



ÖĞRETMENLER

Arka Plan Raporu

EĞİTİM İZLEME
RAPORU

2015-2016

ÖĞRETMENLER ARKA PLAN RAPORU

Fulya Koyuncu

Bu arka plan raporundaki ifadeler yazarın görüşüdür; ERG'nin kurumsal görüşünü yansıtmayabilir.

EĞİTİMİN BİLEŞENLERİ: ÖĞRETMEN

Eğitim süreçlerinde öğrenciler ile doğrudan etkileşime geçen birincil aktör öğretmenlerdir. Öğretmenlerin eğitimdeki rolleri gereği tüm dünyada, niteliklerinin artırılmasına yönelik akademik çalışmalara ve politika çalışmalarına geniş ve detaylı olarak yer verilmektedir. Bu çalışmalar arasında nitelikli öğretmenin tanımlanmasından, öğretmen yeterliklerinin ortaya konulmasına, öğretmen yetiştirme modellerinde yenilik arayışlarından, öğretmenlik mesleğine toplumsal bakışın değiştirilmesine kadar birçok farklı yönden yapılanmalara gidilmektedir. Türkiye’de de öğretmen yeterliklerinin tanımlanması, öğretmenlik mesleğinin toplumsal algısının iyileştirilmesi, farklı öğretmen yetiştirme modellerinin tartışılması gibi çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerin artık bu tartışmaları sonlandırıp fiili olarak harekete geçtikleri ve artık tartışmalarının boyutlarının değiştiği görülmektedir. Son yıllarda gelişmiş ülkelerde öğretmenlerin niteliklerine yönelik tartışmalar yerini öğretmen yetiştiren kişilerin yani öğretmen eğitimcilerin yeterliklerinin tartışıldığı ve bu çerçevede öğretmen yetiştiren kişilere yönelik yeni modellerin ortaya konulmasının hedeflendiği görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye’nin öğretmen niteliğini artırmaya yönelik farkındalık geliştirdiğinden bahsedilebilirken, gelişmiş ülkelerdeki politikalardan hala geride olduğu söylenebilir.

ÖĞRETMEN POLİTİKALARINA MAKRO BAKIŞ

OECD tarafından hazırlanan "Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen" başlıklı raporda OECD ülkelerinde 2008-2014 yılları arasında hayata geçirilen 450 eğitim politikası incelenmiştir. Tüm bu politikaların incelenmesi sürecinde yapılan kategorizasyonlardan biri de bütünsel olarak okulların gelişiminin sağlanmasıdır. Raporda okul gelişiminin sağlanmasına yönelik faktörler üç temel başlıkta ele alınmış olup, değişimi sağlayacak anahtar rolün öğretmen niteliği olduğu vurgusu yapılmıştır.

OECD ülkelerinde öğretmenlerin niteliğini artırmak adına adımlar atan ülkeler arasında Türkiye de dahil olmak üzere 30 ülke bulunmaktadır. Genel hatları ile bakıldığında ülkelerin yoğunluklu olarak hizmet-öncesi öğretmen eğitime odaklandıkları görülmektedir. Nitelikli öğretmenlerin sisteme girmesini sağlamak adına eğitim fakültelerine yönelik yapılan iyileştirmelerin sağlayacağı katkı yadsınamaz önemdedir. Raporda da Türkiye'deki eğitim fakültelerinde 2008 ve 2011 yıllarında yapılan

sadece hizmet öncesi eğitime yönelik çalışmalar yaptığı görülmektedir. Bunun dışında 16 ülkenin toplamda 24 farklı öğretmen kariyer ilerlemesine yönelik politika çalışmalarını hayata geçirdikleri görülmüştür¹. Kariyer gelişimine yönelik politikalar içinde öğretmen maaşlarının yükseltilmesine yönelik çalışmalar olduğu gibi, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi üzerine kurulu kariyer gelişim modellerinin ağırlıklı olduğu görülmektedir.

OECD'nin raporunda da görüldüğü gibi Türkiye'de öğretmen niteliğinin artırılması adına yapılan en büyük yatırım hizmet öncesi öğretmen eğitimidir. Bu nedenle, Türkiye'de son yıllarda hizmet öncesi öğretmen eğitimi modelinde yapılan değişikliklerin detaylı incelenmesi değerli görülmektedir.

Türkiye'de 2008 yılında hizmet öncesi öğretmen eğitimi modelinde oldukça detaylı değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikte yapılan vurgu, genel kültür derslerinin oranının artırılmasıdır. Değişikliğin önemi şu ifadeler ile açıklanmıştır: "*Bu değişikliğin amacı, üniversite düzeyinde yetiştirilen öğretmen adayına aydın bir kişide bulunması gereken entelektüel donanımı kazandırmaktır. Belli düzeyde genel kültüre ve bilişim teknolojisine ilişkin bilgi ve becerilere sahip olan, bilimsel araştırma yapabilen ve yapılan araştırmalardan yararlanabilen, çok yönlü bir öğretmen adayı, çağdaş eğitimin gereklerini yerine getirmede daha başarılı olacaktır. Öğretmenin bu niteliği, yetiştirdiği öğrencilerin geleceğe hazırlanmasında olumlu yansımalar sağlayacaktır.*" (YÖK, 2009)². Benzer bir şekilde 2014-2015 eğitim öğretim yılı itibari ile ortaöğretim alan öğretmenliği programlarının 5 yıl olan eğitim süresi öğretmen yetiştirmede rekabet ve niteliğin artırılması amacıyla da 4 yıla düşürülmüştür. Tüm bu düzenlemelerin, eğitim fakültelerindeki eğitim niteliğini ne kadar artıracığı konusunda soru işaretleri oluşmaktadır. Yürütülen bu çalışmaların nitelikten çok niceliksel olduğu gibi, niceliğin niteliği besleyeceği yanılığısına düşülmektedir.

Ülkemizde de son yıllarda sıklıkla tartışılan okul-üniversite işbirliği çerçevesindeki politikaların nitelik artırıcı olacağı düşünülmektedir. Yakın geçmişte ülkemizde de politika önerileri çerçevesinde ele alınan iki temel rapor bulunmaktadır³. Her iki rapordaki vurgular dikkat çekici özelliktedir. Raporlarda önerilen ve etkili olacağı düşünülen noktalar şu şekilde özetlenebilir:

1. Öğretmen eğitiminde okul ve üniversite işbirliğinin kurulması
2. Mevcut öğretmenlere yönelik teorik ve pratiğin harmanlandığı eğitimlerin verilmesi
3. Öğretmen eğitimcisi yeterliklerinin hazırlanması

¹ OECD raporunda, "Öğretmenlik, Girişimcilik ve Liderlik Eğitimleri İşbirliği Protokolü"ne de raporda yer verilmiştir. Ancak bu protokol sadece meslek lisesindeki öğretmenlere yönelik olduğundan, değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

² YÖK, 2009.

³ TEDMEM, 2015; TÜSİAD, 2013.

4. Öğretmen eğitimcilerinin pratik deneyimlerinin olması ya da öğretmen eğitimcilerinin bir bölümün pratik bir bölümünün teorik çalışanlardan oluşması
5. Eğitim fakültelerindeki öğretmen seçim süreçlerinin çoklu değerlendirmeyi baz alarak yeniden yapılandırılması
6. Öğretmenlik mesleğinin cazip bir meslek olmasının sağlanması
7. Öğretmenlerin okul içi karar süreçlerine katılımlarının desteklenmesi
8. Öğretmenlerin gelişimleri için fırsat ve imkanların tanınması
9. Öğretmen kariyer gelişim mekanizmasının kurulması
10. Öğretmenlere mesleki gelişim desteğini kuracak mekanizmaların oluşturulması

Dünyadaki eğitim politikaları ile Türkiye'deki sivil toplum kuruluşları tarafından önerilen adımlara bakıldığında, öğretmen niteliğini artırmak için yoğun, sürdürülebilir ve doğrudan okul bazındaki eğitimin niteliğini artıracak çalışmalara ağırlık verilmesinin değeri ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, eğitimin niteliğini doğrudan etkileyen temel faktör olan öğretmenlerin niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarda, toplumu bütünsel olarak harekete geçirecek uzun vadeli politika çalışmalarının hayata geçirilmesi temel öneri olarak sunulabilir. Diğer taraftan, MEB'in ve YÖK tarafından hayata geçirilen çeşitli çalışmalar vardır. Hizmet içi eğitim modelleri, eğitim fakültesinde öğrencilerin gerçekleştirdikleri staj uygulamaları bu çalışmalar arasında tutulabilir. Ancak yürütülen bu çalışmaların birbiri ile konuşan bir yapıda olduğunu söylemek oldukça zordur. Bu nedenle, öğretmenlerin niteliğini artıracak bir model kurgulanırken modelin temel amacı, hedefleri, uygulama alanları ve sonuçları gibi alanların organik bağlarla örülmüş girift bir yapıda olması istendik çıktıların elde edilmesini mümkün kılacaktır.

Özetle, dünyadaki çalışmalarda bütünsel olarak öğretmen niteliğini artırmaya odaklanıldığı, Türkiye ise odağın daha çok hizmet öncesi öğretmen eğitimi ile sınır kaldığı söylenebilir. Türkiye'deki öğretmen açığının önümüzdeki birkaç yıl içinde kapanacağı öngörüsünden hareketle, politikaların dünyada olduğu gibi hizmet içindeki öğretmenlerin niteliklerini artırmaya yönelik adımlarla desteklenmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Ancak bu öneri eğitim fakültelerindeki öğretmen eğitiminin öneminin azalması gerektiği gibi algılanmamalıdır.

