

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve PLANLAMASI
(EĞİTİM EKONOMİSİ ve PLANLAMASI)
ANABİLİM DALI

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE
EĞİTİM UZMANI VE UZMAN YARDIMCISI İSTİHDAMINDA
KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

Yüksek Lisans Tezi

Erdal Küçüker

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

T 94702

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kasım Karakütük

Ankara - 2000

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve PLANLAMASI
(EĞİTİM EKONOMİSİ ve PLANLAMASI)
ANABİLİM DALI

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE
EĞİTİM UZMANI VE UZMAN YARDIMCISI İSTİHDAMINDA
KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kasım Karakütük

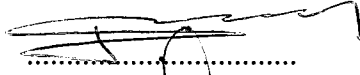
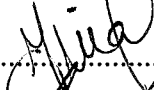
JÜRİ ÜYELERİ

Prof. Dr. Nizamettin KOÇ

Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL

Doç. Dr. Kasım KARAKÜTÜK

İMZA


.....

.....

.....

12/01/2000

ÖZET

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında izlenen modeli, bu modelin sorunlarını belirlemek ve sorunların çözümüne dönük olarak, üst düzey yöneticilerin ve uzmanların görüşlerini almak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın alt amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan veriler anket uygulaması ile elde edilmiştir. Araştırma evreni 149'u yönetici, 260'ı uzman olmak üzere toplam 409 işgörenden oluşmaktadır. Örneklem belirlenmemiştir. Çözümlemede frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma hesaplamaları yanında t testi ve kıkare analizi ile yönetici ve uzmanların görüşleri arasındaki farklılık .05 düzeyinde test edilmiştir.

MEB merkez örgütünde çalışan uzmanların çoğunluğu ön lisans ya da lisans mezunudur. Uzmanlar arasında ilk görev unvanı öğretmen ve daktilograf - memur olanlar çoğunluktadır. Uzman olarak atananlar çoğunlukla şef veya öğretmen kadrolarından yükselerek bu kadroya geçmişlerdir. Uzmanlığa atanmada öğrenim düzeyi ve kıdem dışında herhangi bir koşul bulunmamaktadır. Uzmanların çoğu memuriyetteki 10 - 15 yıl arasında uzmanlığa atanmıştır. MEB merkez örgütünde uygulanan istihdam modelinin işe alma, yükseltme, ücretlendirme, hizmetiçi eğitim ve örgütsel konum boyutlarında sorunlar bulunmaktadır. Uzman ve yöneticilere göre en önemli sorunlar uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ve ücretleri ile ilgili sorunlardır. Uzman ve yöneticiler, eğitim uzmanlarının eğitim - istihdam dengesinin kurulmasında insan sermayesi kuramı, içsel işgücü piyasası ve eleme hipotezine ilişkin yaklaşımların üçünü de uygulanabilir bulmaktadırlar. MEB merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin olarak uzman ve yönetici görüşlerine göre tasarlanan yeni istihdam modelinde; uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının oluşturulması, uzman yardımcılığı ve uzmanlığa girişin sınavla yapılması, bu kadroların Eğitim - Öğretim Hizmetleri Sınıfında yer alması, ücretlerin yükseltilmesi, eğitim uzmanı olabilmek için Eğitim Bilimleri alanında yüksek lisans yapmanın ön koşul olması gibi yenilikler getirilmiştir.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
İÇİNDEKİLER	II
ÇİZELGE LİSTESİ.....	VII
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	10
Önem.....	12
Sınırlılıklar.....	12
Tanımlar.....	13
BÖLÜM II.....	14
İLGİLİ ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	14
İlgili Alanyazın	14
Eğitim Uzmanı Tanımı	15
Sistemin Eğitim Uzmanı Gereksinimi	17
Eğitimde Uzmanlık Alanları	19
Eğitim Planlaması	22
Eğitimde Rehberlik	24
Eğitimde Program Geliştirme.....	26
Özel Eğitim	27
Eğitim Teknolojisi.....	29
Halk Eğitimi	30
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	31
Hizmetiçi Eğitim	33
Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı Yetiştirme Düzeninin Gelişimi.....	34
Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdam Düzeninin Gelişimi.....	48
Milli Eğitim Bakanlığı'nda Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamı ve Sorunları.....	54
İlgili Araştırmalar.....	66
Eğitim Fakültesi Mezunlarının Hizmet - İçi Sorunları	66
Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Mezunlar 'Lisans Düzeyinde' 1965 - 1975	68
Eğitimde Bilim Uzmanlığı Derecesi Alanların İstihdamı Üzerine Bir Araştırma.....	71
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması	72
Türk Eğitim Örgütünde Uzmanlık Hizmetleri ve Uzmanın Yeri	73

