

Millî Eğitim Bakanlığı'nı anlamak

Aytaç Açıkalın¹ ID



Öz: Bu yorum, Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı'nın yapı ve işleyişine dair bir değerlendirme sunmakta, özellikle eğitimdeki amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik yapılması gereken reformları tartışmaktadır. Bakanlığın etkili yönetimi ve okul performansının artırılması arasındaki ilişki ele alınırken, "hedef" ve "amaç" kavramlarının farkları vurgulanmıştır. Ayrıca, okul yönetimlerine daha fazla yetki verilmesinin önemine değinilmiştir. Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli ve yeni müfredat taslağı bağlamında, eğitim sisteminde yapılacak değişimler, eleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Eğitim yönetimi, okul güçlendirme, Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli.*

Understanding the Ministry of National Education

Abstract: This commentary provides an evaluation of the structure and functioning of the Ministry of National Education of the Republic of Turkey, particularly discussing the reforms needed to achieve the goals and objectives in education. The relationship between effective ministry management and improving school performance is examined, highlighting the differences between the concepts of "goal" and "objective." The importance of granting more authority to school management is also emphasized. In the context of the Türkiye Century Education Model and the new curriculum draft, proposed changes to the education system are critiqued.

Keywords: *Educational management, school empowerment, Türkiye Century Maarif Model.*

SAJ
PEER REVIEWED
OKUL YÖNETİMİ
School Administration Journal

Okul Yönetimi Dergisi
School Administration Journal

Okul Yöneticileri Derneği
e-ISSN: 2822-4221

Yorum
Commentary

Davetli Makale
Article by Invitation

Açıkalın, A. (2024). Millî Eğitim Bakanlığı'nı anlamak. *Okul Yönetimi Dergisi*, 4(2), 85-86.

Yayın / Published
30 Ara / Dec 2024

¹ Prof. Dr. Emekli Öğretim Üyesi, suaytac@gmail.com

Giriş

Toplumun hemen hemen tümüne hizmet veren Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığı, dolaylı veya doğrudan hizmet alanlar tarafından bile yeterince algılanıp, anlaşılıp değerlendirilmekten uzaktır çoğu kez. Her değişim döneminde önce üst yöneticinin kim olacağı merak edilir, daha sonra bakanlık görevi verilen yönetici konumundaki kişi konuşulur, geçmişi analiz edilir, geleceğe ilişkin beklentiler değerlendirilir. Bakanlık örgütünün amaçları, yapısı, işleyişinden çok, makamların ve görevlerin “kadrolanması” dile getirilir; sisteme gireceklerin ve sistemden çıkacakların olası listeleri tasarlanır, dillendirilir. Çok yakından izlendiğinde, sisteme ilk girenlerin bir kısmı bile genelde bakanlığın, özel olarak kendi atandığı makamın amaçlarının, görevlerinin bile ayrıntıda bilgisine henüz sahip değildir.

Gerçekte geçmişte eğitim kurumlarından hizmet almış olan “yurttaşlar” dahi bakanlığın amaçlarını/görevlerini biliş düzeyleri karmaşık, eksik ve çelişkilidir, hani şairin deyişi ile: “Ol mâhîler ki deryâ içredir, deryâyı bilmezler” dediği gibi. Sistem süreçlerine muhatap olan bireyler, girdiği bu süreçlerin hangi amaca yönelik hedefler olduğu konusunda aydınlanmış değillerdir. Bu konuda bilinçli olmak “Niçin okula gidiyoruz?” sorusuna verilecek en geçerli cevap olacaktır.

Biz sistem tarafından sunulan bir hizmet demetini, gerçekleştirilen bir eylemler dizisini anlamaya, değerlendirmeye girişirken öncelikli değerlendirme konusu “amaç/hedef” olmalıdır. Burada amaç ve hedef kelimelerinin yan yana yazılışına bakarak benzer veya aynı anlamda olduklarını düşünmek yanıltıcı olabilir. Bu iki sözcük “ardışık” olmaları nedeniyle yan yana kullanılmıştır. Kısa ve öz olarak açıklamak gerekirse “hedef”, yakındır, hemen ölçülür ve değerlendirilir; “amaç” uzaktır değerlendirilmesi hedeflerle ilişkilidir, çünkü amaçlar, ancak hedeflere ulaşarak gerçekleştirilebilir.