Bu noktada, hizmet içindeki öğretmenlere yönelik yapılan çalışmaların yetersizliğini ortaya koyacak bir bulgu OECD (2012) verilerinden elde edilmektedir. Bu verilere göre Türkiye'deki öğretmenlerin sadece %18,4'ü geçmiş üç ay içinde hizmet içi eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca eğitim alan öğretmenlerin oranı sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı olan okullarda %8,3'e kadar düşmektedir. Bu durum, Türkiye'nin hızlı bir yapılanma ile hizmet içindeki öğretmen eğitimine yönelik çalışmalara başlamasının gerekliliğine işaret etmektedir.

2015 YILINDA TÜRKİYE’DE ÖĞRETMEN POLİTİKALARI

Eylül 2015’te yayınlanan MEB 2015-2019 Strateji Planı genel hatları ile incelendiğinde öğretmenlere yönelik yeterli vurgunun yapılmadığı görülmektedir. Bu kapsamda belirtilen stratejik amaçlar şu şekildedir:

1. Bütün bireylerin eğitim ve öğretime adil şartlar altında erişimini sağlamak.
2. Bütün bireylere çağın gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışın kazandırılması ile girişimci, yenilikçi, yaratıcı, dil becerileri yüksek, iletişime ve öğrenmeye açık, öz güven ve sorumluluk sahibi, sağlıklı ve mutlu bireylerin yetişmesine imkân sağlamak.
3. Beşeri, mali, fiziki ve teknolojik yapı ile yönetim ve organizasyon yapısını iyileştirerek eğitime erişimi ve eğitimde kaliteyi artıracak etkin ve verimli işleyen bir kurumsal yapıyı tesis etmek.

Öncelikle belirlenmiş olan üç stratejik amaçtan ilkinin ve üçüncüsünün niceliksel amaçlar olduğu görülmektedir. İkinci amaç ise niteliksel bir vurguya sahiptir. Daha önce de vurgulandığı gibi, eğitim sürecinde öğrenci ile doğrudan teması olan öğretmenlerin niteliğinin artırılması sağlanmadan, stratejik amaçta belirtilen öğrenci profiline ulaşılması olası görülememektedir. Diğer taraftan, bu amaç altında belirtilen bir hedefte öğretmenlere yer verilmiştir. Bu hedef ise şu şekildedir “Eğitimde yenilikçi yaklaşımlar kullanılarak bireylerin yabancı dil yeterliliğini ve uluslararası öğrenci-öğretmen hareketliliğini artırmak.” Çağın gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışların geliştirilmesinde doğrudan etkisi olan öğretmenlerin niteliklerinin uluslararası değişimler ile sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu hedef öğretmen niteliğini artırma noktasında çok sınırlı bir bölüme hitap etmektedir. Öğretmenlerin yabancı dil yeterliliğine sahip olması değerli bir katkıdır, ancak bu amaçta detaylı olarak yer verilen öğrenci profilinin yetiştirilmesinde öğretmenlerin dil yeterliliğinin katkısı sınırlı olacaktır.

Kasım 2015’te yayınlanan 64. Hükümet Programı’nda öğretmenlere yönelik politikalar alanında dikkati çeken konulardan biri de Ulusal Öğretmen Strateji Belgesinin yayınlanacağına dair yapılan vaattir. İlk taslağı 2011 yılında yayınlanan Strateji Belgesi’nin 2015 yılında yayınlanmamış olmasının yanı sıra, yayınlanacağına dair sunulan vaat öğretmen politikalarında temel değişiklikler yapılacağına bir sinyali olarak değerlendirilebilir. Öğretmen politikalarında köklü değişikliklerin hedeflendiğine dair umudu yine programda yer alan “... bilgi tabanlı ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştiren, özgürlükçü, üretken ve rekabetçi bir eğitim sisteminin oluşturulması, bu sisteme uygun öğretmenlerin yetiştirilmesi, müfredatın geliştirilmesi ve uygun ortamların tesis edilmesi en temel önceliğimiz

olmaya devam etmektedir.” ve “Okul türleri ve bölgeler arası başarı farklılıklarını azaltarak eğitimde fırsat eşitliğine bütün boyutlarıyla hayatiyet kazandıracağız.” ifadeleri de perçinlemektedir. Ayrıca eğitim fakülteleri müfredatlarının öğretmen genel ve alan yeterlikleri ile ilişkilendirilerek yenileneceği vurgusu hükümet ve MEB politikalarının birbiri ile konuşur bir nitelik kazanması adına önemli bir göstergedir. Diğer taraftan, müfredatların merkezi bir yapıda yeniden ele alınarak yürürlüğe sokulacak olması, tüm fakültelerin bu yeterliliğe sahip olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir.

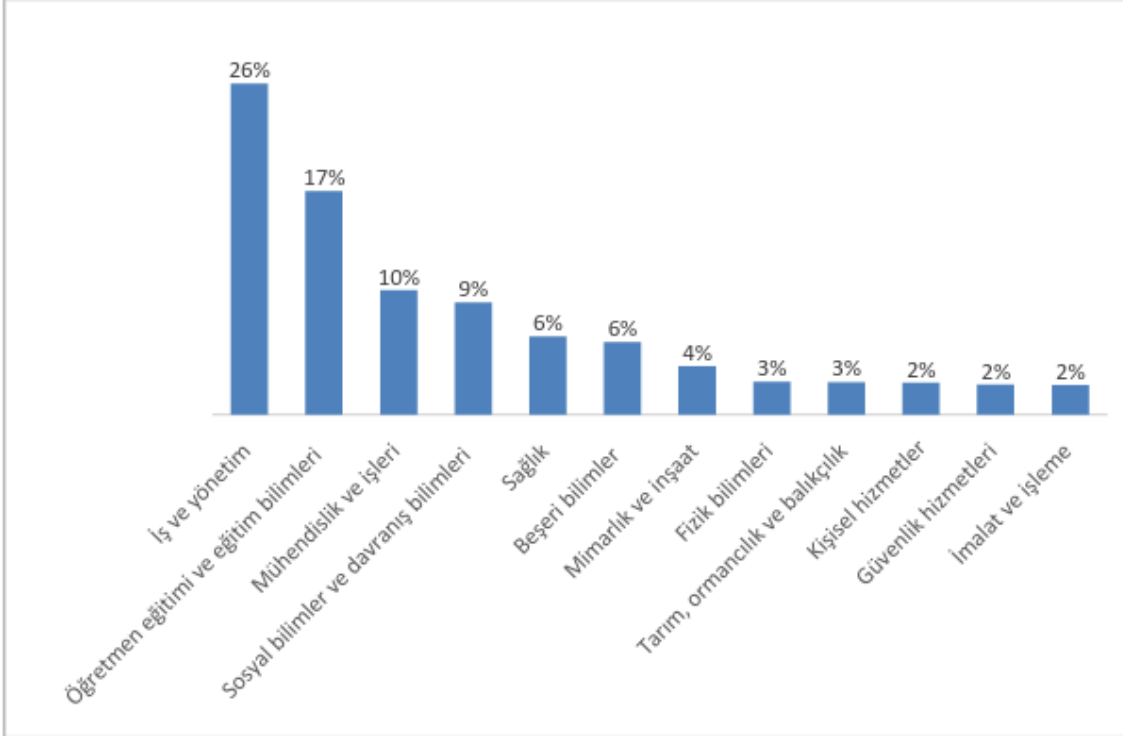
Hükümet Programında yer alan diğer bir husus da, eğitim fakültesi öğrenci ve mezunlarının farklı fakültelerde çift ya da yan dal yapmalarına imkan sağlayacak adımların atılacağıdır. Bu çalışma ile eğitim fakültesinden mezun olup iş bulamama ihtimali olan kişilerin sayısında bir azalmanın hedeflendiği düşünülmektedir. Ancak Hükümet Programında, formasyon programlarına devam edileceğinin de sinyali verilmektedir. Her ne kadar kontenjanların öğretmen ihtiyaç analizi ve projeksiyonları çerçevesinde ele alınacağı belirtilse de, yakın bir gelecekte öğretmen ihtiyacının büyük bir bölümünün ortadan kalkacağı ve ileride detaylarıyla ele alınan 2015 yılı pedagojik formasyon programlarındaki gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, politikalar ve gerçeklik arasında dengeden uzaklaşıldığı düşünülmektedir.

EĞİTİM FAKÜLTESİ MEZUNLARININ ÇALIŞMA PROFİLİ

Raporun ileriki bölümlerinde fen edebiyat fakültesi mezunlarına sağlanan pedagojik formasyon hakkına yönelik gelişmeler kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu tartışmalardan önce, 2014 yılında eğitim alanından mezun olan kişilerin iş gücü profilleri incelenmiştir.