Planlama Yönetimi (Türkiye’de APK Birimleri Uygulaması).....	75
Bakanlıklar Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulları Araştırması	77
Eğitim Bilimleri Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri	79
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yönetici ve Uzmanların Görevlerine İlişkin Sorunları.....	81
Eğitim Uzmanı Yetiştirme Sisteminin Sorunları	81
Ortaöğretim Okullarında Eğitim Uzmanlığı Gereksemesi.....	83
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması -3.....	83
BÖLÜM III.....	87
YÖNTEM.....	87
Araştırma Modeli.....	87
Evren.....	87
Veriler ve Toplanması	91
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	94
BÖLÜM IV	96
BULGULAR VE YORUM	96
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdam Düzeni (Uzman ve Yöneticilere İlişkin Bulgular).....	96
Uzmanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı	96
Yöneticilerin Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı	99
Uzmanların Bağlı Oldukları Daire Başkanlıklarına Göre Dağılımı.....	101
Uzmanların Bağlı Oldukları Şube Müdürlüklerine Göre Dağılımı.....	102
Uzmanların Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı.....	103
Yöneticilerin Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı.....	104
Uzmanların Eğitim Türü ve Düzeyine Göre Dağılımı	104
Yöneticilerin Eğitim Türü ve Düzeyine Göre Dağılımı.....	106
Uzmanların Yürüttükleri Uzmanlık Hizmetlerinin Alanlarına Göre Dağılımı	107
Uzmanların Memuriyet Kıdemlerine Göre Dağılımı	109
Uzmanların Uzmanlık Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	109
Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımı	110
Uzmanların Müktesep ve Torba Kadro Derecelerine Göre Dağılımı	111
Uzmanların Milli Eğitim Bakanlığındaki İlk Görev Unvanlarına Göre Dağılımı	111
Uzmanların Milli Eğitim Bakanlığında Yaptıkları Görevlere Göre Dağılımı	112
Yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığında Yaptıkları Görevlere Göre Dağılımı	113
Uzmanların Uzmanlığa Atanmadan Önceki Görev Unvanlarına Göre Dağılımı	114
Uzmanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	115

Uzmanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	115
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	116
Uzmanların Yabancı Dil Bilme Durumlarına Göre Dağılımı	119
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamında	
Karşılaşılan Sorunlar.....	120
Uzman ve Yöneticilerin Tüm Sorunların Varlığına Katılma	
Düzeylerine Göre Dağılımı	120
Tüm Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından	
Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	121
Uzman ve Yöneticilerin Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili	
Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı	122
Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunların Varlığına	
Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	124
Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili	
Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı	126
Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunların Varlığına	
Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	127
Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili	
Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı	128
Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunların Varlığına	
Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	129
Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları	
İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı	130
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunların	
Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici	
Görüşlerinin Karşılaştırılması	131
Uzman ve Yöneticilerin Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili	
Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı	132
Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunların Varlığına	
Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	134
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamı	
Bağlamında Eğitim - İstihdam Dengesinin Kurulmasındaki Temel	
Yaklaşımlar	135
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamına	
İlişkin Uzman ve Yönetici Önerileri.....	139
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Gereksinim Duyulan Uzmanlık Alanları	139
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Gereksinim Duyulan	
Uzmanlık Alanları Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	140
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzman Yardımcısı Gereksinmesi	142
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	

