

Eğitim Hizmetlerinde Yeni Liberal Politika ve Uygulamalar: Kamu Hizmeti ve Kamu İstihdamında Dönüşüm Açısından Bir Değerlendirme

Aykut Acar

Arş. Gör.
Dokuz Eylül Üniversitesi
İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü
E-posta: aykut.acar@deu.edu.tr

Özet: Bu çalışmada, kamu yönetimi reformlarına koşut olarak yürütölen eğitim reformları ile eğitim hizmetlerinin bir kamu hizmetinden bir piyasa hizmetine dönüşmesi arasındaki ilişki değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu dönüşümün eğitim alanında çalışan kamu personelinin (öğretmenlerin) istihdam rejimi üzerindeki olası etkileri değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim reformu, kamu hizmeti, kamu istihdamı, dönüşüm

Neo Liberal Policies and Their Applications in Education Services: An Assessment of the Transformation in Public Services and Public Employment

Abstract: In this study, we refer to the education reforms that have been implemented in parallel with public administration reforms and their relation with the transformation of education services from a public service to a market service. Besides, in the paper there is an attempt to assess the probable effects of this transformation with a particular focus on the employment regime of personnel (teachers) in education services.

Keywords: Education reform, public service, public employment, transformation

Giriş

Kamu reformuna ilişkin olarak son birkaç yılda daha belirgin bir biçimde ortaya çıkan ve tartışmalara konu olan yasa taslak metinlerinde eğitimin yerleştirilmesi ve özelleştirilmesi yönünde ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde, eğitim hizmetlerinde yeni liberal politika ve uygulamaların

yaygınlaştırılmasına yönelik iradenin açıkça ortaya konulduğu görülmektedir. Kamu yönetimi sistemini bir bütün olarak etkileyecek ve çekip çevirecek olan yeni liberal dönüşümün, kullandığı yapı elemanlarıyla kamu hizmeti, kamu yararı gibi kavramlar ve bu kavramlar çerçevesinde oluşmuş politika ve algılamaları çevreleme, hatta dönüştürme amacını gütmekte olduğu söylenebilir. Bu dönüşümün kamu yönetimi sisteminin önemli unsurlarından biri olan kamu personelinin çalışma rejimini köklü bir biçimde etkileyeceği ortadadır. Kamu personeli içerisinde en kalabalık grubu oluşturan eğitim personelinin çalışma rejimi de hiç şüphesiz bu dönüşümden etkilenenektir. Böylelikle, eğitimin kamu yararı çerçevesinde devletin gözetimi ve denetimi altında sunulan bir kamu hizmeti olması niteliği piyasa ilkeleri çerçevesinde yeniden biçimlenirken, buna koşut olarak eğitim personelinin istihdamı da piyasacı bir içeriğe bürünerek esnekleşecek ve sözleşmelilik esasına göre yapılanacaktır.

1980'li yıllarda az gelişmiş ülkelerin ve ulusal ekonomilerin uluslararası kapitalist sistemle bütünleşmesini hedefleyen yapısal uyum politikaları, bir bütün olarak kapitalist sistemin yeniden yapılanması amacıyla yaşama geçirilmiştir. Yapısal uyum politikalarının ilk ayağı olan serbest piyasa ekonomisinin kurumsallaşması için en önemli adım, kamu eli ile yürütülen ve kamu yararı, kamu hizmeti gibi kavramlarla örülen hizmetlerin, piyasa ilişkilerine terk edilerek kâr ilkesi çerçevesinde yeniden tanımlanması olmuştur (Aydoğanolu, 2003: 47). Yalnızca ekonomik içerikli bir süreç olarak nitelendirilemeyecek olan yeni liberal dönüşümün kültürel, politik, toplumsal içeriğe sahip, geniş kapsamlı, bütüncül bir yapıda ve özellikle olduğu görülmektedir.

Eğitim personeli açısından düşünüldüğünde kamu yararı amacıyla yürütülen bir kamu hizmeti olan eğitim hizmetinin bir piyasa hizmetine dönüşmesi, hem hizmetin yapı ve süreçlerinde, hem de söz konusu personelin kariyer ve liyakate dayalı güvenceli çalışma rejimi üzerinde köklü sonuçlar doğuracaktır. Norm kadro uygulamaları, eğitim bölgeleri ve eğitim kurulları uygulamaları ile eğitimde toplam kalite yönetimi (TKY) ve buna koşut olarak müfredat laboratuvar okulları (MLO) uygulamaları, eğitim hizmetinin dönüşümü ve istihdamın esnekleşmesinde önemli rol oynayacak sacayakları olarak değerlendirilebilir.

Norm Kadro Uygulamaları

Norm kadro, kural kadro ya da kurala bağlanmış kadro olarak da bilinen ve kadroların, tanımlanması ve standartlaştırılması amacıyla kurala bağlanmasıyla ortaya çıkan kadrodur. Kariyer sisteminde kamu personelinin görev yerini, pozisyonunu belirleyen ve liyakat temelinde oluşan kadro yapısı, norm kadro uygulamalarıyla iş sınıflama sisteminin kadro yapısına dönüşmektedir. Böylelikle örgütlerde her iş türü için ne kadar personele gerek duyulacağı, bunların hangi işleri üstleneceği, hangi ölçütlere göre değerlendirilecekleri ve hangi ücretle çalıştırılacakları belirlenmektedir.

Dolayısıyla kamu personeli için norm kadroların belirlenmesi; hizmete alma, ücretlendirme, değerlendirme, yükselme bakımından söz konusu personeli özel sektör personel sistemi ölçütlerine bağlamanın altyapısını oluşturma anlamını taşımakta, bu yönüyle çalışma rejiminin esnekliğe doğru evrilmesinde bir ayak teşkil etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), bünyesindeki kadroyu daha iyi kullanmak, öğretmen dağılımındaki dengesizliği gidermek, özellikle büyük şehir merkezlerindeki fazlalığı eritmek, atama ver yer değiştirmeleri disiplin altına almak ve böylelikle personel ve kaynakların dengeli dağılımını sağlayarak eğitimde fırsat eşitliğini gerçekleştirebilmek için norm kadro uygulamasını başlatmak istemiştir. Norm kadro uygulaması ile derslerin boş geçmemesi, sınıf ve branş öğretmenlerinin dağılımının iyi yapılması, Türkiye'nin eğitim bölgelerine ayrılması, her bölgenin öğretmen ihtiyacının belirlenmesi, hiçbir biçimde fazla ve gereksiz atama yapılmaması hedeflenmiştir.

Bu hedeflerden yola çıkarak, 1998 Tarih ve 4359 Sayılı Kanun'la¹ MEB'e tahsis edilen serbest kadroların hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenecek standarda göre dağıtılması öngörülmüştür.

MEB'e bağlı okul ve kurumların yönetici ve öğretmenlerine yönelik norm kadro çalışmaları, bu konuyla ilgili olarak yayımlanan bir yönetmelikle uygulamaya sokulmuştur (Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazete: 10 Ağustos 1999 Tarih ve 23782 Sayı). Yönetmeliğin gerekçesi ve dayanağı kısmında ülke düzeyinde insangücü (öğretmen) kaynaklarının yerinde ve verimli kullanımını sağlamak, eğitim yönetimi ve çalışmalarında niteliği çağdaş normlara yükseltmek amacıyla hareket edildiği ifade edilmiştir (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/83.html>, 06.03.2007). Yine aynı yönetmelikte norm kadronun belirleyici yönü açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre norm kadronun özelliği; öncelikle okul ya da kurum bazında verilecek hizmetin haftalık saat, belirlenen sayıda öğrenciden oluşması gereken şube sayısı ya da hizmet sunulacak nüfus, çırak sayısı gibi ölçütlerin saptanması, daha sonra da yapılan bu sayısal saptamaya koşut olarak Sayıştay vizeli kadronun tahsis edilmesi, görevlendirilecek personelin de tahsis edilen kadrolarla ilişkilendirilmesi biçiminde belirtilmiştir. Yönetmeliğin hazırlanma amacı ise MEB'e bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumu ile diğer eğitim kurumlarının öğretmen ve yönetici norm kadro sayılarının belli bir esas ve usule göre belirlenmesini sağlamak olarak ifade edilmiştir.