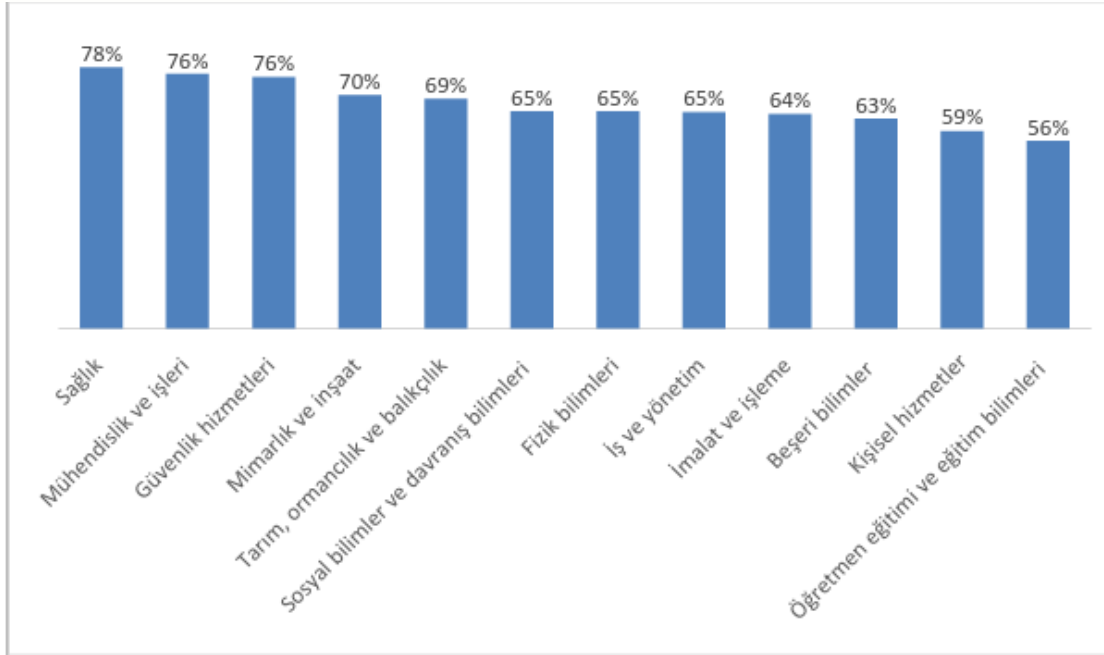
Çalışma kapsamında 2014 yılı Hanehalkı İş Gücü İstatistiklerinden yararlanılmıştır. İlk olarak emekliler ve yükseköğretim altında bir eğitime sahip olan bireylerin verileri çıkarılmıştır. Böylece karşılaştırmalarda, eğitim fakültesi mezunlarını diğer bölüm mezunları ile doğrudan karşılaştırma imkanı elde edilmiştir.

En az iki yıllık önlisans mezunu olan bireylerin mezuniyet alanları incelenmiştir. Toplam veride %2'nin altında kalan bölümler incelemiden çıkarılmıştır. Buna göre İş ve Yönetim bölümleri yükseköğretim mezunları toplam yükseköğretim mezunlarının %26'sını oluştururken, eğitim fakültesi mezunları %17 ile ikinci sırada yer almaktadır, Grafik 1.



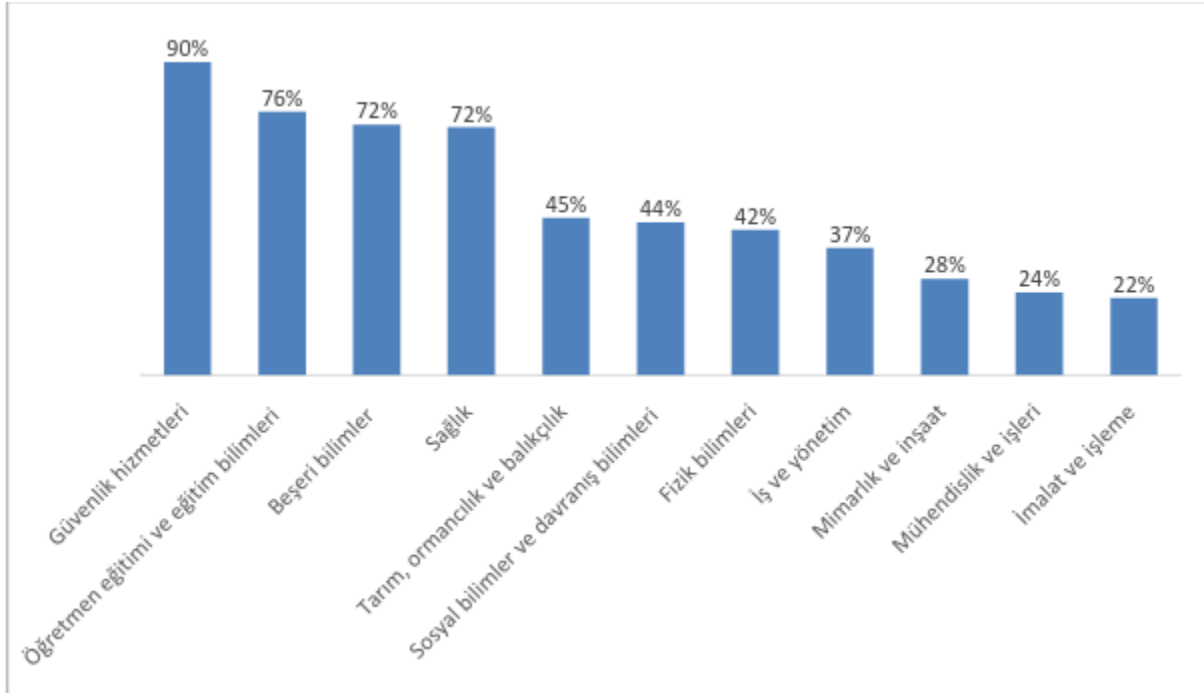
Şekil 1. 2014 yılı yükseköğretim mezunlarının alanlara göre dağılımı, HİA, 2014

Bu inceleme zihinlerde aynı meslek alanında olan kişilerin yüzde kaçının istihdama katıldığı sorusunu canlandırmaktadır. Elde edilen veriye göre genel olarak yükseköğrenim mezunlarının %65'i iş gücüne katılmaktadır. Grafik 2'de de görüldüğü gibi bu oran %78 ile en yüksek Sağlık alanı mezunlarında sağlanmaktadır. Bunu %76 ile Mühendislik ve İşleri ile Güvenlik Hizmetleri alanları takip ederken, bu durum Öğretmen Eğitimi ve Eğitim Bilimleri alanında ise en düşük oran ile %56'da kalmaktadır.



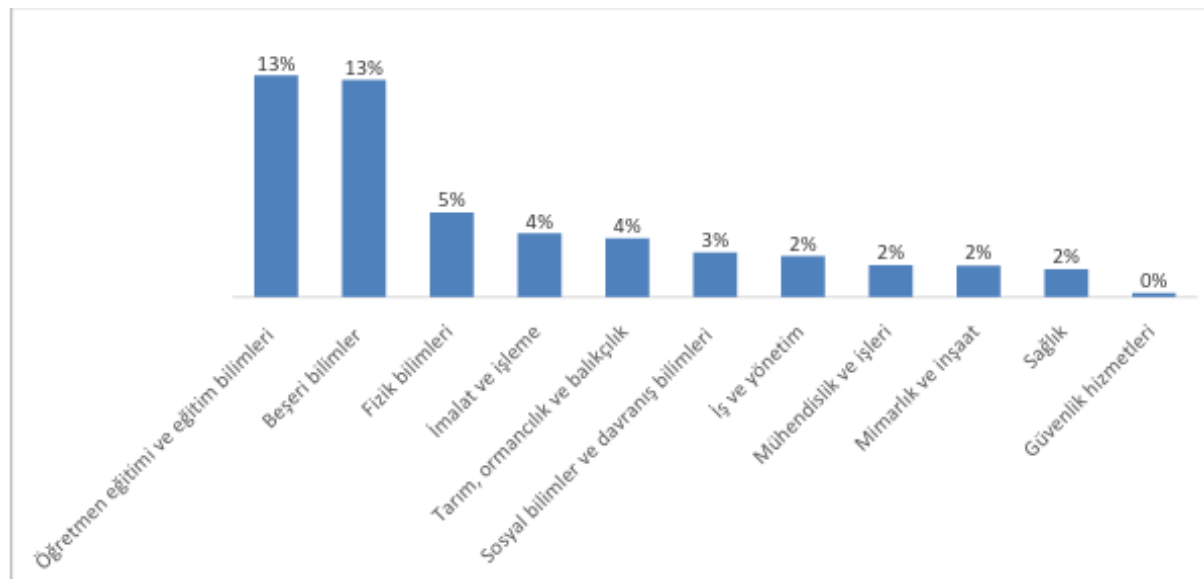
Şekil 2. Alanlarına göre yükseköğretim mezunlarının istihdama katılım oranları HİA, 2014

Çalışma süreçleri açısından incelenmesi önemli olan diğer bir konu da, bireylerin kamuya bağlı kurumlarda mı yoksa özel sektörde mi çalıştıklarıdır. Bu noktada, karşılaştırılan aynı alanlara bakılmıştır. Grafik 3'te de görüldüğü gibi, öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri bölümleri mezunları %76 oranı ile en yüksek oranda kamuda çalışanları oluşturmaktadır. Bu alanında önünde ise %90 ile Güvenlik Hizmetleri alanları yer almaktadır. Beşeri Bilimler ve Sağlık alanları mezunları ise %72 ile kamuda çalışanların en yüksek olduğu alanlar arasında yer almaktadır. Diğer taraftan, karşılaştırmanın yapıldığı diğer alanların hepsindeki oran %50'nin altıdadır.