Örgütünde Uzman Olarak Atanacaklarda Aranacak Nitelikler.....	143
Uzman Olarak Atanacak Adayların Önceki Görev Açısından	
Tercih Edilme Düzeyleri	143
Uzman Olarak Atanacak Adayların Önceki Görev Açısından	
Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve Yönetici	
Görüşlerinin Karşılaştırılması	143
Uzman Olarak Atanacak Adayların Memuriyet Kıdemi	
Açısından Tercih Edilme Düzeyleri	144
Uzman Olarak Atanacak Adayların Memuriyet Kıdemi	
Açısından Tercih Edilmeleri Konusunda Uzman ve Yönetici	
Görüşlerinin Karşılaştırılması	145
Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitim Türü ve Düzeyi	
Açısından Tercih Edilme Düzeyleri	146
Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitim Türü ve Düzeyi	
Açısından Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve	
Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması	147
Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitimsel Nitelikler	
Açısından Tercih Edilme Düzeyleri	148
Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitimsel Nitelikler	
Açısından Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve	
Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması	150
Uzman ve Yöneticilere Göre Uzman Olarak Atanacaklarda	
Aranacak Niteliklerin Önem Derecesi.....	151
Uzman Olarak Atanacaklarda Aranacak Niteliklerin Önem	
Derecesi Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	152
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzman ve Uzman Yardımcılarının Bulunması	
Gereken Hizmet Sınıfı	153
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzman Seçim Yöntemi	154
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzman Yardımcısı Seçim Yöntemi	156
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Yardımcısı	
Seçim Yöntemine İlişkin Uzman ve Yönetici Görüşlerinin	
Karşılaştırılması	157
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Çalışacak Uzmanların Almaları Gereken Ücret Düzeyi	158
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Çalışacak Uzman Yardımcılarının Almaları Gereken	
Ücret Düzeyi	159
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzmanların Bağlı Olması Gereken Yönetim Basamağı	160
Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez	
Örgütünde Uzman Yardımcılarının Bağlı Olması Gereken	
Yönetim Basamağı	161

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde
Çalışacak Uzmanların Yükselmesinde Uygulanması Gereken Yöntem 162

BÖLÜM V..... 163

SONUÇLAR ve ÖNERİLER..... 163

Sonuçlar	163
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdam Düzeni	163
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdam Düzeninin Sorunları	170
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamı Bağlamında Eğitim - İstihdam Dengesinin Kurulmasındaki Temel Yaklaşımlar	175
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamına İlişkin Uzman ve Yönetici Önerileri	176
Öneriler	182
Uygulamaya Dönük Öneriler	182
Yeni Araştırma Önerileri	185

KAYNAKÇA 186

ABSTRACT 192

EKLER..... 193

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
1 ONBİRİNCİ MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA BELİRLENEN EĞİTİMDE UZMANLIK ALANLARI ve UZMANLIKLARIN ADLARI.....	20
2 EĞİTİMDE UZMANLIK ALANLARI, EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCILARININ GÖREV YERLERİ ve EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCILARINI YETİŞTİRECEK YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI.....	37
3 EĞİTİM FAKÜLTELERİNİN ÖĞRETMEN YETİŞTİRME PROGRAMLARININ YENİDEN DÜZENLENMESİ ÖNCESİNDE EĞİTİM BİLİMLERİ ALANLARINDA EĞİTİM YAPAN FAKÜLTELERDE UYGULANAN PROGRAM SAYILARI.....	42
4 EĞİTİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİNİN BÖLÜMLERİ ve ANABİLİM DALLARI.....	43
5 EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE KURULAN BÖLÜMLER, BU BÖLÜMLERDE YETİŞTİRİLECEK ÖĞRETMENLERİN DALLARI ve ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞACAĞI EĞİTİM DÜZEYLERİ	47
6 MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	87
7 ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	88
8 DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	89
9 YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	90
10 MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	91
11 MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN UZMANLARIN UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	91
12 ARAŞTIRMA EVRENİ, DAĞITILAN ve YANITLANAN ANKET SAYILARI İLE ANKET DAĞITIM ve DÖNÜŞ ORANLARI.....	94
13 UZMANLARIN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	97
14 ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	97
15 DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	98
16 YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	98
17 YÖNETİCİLERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	99
18 ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	100
19 DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	100
20 YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI.....	101
21 UZMANLARIN BAĞLI OLDUKLARI DAİRE BAŞKANLIKLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	101

