çağın kendisinden beklediği donanımına sahip ve dünya ile yarışan nitelikli bireylerin eğitim kurumlarımızda yetişebilmesi için, eğitim müfredatımızın uygulayıcısı olan öğretmenlerin özlük haklarının korunması, adil ve sürekliliği olan kariyer basamağı uygulamasının acil şekilde hayata geçirilmesi, 657 memur statüsünden çıkarılarak, öğretmenlik mesleğinin kanunlaştırılması gerekmektedir. Bireyin ve toplumun beklentilerinin, ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde geniş alana yayılan yönelme faaliyetlerinin okullarda işlevini bulması nitelikli öğretmen ve devletin sağlam politikalarıyla olacağı muhakkaktır.

5-Eğitim mevzuatındaki yasalarla uyumlu, çağın gereklerine göre düzenlenmiş yönetmelikler çıkarılırken tüm paydaşların haberdar olması, uygulayıcıların eğitimlerinin hem formal, hem de informal olarak yürütülmesi sorun yaşanmasını engelleyecektir. Ayrıca yöneticilerin yasal metinlere hakim olması, sorarak iş ve işleri yürütme alışkanlığını terk etmeleri için eğitim yöneticisi olarak yetiştirilmesi faydalı olacaktır.

6-Alan yazında yasal düzenlemelerin uygulanmasında yaşanan sorunlar ve bunların nedenleri üzerine yeterli çalışma olmadığı anlaşıldığından, bu yönde özellikle odak grup çalışmalarına dayalı araştırmaların yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyılmaz C.(2019), 2017 Anayasa Değişikliğine Göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 191-207.
- Ardıçoğlu M. A. (2017), Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, *Ankara Barosu Dergisi*, 21-51.
- Boztepe M. (2008) , Olağanüstü Hal Rejiminde Yürütmenin Düzenleyici Bir İşlemi Olarak Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve OHAL Kanun Hükmünde Kararnameleri ile Mukayesesi, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1 (3), 378-395.
- Cankar, B. & Taş, A. (2017) Milli Eğitim Bakanlarının Eğitim Faaliyetleri (1999-2016), 7(2), (s. 208), *bu çalışma, Bilgin CANKAR tarafından, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde daha önceden hazırlanmış olan, basılmamış Yüksek Lisan Tezinden Üretilmiştir.*

- Devlet Memurları Kanunu. (1965). T.C. Resmi Gazete, 12056, 23 Temmuz 1965. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>.
- İba Ş., Söylar Y.(2009), Yeni Hükümet Sisteminde Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkan Kararının Nitelik Farkı ve Hukuki Sonuçları, *Anayasa Yargısı*, 36 (1),195-223.
- Kepekçi Y. K.(2004), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Eğitim Mevzuatına İlişkin Görüşleri, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 3 (6), (s.165)
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Haziran1973. Erişim Adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf>.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname (2011). TC. Resmi Gazete, 28054, 14 Eylül 2011. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>
- MEB Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2018). T.C. Resmi Gazete, 30455, 21 Haziran 2018. Erişim Adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm>
- MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2019). TC. Resmi Gazete, 30827, 10 Temmuz 2019. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190710-6.htm>
- Şahsuvaroğlu, T., Ekşi, H.(2008), Odak Grup Görüşmeleri ve Temsiller Kuramı *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28(28), (s.128)
- Taşkın P. (2014), Temel Hukuk Ders Sunumu, <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=972> adresinden 28.12.2019 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). T.C. Resmi Gazete, 17844, 20 Ekim 1982. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=talimat> adresinden 25.12.20019 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Ülgen Ö. (2018), Cumhurbaşkanlığı Kararnemelerinin Niteliği ve Türleri, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3-40.
- 652 Sayılı Kanun Hükümünde Kararname (2011). T.C. Resmi Gazete, 28054, 4 Eylül 2011. Erişim adresi:<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>
- 573 Sayılı Kanun Hükümünde Kararname (1997). TC. Resmi Gazete, 23011,6/6/1997. ErişimAdresi:https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukunda_kararname.pdf
- 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu (1961). TC. Resmi Gazete, 10705,12 Ocak 1961. ErişimAdresi:<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.222.pdf>.