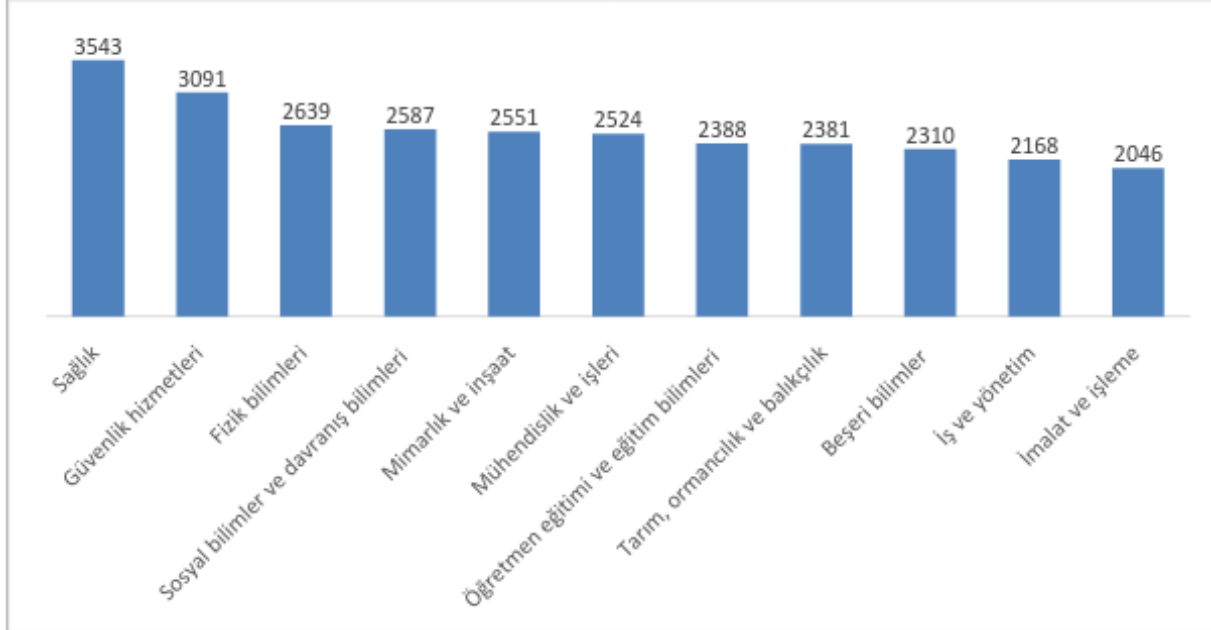
Şekil 3. Alanlarına göre yükseköğretim mezunlarının kamuda çalışma oranları, HİA, 2014

Çalışma koşulları açısından dikkat çeken diğer bir bulgu da, çalışılan zaman dilimidir. Öğretmen Eğitimi ve Eğitim Bilimleri ile Beşeri Bilimler alanlarından mezun olup yarı zamanlı çalışanların oranı %13 ile karşılaştırılan diğer alanlar arasındaki en yüksek orana sahiptir. Bu iki alandan sonra Fizik Bilimleri alanında yarı zamanlı çalışanların oranı %5'e düşmekte ve Güvenlik Hizmetleri alanında bu orana %0'a yakındır, Grafik 4.



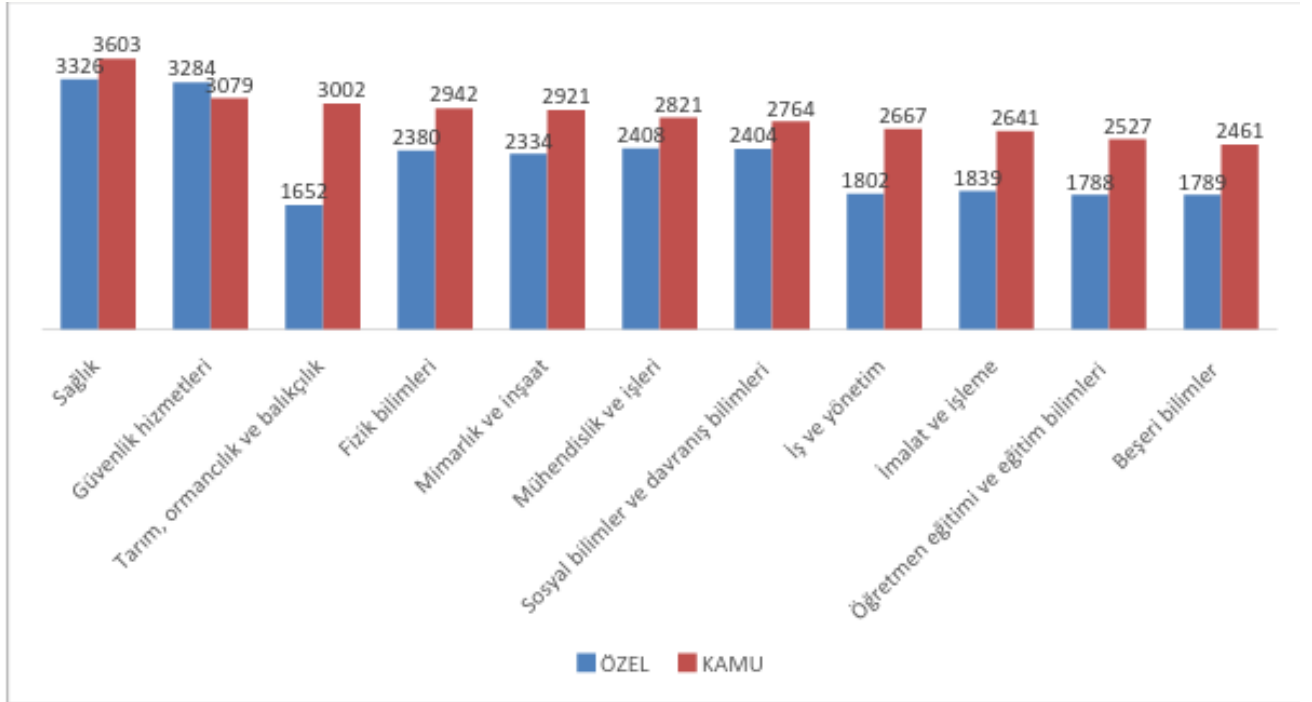
Şekil 4. Alanlarına göre yükseköğretim mezunlarından yarı zamanlı çalışanların oranları, HİA, 2014

Aylık ortalama gelir, çalışma koşullarına yönelik önemli bulgular sunan diğer bir alandır. Bu noktada 2014 yılında öğretmenlerin ortalama gelirleri 2388 TL'dir. Diğer taraftan bu oran Sağlık Alanı mezunlarında 3543 TL, Güvenlik Hizmetleri alanı mezunlarında ise 3091 TL'dir. En düşük maaş oranı ise 2046 TL ile İmalat ve İşleme alanı mezunlarında görülmektedir.



Şekil 5. Alanlarına göre yükseköğretim mezunlarının ortalama maaşları, HİA, 2014

Maaş oranları açısından karşılaştırılmasının önemli olacağı bir diğer alan da kamuda çalışanların maaş oranları ile özel sektörde çalışanların maaşlarının oranıdır. Grafik 6 kamuda çalışanların özel sektörde çalışanların maaşlarına oranını sunmaktadır. Bu oran karşılaştırılmasına bakıldığında Güvenlik Hizmetlerinde özel sektörde çalışanların maaşları kamuda çalışanlardan daha yüksektir. En dikkat çekici farklılık ise Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık alanı mezunlarındadır. Diğer taraftan, özel sektörde çalışan Öğretmen Eğitimi ve Eğitim Bilimleri alanı mezunlarının aylık ortalama maaşlarının diğer birçok alandan çok daha düşük olduğu görülmektedir.



Şekil 6. Alanlarına ve özel-kamu ayrımında yükseköğretim mezunlarının ortalama maaşları, HİA, 2014

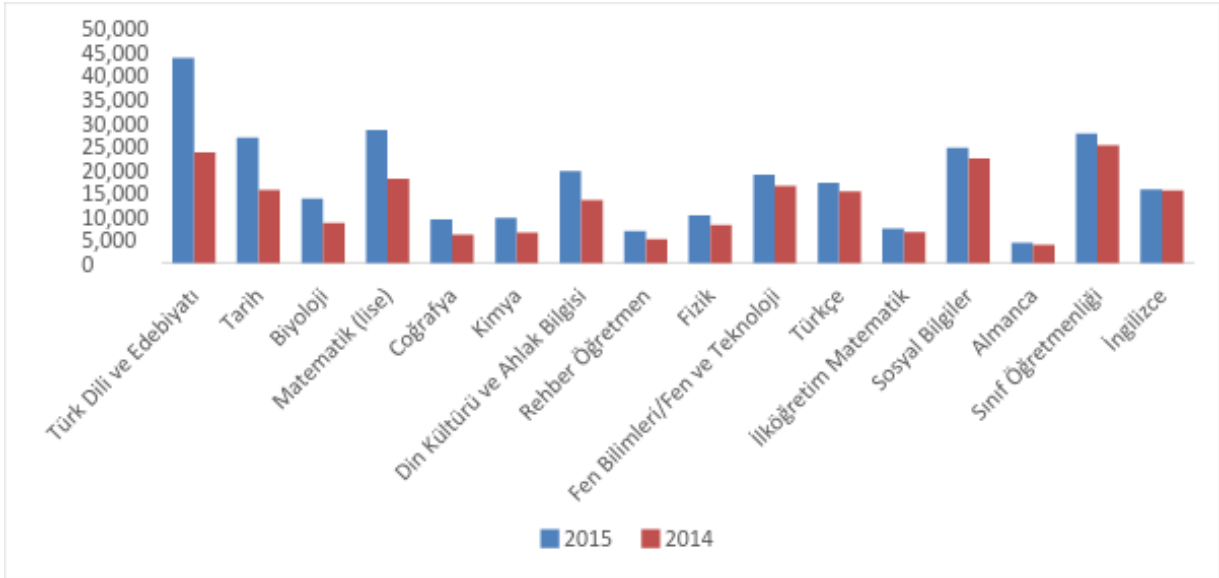
Tüm bu incelemeler, MEB'in üniversiteler ve YÖK ile daha yakın ilişkiler kurarak birbiri ile konuşur yapıda ve en önemlisi de uzun vadeli tutarlılık gösterir yapıda politikalar geliştirmesi gerektiğini gözler önüne sermektedir. Elbette bu analizler geniş çaplı politika çalışmaları için yetersiz kalmaktadır. MEB'in elindeki kaynaklar ve veriler düşünüldüğünde daha geniş çaplı analizler yapmasının gerekliliğinin de altı çizilmelidir. Ancak mevcut veriler değerlendirildiğinde, önem arz eden konuların başında eğitim fakültesi mezun oranları çok yüksekken istihdam oranlarının düşük olması gelmektedir. Ayrıca öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun MEB'e bağlı kurumlarda çalışıyor olması, MEB'in eğitimde niteliği artırmak için yoğun bir hizmet içi öğretmen eğitimi programı hatta reformu geliştirmesi gerektiğine işaret eden birçok göstergeden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÖĞRETMEN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRMELERİ 2015

Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi'ne (ÖABT) ilişkin gelişmeler

2015 yılında, bir önceki yılda olduğu gibi ÖABT Almanca, Biyoloji, Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji, Fizik, İlköğretim Matematik, İngilizce, Kimya, Lise Matematik, Rehber Öğretmen, Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı ve Türkçe alanlarında uygulanmıştır.

