

Editöryal / Editorial

Stratejik bir öneri: “Millî Okul Yöneticiliği Akademisi”

Prof. Dr. İbrahim Hakan Karataş* 

*İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Okul Yönetimi Dergisi Başeditörü, İstanbul, Türkiye

ÖZ

Bu editöryal yazı, Türkiye’de Millî Eğitim Akademisi’nin (MEA) öğretmen yetiştirme sistemine getirdiği yapısal dönüşümü çok boyutlu bir perspektifle ele almakta ve bu dönüşümün sınırlılıklarını tartışmaktadır. MEA’nın kurumsal kapasitesi, uygulama boyutu ve yönetim ilişkileri analiz edilerek, eğitim sisteminde hızlı ve etkili değişimin yalnızca öğretmen yetiştirme ile sınırlı kalamayacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda yazar, eğitimde dönüşümün kalıcı noktası olarak okul yöneticiliğini konumlandırmakta ve “Millî Okul Yöneticiliği Akademisi” önerisini geliştirmektedir. Yazı, yöneticilerin sistematik yetiştirilmesiyle daha kısa sürede yaygın ve sürdürülebilir bir etki oluşturulabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, eğitim sisteminin bütünsel kapasitesini artırmayı hedefleyen stratejik bir yönelim sunmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER: Eğitim yönetimi, öğretmen yetiştirme, okul yöneticiliği, eğitim politikası, kurumsal dönüşüm.

A strategic proposal: “National Academy for School Leadership”

ABSTRACT

This editorial examines the structural transformation introduced by the National Education Academy (MEA) to Turkey’s teacher training system from a multidimensional perspective and discusses the limitations of this transformation. By analyzing the MEA’s institutional capacity, implementation, and governance relationships, the article emphasizes that rapid and effective change in the education system cannot be limited to teacher training alone. In this context, the author positions school leadership as the lever for educational transformation and proposes the establishment of a “National School Leadership Academy.” The article argues that systematically training leaders can create widespread and sustainable impact in a shorter timeframe. This approach offers a strategic direction aimed at enhancing the overall capacity of the education system.

KEYWORDS: Educational administration, teacher education, school leadership, education policy, organizational transformation.

¹ İLETİŞİM İbrahim Hakan Karataş [✉ ihkaratas@gmail.com](mailto:ihkaratas@gmail.com)

Geliş: 14.01.2026 Kabul: 25.03.2026 Yayın: 08.04.2026

Atf: Karataş, İ. H. (2026) Stratejik bir öneri: “Millî Okul Yöneticiliği Akademisi”. *Okul Yönetimi (SAJ)*, 6, 1-6.

© 2026 Okul Yöneticileri Derneği

GİRİŞ

Türkiye’de eğitim sistemi, son yılların en kritik eşiklerinden birinden geçmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hayata geçirilen Millî Eğitim Akademisi (MEA), öğretmen yetiştirme süreçlerinde yeni bir dönemin başlangıcı olacak. Bu gelişme, yalnızca öğretmen yetiştirmede yeni bir kurumsal yapı oluşturulması olarak değil, aynı zamanda Türkiye’de eğitim sisteminin nasıl dönüştürüleceğine dair daha geniş bir paradigma değişiminin de habercisi olarak değerlendirilmelidir.

MEA’nın Aday Öğretmen Yetiştirme Programı

MEA’nın faaliyete başlaması, öğretmen yetiştirme alanında uzun süredir tartışılan yapısal sorunlara verilen güçlü bir kurumsal yanıt olarak görülebilir. Yayınlanan müfredat (Millî Eğitim Bakanlığı, 2026) incelendiğinde, 10’ar hafat olarak planlanan üç dönemlik bir eğitim yapısının benimsendiği; her bir dönemde ortalama 7–8 ortak ders ile birlikte 2-3 branş bazlı dersin yer aldığı görülmektedir. Bu yapı içinde öğretmen adaylarının üç dönem boyunca toplamda yaklaşık 28–32 teorik ders alacağı; bu derslerin önemli bir bölümünün 2–3 kredi aralığında tasarlandığı anlaşılmaktadır. Bu da programın toplam teorik yükünün yaklaşık 60–75 kredi bandında yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Teorik derslerin üç döneme görece dengeli bir biçimde dağıtıldığı; ilk dönemde daha çok temel pedagojik ve mesleki bilgi derslerine, ikinci dönemde alan ve uygulama bağlantılı içeriklere, üçüncü dönemde ise daha biçimlendirici ölçme değerlendirme odaklı derslere yer verildiği görülmektedir. Ancak bu dağılımın program dokümanlarında açık ve sistematik bir çerçeveye sunulmadığı; özellikle derslerin birbirleriyle olan ardışıklığı ve bütünleşme düzeyi açısından daha net bir yapılandırılmaya ihtiyaç duyulduğu dikkat çekmektedir.