¹ 14.7.1965 Tarihli ve 657 Sayılı, 8.6.1949 Tarihli ve 5434 Sayılı 5.3.1964 Tarihli ve 439 Sayılı, 30.4.1992 Tarihli ve 3797 Sayılı, 11.10.1983 Tarihli ve 2914 Sayılı Kanunların Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve 5.1.1961 Tarihli ve 222 Sayılı, 24.11.1994 Tarihli ve 4048 Sayılı Kanunların Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun, Kanun No:4359, Kabul Tarihi:03.04.1998, Yayımlandığı Resmi Gazete: 4 Nisan 1998 Tarih ve 23307 Sayı.

Norm kadroya ilişkin yönetmeliğin 5. maddesinde, yönetmelikte düzenlenen esas ve usulleri belirlenmesinde dikkate alınan ilkeler arasında; okul ve kurumlarda yönetim, eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerekli ve yeterli personelce yürütülmesi, personel boyutunda atıl kapasite yaratılmaması, var olan atıl kapasitenin ihtiyaç duyulan okul ve kurumlara yönlendirilmesine zemin oluşturarak verimliliğe dönüştürülmesi gibi ifadeler yer almıştır.

Yönetmelik doğrultusunda her eğitim kurumunun yönetici sayısına ve branşlar itibarıyla öğretmen sayısına ilişkin norm kadroları belirlenmiş, MEB tarafından onaylanarak illere gönderilmiştir. Norm kadro belirlemede öğrenci sayısı, haftalık ders yükü ve derslik sayısı gibi ölçütler esas alınmıştır. Bu doğrultuda norm kadro uygulaması 10 Şubat 2000'de başlamıştır. İlk aşamada, yönetmeliğin ilgili hükümleri çerçevesinde her okul ve kurumda görevli bulunan öğretmenler o okul ve kurum içinde kendi branşlarında belirlenen norm kadrolarla ilişkilendirilmeleri, o okulda o branş için belirlenen norm kadrodan daha fazla öğretmen bulunması halinde fazla olanların o okul ya da kuruma en son atanandan başlayarak dahil oldukları eğitim bölgesi içinde koordinatör okul olarak belirlenen okul ya da kuruma atanmaları, eğitim bölgesi oluşturulamayan yerleşim yerlerindeki okul ve kurumlarda görevli olanların ise buldukları okul ve kurumlarda bırakılmaları öngörülmüştür. Okul ve kurumlarda branşlar bazında tespiti yapılan öğretmen norm kadrosundan fazla sayıda görev yapan, bir diğer ifadeyle bir branştan görevli maaş alan öğretmen sayısı norm kadro sayısından fazla ise, fazla olan sayının norm fazlası öğretmen olarak adlandırılması uygun görülmüştür (Milli Eğitim Bakanlığı, "Norm Kadro Uygulama Kılavuzu", <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/92.html>, 06.03.2007).

Norm kadroların belirlenme işlemleri sırasında kimlerin kadroya dahil olacağı ve kimlerin norm fazlası olacağına ilişkin olarak ilk atananın en son çıkacağı, son atananın ilk çıkacağı biçimindeki yönetmelik hükmü tartışmalara yol açmış, söz konusu uygulamalarla ortaya çıkan ve mahkeme süreçlerine de yansıyan ihtilaflar üzerine Danıştay 5. Dairesi konuyla ilgili bir karar almıştır (Danıştay 5. Dairesi Kararı, Esas No: 1999/5400, Karar Tarihi: 12.10.2000). Bu karar uyarınca; MEB'in öğretmenlere ait mevzuatında (örneğin 3797 Sayılı Kanun'un 61. maddesi) yer değiştirmede esas ölçünün hizmet puanı olduğu, adı geçen yönetmelikte ise, bu ilkenin tamamen göz ardı edildiği, bunun, hukuka aykırı düştüğü, bu durumda; herhangi bir branştaki öğretmen sayısının okul veya kuruma aynı branş için verilen norm kadro sayısından fazla olması halinde bu fazlalığın o yere en son atanın ölçütü uygulanarak giderilmesini öngören yönetmelik hükmünün hukuka aykırı olduğu ifade edilerek hüküm iptal edilmiş, norm kadro tespitinde hizmet puanı esas geçerli kılınmıştır. Ancak, norm kadro uygulamaları ortaya çıkmadan önce liyakat ilkesinin ihmal edilmesi ve atamalarda kayırmacılık biçiminde görülen sorunlar, norm kadro uygulamaları ile birlikte eğitim personelinin çalışma rejimi içerisinde işbirliği, dayanışma gibi ilkelerin zedelenmesi biçiminde devam ederken, norm kadroya tâbi olan ile norm fazlası olanlar arasındaki

çalışma barışı zedelenecek ihtilaflar ortaya çıkmıştır. Bu yürütölen kamu hizmetinin niteliğini olumsuz olarak etkileyebilecek olan bir durumdur. Özellikle eğitim sektöru hassas konumu sebebiyle bu tür sorunların en alt seviyede olması gereken bir sektördür.

Öğretmenlerin maaş karşılığı vermekle yükümlü oldukları ders saatleri bakımından norm kadro yönetmeliği bazı belirsizliklere sahiptir. Mevcut uygulamalarda liselerde ve ilköğretim okullarında 15-18 saat olarak uygulanan, ihtiyaç durumunda zorunlu olarak 21 saate çıkarılabilen maaş karşılığı ders saati yükümlölüğü, 30 saat olarak öngörölmekte, 30 saate kadar olan derslerde 1 öğretmenin görev alacağı belirtilmektedir (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/83.html>: 06.03.2007). Maaş karşılığı haftalık ders yükünü arttıran bu uygulama, öğretmen kadrolarının daralmasına ve mevcut kadroların iş yüklerinin artmasına, dolayısıyla norm kadro uygulamasına esas teşkil eden hedeflerden personel verimliliğin sağlanması hedefinden uzaklaşılmasına neden olabilecektir.

Norm fazlası öğretmenlerin buldukları eğitim bölgesindeki koordinatör okula atanmalarına ilişkin yönetmelik hükmü değiştirilerek bu öğretmenlerin buldukları okulda norm kadro fazlası olarak kalmaları hükmüne varılmıştır (05.11.2003 Tarih ve 2003/2445 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, Yayımlandığı Resmi Gazete: 30 Kasım 2003 Tarih ve 25302 Sayı). Bunun yanında norm fazlası öğretmenlerin branşlarında oluşacak öğretmen ihtiyaçı, söz konusu fazlalıklarla karşılanarak kapatılacak ve norm fazlalığı eritilene kadar o branşlara açıktan atama yapılmayacak, ayrıca boşalan norm fazlası pozisyonu da bir daha doldurulmayacaktır. Norm fazlası kadroların boşaldığı okul ya da kurumlara branşlar bazında açık bulunan norm kadrolar dışında öğretmen ataması yapılamayacak, yapıldığı takdirde maaş ve diğer özlük haklarının ödenmesine olanak bulunmayacaktır (Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazete: 10 Ağustos 1999 Tarih ve 23782 Sayı; Milli Eğitim Bakanlığı, "Norm Kadro Uygulama Kılavuzu", <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/92.html>: 06.03.2007). Göröldüğü üzere norm kadro fazlası öğretmenler kendi okullarında ihtiyaç fazlası öğretmenler olarak bekletilmektedir. Kamu personel rejimi konusunda gündeme gelen yeni düzenlemelere hakim olan esneklik ilkesinin eğitim istihdamına nüfuz etmesi ile birlikte öncelikle norm kadro fazlası öğretmenlerden başlayarak öğretmen istihdamının dönüşüme uğrayacağını, öğretmenlerin devlet memurluğu statüsünden çıkarılarak sözleşmeli personel konumuna getirilecekleri söylenebilir. Ayrıca gerektiğinde süresiz ve ücretsiz izinli sayma gibi uygulamalar da mümkün olabilecektir. Bu, öğretmen istihdamını özel sektör istihdamına yaklaştıracak, piyasa ilkelerinin esasen bir kamu hizmeti görevlisi olan öğretmenin çalışma rejimine hakim olmasıyla da süreç belirginlik kazanacaktır. İhtiyaç fazlası öğretmenlerle sözleşme imzalanması ya da sözleşme yenilenmesi konusundaki politik ve popölist tavırlar bir tarafa bırakılacak olursa, uygulamanın kendisi zaten öğretmen istihdamının statü

temelinden esneklik temeline doğru evrilmesine ilişkin önemli ipuçları taşımaktadır.