Toplamda sınava 284 bin aday katılmış olup bu oran bir önceki yılın oranından yaklaşık %35 daha fazladır. Bu artış tüm branşlarda yaşanmıştır; ancak Türk Dili ve Edebiyatı alanında bir önceki seneye kıyasla %85, Tarih alanında %72, Biyoloji alanında %61, Lise Matematik alanında %58 ve Coğrafya alanında da %54 artış görülmektedir. Bu göstergeler Türkiye'deki öğretmen adayı sayısının her yıl katlanarak arttığını ancak öğretmen açığının ise arzı karşılamaktan uzak olduğunu göstermektedir.



Şekil 7. ÖABT'ye katılan aday sayısı, 2014-2015, ÖSYM

Aday sayısının yanı sıra yıllar bazında takibin sağlanabildiği diğer bir alan da adayların ÖABT'de yapmış oldukları net doğru sayılarının ortalamasıdır. Sınavın gerçekleştirildiği 16 alandan sadece 6 alanda %50'nin üzerinde bir başarı sağlanmıştır. Biyolojide %26, Kimya, Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji ve Matematik (Lise) alanlarında bu oran %29'dur. En yüksek ortalama ise Türkçe alanında olup, oran sadece %62'dir. Ayrıca bu veriler bir önceki yılın verilerinden de büyük oranda farklılaşmamaktadır. Bu sonuç, iyimser bir yaklaşım ile hizmet öncesi öğretmen eğitimi ile yapılan sınav arasındaki ilişkisizliği ortaya koyduğu yorumunu doğrulamakta iken, yapılan sınavın öğretmen seçiminde doğru bir yöntem olduğu düşünülüyorsa da hizmet öncesi eğitimin niteliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır.

Bu noktada tartışılmasının önemli görüldüğü diğer bir alanda, üniversiteye geçiş için birinci sınav olan Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı (YGS) Türkiye ortalamalarıdır. Bu sonuçlar son yıllarda yapılan her sınav sonrasında gündeme gelmekte, ancak bağlantılar kurulmamaktadır. 2015 yılı YGS sonuçlarına bakıldığında lise son sınıfta okuyup sınava giren 856.159 adayın Türkçe net ortalaması 15,9 (40 soruda), Sosyal Bilgiler net ortalaması 10,4 (40 soruda), Matematik net ortalaması 5,4 (40 soruda), ve Fen Bilimleri net ortalaması ise 4,6'dır (40 soruda). ÖABT'nin içeriğinin %80'i alan bilgisi, %20'sinin ise

alan eğitimi bilgisi olduğu düşünülmesi takdirde, öğrencilerin YGS ve benzeri diğer sınavlarda bu kadar düşük netler ortaya koymaları ile ÖABT ortalamaları arasında bir ilişki olup olmadığının detaylı araştırmalarla incelenmesi önerilmektedir.

ÖABT'ye yönelik olarak 2015 yılında yaşanan gelişmelerden biri de başta eğitim bilimleri testi olmak üzere ilk açıklama ile toplamda 12 soru iptal edilmiş, üç sorunun seçenekleri değiştirilmiş ve bazı soruların da iptali amacıyla da mahkeme kararları beklenmiştir. Tüm bu süreçler uzun yıllardır birçok alanda sınav hazırlayan ÖSYM'ye yönelik kamuoyunda var olan olumsuz algının perçinlenmesine sebep olmuştur. Ayrıca sınav sonuçlarının açıklanmasından sonra da öğretmen adaylarını uzun bir sürecin beklediği göz önüne alındığında, sürecin başında yaşanan bu aksaklıkların öğretmenleri olduğu kadar, sonraki süreçleri de olumsuz etkilediği aşikârdır. Coğrafya ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliği alanındaki soruların mahkeme kararları beklediği için bu alanlardaki atamalar 2015 Ekim tarihinde yapılabildiği görülmüştür.

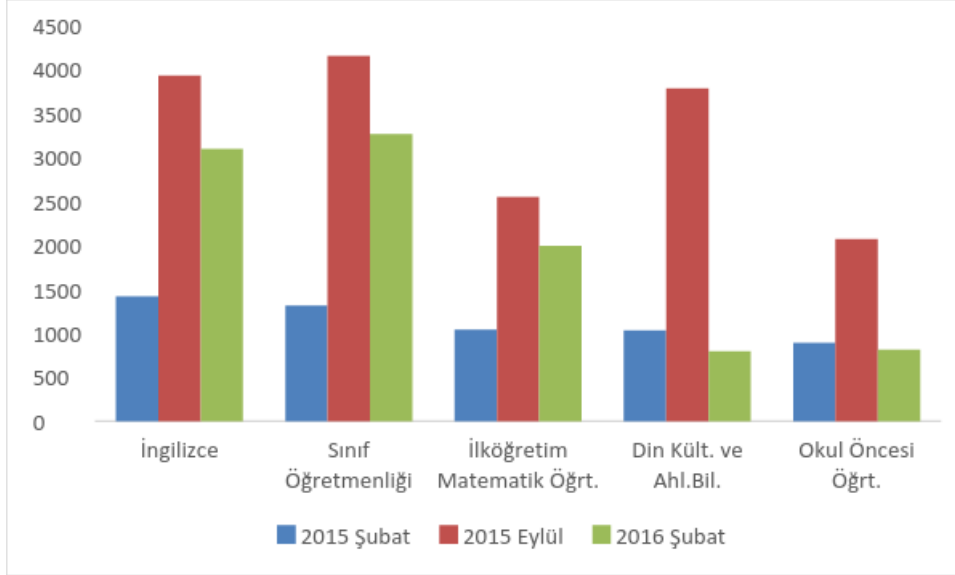
Atama dönemlerine göre ilk atamalar

2015 yılı içerisinde Şubat ayında başvuran 75.477 adaydan 14.762'si, Eylül ayında 150.934 başvuran adaydan 35.161'inin ataması gerçekleştirilmiştir. 2016 yılı içerisinde de toplam 111.992 başvuru yapan adaydan 29.615'inin ataması yapılmıştır.

2015 Şubat ayında 500 adayın üzerinde atanmanın gerçekleştirildiği 10 alan görülmektedir. Bu alanlarda yapılan atamalardaki arz-talep dengesine bakıldığında, en yüksek oran %76 ile Rehberlik alanında sağlanmıştır. Diğer taraftan, 6.330 adayın başvurduğu Okul Öncesi Öğretmenliği alanında atanan öğretmen oranı sadece %14'tür. Benzer bir inceleme Eylül ayı atamalarında yapıldığında ise en yüksek oran %58 ile İlköğretim Matematik Öğretmenliğinde sağlanırken, en düşük atanma oranı %14 ile Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliğindedir. 2016 Şubat atamalarında da 2015 Eylül atamalarına benzer bir durum dikkat çekmektedir. İlköğretim matematik öğretmenliği alanında yapılan başvuru ve atanan öğretmen oranı %58 olup, en yüksek orana sahiptir. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği alanı ise %15'lik bir atama oranı ile arz-talep dengesinin en düşük oranda sağlandığı alan olmuştur.

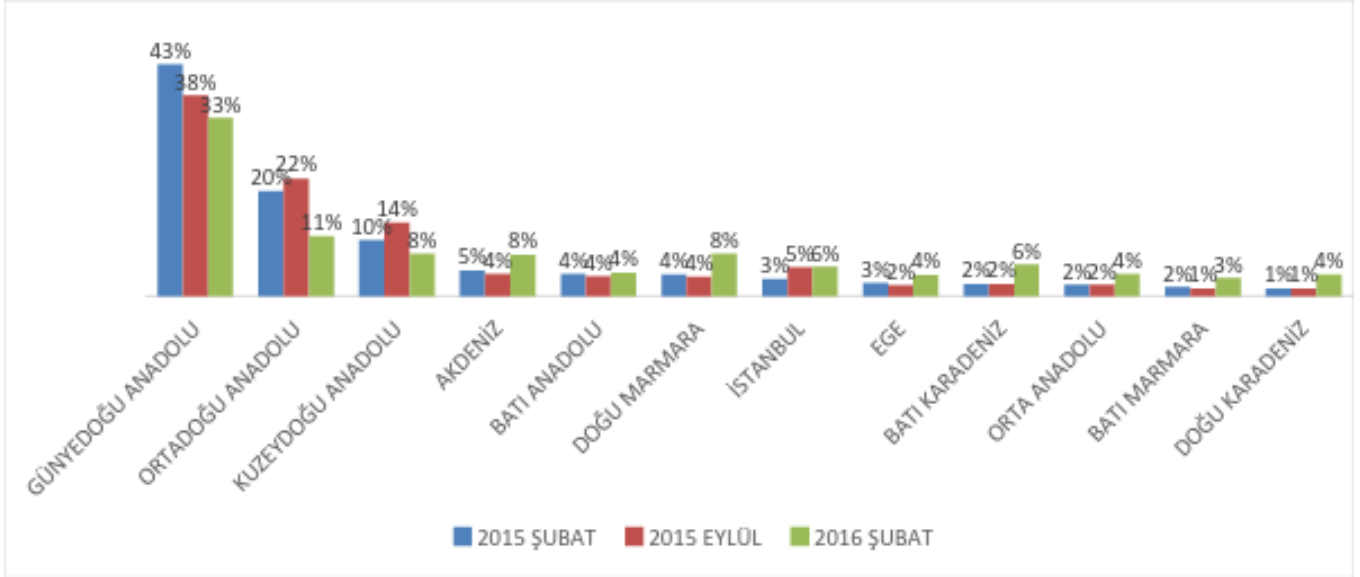
Verilerin incelenebileceği diğer bir alan da öğretmen ihtiyacını göstermesi açısından önemli bilgiler sunacak olan atanan öğretmen sayısıdır. 2015 Şubat ayı atamalarında en yüksek atanma sayısı 1.423 ile İngilizce öğretmenliğindeyken, bunu 1.315 ile Sınıf Öğretmenliği, 1.043 ile İlköğretim Matematik Öğretmenliği ve 1.033 ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği izlemektedir. Benzer bir inceleme 2015 Eylül ayı atamalarında yapıldığında da 4.157 ile Sınıf Öğretmenliği, 3.934 ile İngilizce Öğretmenliği, 3.789 ile Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği ve 2.552 ile de İlköğretim Matematik Öğretmenliği takip etmektedir. 2016 Şubat atamalarında ise bu sayılar sırasıyla 3.267 atama ile Sınıf

Öğretmenliği, 309 ile İngilizce Öğretmenliği, 2.794 atama ile Dil Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği ve 1.814 atama ile de Okul Öncesi Öğretmenliğinde olduğu görülmektedir. Atanan öğretmen sayılarında farklılıklar olsa da, bu göstergeler öğretmen açığının olduğu alanları net olarak ortaya koymaktadır.