Bu teorik çerçeveye ek olarak programda *Okul/Kurum Uygulama Dersleri* kapsamında toplam yaklaşık 48 kredilik/saatlik uygulama öngörülmekte; ayrıca *Kültür ve Sanat Uygulamaları* kapsamında haftalık ortalama 2 saatten 10 haftalık (yaklaşık 20 saat) bir etkinlik dizisi planlanmaktadır. Bu haliyle program, teorik ve uygulamalı bileşenleri bir araya getiren dört ayaklı bir yapı sunmaktadır. Bununla birlikte, uygulama derslerinin hangi dönemde yoğunlaştığı, okul deneyiminin sürekliliği ve akademi ile saha arasındaki etkileşimin derinliği gibi konuların henüz yeterince açıklığa kavuşturulmadığı görülmektedir.

Dolayısıyla programın nicel olarak güçlü ve kapsamlı bir yapı sunduğu söylenebilse de bu yapının pedagojik bütünlüğünün ve uygulama derinliğinin nasıl sağlanacağı sorusu önemini korumaktadır. MEA’nın başarısı, bu sayısal çerçevenin sahada nasıl bir öğrenme deneyimine dönüştürüleceği ile doğrudan ilişkili olacaktır.

MEA'ya Yönelik Eleştiriler

MEA'nın kuruluş süreci ve ilk uygulama adımları, akademik çevrelerde ve kamuoyunda çeşitli eleştirileri de beraberinde getirdi. Bu eleştirilerin önemli bir bölümü, belirsizlik ve sürdürülebilirlik ekseninde yoğunlaşmaktadır. Eğitimin niteliği, bu eğitimi verecek insan kaynağının profili, akademi merkezlerinin işleyiş biçimi ve özellikle aday öğretmenlerin barınma ve yaşam koşulları gibi meseleler, MEA'nın karşı karşıya olduğu temel tartışma alanlarını oluşturmaktadır. Diğer taraftan malî ve bürokratik sürdürülebilirlikle ilgili eleştiriler de dile getirilmektedir. Yeni bir kurumun başlangıç dönemlerinde bu tür belirsizliklerin olması ve eleştirilerin dile getirilmesi bir noktaya kadar kabul edilebilir. Ancak başka bir açıdan da Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin uzun yıllardır biriken yapısal sorunlarının yeni bir kurumsal çerçeve içinde yeniden görünür hale gelmesi olarak değerlendirilebilir.

Bu noktada dikkat çekici olan husus, öğretmen yetiştirme sürecinin yalnızca pedagojik bir mesele değil, aynı zamanda kurumsal, ekonomik ve politik boyutları olan çok katmanlı bir alan olduğudur. MEA tartışmaları, bu çok katmanlı yapının farklı bileşenlerini yeniden düşünmeye zorlamakta; özellikle eğitim sisteminin yönetim yapısına ilişkin daha derin soruları gündeme taşımaktadır. Bu derin soruların başında da MEB-YÖK ilişkisi gelmektedir.

MEB-YÖK İlişkisi Yapısal Bir Sorun mu?

MEA'nın ortaya çıkışı, Türkiye'de eğitim yönetişiminin iki temel aktörü olan Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK) arasındaki ilişkinin niteliğini yeniden tartışmaya açmıştır. Öğretmen yetiştirme gibi doğrudan akademik bilgi üretimi ve uzmanlık gerektiren bir alanın, üniversiteler ve eğitim fakülteleri ile güçlü bir iş birliği içinde yürütülmesi beklenirken, bu işlevin ayrı bir kurumsal yapı üzerinden yeniden tanımlanması, sistemdeki eşgüdüm sorunlarını görünür kılmaktadır.

Bu durum, yalnızca iki kurum arasındaki teknik bir koordinasyon eksikliği olarak değil, daha geniş bir yönetim problemi olarak ele alınmalıdır. Kurumsal işlevlerin etkin biçimde yerine getirilemediği durumlarda alternatif yapılar oluşturmak kısa vadede çözüm üretse de, uzun vadede sistemin bütünlüğünü zayıflatma ve maliyetleri artırma riski taşımaktadır. Bu bağlamda MEA'nın ortaya çıkışı, bir yandan öğretmen yetiştirme alanında yeni bir model arayışını temsil ederken, diğer yandan Türkiye'de eğitim politikalarının kurumsal mimarisine ilişkin daha derin bir sorgulamayı da beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede MEB-YÖK ilişkileri, başta bir eğitim yönetimi alanı uzmanları olmak üzere kamu yönetimi, politika, sosyoloji ve örgüt kuramları çerçevesinde etraflıca ele alınmayı beklemektedir.