Norm kadro uygulamalarının esas itibarıyla kamuda yapılmakta olan işlerin en az kaç kişi ile yapılabileceğinin tespitini hedeflediği ve uygulamayla güdülen temel amacın çalışan sayısının azaltılması olduğu biçiminde eleştiriler yapılmıştır (Kaygısız, 2007). Uygulama esnek çalışmayı beraberinde getirecek, kadro fazlalıkları branşları dışındaki işlerde görev yapmaya mecbur kalabilecek, sözleşmelilik, zorunlu emeklilik ve işten çıkarma gibi sonuçlarla karşılaşılabilir.

Eğitim Yönetişimi: Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Uygulamaları

Norm kadro uygulamalarının tamamlayıcı bir unsur olarak, eğitim sisteminde demokrasinin ve katılımcılığın sağlanması gerekçesi ile tanımlanan (Keskin ve Demirci, 2003: 35) Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesi (Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesi, Tebliğler Dergisi, (Kasım 1999/2506), <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/49.html> 12.01.2007), eğitimde yönetişimi somutlaştıran uygulamalara kaynaklık etmiştir.

Söz konusu yönergenin 1. maddesinde sıralanan yönerge amaçları içerisinde yer alan ve okulun iç ve dış unsurları ile yerel yönetimler, özel sektör ve gönüllü kuruluş temsilcilerinin eğitim yönetimi ve karar süreçlerine katılımı ile katkılarının sağlanmasına ilişkin ifadeler yönetim formülasyonunun eğitim alanında yaygınlaşmasına yönelik çabaları ortaya koymaktadır.

Eğitim bölgeleri; her yaştaki nüfusun eğitim ve öğretiminin sağlanabileceği değişik tür ve kademelerden oluşan okullarla, öğretmenlerin mesleki eğitim ve sosyal gereksinimlerinin karşılanabileceği tesislerin bulunduğu; okulun yerleri, okul türleri ve öğrenci sayıları, eğitim bina ve tesislerinin fiziki kapasitesi ve donanım durumları, ulaşım kolaylığı ve güvenliği, coğrafi bütünlük, iletişim ve koordinasyon kolaylığı esas alınarak, alt yapının, araç-gerecin, personelin, sosyal tesislerin, diğer olanakların ortak kullanımı için oluşturulan bölgeler olarak tanımlanmıştır. Eğitim bölgeleri uygulamalarıyla eğitim sisteminde demokrasi ve katılımcılığın sağlanacağı, eğitim kurumlarının birbirini tamamlayacakları ve bir bütün oluşturacakları, öğretmenlerin yalnızca bir okulun değil, bütün eğitim bölgesinin de öğretmeni olacakları ifade edilmiştir. Eğitime katılımı daha etkin şekilde yaşama geçirecek olan bu uygulamayla, okullarda oluşturulan okul-öğrenci kurulları ile öğrenciler, okul-zümre başkanları kurulu ile öğretmenler, eğitim bölgesi danışma kurulu ile de mahalle muhtarları ve STK temsilcileri eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi olacaklardır. Buna bağlı olarak yönerge çerçevesinde Türkiye genelinde 1.516 eğitim bölgesi oluşturulmuştur (<http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/502.htm#5b3>: 12.01.2007).

Öğretmen istihdamı açısından değerlendirildiğinde yönerge ile ortaya çıkan düzenlemelerde öğretmenlerin yalnızca bir okulun değil, bütün bir eğitim bölgesinin öğretmeni olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu, uygulamada, norm kadroya tâbi öğretmenlerin, ancak özellikle norm kadro fazlası öğretmenlerin eğitim bölgesinin değişik okulları arasında sürekli bir biçimde yer değiştirerek çalışmalarını mümkün kılacak, norm kadro fazlası öğretmenler için ücretsiz izinli sayılma uygulamaları ile geçici işsizlik söz konusu olabilecek, böylelikle yeni liberalizmin öngördüğu esnek çalışmanın koşulları ortaya çıkmış olacaktır (Keskin ve Demirci, 2003: 35).

Yönergenin 5. maddesinde sıralanan temel ilkelere bakıldığında; kaynakların bir program çerçevesinde etkili, verimli ve ortak kullanımının sağlanması, bütün kesimlerin eğitim sürecine katılması, eğitim bölgelerinde personel, her türlü alt yapı, tesis, araç ve gereç standartlarının yükseltilerek eğitimde kalitenin artırılması gibi ifadeler dikkat çekmektedir. Yönerge uyarınca eğitim bölgesini koordinatör müdür, yine bu yönergeye oluşturulan eğitim bölgesi müdürler kurulu ile eğitim bölgesi danışma kurulunun önerileri doğrultusunda yönetir. Koordinatör müdür bu görevinden dolayı milli eğitim müdürlüğüne karşı sorumludur. Eğitim bölgesi danışma kurulunun görevleri arasında başta insan kaynağı olmak üzere diğer kaynakların eğitim kurumları arasında ayırım yapılmaksızın verimli, etkili ve ortak kullanımının sağlanması da yer almaktadır.

Toplam Kalite Yönetimi ve Müfredat Laboratuvar Okulları Uygulamaları

Yeni liberalizmin temel söylemi piyasaların iyi ve yararlı olduğu, piyasalara kaynağı ne olursa olsun her türlü müdahalenin kötü olduğu biçimindedir. Yeni liberalizmde, sermaye birikiminin ulaştığı aşama nedeniyle, piyasa ilişkilerinin toplumsal ilişkileri tanımlayacak ölçüde bir egemenlik biçimine dönüştüğüne ve piyasanın rüştünü kesin olarak kanıtladığına ilişkin derin bir inanç hakimdir. Bu durumda toplumsal ve siyasal alan iktisadi alan içinde ve iktisadi alana göre yeniden tanımlanmakta; birey profili, bilginin niteliği ve kalkınmanın biçimi yeniden düşünölmektedir. Siyasal ve toplumsal olanın piyasa mantığı içinde ve bu mantığa göre yeniden tanımlanması, yeni liberallerce devletin birçok alana olduğu gibi eğitime müdahalesini de yanlış bulmuştur. Böylelikle devletin eğitime yaptığı müdahalenin eğitim standartlarını düşürdüğu, öğrenimin motivasyonunun sağlanamadığı ve kârlılık olmadan maliyetlerin arttığı ileri sürölmüştür (Aydoğanoğlu, 2003: 50-51).

Eğitimin yeni liberal ilkeler doğrultusunda yeniden biçimlendirilmesi ve bu sektörün bir kamu hizmeti olmaktan çıkarılarak piyasa hizmetine dönüştürölmesi noktasında atılan en önemli adımlardan biri, bir özel sektör yönetim modeli ve aynı zamanda piyasaya özgü bir yönetim felsefesi olan TKY'nin eğitim sektöründe uygulanmaya başlanması olmuştur.