Şekil 8. Branşlar Bazında Atanan Öğretmen Oranı, 2015 (Şubat-Eylül) 2016 (Şubat)

Yapılan atamaların hangi bölgelere yapıldığı da incelendiğinde, 2015 Şubat ayında atanan 14.762 adayın %43'ü, 2015 Eylül ayında atanan 35.161 adaydan %38'i ve 2016 Şubat ayında da 29.615 adayın %33'ü Güneydoğu Anadolu bölgesine atanmıştır. Güneydoğu Anadolu Bölgesinden sonra bu oranlar Ortadoğu Anadolu Bölgesinde sırasıyla %20, %22 ve %11, Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde ise %10, %14 ve %8'dir. Diğer bölgelerde ise atamaların görece birbirine daha yakın olduğu görülmektedir.



Şekil 9. Bölgeler Bazında Atanan Öğretmen Oranı, 2015 (Şubat-Eylül) 2016 (Şubat)

Bu durum genel olarak tecrübesi düşük öğretmenlerin, öğretmen açığının sürekli olarak en yoğun olduğu bölgelere yönlendirildiklerine işaret etmektedir. Bir okuldaki eğitim niteliğini yükselten başat etmenlerden birinin öğretmen olduğu ve öğretmenlik mesleğinde niteliğin artmasında tecrübenin etkisi düşünüldüğünde, eğitimde eşitsizliğin perçinlendiği bir durum ile karşı karşıya olunduğu görülmektedir.

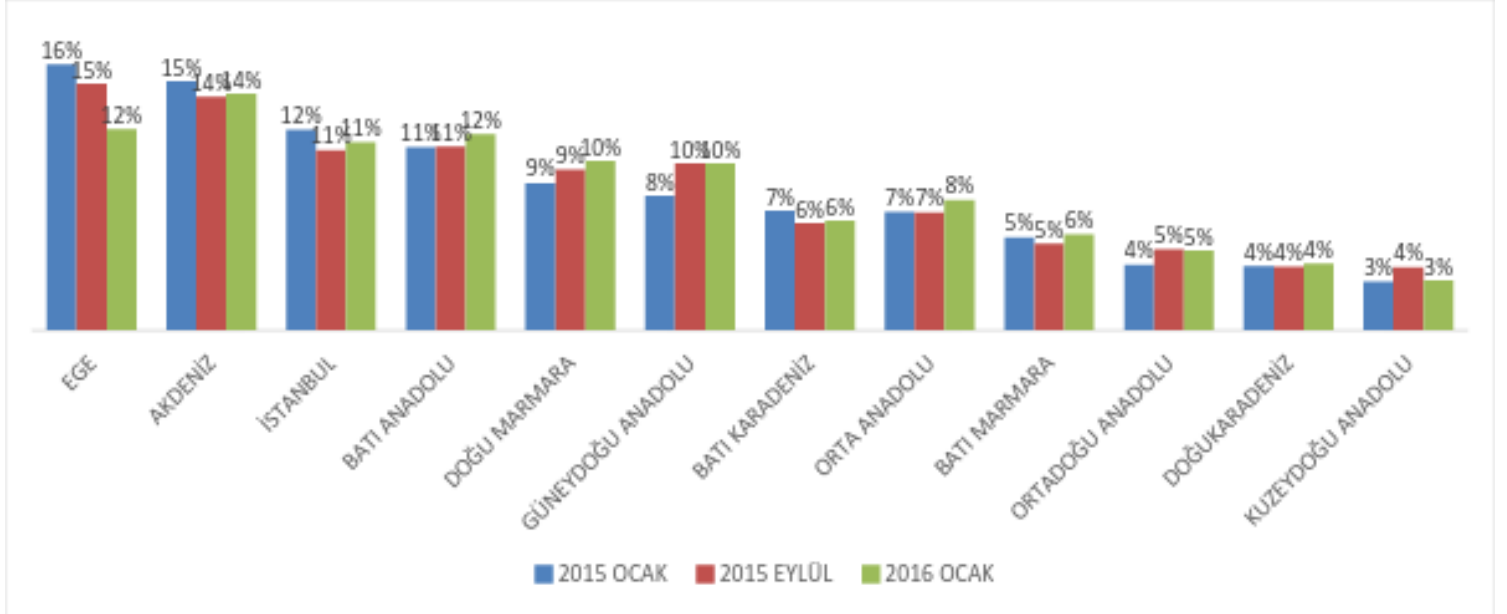
Yer değiştirme dönemleri verileri

Türkiye genelinde 2015 Ocak ayında 13.788, 2015 Eylül ayında da 28.361, 2016 Şubat ayında da 11.777 öğretmen özür durumuna bağlı olarak yer değiştirmiştir. Bu atamalar bölge bazlı incelendiğinde, her iki dönemde de yoğunluğun Ege, Akdeniz, İstanbul ve Batı Anadolu Bölgelerinde olduğu görülmektedir. Diğer bölgelerde ise genel olarak görece birbirine yakın oranlarda yer değiştirmelerin olduğu söylenebilir.

Bu durum ilk atamaların yapıldığı bölgelerdeki yoğunluk ile kıyaslandığında, ters bir akış olduğunu göstermektedir. İlk atamalarda genellikle eğitim fakültesinden yeni mezun olmuş olan ve tecrübesi az olan öğretmenler sisteme girmektedir. Bu öğretmenler de öncelikle Güneydoğu Anadolu ve sonra Ortadoğu Anadolu Bölgelerine atanırken, tecrübeli öğretmenlerin yoğunlukla Ege, Akdeniz ve İstanbul Bölgelerini tercih ettiğini göstermektedir. Bu tezatlık, eğitim çıktılarında eşitsizlikleri perçinleyecek bir sonuç ile bizleri baş başa bırakmaktadır.

MEB'in bu bağlamda öğretmenleri belirli bölgelerde yoğunluklu tutmaya yönelik politika çalışmaları vardır. Ancak bu tablo politikaların istedik çıktılar doğurmadığına işaret etmektedir. Bu nedenle de,

uygulanacak politikalarda Eğitim Bakanlığı haricindeki bakanlıkların da ortaklaştığı daha geniş çalışmaların yürütülmesi gerektiği gözlenmektedir/önerilmektedir.



Şekil 10. Bölgeler Bazında Atanan Öğretmen Oranı, 2015 (Şubat-Eylül) 2016 (Şubat)

ÖĞRETMEN POLİTİKASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER 2015

Aday Öğretmenlik

2015 yılı içerisinde, aday öğretmenlik sürecine yönelik birçok düzenleme yapılmıştır. Bunlardan ilki 28 Ocak 2015 tarihinde yayınlanan yönetmeliktir. Bu yönetmelik ile öğretmen olunması için gerekli görülen 40 yaş sınırı kaldırılmış, böylece öğretmenliğe başlama sürecinde herhangi bir yaş sınırı kalmamıştır. Bu durum, istihdam açısından her bireye eşitlik getirmesi adına olumlu karşılanırken, eğitim öğretim sürecinde yaşanması olası olumsuzluklar konusunda da tedirginlik yaratmaktadır.

Geçtiğimiz on yıl içinde, hizmet öncesi eğitim sürecinin temel taşı olan eğitim fakültelerindeki programların derslerinde ve ders içeriklerinde birçok düzenleme yapılmıştır. Örneğin YÖK (2008), *üniversite düzeyinde yetiştirilen öğretmen adayına aydın bir kişide bulunması gereken entelektüel donanımı kazandırmaktır* amacı ile eğitim fakültesi programlarındaki genel kültür derslerinin oranını artırmıştır. Ancak 40 yaşın üstünde öğretmen olacak olan bireylerin bu ve benzeri düzenlemelere dahil olmadan, eğitim fakültesinden yeni mezun olmuş bir birey ile benzer bir yapıda atamaya tabi

tutulması eğitim süreçlerindeki farklılaşmaların önünü açacak bir uygulamadır. Bu görüşe getirilebilecek bir eleştiri, eğitim fakültesinde yer alan değişikliklerin hizmet içinde bulunan öğretmenleri zaten kapsamadığı, bu nedenle de geçmişteki eğitim fakültesi programlarından mezun olup sistemde bulunan öğretmenler ile eş görülebileceğidir. Ancak bu durum da zaten eleştirilmesi gereken diğer bir husustur. Diğer bir ifade ile eğitim fakültesindeki ders programlarında işlenen değişikliklerin sistemdeki öğretmenlere de yansıtılması gerekmektedir. Eşitlik getirici bir uygulama olan 40 yaş sınırının kaldırılmasının, eğitim öğretim faaliyetlerine yansiyabilecek olumsuzlukların öğretmenlere ek destek sağlanarak giderilebileceği önerilmektedir.