Eğitim Fakülteleri için Bir Fırsat

MEA ile birlikte öğretmen yetiştirmenin eğitim fakültelerinden kısmen ayrışması, eğitim fakültelerinin tarihsel rolünü ve geleceğini yeniden tartışmaya açmıştır. Bu gelişme, bazı açılardan eğitim fakültelerinin ontolojik konumunu sorgulayan bir tartışmayı tetiklerken, diğer yandan yeni fırsat alanları da ortaya çıkarmaktadır (Karataş, 2025a; 2025c; 2025d). Eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme işlevinin zayıflaması, bu kurumların bilimsel araştırma, kuramsal üretim ve eğitim politikalarına katkı sağlama yönündeki rollerini güçlendirebilecek bir dönüşümün önünü açabilir.

Aynı zamanda, farklı fakültelerde yürütülen alan uzmanlığı eğitimleri ile eğitim fakültelerinde verilen benzer içeriklerin yarattığı mükerrer yapıların sadeleşmesi, kamu kaynaklarının daha etkin kullanılması açısından da önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu çerçevede mesele, eğitim fakültelerinin işlev kaybı değil; aksine, rollerinin yeniden tanımlanması ve sistem içinde daha stratejik bir konuma yerleştirilmesidir.

MEA'nın Eğitim Sistemini Dönüştürme Potansiyeli

MEA'nın sistem üzerindeki potansiyel etkisini değerlendirmek için nicel veriler önemli bir perspektif sunmaktadır. Türkiye'de yaklaşık bir buçuk milyon öğretmen ve yetmiş binin üzerinde okul bulunmaktadır. Buna karşılık MEA'nın yıllık kapasitesi bugün için faaliyete başlayan 16 merkezde yaklaşık on beş bin öğretmen adayı yetiştirmek olarak öngörülmektedir. Bu durum, ilk yedi yılda yaklaşık yetmiş beş bin, on yıllık bir süreçte yüz elli bin ve yirmi yıllık bir süreçte üç yüz bin öğretmenin sistemde yer alacağı anlamına gelmektedir. Bu sayılar, toplam öğretmen kitlesi içinde sırasıyla yaklaşık yüzde beş, yüzde on ve yüzde yirmilik bir dönüşüm potansiyeline işaret etmektedir.

Bu tablo, öğretmen yetiştirme üzerinden gerçekleşecek dönüşümün kaçınılmaz olarak uzun vadeye yayılan bir karakter taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla MEA'nın mevcut yapısıyla eğitim sisteminin tamamında hızlı ve bütüncül bir dönüşüm üretmesi kısa ve orta vadede olası görünmemektedir. Bu durum, reformun etkisini artıracak alternatif ya da tamamlayıcı stratejilerin önemini ortaya koymaktadır.

Stratejik Bir Öneri: "Millî Okul Yöneticiliği Akademisi"

Eğitim sistemlerinde dönüşümün en kritik kaldıraç noktalarından biri okul yöneticiliğidir. Türkiye'de yaklaşık yetmiş bin okulda görev yapan ve sayıları yüz yirmi ila yüz otuz bin arasında değişen okul yöneticileri, sistemin en geniş etki alanına sahip aktörleri arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin etkisi çoğunlukla sınıf düzeyinde yoğunlaşırken, okul yöneticileri öğretim süreçlerinden okul kültürüne, öğretmen işbirliğinden öğrenci deneyimine kadar geniş bir alanda belirleyici rol oynamaktadır.

Bu bağlamda okul yöneticiliği, yalnızca idari bir görev değil, doğrudan öğretim kalitesi ve öğrenci öğrenmesi üzerinde etkili bir liderlik alanıdır. Bir okul yöneticisinin alacağı kararlar, onlarca öğretmenin pedagojik yaklaşımını ve yüzlerce öğrencinin öğrenme deneyimini şekillendirme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle okul yöneticileri üzerinden gerçekleşecek bir dönüşüm, sistem genelinde çarpan etkisi yaratarak daha hızlı ve yaygın sonuçlar üretebilir.