Özel sektör işletmelerinde mal ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, kaynak israfının azalması, müşteri tatmininin artması, verimliliğin artması gibi faydalar sağlayacağı ifade edilen TKY'nin, bu özellikleriyle kamu hizmeti olarak devlet gözetimi ve denetiminde yürütülen eğitim sürecinin de içinde bulunduğu çöküntüden kurtulması için geçerli ve etkili bir formül olduğu savunulmakta ve bu, eğitim kurumlarının piyasa ilkelerine göre çalışacak birer işletme haline getirilmesi sürecinde geçerli bir argüman oluşturmaktadır (Keskin ve Demirci, 2003: 38).

MEB, bu doğrultuda eğitimde TKY uygulamalarını yaşama geçirmek amacıyla Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Projesi adında bir çalışma başlatmıştır. Dayanağı TKY Uygulama Yönergesi (Milli Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi, Tebliğler Dergisi, (Kasım 1999/2506), <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/74.html>: 13.01.2007) olan MEB merkez teşkilatında Kasım 1999'dan itibaren sürdürülen ve esas hedefinin okulda ve sınıfta kaliteyi yakalamak olduğu ifade edilen uygulamalar, 2001 yılında taşra teşkilatında da yaygınlaştırılmaya başlanmış ve bu amaçla MEB Taşra Teşkilatı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Projesi yürürlüğe konmuştur (Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, MEB Taşra Teşkilatı TKY Uygulama Projesi, 18.06.2001 Tarih ve B.08.0.PGM.0.23.13.14./310-37500 Sayı). Bu proje çerçevesinde TKY il formatörleri yetiştirilerek kalite konusunda bilgilendirme çalışmaları taşra teşkilatında da sürdürülmeye başlanmıştır.

Projeyi daha anlaşılır kılmak için hazırlanan kılavuzda (Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, MEB Taşra Teşkilatı TKY Uygulama Projesi Kılavuzu, Ankara, 2002) kalite kavramı; ihtiyaca uygun olma ve memnuniyeti sağlama biçiminde tanımlanarak, kalitenin günümüzde ürün ve hizmetler için vazgeçilmez bir unsur haline geldiği ifade edilmiştir. Kaliteye ulaşmanın yolu ise eğitilmiş nitelikli çalışandan geçmektedir. Bu anlamda kalitenin arka planında birey ve kurum için yetkinlik bulunmaktadır. Bu yetkinliğin artırılması çalışmalarında ilk adımı bireysel ve kurumsal anlamda performansın objektif olarak ölçülmesi oluşturacaktır. Projenin amacının; MEB'e bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumda TKY anlayışını yaygınlaştırmak olduğu ifade edilmiş, bunun için söz konusu okul ve kurumların biran önce TKY anlayışı ile yönetilmeye başlamaları gerektiği vurgulanmıştır.

MEB'de TKY çalışmalarının yoğunluk kazanmaya başlamasında 25 Kasım 1999 tarihinde Kalite Derneği (KalDer) ile imzalanan iyi niyet bildirgesinin önemli bir yeri vardır. Bu bildiriyle birlikte MEB, KalDer'in başlattığı ulusal kalite hareketine katılarak kalite bilincinin ülke geneline yayılmasını hedeflemiştir (KalDer, 2002: 18 vd.). MEB'deki TKY uygulamalarının, Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı (EFQM) mükemmellik modeli esas alınarak yürütüleceği ifade edilerek, KalDer desteğinde mükemmellik modeli konusunda, başta birim amirleri olmak üzere her birimden en az iki-üç kişi bilgilendirilmiştir. Ayrıca, birimlerin kalite geliştirme ve kriter ekip üyelerine TKY ve EFQM mükemmellik modeli eğitimi verilmiştir. Böylece

Kasım 1999 - Kasım 2000 tarihleri arasında MEB merkez teşkilatında 2177 personelin TKY, 996 personelin de EFQM mükemmellik modeli konusunda eğitim almaları sağlanmıştır.

MEB merkez ve taşra teşkilatında; çağın getirdiği değişim ve gelişmeleri doğru algılayıp değerlendirebilmeyi, çalışanların sürekli eğitimi ile niteliklerini yükseltebilmeyi, böylece hizmet sunumundaki kaliteyi arttıracak eğitim hizmetinden yararlananların memnuniyetini sağlamayı, problemlerin çözümlerinde ve eğitim yönetiminde karar alma süreçlerine ilgililerin tam katılımını gerçekleştirmeyi ve aynı zamanda karar almada veri kullanmayı yaygın hale getirerek verilerle yönetim anlayışını hakim kılmayı hedefleyen TKY felsefesinin eğitim sistemine yerleştirilmesini hedef alan uygulamalara bakıldığında yönetime tam katılım sağlanması hedefinin toplam kalite ilkelerinden birisi olarak ileri sürülmekte olduğu görülmekte, ancak katılımın kararlara mı, sonuçlara mı olduğu konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Burada amaç, okul yönetimine tüm idareci, öğretmen, memur, öğrenci, veli ve sermaye çevrelerinden kişi ve kuruluşların katılımı ve kararlarda etkin kılınması olarak değerlendirilebilir. Okullarda yetki ve sorumlulukların paylaştırılması ve yönetime katılım amacıyla, sendikal ve mesleki örgütlenmeler yerine, kalite çemberleri oluşturulması öngörülmüştür. Burada yönetimin gözetim ve denetiminde, yine yönetim ile uyumlu çalışabilecek bir yapı oluşturmak istendiği söylenebilir (Aydoğanoğlu, 2003: 53-54). Kalite çemberleri, problem çözüme grupları gibi ekipler ile, çalışanlar sıfır hata ile hizmet üretmeye koşullandırılırlar. Bu ekipler, daha yoğun çalışmanın aracıdır, ekip ilişkisi adı altında çalışanlar birbirlerini denetler, zorlar ve sosyal bir baskı ilişkisi sürekli canlı tutulur. Demokratik ve katılımcı ilişki araçları gibi görülen bu mekanizmaların esasen bir oto-kontrol ve baskı aracı olarak işlev gördüğu söylenebilir.

TKY uygulamaları ile, bir kamu hizmeti olan eğitimin, okulların işletme, öğrenci ve velilerin müşteri, eğitimin de meta olduğu, bir ticaret alanı haline dönüőeceđini söylemek olasıdır. Müşteriler üzerinde odaklanmanın, onların beklentilerinin belirlenmesi açısından önemli olduğunu savunan bakış açısında müşteriler iki açıdan ele alınmaktadır: iç müşteriler ve dış müşteriler. Buna göre iç müşteriler; öğrenciler, öğretmenler ve diğer idari görevlilerdir. Dış müşteriler ise; eğitim sürecinin ortaya koyduklarından etkilenen resmi ve özel kurumlar, işletmeler, veliler ve genelde ise toplumdur. Kaliteli bir eğitim için okul yönetimi, öğretmen ve öğrencilerin kendilerinden ne istendiğini bilmelerinin gerekli olduğu, bunun için de iş hayatıyla iletişim ve işbirliği içinde olmaları ve onların ihtiyaçlarına yanıt verebilecek müfredat programları geliştirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Yıldız ve Ardıç, 1999: 77). TKY'nin uygulandığı eğitim örgütlerinde piyasanın taleplerinin ön plana çıktığı söylenebilir (Doğan, 2002: 41).