2015 yılı içinde aday öğretmenlik sürecine yönelik yapılan en çarpıcı değişiklik ise 17 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren yönetmelik ile yaşanmıştır. Yeni yönetmelik ile aday öğretmenlerin çoklu değerlendirmeye tabi tutularak, göreve başlamalarının hedeflendiği görülmektedir. Bu kapsamda aday öğretmenler, KPSS sınavından sonra atanmaları ile sırasıyla performans değerlendirmesinden ve ardından bir yazılı sınavdan geçeceklerdir. Yazılı sınav sonrasında ise gerekli görüldüğü takdirde de bir sözlü sınava tabi tutulacaklardır. Aday öğretmenlik süreci başlamış öğretmenlerin geçecekleri bu süreçler öncelikle sırasıyla ele alınacak sonrasında da bütüncül olarak değerlendirilecektir.

İlk olarak performans değerlendirmesinde, göreve başladıktan sonra ilki ilk dönem diğer ikisi ise ikinci dönem olmak üzere geniş bir aralıkta ve farklı kişilerce aday öğretmenlerin değerlendirilmesi olumlu bir gelişmedir. Değerlendirmelerin yapılacağı 10 alan belirlenmiştir, bu alanların hepsinin öğretmenlerin aktif olarak eğitim öğretim sürecinde kullanmaları gereken becerilere yönelik olması da olumlu olarak değerlendirilen diğer bir gelişmedir. Ayrıca değerlendirmelerin yapılacağı alanlara yönelik tanımlanan göstergeler de açık ve nettir. Tanımlanan göstergeler ile öğretmenleri farklı zamanlarda değerlendirecek olan okul müdürü, okul müdürünün atadığı bir danışman öğretmen ve maarif müfettişinin yaptığı değerlendirmelerin yüzdeler dilimleri de sürecin ilerlemesine uygun olarak ağırlıklandırılmış yani süreç içinde puanları artmaktadır. İlk iki değerlendirmeyi okul müdürü ve danışman öğretmen yaparken, üçüncü değerlendirmeye maarif müfettişi dahil olmaktadır. İlk değerlendirmenin ağırlığı %10, ikincisinin %30 ve sonuncusunun ağırlığı da %60'tır. Tüm değerlendirmeler sonrasında 100 üzerinden 50 başarı gösteren aday öğretmenler yazılı sınava girmeye hak kazanır kazanacaktır.

Yazılı sınavda ele alınan konulara bakıldığında ise yarısının eğitim öğretim süreçleri ile ilgili olduğu, diğer yarısının ise doğrudan bakanlık mevzuatları üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Performans değerlendirmesinde gözlenen olumlu görüş yazılı sınava yönelik ifade edilememektedir. Bu konuda yapılabilecek ilk eleştiri, aday öğretmenlerin niteliğinin bakanlık mevzuatı üzerinden

değerlendirilmesidir. Nitelikli eğitim öğretim için gerekli olan öğretmen niteliği ile mevzuat bilgisi arasındaki ilişkinin zayıflığı göz önünde tutulmalıdır. Diğer bir eleştiri de KPSS'nin kapsadığı ÖABT'ye katılmış ve başarılı görülmüş olan öğretmenlerin yeniden benzer bir kapsamda değerlendirilmeye alınması iş yükü ve aday öğretmenler üzerinde baskı oluşturan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. %80'i alan bilgisi, %20'si alan eğitimi olan ÖABT'nin içeriğinde yeni bir yazılı sınava gerek kalmayacak düzenlemeler yapılmasının, hem aday öğretmenleri hem de bakanlığın operasyonel yükünü olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Yazılı sınavda %60 başarıyı yakalayan aday öğretmenler gerekli görülmediği takdirde sözlü sınava katılmayacak ve doğrudan asil görevlerine atanacaktır. Ancak bu başarıyı yakalayamayan aday öğretmenler ise başka bir okulda yeniden performans değerlendirmesinden başlayan bir aşama ile değerlendirmeye katılacaktır. Performans değerlendirmesi ve yazılı sınav arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığı düşünülürse, performans değerlendirmesinde başarılı görülen ancak yazılı sınavı geçemeyen adayların yeniden başka bir okulda performans değerlendirme süreçlerine alınmalarının da, operasyonel olarak iş yükü getirmenin ötesine geçemeyeceği düşünülmektedir.

Yazılı sınav sonrasında aday öğretmenlerin sözlü sınava alınıp alınmayacağı muallak bir konudur. Ne gibi durumların sözlü sınav gerektirdiği konusunda bir açıklama olmadığı görülmektedir. Sözlü sınavdaki değerlendirme kriterleri "Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade kabiliyeti ve muhakeme gücü; İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti; Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı; Topluluk önünde temsil yeteneği ve eğitimcilik nitelikleri" olarak ifade edilmiş olup her bir alanın puanının 100 üzerinden 25 olacağı belirtilmiştir. Ancak sözlü sınavın değerlendirme kriterlerinin de öğretmenlik mesleğine yönelik değerlendirmelerin, sadece son kriterde yer alan "eğitimci nitelikleri" ifade ile yer bulması soru işaretlerini canlandırmaktadır.

Aday öğretmen değerlendirme süreçlerine kendi içindeki detay bakıştan sonra genel olarak değerlendirildiğinde, çoklu değerlendirme süreçleri arasındaki uyumun yakalanamadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile değerlendirme basamaklarının bir kısmının öğretmenlik mesleğinin niteliğini ortaya koymaktan uzak olduğu, diğer bir kısmının ise birbirini kapsayan değerlendirmelerden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle, yapılacak genel düzenlemeler ile gerek bakanlık gerekse de aday öğretmenler açısından sürecin daha işlevsel, etkili, verimli ve yürütülebilir olacağı önerilmektedir. Çoklu değerlendirmenin yapılması için ise, benzer bir iş yükü kapasitesi ile daha kapsamlı değerlendirme kriterlerinin getirilebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin KPSS ile seçilmelerinde sonraki süreçlerde yürütülen bu çalışmaların 2015 yılı içerisinde sadece değerlendirme odaklı olduğu, aday öğretmenlerin gelişimlerinin desteklenmesi

adına ise yeterli çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu da aday öğretmenlere yönelik yapılan değerlendirmelerin, öğretmenlerin üniversite hayatlarında edindikleri teorik bilgiyi kendi çabaları ile pratiğe yansıtabilme düzeylerine yönelik kalmasına neden olmaktadır. Aday öğretmenlere, danışmanlık yapacak öğretmenlerin görev ve sorumlulukları ise 2016 Mart ayında yayınlanan yönerge ile düzenlemesi gerçekleştirilmiş olup, yönergede tanımlanan görevlerin yeterliliği ayrı bir sorgulama sebebidir. Öğretmen eğitiminin karmaşıklığı önceki bölümlerde ele alınmıştır. Bir bakıma aday öğretmen eğitimcisi olacak danışman öğretmenlerin yeterliklerinin belirlenmesi önemlidir. Bakanlıkça bu özellikler *“en az on yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasından, ulusal veya uluslararası projelerde koordinatör, danışman veya katılımcı öğretmen olarak görev almış olan, sosyal ve kültürel faaliyetlere (tiyatro gösterisi, şiir dinletisi, okul gazetesi, okul dergisi, okul gezileri, spor müsabakaları vb. etkinlikler) katılım sağlayan, iletişim becerisi ve temsil yeteneği güçlü ve mesleğinde temayüz etmiş ve aday öğretmenle aynı alanda olan öğretmenler”* olarak ifade edilmiştir. Ancak aday öğretmenlerin ilk atandıkları bölgelerin sürekli tayin istenen bölgeler olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu özelliklere sahip danışman öğretmenlerin bulunamayacağı düşünülmektedir. Bu öngörü bakanlık tarafından da yapılmış, benzeri durumların yaşanması halinde aranan niteliklerde kısıtlamaya gidilmiş hatta aynı alandan olmayan öğretmenlerin bile danışman öğretmen olarak atanmasının önü açılmıştır. Bu sürecin Türkiye koşulları çerçevesinde ele alınarak olası aksaklıkların önüne geçmek niyetiyle ortaya konulduğu aşikârdır. Ancak ilk atamalarda öğretmenler yoğunlukla daha az imkânı olan okullara gitmektedir. Kısıtlanan nitelikler çerçevesinde aday öğretmenlerin eğitim alacakları anlamına gelmektedir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında, yapılan çalışmanın istedik çıktılar üretip üretmeyeceği tartışmaya açıktır. Diğer taraftan yeni düzenleme ile aday öğretmenler adaylık süreçlerini atandıkları bölgede tamamlamak zorunda değildir. Adaylık süreçlerini kendi tercihlerinde olan illerde tamamlayabilmektedirler. Bu durum da öğretmenlerin yoğunlukla büyükşehirleri tercih etmeleri ile sonuçlanmaktadır. Her ne kadar bu durum, hem aday öğretmenler hem de bakanlık içindeki işleyiş açısından kolaylaştırıcı bir unsur olarak görülse de, yeni atanmış ve tecrübesi az olan öğretmenlerin ilk çalışma koşullarında ihtiyaç duyacakları donanımı kazanmadan mesleğe başlamaları ile sonuçlanacaktır.