Çizelge

Sayfa

22	UZMANLARIN BAĞLI OLDUKLARI ŞUBE MÜDÜRLÜKLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	103
23	UZMANLARIN KADRO UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	103
24	YÖNETİCİLERİN KADRO UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	104
25	UZMANLARIN EĞİTİM TÜRÜ ve DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	104
26	YÖNETİCİLERİN EĞİTİM TÜRÜ ve DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	106
27	UZMANLARIN YÜRÜTTÜKLERİ UZMANLIK HİZMETLERİNİN ALANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	107
28	UZMANLARIN MEMURİYET KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	109
29	UZMANLARIN UZMANLIK KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	110
30	YÖNETİCİLERİN YÖNETİCİLİK KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	110
31	UZMANLARIN MÜKTESEP ve TORBA KADRO DERECELERİNE GÖRE DAĞILIMI.....	111
32	UZMANLARIN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDAKİ İLK GÖREV UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	112
33	UZMANLARIN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA YAPTIKLARI GÖREVLERE GÖRE DAĞILIMI.....	112
34	YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA YAPTIKLARI GÖREVLERE GÖRE DAĞILIMI.....	113
35	UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANMADAN ÖNCEKİ GÖREV UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	114
36	UZMANLARIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	115
37	UZMANLARIN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI.....	115
38	UZMANLARIN HİZMETÇİ EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	117
39	UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANMADAN ÖNCE KATILDIKLARI HİZMETÇİ EĞİTİMİN TÜRÜ ve SAYISI.....	118
40	UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANDIKTAN SONRA KATILDIKLARI HİZMETÇİ EĞİTİMİN TÜRÜ ve SAYISI.....	118
41	SÜRELERİNE GÖRE UZMANLARIN KATILDIKLARI HİZMETÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ SAYISI.....	119
42	UZMANLARIN YABANCI DİL BİLME DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	119
43	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	121
44	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	122
45	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLIK KADROLARINA ATAMA İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	123

Çizelge

Sayfa

46	UZMANLIK KADROLARINA ATAMA İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	125
47	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN YÜKSELME OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	127
48	UZMANLARIN YÜKSELME OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	128
49	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN ÜCRET DURUMLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	129
50	UZMANLARIN ÜCRET DURUMLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	129
51	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN HİZMETİÇİ EĞİTİM OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	130
52	UZMANLARIN HİZMETİÇİ EĞİTİM OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	131
53	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLIĞIN ÖRGÜTTEKİ KONUMU İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ.....	133
54	UZMANLIĞIN ÖRGÜTTEKİ KONUMU İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	134
55	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN İSTİHDAMINDA EĞİTİM - İSTİHDAM DENGESİNİN KURULMASINDAKİ TEMEL YAKLAŞIMLAR HAKKINDA UZMAN ve YÖNETİCİLERİN GÖRÜŞLERİ.....	137
56	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM BİLİMLERİ UZMANLIK ALANLARINDA UZMANLIK HİZMETLERİNE GEREKSİNİM DUYMA DÜZEYLERİ.....	139
57	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve YÖNETİCİLERİN EĞİTİM BİLİMLERİ UZMANLIK ALANLARINDA UZMANLIK HİZMETLERİNE GEREKSİNİM DUYMA DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	141
58	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN YARDIMCISI GEREKSİNİMİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ.....	142
59	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI ÖNCEKİ GÖREVİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ.....	143
60	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI ÖNCEKİ GÖREVİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN FARKLILIKLAR.....	144

Çizelge

Sayfa

61	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI MEMURİYET KIDEMİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ.....	144
62	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI MEMURİYET KIDEMİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN FARKLILIKLAR.....	145
63	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI EĞİTİM TÜRÜ - DÜZEYİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ.....	146
64	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI EĞİTİM TÜRÜ - DÜZEYİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN FARKLILIKLAR.....	147
65	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARDA EĞİTİMSSEL NİTELİKLERİ GEREKLİ GÖRME DÜZEYLERİ.....	149
66	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARDA ARANACAK EĞİTİMSSEL NİTELİKLERİ GEREKLİ GÖRME DERECELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	150
67	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLAR ARASINDA YAPILACAK BİR DEĞERLENDİRMEDE ELE ALINACAK İŞGÖREN NİTELİKLERİNE ÖNEM VERME DÜZEYLERİ.....	151
68	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN OLARAK ATANACAKLARDA ARANACAK NİTELİKLERE VERDİKLERİ ÖNEM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	152
69	UZMANLARIN BULUNMASI GEREKEN HİZMET SINIFLARI.....	153
70	UZMAN YARDIMCILARININ BULUNMASI GEREKEN HİZMET.....	154
71	UZMAN SEÇİM YÖNTEMİ.....	155
72	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN YARDIMCISI SEÇİM YOLLARINI TERCİH ETME DÜZEYLERİ.....	156
73	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCISI SEÇİM YOLLARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	158
74	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN ALMALARI GEREKEN ÜCRET DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	158
75	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCILARININ ALMALARI GEREKEN ÜCRET DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	159
76	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN BAĞLI OLMASI GEREKEN YÖNETİM BASAMAĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	160
77	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCILARININ BAĞLI OLMASI GEREKEN YÖNETİM BASAMAĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	161
78	UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN YÜKSELMESİNDE UYGULANMASI GEREKEN YÖNTEME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	162

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi çeşitli boyutları ile tartışılmakta, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları verilmektedir.