TKY'nin iç müşteri kavramıyla, farklı bölüm ve birimlerde görev yapan eğitim çalışanları arasında bir rekabet ve denetleme süreci de örülecektir. Eğitimci, hiçbir biçimde egemen olamayacağı bir hizmetle önemli ölçüde içine

yabancılaşmak ve amacından uzaklaşmak durumunda kalabilecektir. Bununla yalnızca eğitim çalışanları arasında değil, veliler, öğrenciler arasında da benzer bir ilişki kurulmaktadır. Okulları çevresindeki okullarla, bölgeleri birbirleriyle rekabet ettiren bu yaklaşımla birlikte, eğitim bir toplumsallaşma ve özgürleşme süreci olarak değil, bireyleri rekabet kavramıyla kuşatan bir sürece doğru evrilecektir.

TKY'nin müşteri memnuniyeti ilkesi; insani değerleri, kapitalist ticari ahlaka göre yeniden biçimlendirerek, yaşamını paraya ve bireysel çıkara göre düzenlemekten başka bir şey düşünmeyen bir toplum meydana getirme hedefine yöneliktir. İnsana verilen değer söyleminin arkaplanında ise, burada ifade edilen insanın sosyal ve sınıfsal özünden koparılmış, aidiyeti olmayan bir unsur olduğu, aidiyetinin ise yalnızca hizmet ettiği kurum olduğu görülmektedir. Bu insanın değeri, gücü yerinde oldukça, kuruma hizmete devam ettikçe, bir diğer ifadeyle kuruma kazandırdıkça-kâr ettirdikçe değeri vardır. İnsan unsuru, işletme açısından girdi olarak en ucuza maliyetle ve en büyük kâr getirecek bir varlık olarak değerlendirilir.

TKY felsefesinin MEB uygulamalarıyla eğitim alanında yaygınlaşmasının birtakım olumsuz sonuçları olabilecektir. Kalite kavramı, kâr, rekabet, müşteri kavramları ve yönetim anlayışı ile birlikte ele alındığında, eğitim kamusal bir hizmet olma özelliğini yitirip ticarileştirilen bir meta olmaktadır. Bu durumda veliler, dolaylı olarak da öğrenciler, satınalma güçleri nispetinde eğitim hizmetinden ve kaliteden yararlanabileceklerdir. Kalite eğitiminin ve TKY anlayışının bireyciliği ve rekabet kavramını ön plana çıkararak yönü, toplumsal bir varlık olan insanın, toplumsal sorumluluk ve dayanışmadan tümüyle kopuk, ülke ve halkının sorunlarından, tarihsel ve kültürel değerlerinden uzak, asosyal bir insan olarak yetişmesine olanak verebilir. Bunun yanısıra ölçülebilir standartlarla kalitenin yakalanabileceği bir eğitim anlayışı, bilimsel, demokratik ve özgürlükçü bir eğitim sürecinin doğasına aykırıdır. Eğitim süreci insanı bir ürün ve mal gibi ele alarak belirli davranışlar ve bilgi kalıplarıyla, belirli standartlara uydurma süreci değildir, olmamalıdır. Eğitim insanı bir değer olarak ele alır, ancak piyasadaki gibi maddi karşılığı olan bir değer, herhangi bir mal ya da girdi-çıktı gibi nesnelere değil. Eğitim süreci, eğitimi de eğitilene de sürekli değişim içinde özneye dönüştüren, insanileştiren, toplumsallaştıran ve özgürleştiren bir süreçtir. Bu noktada TKY felsefesinin eğitim sürecinin bu özelliğini inceleyeceği, çözeceği gibi bir sıkıntının doğacağı söylenebilir. TKY anlayışının egemen hale gelmesiyle birlikte hem piyasanın talep ettiği niteliklere uygun insan gücünün hem de üretilen mal ve hizmetleri tüketebilecek tüketicilerin yetiştirilmesi olanağı doğacaktır. Bunun yanında TKY bilgisiyle donanmış öğrencilerin yetişmesi, özel şirketlerin bu konuda verdikleri hizmet içi eğitimin maliyetini önemli ölçüde düşürecektir.

TKY uygulamaları, öğretmenlerin istihdam koşulları ve istihdam biçimleriyle ilgili olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. TKY, eğitim sektöründe çalışanların esnek istihdam koşulları içerisine girmeleri için önemli bir köprü, önemli bir aşamadır. Esnek istihdam koşulları ise kazanılmış hakları, örgütsel

gücü, sosyal olanakları zayıflatan, daha ileri aşamalarda ise tamamen ortadan kaldıran bir niteliğe sahiptir. Bu çerçevede; iş güvencesi zayıflar, ortadan kalkar, sözleşmelilik ve benzeri esnek istihdam biçimlerinin yaygınlık kazanmasıyla birlikte 657 sayılı yasa ile oluşan güvenceli memurluk statüsü yerini özel hukuk hükümlerine uygun yeni ve oldukça esnek başka istihdam biçimine bırakabilir, sosyal güvence olanakları zayıflar, ortadan kalkar, iş saatleri esnetilir, piyasaya özgü bir gereklilik olarak ücretler performansla göre belirleneceği ve çalışan performansları da kalite sistemi içerisinde değerlendirileceği için eğitimci bütün gücüyle çalışmak, daha da çok çalışmak durumunda kalacaktır. Burada çok çalışmak, hedeflere ulaşabilmek ve kişinin hem kendini hem de çevresini geliştirebilmesi için olumlu bir özellik olarak görünmekle birlikte TKY felsefesi içindeki çok çalışmak eyleminin kaynağı olumlu hedefler değil, performans sisteminin, çalışanlar arası rekabetin, oto-kontrolün bireyler üzerindeki olumsuz baskısıdır. Çünkü TKY sistemi içerisinde, genel olarak da kapitalist üretim süreci içerisinde insan; eğer bir çalışan ise ürettiği ve kazandırdığı kadar değerlidir, eğer bir tüketici (müşteri) ise sahip olduğu ve harca yabildiği para kadar değerlidir. TKY felsefesinde insana verilen değer biçiminde söylenegelen söz öbeğinin gerçek anlamı budur.

Eğitim kamusal niteliği olan ve toplumun bütün bireylerinin yararlanma hakkı bulunan, herkesin ulaşabilmesini ve kendini geliştirebilmesini olanaklı kılan bir hizmet, bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla birey açısından bir gelişim süreci olan eğitim kamusal formlarla herkese sunulması gerekmektedir. Bunun yanında eğitim hizmetlerinden yararlanmayı satın alma gücü gibi piyasaya ait bir ölçüte indirgememek de son derece önemlidir. Eğitim hizmetlerine piyasa gözlüğüyle bakıldığında satın alma-alamama gibi piyasa tavırları da karşımıza çıkacaktır. Bunun yanında bir piyasa hizmeti, bedelini ödeyebilen herkesin elde edebileceği bir nitelik taşıdığından, eğitim hizmetleri de yerli ya da yabancı piyasa aktörlerinin eline geçebilecektir. Piyasa koşulları içerisinde yer alan bir hizmetin sunumunda ise yönetici, kaynakları verimli kullanması gerektiğini düşünmek zorundadır. TKY süreci, çalışanı, nasıl daha verimli üretim yapılır konusunda düşünmeye zorlamakta, onun bütün zihinsel süreçlerine hakim olmaktadır. Çalışanlar bir konuda ne kadar düşünür ve üretirlerse ironik bir biçimde işlerini kaybetme riski ortaya çıkabilmektedir. Çünkü daha önce daha fazla sayıda kişinin yaptığı bir iş, sonra daha az kişi tarafından yapılabilir, yeni örgütlenme biçimleri ortaya çıkabilir. TKY'nin en önemli özelliklerinden biri, bu sistemin ve sürecin yöneticinin çalışanı da kendisi gibi düşünmeye zorladığı bir nitelikte olmasıdır. Bir diğer ifadeyle çalışanlar ne ücretler, ne çalışma koşulları, ne de sosyal hakları konusunda görüş belirtme hakkına sahiptirler. Derin bir aidiyet duygusuyla işlerine bağlanan çalışanlara hakim olan en önemli sorun, daha az maliyetle daha çok ve kaliteli çıktılar elde etmek, kaliteyi sürekli yükseltmektir.