Bu çerçevede MEA'nın en önemli fırsat alanlarından birinin okul yöneticiliğini sistematik ve kurumsal bir biçimde ele almak olduğu düşüncesindeyim (Karataş, 2025b). Akademilerin mevcut kapasitesi dikkate alındığında, yıllık ortalama yirmi bin aday okul yöneticisinin eğitimden geçirilmesi halinde beş yıl gibi kısa bir sürede yaklaşık yüz bin yöneticinin sistematik bir liderlik eğitimi alması mümkündür. Bu da altı ila yedi yıl içinde mevcut yöneticilerin büyük çoğunluğunun kapsanabileceği anlamına gelmektedir. Bu ölçekte bir dönüşüm, öğretmen yetiştirme modeline kıyasla çok daha kısa sürede sistem geneline yayılabilecek bir etki potansiyeli taşımaktadır.

Burada kritik olan husus, yalnızca mevcut yöneticilere yönelik hizmet içi eğitimlerin artırılması değil, özellikle yöneticiliğe geçmeden önce adayların sistematik bir eğitim sürecinden geçirilmesidir. Teorik ve uygulamalı aşamalardan oluşan, en az iki yıllık bir hazırlık süreci, okul yöneticiliğini gerçek anlamda bir uzmanlık alanına dönüştürebilir. Bu yaklaşım, yöneticilerin göreve başladıklarında karşılaştıkları sorunlara daha hazırlıklı olmalarını sağlayacak ve sistemde uzun süredir dile getirilen birçok yapısal sorunun çözümüne katkı sunacaktır.

Okul yöneticiliğinin güçlendirilmesi, yalnızca teknik bir eğitim meselesi değil, aynı zamanda zihinsel bir dönüşüm sürecidir. Türkiye'de okul yöneticiliğinin uzun yıllar boyunca yeterince stratejik bir alan olarak görülmemesi, bu mesleğin gelişimini sınırlayan temel faktörlerden biri olmuştur. Oysa yöneticiliğin merkezde olduğu bir yaklaşım, eğitim sisteminin tüm bileşenlerini dönüştürebilecek bir potansiyele sahiptir.

Beş yıl gibi görece kısa bir sürede okul yöneticilerinin büyük bir bölümünün sistematik bir eğitimden geçirilmesi, eğitim sisteminde hızlı ve görünür bir değişim yaratabilir. Bu dönüşüm, yalnızca yöneticilerin değil, öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin de okula ve yöneticiliğe bakışını değiştirecek; böylece eğitim sisteminin bütünsel kapasitesini artıracaktır.

Sonuç Yerine

MEA, Türkiye'de eğitim sisteminin yeniden yapılandırılmasında önemli bir eşik olabilir. Ancak bu eşikten nasıl geçileceği, reformun yönünü ve etkisini belirleyecektir. Bu noktada açık bir öneri sunuyoruz: eğitimde dönüşümün merkezine okul yöneticiliğini yerleştirmek.

Okul yöneticiliğinin kurumsallaştığı, sistematik biçimde yetiştirildiği ve güçlendirildiği bir yapı, Türkiye'nin eğitimde arzuladığı dönüşümü daha hızlı, daha derin ve daha sürdürülebilir kılabilir. Bu yazının devamında, eğitim sisteminin bir diğer kritik alanı olan taşra yönetiminin dönüşüm ihtiyacını tartışmayı sürdüreceğiz.

KAYNAKÇA

- Millî Eğitim Bakanlığı. (2026). *Millî Eğitim Akademisi hazırlık eğitimi programı*. https://akademi.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2026_03/69b131fdc6122498961200_Akademi_Program_10.03.26_Son.pdf
- Karataş, İ. H. (2025a). Türkiye'de eğitim bilimlerinde dönüşüm için bir çerçeve. *Alanyazın*, 6(2), 86-90. <https://izlik.org/JA92GB74TC>
- Karataş, İ. H. (2025b). Millî Eğitim Akademisi okul yöneticiliğinin meslekleşmesi için bir fırsat olabilir: Bütüncül bir okul yöneticisi yetiştirme modeli önerisi. *Okul Yönetimi Dergisi*, 5(1), 126-137. <https://izlik.org/JA68PK45BA>
- Karataş, İ. H. (2025c). Millî Eğitim Akademisi, eğitim yönetimi lisansüstü programları için tehdit mi fırsat mı? *Okul Yönetimi Dergisi*, 5(1), 1-5. <https://izlik.org/JA46UZ65WR>
- Karataş, İ. H. (2025d). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli ve Millî Eğitim Akademisi eğitim fakültelerinin sonunu mu getirdi? *Alanyazın*, 6(1), 1-7. <https://izlik.org/JA72JY92FT>
- Karataş, İ. H., (2024). Yeni Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi ve Millî Eğitim Akademisi'nin kurulmasına dair. *Okul Yönetimi (SAJ)*, 4(1), 1-10. <https://izlik.org/JA98FP76YY>