Problem

Eğitim, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarihsel süreç içinde farklı kültürlerde farklı amaçlarla uygulanan eğitim, değişik şekillerde tanımlanmıştır. Günümüzde de eğitimin çeşitli tanımları yapılmaktadır. Genel olarak “eğitim, bireylere kazandırılacak davranışların önceden belirlendiği ve nasıl kazandırılacağına planlandığı bir süreçtir”.¹ Eğer eğitim, “bireylere, işteki üretkenliklerini artırmak üzere, işe ve mesleğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla” yapılıyorsa buna “yetiştirme” adı verilmektedir.² Yetiştirme, hizmet öncesinde ortaöğretim ve yükseköğretim kademelerinin mesleğe yönelik programları ile örgütlerin hizmetiçi eğitim programlarının büyük bir kısmını kapsamaktadır.

Günümüzde eğitim ve yetiştirmenin bireye ve topluma yararları konusunda literatürde çeşitli görüşler yer almaktadır. Nitelikli insangücü yetiştirmek yoluyla üretimde ve toplumsal gelirden artış sağlaması, eğitimin yararlarından biri olarak belirtilmektedir.³ Bu görüşe göre, eğitim toplumsal ve ekonomik kalkınmanın en önemli itici gücüdür. Kalkınma planlarında da eğitimin toplumsal ve ekonomik kalkınma açısından önemi sürekli olarak vurgulanmıştır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1963 - 1967), “Eğitim, istenilen bir yaşama düzenine ulaşmak çabası olan kalkınmanın en etkili araçlarından biridir” denilmekte,⁴ Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1996 - 2000) da eğitimin “en öncelikli sektör” olduğu vurgulanmaktadır.⁵

¹ L. Işıl Ünal, **Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi** (Ankara: Epar Yayınları, 1996), s. 7.

² Aynı.

³ Mahmut Âdem, **Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993), s. 70.

⁴ Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1963 - 1967** (Ankara: 1963), s. 30.

⁵ DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1996 - 2000** (Ankara: 1995), s. 27.

Bilimsel araştırmalarda, kalkınma planlarında, hükümet programlarında, bütçe raporlarında ve daha birçok yayında eğitimin, ekonomik ve toplumsal gelişme ya da kalkınma açısından ne kadar önemli olduğunu ve geri kalmış ülkelerin eğitim konusunda önemli sorunlarının bulunduğunu vurgulayan görüşlere rastlamak olanaklıdır. Türkiye’de 1963 yılında başlayan ve 36 yıllık bir dönemi geride bırakmış olan planlı kalkınma sürecinde ise ekonomik sorunların büyük bir bölümünün halen çözülememiş olduğu görülmektedir.⁶

Planlı kalkınma süreci içinde devam eden ekonomik sorunlar yanında Türkiye’nin -eğitime verilen önemin büyüklüğüne karşın- eğitimde de önemli sorunları bulunmaktadır. 1990 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre Türkiye’de 6 ve daha yukarı yaştaki toplam nüfusun % 19.5’i okuma yazma bilmemektedir. Bu oran kadın nüfus için % 28.1’dir.⁷ Almanya, Avusturya, Fransa, Hollanda ve İngiltere’de 1993 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun okur yazarlık oranı kadın ve erkekler için % 99.0’dur.⁸

Türkiye’de 1990 yılında ortalama eğitim süresi toplam nüfus için 4.4 yıl, erkek nüfus için 5.1 yıl, kadın nüfus için ise 3.7 yıldır. 1993 yılında nüfusun ortalama eğitim süresi Fransa’da 11.6 yıl, İngiltere’de 11.5 yıl, Almanya ve Avusturya’da 11.1 yıl ve Hollanda’da 10.6 yıldır.⁹

1990 yılında Türkiye’de bir öğretim kurumundan mezun olmuş nüfusun % 83.2’si ortaöğretim düzeyinin altında bir eğitime sahiptir. Bu oran kadınlar için % 86.2’dir.¹⁰ 1992 yılında 25 - 64 yaş grubu nüfusun Almanya’da % 18.0’i, Avusturya ve İngiltere’de % 32.0’si, Hollanda’da % 42.0’si ve Fransa’da da % 48.0’i ortaöğretim düzeyinin altında bir eğitime sahiptir.¹¹

⁶ Aynı., s. 4 - 5.