Eğitim çalışanları açısından düşünüldüğünde, eğitim hizmetlerinin yeni liberal uygulamalarla birer piyasa hizmetine dönüştürülecek olmasının

kaçınılmaz sonucu sürekli istihdama dönük öğretmen çalıştırma yerine, sözleşmeli öğretmen çalıştırmanın yaygınlaşması olacaktır. Kârlılık ve verimliliğin personel boyutundaki ölçütü olan performans değerlendirme süreci, esnek istihdam koşullarında çalışan öğretmenin gerektiğinde sistemden derhal atılabilmesine olanak verecektir. Çalışma koşullarının bu biçimde güvencesiz hale getirilmesi, çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturur (Ünal, <http://www.egitimciyiz.com/v1/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=6>: 28.02.2006). İşsizliği, rekabeti artırır, çalışma barışını, personelle ilgili yasa metinlerinde ve yasa taslaklarında ifade edilmiş olan işbirliği ve dayanışma ilkesini zedeler, ortadan kalkmasına neden olur. Böylelikle, işyeri içerisinde bireyselleşmiş, denetim altına alınmış, bedensel ve zihinsel kapasitesini yalnızca verimlilik ve kârlılığın devamı için kullanabilen bir eğitim çalışanı görüntüsü ortaya çıkacaktır.

TKY'nin eğitim alanında pratik olarak uygulanmasını en somut örnekleri MLO'lardır. MLO uygulamaları Dünya Bankası ile 18 Mayıs 1990 tarihinde imzalanan ve 30 Haziran 1999 tarihinde sona eren Milli Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGP) ikraz anlaşması çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.² Projenin amacı, ilk ve ortaöğretim yönetiminde verimliliği artırmak, ilk ve ortaöğretim ile bu seviyedeki öğretim için öğretmen eğitiminin kalitesini geliştirmek ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın işletmecilik beceri ve uygulamalarını geliştirerek kaynak kullanımında daha etkili olmayı sağlamak olarak sıralanmıştır. MEGP'nin üç önemli amacı olduğundan bahsedilmiştir (<http://earged.meb.gov.tr/htmlsayfalar/birimlerimiz/egitimigelis/megp.htm>, 01.03.2007):

- İlk ve ortaöğretimde kaliteyi artırarak öğrenci başarısını OECD ülkeleri ortalamasına yaklaştırmak,
- Öğretmen eğitiminde kaliteyi ve geçerliliği artırarak OECD ülkelerindeki benzeri standartlara ulaştırmak,
- Milli Eğitim Bakanlığındaki yönetim ve işletmecilik beceri ve uygulamalarını geliştirerek kaynak kullanımında daha ekonomik ve etkili olabilmeyi sağlamak.

MEB, bu amaçlar çerçevesinde yapılacak işleri; ilk ve ortaöğretimde kalitenin iyileştirilmesi, hizmet içi öğretmen yetiştirme ve yönetici geliştirme işletmecilik ve beceri uygulamalarının iyileştirilmesi olarak belirlemiştir. İşte MLO'lar, ilk ve ortaöğretimde kaliteyi arttırarak öğrenci başarısını OECD ülkeleri ortalamasına yaklaştırmak amacı ile uygulamaya sokulmuştur. 23 ilde 147 ilköğretim okulu, 37 genel ortaöğretim, 16 Anadolu lisesi ve 8 Anadolu öğretmen lisesi dahil olmak üzere 208 okulda başlatılan uygulamayla TKY'nin

² Söz konusu anlaşma 10 Temmuz 1990 Tarih ve 20570 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

altyapısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha sonra konuyla ilgili olarak MEB tarafından bir yönerge (Milli Eğitim Bakanlığı Laboratuvar Okulu Uygulamalarının Yaygınlaştırılmasına İlişkin Yönerge, 20.10.1999 Tarih ve 4244 Sayı) ve çeşitli genelgeler çıkarılmıştır.

MLO'lar, geliştirilen öğretim programlarının, yeni eğitim öğretim ve yönetim yaklaşımlarının sistem geneline yaygınlaştırılmasından önce deneneceği ve teknolojik gelişmelerin eğitime yansıtılacağı okullardır. Bu okulların, pilot uygulama çalışmalarından elde edecekleri deneyimler ile sistem genelindeki diğer okullara liderlik yapacakları öngörölmüştür. Eğitim öğretimdeki değişim sürecinin başarılı olabilmesi için yeni öğretim programları, ders kitapları, öğretim ve değerlendirme materyalleri ve stratejilerinin denenmesine büyük önem atfedilerek, MLO'ların bu amaca yönelik olarak hedeflenen rolleri yerine getirebilmesi umulmuştur. MLO'ların genel müfredat programı geliştirme sürecinde alan uygulaması deneme okulu görevini yapması ve bazı ortak özelliklere sahip olması öngörölmüş, proje okullarının MLO olması için belli bazı standartlara ve değer ölçütlerine sahip olması gerekmiştir. Sınıf mevcutlarının en fazla 30 öğrenci olması, tam gün eğitim, okul kaynaklarının öğrencilere yararlı olmasını sağlamak için aktif veli-okul işbirliği gibi özellikler ortaya konulmuştur. Bütün öğretmenler 5 yıl ve daha fazla öğretmenlik ve en az 3 yıl idari tecrübeye sahip olacaklardır. Her 500 öğrenciye bir müdür yardımcısı, 250 öğrenci için bir rehberlik uzmanının bulundurulması esası da getirilmiştir.

MLO'larda yürütölecek uygulamaların başarılı olabilmesi ve okullarda TKY'nin yaygınlaştırılması amacıyla Okul Gelişimi Yönetim Ekipleri (OGYE) oluşturulmuştur. OGYE, içinde okul idare temsilcisi, öğretmen temsilcisi, öğrenci temsilcisi, veli temsilcisi, sanayi ve ticaret odaları temsilcisi, STK temsilcisinin yer aldığı ve en önemli hedefi okullarda TKY'yi yaygınlaştırmak olan bir uygulama birimi olarak meydana getirilmiştir. OGYE çerçevesinde, sınıf rehber öğretmenleri eşliğinde MLO öğrencileri içinden mali ekip, bakım-onarım ekibi, gezi ve sosyal etkinlik ekibi, kültür edebiyat ekibi gibi ekipler kurularak yine okul düzeyinde satranç, bahçe-evre düzeni, edebiyat ve dergi, gezi-inceleme, sağlık ekibi gibi gruplar oluşturulmuştur. Ekipler ders aralarında evden getirdikleri pasta, çörek, tatlı vb. yiyecekleri para karşılığında öğrencilere satarak finansman sağlamayı hedeflemektedirler. Birtakım ihtiyaçların karşılanmasında da, örneğin; sınıfın elektrik prizinin bozulması, camın kırılması gibi durumlarda mali ekip para toplayarak, bakım onarım ekibi malzeme alarak yenisini takacak veya onaracaktır. Sınıfın temizliğinden sorumlu olan temizlik ekibinin, deterjan, süpürge, bez vb. malzemeleri mali ekibin topladığı parayla karşılayarak bu ihtiyaçları gidermesi gerekmiştir (Aydoğanoğlu, 2003: 66-67).