Türk millî eğitiminin amaçlarına ulaşım, bir bakıma okulların hedeflerine ulaşmasına bağlıdır. Bu bakımdan bakanlığı değerlendirmede, öncelikle okulların ve diğer eğitim birimlerinin amaçlarına/hedeflerine ulaşma düzeylerine bakmak gerekir. Okullar ne kadarsa bakanlık o kadardır, demek uygun bir değerlendirme girişimidir. Bakanlığın başarısı, amaçlara ulaşma düzeyi, okulların hedeflerine ulaşma düzeylerinin bileşkesidir.

Örgütün amacı, örgütün yapısının, yani hiyerarşisinin, yetkilerin yönetim düzeylerine dağıtım anlayışının belirleyicisidir. Görevler/yetkiler, yönetim düzeyinde ulaşılmak istenen hedeflere/amaçlara göre toplanması veya dağıtılması beklenir. Eğer okulların etkili/verimli çalışması beklenen bir durum ise görev ve yetkilerin bu düzeye doğru, en azından il eğitim yöneticiliği düzeyine kadar indirilmesi beklenir. Bakanlığın yapısı, kanun hükmünde kararname ile belirlenmiştir ve bu yapı tüm değişiklik girişimlerine karşı değiştirilmemiştir. Amaçlara daha uygun bir yapı her zaman düşünülebilir.

Bakanlığın merkez ve taşra örgütünün işleyişinde hız ve eşgüdüm her zaman arzu edilen bir yönetsel bakımdır. Ancak “merkeziyetçi” yönetimlerde işleyişin hızlı olacağı, eşgüdümün daha kolay sağlanacağı varsayılabilir bile bu günümüz sosyal yapı içinde gerçekleşmesi zor bir kuramdır. Nitekim en üst il ve merkez yöneticilerinin, müfettişlerin sık sık okulları ziyaret etmeleri, işleyiş yerinden yönetmek yerine, yönetime yerinde katılmak anlamına gelmektedir. O katılım yerine, okul yönetimlerine daha çok yetki aktarımı, sistemin en küçük yönetim biriminin güçlendirilmesi anlamına gelecektir.

Güçlenen okulun performansı yükseleceği için bakanlığın amaçlara ulaşma düzeyinde doğal bir artış beklenir. Okul, eğitim sisteminin “kara kutusudur.” Bakanlığın bütün yönetsel eylemleri okuldan gözlenip değerlendirilebilir. Okul sistemin şimdilik en kritik parçasıdır. Kurumun amaçlarına değinen yapı, amaç ve ilkelere dek uzanan, “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli” ve yeni müfredat taslağı gibi kapsamlı örgütsel değişimlerin yaşanacağı bu dönemde, uç yönetim dilimi okulun güçlendirilmesi, bakanlığın güçlendirilmesi anlamına gelir bir bakıma. Güçlü okul, bakanlığın başarı garantisi gibi görülmelidir.

Örgüt, içine insan girinceye değin cansız, eylemsiz bir tasarımdır. Kadrolama, yani yapıyı kurarken tanımlanmış makam veya hiyerarşik düzeylere verilen yetkileri kullanacakların belirlenmesi bakanlığı en çok meşgul eden yönetim süreçlerini içerir. Bu alan her zaman umut, kaygı, belirsizlikleri içeren bir yönetim alanıdır. Kişilerin sistemle ilişkilendirilmesi aşamasında, örgütün kuruluş modeli nasıl olursa olsun, insan kaynağının sistemi işleteceği kanısına karşın, ancak iyi, anlamlı belirlenmiş amaç ve hedeflere göre kurulmuş bir yapının, örgütteki insan kaynağını biçimlendireceği görüşü sona ermeyen, karşılıklı bir söylem alanıdır. Bakanlığın bu alanı (personel yönetimi) çok kullanılan, güncelliğini koruyan tek yönetim birimidir. Bu alandaki yöneticiler tarafından uzman kullanım gerekliliği ve alışkanlığı henüz yerleşmemiştir. Bu nedenle makamların, kadroların boşaltılıp doldurulması süreçleri bakanlığa ilişkin bitmeyen söylemlerin, yakınmaların temel kaynağıdır.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli ve yeni müfredat, Türkiye eğitim sisteminin, sistemi kökten değiştirecek izlenimi veren, ilk çizgi dışı yaşantısı değildir. Sistem yapı ve işleyiş ile bu tür anı değişimlere uyum sağlama yeteneğine sahiptir. Ayrıca sıkı sıkıya bağlı olduğumuz Cumhuriyet ve demokrasi alışkanlığımıza saygı ile, yönetme erkini verdiğimiz grup ya da grupların yönetime yönelirken sundukları, açıkladıkları “hedeflerine” yönelik uygulama girişimlerine en azından anlayış göstermemiz beklenir.