Öğretmen Rotasyonları

Öğretmenlerin il merkezlerinde koşulları görece olumlu olan okullara atamaları yapıldıktan sonra başka okullara gitme taleplerinin olmaması nedeniyle çakılı kadroya dönüşmesi, bunun bir sonucu olarak da merkeze uzak olan okullardaki öğretmenlerin bu okullara atanamaması gerekçesi ile belirli bir yılını aynı okulda tamamlamış öğretmenlerin rotasyona tabi tutulacağı uzun zamandır kamuoyunda yer alan haberler arasındadır. Rotasyon için öne sürülen diğer bir gerekçe de, deneyimli

öğretmenlerin deneyimlerini dezavantajlı okullara yönlendirerek, eğitimdeki fırsat eşitliğini artırmaya yönelik adımların atılmasıydı.

20 Ekim 2014'te yayınlanan Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği taslağında “Öğretmenler, aynı eğitim kurumunda en fazla toplam sekiz yıl görev yapabilir.” ifadesine yer verilmişti. Nisan 2015'te yayımlanan yönetmelikte de bu ifade aynen korunmuştur. Ancak Temmuz 2015 Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte ise 8 yıllık bu süre 12 yıla çıkarılmıştır. Ancak geçici madde ile ilk uygulamada bu süre 15 yıla kadar uzatılmıştır.

Pratikte uygulanmasının mümkün olamayacağı tartışmalarına bakanlığın herhangi bir açıklama getirmeden yönetmeliğe koyduğu ve sonrasında süresini uzattığı, kamuoyunda rotasyon uygulaması olarak yer alan bu madde, ilk aşamada yürütülmeye çalışılmıştır. Ancak tercih dönemi başladıktan sonra bakanlığın yaptığı simülasyon çalışması ile hedeflenen eğitsel hedeflerin çıkmaması nedeniyle rotasyon uygulamasının yürürlükten kalktığı ifade edildi. Bakan tarafından yapılan bu açıklama sonrasında yönetmelikte herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Bu da yönetmelik ve uygulama arasında bir uyumsuzluk oluşmasına neden olmaktadır.

Yaklaşık bir yıl boyunca yayınlanan taslak yönetmelik üzerinden yapılan tartışmalar sonrasında, MEB'in yürürlüğe koyduğu ve hatta tercih dönemi başladıktan sonra bir simülasyon çalışması yaparak beklenen çıktının oluşmaması sonrasında iptal ettiği rotasyon uygulaması ile, öğretmenlerin ve hatta tüm kamuoyunun MEB'e yönelik güven duygusunun sarsıldığı söylenebilir.

Milyonlarca öğretmen ve öğrencinin bağlı olduğu devasa bir kurum olan Milli Eğitim Bakanlığının neredeyse tüm okullardaki okul ekosistemini doğrudan etkileyecek böylesine büyük bir değişikliği, öncesinde hayata geçirip sonrasında simülasyon çalışması yapıp yürürlükten Bakan açıklaması ile kaldırması zihinlerde soru işaretlerinin oluşmasına neden olmaktadır.

Pedagojik Formasyon Sertifika Programları

Fen edebiyat fakültesi mezunlarının öğretmen olabilmeleri için sağlanan pedagojik formasyon eğitimi süreçleri özellikle son yıllarda oldukça tartışmalı ve birbiri ile zıt gerekçeler ile kararlar alındığı bir alandır. Bunun temelinde yatan ise fen edebiyat bölümü mezunlarının istihdamında yaşanan sıkıntılar yatmaktadır. Sorunun çözümü için istihdam alanlarının yaratılması gibi çabalara girilmemekte; bu durumun çözümü için fen edebiyat fakültelerindeki bölümlerine öğrenci alınmaması ve öğretmen olmalarının yolunun açılması gibi kararlar alınmaktadır.

2014-2015 eğitim öğretim yılı bahar döneminde üniversitelerin kontenjan talepleri, insan kaynakları ve fiziki kapasitelerinin temel oluşturduğu bir çalışma sonrasında YÖK tarafından üniversitelere 40.000 ek pedagojik formasyon eğitim kontenjanı açıldığı duyurulmuştur. Bu kontenjanların en az %25'inin mezunlara ve geri kalanının da üniversitelerin son sınıfında okuyan öğrencilere ayrılması planlanmıştır. Sonrasında bu sınırlama 16 üniversiteye tanınan toplamda 3.390 öğrenci kapasitesi ile açılmasına karar verilmiştir. Bu sınırlamalarda öğretmen niteliğinin artırılması ve gelecek birkaç yıl içinde kapanacak olan öğretmen açığının etkili olduğu bilgisi YÖK tarafından kamuoyu ile paylaşılmıştır. Ayrıca temelde fen edebiyat fakültesi mezunlarının istihdam sorununun karşılaması amacı ile başlayan pedagojik formasyon eğitimlerinin, formasyon sahibi olan kişiler tarafından istihdam talepleri yaratacağı da getirilen eleştiriler arasında yer almıştır. 2015 yılının sonlarında pedagojik formasyon programlarının kontenjanları 15.000'e düşürülmüş, ikinci öğretim programlarının kapatıldığı açıklanmıştır. YÖK tarafından hangi üniversitelerin, kaç adet kontenjan açabilecekleri açıklanmıştır. Türkiye ve KKTC'de toplamda 108 üniversite ile sınırlıdır. Bu süreçte de YÖK, öğretmen açığı için ihtiyaç analizinin yapıldığını, arz-talep dengesinde yoğun bir uyumsuzluk yaşandığını ve çabaların öğretmen niteliğini geliştirmek adına yoğunlaşması gerektiğini belirten açıklamalarda bulunmuştur.

Alınan ve kamuoyu ile paylaşılan olumlu olarak nitelenebilecek bu kararlardan, başta fen edebiyat fakültesi öğrencileri olmak üzere çeşitli alanlardaki mezun ve öğrencilerin talepleri gerekçe gösterilerek geri dönülmüştür. Üniversitelere senato kararı ile tanınan kontenjanların üstünde formasyon için kontenjan açabilmelerinin önü açılmıştır. Bu karar sonrasında, pedagojik formasyon kontenjanlarında bir patlama yaşanmıştır. Bazı üniversitelerin açtıkları kontenjan sayısı ile YÖK'ün tanıdığı kontenjan sayısı arasında 10 katın üzerinde farklılıkların olduğu üniversiteler bulunmaktadır.

Tüm bu süreçlerin önceki yıllardan farklı olmadığı görülmektedir. Pedagojik formasyona getirilen sınırlamaların öğrencilerin talepleri ile kaldırılması adalet olarak görülebilmektedir. Ancak bu nokta da, getirilen sınırlandırmaların gerekçesi gerek YÖK gerekse de MEB tarafından net ve haklı nedenlerle ortaya koyulmaktadır. Ancak şaşırtıcı olan YÖK ve MEB tarafından süreçte yaşanan zorlukların bilinmesine ve yaşanan tecrübelerle başta fen edebiyat fakültesi mezunlarının istihdamda yaşadıkları sıkıntılar nedeniyle formasyon alma talebinde bulunacakları gerçeği aşıkarken, sorunun kaynağına inilerek çözüm bulunmaya doğru ilerlenmemesidir.

Bu süreçte alınan formasyon eğitimi ile ne kadar nitelikli bir öğretmen yetiştirildiği de ayrıca sorgulanması gereken bir konudur. Öğretmenlik eğitiminde pratikteki uygulamaların önemi YÖK

tarafından da çeşitli mercilerde ifade edilirken, pratiğe yönelik deneyimin yeterliliğinin sorgulandığı formasyon eğitimi sonrasında nitelikli birer öğretmen yetişmesinin mümkün olmayacağı aşıkardır.

Yaşanan süreçlerde YÖK'ün aldığı bu kararlardan, gelen talepler doğrultusunda geri adım atması, bundan sonra alınacak kararlara yönelik bakışın ciddiyetsizleşeceğini düşündürmektedir. Bundan birkaç yıl sonra fen edebiyat fakültesi mezunlarının yaşadığı istihdam probleminin, eğitim fakültesi mezunları için de geçerli olacağı düşünülmektedir. Yıllardır yaşanan kısır döngünün önümüzdeki yıllarda da yaşanmaya devam etmemesi adına, uzun vadeli ve sürdürülebilir politikaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

MEB (2015). *MEB 2015-2019 Strateji Planı*. Mayıs 2016'da şuradan erişildi:

http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.2015sp17.15imzasz.pdf

MEB İKGM (2015). 2015 Yılı Sayısal Verileri. Mayıs 2016'da şuradan erişildi:

http://personel.meb.gov.tr/sayisal_veriler.asp?ID=207

MEB İKGM (2016). 2015 Yılı Sayısal Verileri. Mayıs 2016'da şuradan erişildi:

http://personel.meb.gov.tr/sayisal_veriler.asp?ID=207

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. 2015. *T. C. Resmi Gazete*, 29329,17 Nisan 2015.

OECD (2012). *PISA 2012 Results: What Makes Schools Successful? Resources, Policies and Practices*.

Mayıs 2016'da şuradan erişildi: <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-volume-IV.pdf>.

OECD (2015). *Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen*. Mayıs 2016'da şuradan erişildi: https://www.oecd.org/edu/EPO%202015_Highlights.pdf.

ÖSYM (2015). *2015-KPSS A Grubu ve Öğretmenlik İle ÖABT Sınav Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler*.

Mayıs 2016'da şuradan erişildi: <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/KPSS/2015-KPSSAYISALBILGILER18092015.pdf>

TEDMEM (2015). *Ulusal Eğitim Programı*. Ankara: TED.

TÜİK (2015) *Hanelhalkı işgücü anketi 2014*. Ankara: TÜİK.

TÜSİAD (2013). *Okulda Üniversite: Türkiye'de Öğretmen Eğitimini Yeniden Yapılandırmak için Bir Model Önerisi*. Ankara: TÜSİAD.

YÖK (2009). *Eğitim Fakültelerinde Uygulanacak Yeni Programlar Hakkında Açıklama*. Mayıs 2016'da şuradan erişildi: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/49665/aciklama_programlar/aa7bd091-9328-4df7-aafa-2b99edb6872f.