Göröldüğü üzere, belirlenen amaçlar doğrultusunda TKY'yi yaygınlaştırıcı çalışmalar yapmak üzere oluşturulmuş bulunan OGYE'ler, kaynakların etkin kullanımı ile işletmecilik becerileri ve uygulamalarının geliştirilmesi konusunda üzerine düşeni yapmaya çalışarak, okul ihtiyaçlarının

temininde devlet desteği dışında, kamu kaynakları dışında arayışlara girerek, eğitim sürecinin finansmanını öğrenciler, öğrenci velileri ve piyasa üzerinden karşılamaya yönelmiştir. Böylelikle devlet destekli ve kamusal nitelik taşıyan eğitimden daha farklı, piyasaya dönük ve özel sektör yönetim anlayışını uygulayan, özelleşmeye açık eğitim yapısı ve bir okul modeli ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan modelde finansmanın sosyal, kültürel etkinliklerden ve bağışlardan sağlanması esastır (<http://abone.superonline.com/~capaiokulu/genel.htm>, 02.03.2007).³

Hedeflenen nitelikli sınıflara ulaşmanın, büyük oranda söz konusu okulla ilişki içerisinde bulunan iş çevreleri ve velilerin maddi olanakları ölçüsünde mümkün olduğu görülmüştür. Mütevelli heyeti atamalarıyla okulların özel sektöre açılmaları, eğitimden vergi alınması, birer işletmeye dönüşen okullarda sözleşmeli çalıştırılan öğretmenlerin ücretlerinin okul aile birli ya da veliler tarafından ödenmek suretiyle bunların öğretmen üzerinde söz sahibi olabileceği ihtimalleri de ortaya çıkmaktadır. Bu durumda tüm okulların ve bu okullar etrafında oluşturulmuş OGYE'lerin aynı işletmeci özelliklere, daha da önemlisi aynı finansman olanaklarına sahip olup olamayacakları şüphelidir. Model ve sistem, okulları serbest piyasa olanakları ve sınırlılıklarıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Böylelikle, farklı bölgeler arasında finansman sağlama bakımından farklılıklar olabileceği gibi, aynı okulun farklı sınıfları arasında finansman olanakları bakımından nitelik farkları da ortaya çıkabilecektir. Bu, eğitimdeki fırsat eşitliğini zedeleyen bir durumdur.

MLO'lardaki fiziksel koşulların projenin başlangıcında arzu edilen görüntüye kavuşup kavuşmadığı konusu da, ilerleyen süreçte tartışılır hale gelmiştir. Sınıf mevcutlarının düşürülmesi ve tekli öğretime geçilmesi uygulamayla varılmak istenen en önemli hedefler arasında yer almaktayken, bazı pilot okullarda kalabalık sınıflarda eğitime devam edildiği gözlenmiştir (Canerik, 2005: 53). Bütün bunlar, MLO uygulamaları için yeterince hazırlık yapıp yapılmadığının ya da tümünden bu sistemin kamusal niteliği öncelenen

³ Bu konuda, hem MLO'larda OGYE'lerin yönetim yapısı ve hedefleri, hem de finansman kaynakları ile ilgili olarak, MLO uygulamalarının yürütüldüğü bir okulun internet sitesinden alınmış şu ifadeler dikkat çekicidir: "Müfredat Laboratuvar Okullarında, demokratik ve katılımcı bir eğitim anlayışı gereği "Okul Gelişim Yönetim Ekibi" vardır. OGYE'de başta Okul Müdürü olmak üzere, idareciler, öğretmen, öğrenci ve veli temsilcileri ile dernek ve aile birliği üyelerinden de birer temsilci bulunmaktadır. Daha geniş kapsamlı tutulduğunda ticaret ve sanayi odasından bir temsilci, bir mahalle muhtarı ve teknik elemanla birlikte, okulda görevli bir memur da ekibin üyesidir. Okul Gelişim Yönetim Ekibi, Projeden Sorumlu Müdür Yardımcısının rehberliğinde, okulla ilgili projeler üretir, hedefler geliştirir. Bu hedefleri gerçekleştirecek stratejileri saptar, kaynakları sağlar. Kısacası MLO'lara özgü "Okul Gelişim Yönetim Ekibi" en üst yönetim kurulu olarak kendisine atfedilen misyonu başarıyla yerine getirmektedir." "MLO'lardaki teknolojik araç ve gereçlerin, bakım, onarım ve yenilenmesinde bize kaynak sağlayan, okulun genel onarımları için harcamalarda bulunan Okul Koruma Derneği ve Okul Aile Birliğimiz, Projede hedeflenen aşu kampanyası ve sağlık taramasını yapmış ve her yıl olduğu gibi kermes çalışmalarına da başlamıştır. Geleneksel hanımlar yemeğini de düzenleyen derneğimiz ve aile birliğimiz üyelerine, dernek başkanı [...] ve Aile Birliği Başkanı [...]in şahsında teşekkürü borç biliriz."

bir alanda yeni liberal ve yönetimci esaslarla yürütölüp yürütölemeyeceğinin sorgulanmasını gerektirmiştir.

MLO modelinin önemli bir noktası da okullarda planlama yöntemi olarak stratejik planlamanın benimsenmiş olmasıdır. Stratejik planlama, merkezi ya da ulusal planlamanın alternatifi olarak tercih edilmeye başlanmıştır. Bu anlamda MEB de 1998-1999 eğitim öğretim yılından itibaren MLO'larda stratejik planlamanın uygulanmasını başlatmıştır. Eğitimde stratejik planlamanın öneminin toplum kesimlerin uzlaşmasını ön plana çıkarması olduğu söylenmektedir. Ayrıca plandan etkilenecek olan tüm kesimlerin planın yapımında yer alması gerektiği vurgulanmaktadır. Stratejik planların ancak stratejik organizasyonlar tarafından yapılabileceğinden hareketle, bu organizasyonların sahip oldukları kaynakları istediği biçimde kullanabilme hak ve sorumluluğuna sahip oldukları belirtilmiştir (Işık ve Aypay, 2004: 350-352). Böylelikle, stratejik planlama uygulamasıyla birlikte, eğitim sistemi içerisinde yer alan okulların ihtiyaçlarının ulusal bütçeden karşılanması yerine, her okulun kendi ihtiyaçlarını yine kendisi tarafından hazırlanacak bir plan doğrultusunda gidermesine olanak tanınmaktadır. Stratejik planlamanın, bu yönüyle TKY modeli ile birbirini desteklediği ve birlikte kullanıldıklarında daha etkili olduğu düşünölmektedir.

Göröldüğü üzere eğitim sistemi, bir bütün olarak kamu hizmeti olmaktan çıkarılarak piyasa malı haline getirilmeye çalışılmaktadır. Bu yeniden tanımlama ve yapılandırma, yukarıda ifade edilmeye çalışılan norm kadro uygulamaları, TKY uygulamaları ve MLO'lar üzerinden yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Okulda karar süreçlerine sermaye temsilcilerinin katılımını olanaklı kılan bir yönetim modeli olan OGYE'ler, her okul ve her eğitim bölgesinde temel amaçlar ile görevleri piyasa ilişkilerine göre tanımlamayı zorunlu hale getiren TKY uygulamaları eğitim sektörünün serbest ticarete konu olması sürecinin hızlandırıcı ayakları olarak değerlendirilebilirler. Bunun sonucunda okullar; müşteri isteklerine göre çalışması düşünölen, başarıyı kamu hizmetlerinde temel olan amaç olan kamu yararı ölçütüne göre değil, piyasa ölçütlerine göre yürütmesi istenilen, kapsamlı planlama yerine stratejik planlama yapılması hedefi gösterilen, bütün bunları TKY uygulamaları ile gerçekleştirmesi öngörölen bir yapıya kavuşacaktır.

Öngörölen piyasacı eğitim sistemi, yaşamın her düzeyinde rekabeti, hizmetin bedelini ödemeyi, yurttaşların müşterileşmesini amaç edinerek, toplumsal eşitsizliği ciddi boyutlara taşıyabilecektir. Aynı okul içindeki sınıflar ve aynı bölgedeki okullar arasında eğitim hizmetlerinin sunulması bakımından farklılıklar oluşabileceği gibi, farklı bölgelerin birbirleriyle rekabet içine sokulmasıyla da sıkıntılar doğabilecektir (Apple, 2004: 117). Piyasada mal ve hizmet elde etmenin temel koşulu o mal ya da hizmetin bedelini ödemek olduğu için eğitim hizmetlerinde de hizmetin bedelini ödeme, bedele katılma gibi uygulamalar yaygın hale gelecektir.

Öğretmenler eğitimin sisteminin en önemli unsurlarındandır. Öğretmenin niteliği eğitimin niteliğini doğrudan etkiler. Öğretmenin bir kamu görevlisi olarak kamusal sorumluluklarla yürüttüğü eğitim hizmeti TKY anlayışı içerisinde dönüşüme uğrayarak, öğretmenler iç müşteri olarak tanımlanmakta ve eğitim hizmeti pazarlayıcıları olarak yerlerini almaktadırlar. TKY sürecinde eğitim sistemi, olduğu gibi piyasa kavramlarıyla kuşatılmış durumdadır. Bu durumda okullar, piyasa kurallarının geçerli olduğu, piyasa ihtiyaçlarını karşılama amaçlı üretim yapan kurumlar olarak görülmektedir (Köseoğlu, 2006).

Sonuç

Eğitim hizmetlerinde özelleştirme ve yerelleşmeyi olanaklı kılacak yeni liberal tarzda uygulamalar bütünü olarak bakıldığında, norm kadro, TKY ve MLO uygulamaları, eğitim hizmetlerini piyasa hizmetine dönüştürme araçları olarak değerlendirilebilir. Eğitim hizmetlerinin beşerî unsuru olan öğretmenlerin istihdam biçiminin bu süreçte sözleşmelilik ve diğer esnek istihdam biçimlerine doğru evrileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü piyasaya özgü istihdam biçimi sözleşmelilik ve diğer esnek istihdam biçimleridir. Kamu görevliliğinin içinde anlam kazandığı memurluk statüsü ise merkezi planlamacı, kalkınmacı ve kamu hizmetlerini kamu yararı anlayışı ve sorumluluğu ile, üstelik fırsat eşitliğini gözeterek sunmaya çalışan devlete, sosyal devlete özgü bir çalışma biçimidir. Dolayısıyla eğitim hizmetlerinde yeni liberal uygulamalar, eğitimdeki istihdamın piyasa istihdamına dönüştürülmesiyle güç ve anlam kazanacaktır. İstihdamdaki bu dönüşüm kamu hizmet alanlarının piyasa lehine çözülmesine de ciddi katkılar sağlayacaktır. Zaten TKY uygulamaları, öğretmeni kalite çemberleri içerisinde, kamusal sorumlulukla değil, sözleşme ve daha fazla performans sergileme endişesiyle çalışmaya iten ve onu gelecek kaygısı içerisinde sokan, onu öğrenci, okul aile birlikleri, okulla ilişki içerisindeki sermaye çevrelerine bağımlı kılan bir nitelik arz etmektedir. Üstelik bu tarz istihdamın, çalışma barışını, çalışanlar arası işbirliği ve dayanışma ilkesini zedeleyebileceğini, çalışanları keskin bir rekabet ortamı içerisinde yönelteceğini söylemek de olasıdır.

Kaynakça

- 05.11.2003 Tarih ve 2003/2445 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, Yayımlandığı Resmi Gazete: 30 Kasım 2003 Tarih ve 25302 Sayı.
- 14.7.1965 Tarihli ve 657 Sayılı, 8.6.1949 Tarihli ve 5434 Sayılı 5.3.1964 Tarihli ve 439 Sayılı, 30.4.1992 Tarihli ve 3797 Sayılı, 11.10.1983 Tarihli ve 2914 Sayılı Kanunların Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve 5.1.1961 Tarihli ve 222 Sayılı, 24.11.1994 Tarihli ve 4048 Sayılı Kanunların Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun, Kanun No:4359, Kabul Tarihi:03.04.1998, Yayımlandığı Resmi Gazete: 4 Nisan 1998 Tarih ve 23307 Sayı.

Acar, A., 2008, "Eğitim Hizmetlerinde Yeni Liberal Politika ve Uygulamalar: Kamu Hizmeti ve Kamu İstihdamında Dönüşüm Açısından Bir Değerlendirme"

- Apple, M. W., 2004, *Neoliberalizm ve Eğitim Politikaları Üzerine Eleştirel Yazılar*, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- Aydoğanoglu, E. (Hazırlayan), 2003, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği*, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- Canerik, H., 2005, *Küreselleşmenin Eğitim Programı*, Bağımsızlıkçı Aydınlanmacı Halkçı Eğitim Derneği Yayını, No: 4, Ankara.
- Danıştay 5. Dairesi Kararı*, Esas No: 1999/5400, Karar Tarihi: 12.10.2000.
- Doğan, E., 2002, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, 2. Baskı, Academyplus Yayınevi, Ankara.
- [<http://abone.superonline.com/~capaiokulu/genel.htm>], e.t. 2 Mart, 2007.
- [<http://earged.meb.gov.tr/htmlsayfalar/birimlerimiz/egitimigelis/megp.htm>], e.t. 1 Mart, 2007.
- [<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/83.html>], e.t. 6 Mart, 2007.
- [<http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/502.htm#5b3>], e.t. 12 Ocak, 2007.
- İşık, H. & Aypay A., 2004, "Eğitimde Stratejik Plan Geliştirme Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar: Çanakkale İlinde Yapılan Bir İnceleme", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (3), s. 349-363.
- KalDer, 2002, *Eğitim Kurumları İçin Toplam Kalite Yönetimi ve Özdeğerlendirme*, KalDer Yayınları, No:32, İstanbul.
- Kaygısız, İ., *Kamu Reformu Kapsamında Kamuda Yeni İstihdam ve Çalışma Biçimleri*, [<http://www.iscimucadelesi.net/dergi/dokuz/kamuref9.htm>], e.t. 11 Ocak, 2007.
- Keskin, N. E. & Demirci, A. G., 2003, *Eğitimde Çürüyüş*, KİGEM Özelleştirme ve Değerlendirmeleri, No: 1, Ankara.
- Köseoğlu G., *Okullarda Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği*, [<http://www.egitimciyiz.com/v1/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=4>], e.t. 28 Şubat, 2006.
- Milli Eğitim Bakanlığı, 2002, Personel Genel Müdürlüğü, *MEB Taşra Teşkilatı TKY Uygulama Projesi Kılavuzu*, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesi*, Tebliğler Dergisi, (Kasım 1999/2506), [<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/49.html>], e.t. 12 Ocak, 2007.
- Milli Eğitim Bakanlığı Laboratuvar Okulu Uygulamalarının Yaygınlaştırılmasına İlişkin Yönerge*, 20.10.1999 Tarih ve 4244 Sayı.
- Milli Eğitim Bakanlığı, *Norm Kadro Uygulama Kılavuzu*, [<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/92.html>], e.t. 6 Mart, 2007.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, *MEB Taşra Teşkilatı TKY Uygulama Projesi*, 18.06.2001 Tarih ve B.08.0.PGM.0.23.13.14./310-37500 Sayı.
- Milli Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi*, Tebliğler Dergisi, (Kasım 1999/2506), [<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/74.html>], e.t. 13 Ocak, 2007.
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik*, Yayımlandığı Resmi Gazete: 10 Ağustos 1999 Tarih ve 23782 Sayı.
- Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*, Kanun No: 3797, Kabul Tarihi: 30.04.1992, Yayımlandığı Resmi Gazete: 12 Mayıs 1992 Tarih ve 21226 Sayı.
- Ünal, I., *Toplam Kalite Yönetimi, Eğitime İdeolojik Saldırıdır*, [<http://www.egitimciyiz.com/v1/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=6>], e.t. 28 Şubat, 2006.
- Yıldız, G. & Ardıç, K., 1999, "Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi", *Bilgi*, 1999/1, s. 73-82.