⁷ Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), 1990 Genel Nüfus Sayımı Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri (Ankara: 1993), s. 84.

⁸ United Nations Development Programme (UNDP), Human Development Report: 1996 (New York: Oxford University Press, 1996), s. 138.

⁹ UNDP, Country Human Development Indicators: 1994 (New York: Human Development Report Office, 1994).

¹⁰ DİE, Ön. ver., s. 84.

¹¹ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Education At A Glance (Paris: OECD Publication Service, 1995), s. 20.

1990 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, bir öğretim kurumundan mezun olanlar içinde mesleki ve teknik lise mezunlarının oranı % 3.2'dir. Bir öğretim kurumundan mezun kadınlar içindeki mesleki ve teknik lise mezunlarının oranı ise % 2.4'e düşmektedir.¹²

Türkiye'de 1990 yılında 12 ve daha yukarı yaştaki çalışan nüfusun % 89.5'inin (tarım % 99.2, sanayi % 90.9, hizmetler % 78.9), ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde meslek eğitimi almamış olduğu görülmektedir. Genel olarak çalışanların eğitim düzeyi düşüktür, ancak tarımda çalışanların eğitim düzeyi diğer sektörlerde çalışanların eğitim düzeyinden daha düşüktür.¹³

DİE verilerine göre, 1990 yılında Türkiye nüfusunun eğitim düzeyi oldukça düşüktür. Ayrıca kadınlar ile erkeklerin eğitim düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu da eğitimde fırsat eşitliği ilkesinin günümüzde de gerçekleştirilemediğinin somut göstergesidir. Öte yandan kalkınma planlarında mesleki ve teknik ortaöğretimin yaygınlaştırılması için konulan hedeflere karşın, toplumun büyük bir kısmının (yaklaşık % 92.0) meslek eğitimi almamış olduğu, bu nedenle de Türkiye'nin ekonomik anlamda gelişmiş bir ülke olarak değerlendirilemeyeceği ileri sürülebilir. Çünkü nüfusun eğitim düzeyinin düşük olması, işgücünün de eğitim düzeyinin düşük olması anlamına gelmektedir. İşgücünün eğitim düzeyinin düşük olması ise üretimde verimliliğin düşük olmasına neden olabilmektedir. Bilimsel araştırma bulguları, eğitimin, üretimde verimliliği çeşitli yollarla etkilediğini ortaya koymaktadır.¹⁴

İstatistiksel verilere göre Türkiye'de nüfusun ve işgücünün eğitim düzeyi, Avrupa Birliği ülkelerinin eğitim düzeyinden oldukça geridedir. Nüfusun ve işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmakta yetersiz kaldığını göstermektedir. Milli Eğitim Temel Yasasının ikinci maddesinde Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçlarından birisi;¹⁵

¹² DİE, **Ön. ver.**, s. 84.

¹³ **Aynı.**

¹⁴ Ünal, 1996, **Ön. ver.**, s. 199.

¹⁵ Milli Eğitim Temel Kanunu (14.06.1973 tarih ve 1739 SK), **Resmi Gazete** (Sayı:14574, 24.06.1973).

Türk Milletinin bütün fertlerini,

İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

şeklinde belirtilmiştir.

Buna karşılık nüfusun ve işgücünün eğitim düzeylerine ilişkin istatistiklere göre, eğitim sisteminin “bireylere bir meslek kazandırma” amacını oldukça düşük düzeyde gerçekleştirebildiği görülmektedir. Öte yandan aynı Yasanın 14’üncü maddesinde yer alan planlılık ilkesi, eğitim sisteminin kalkınma planı hedeflerine uygun olarak örgütlenmesini gerektirmektedir. Buna göre:¹⁶

Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim - insangücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir.

Eğitim düzeylerine göre Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planının okullaşma oranı hedefleri ve bu hedeflerin gerçekleşme düzeyi incelendiğinde, plan hedeflerine ulaşamadığı görülmektedir. 1982 Anayasası’nda “ilköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur” denilmesine karşın, 1996 - 1997 öğretim yılında çağ nüfusunun % 11.1’i bu eğitimden yararlanamamıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretime ilişkin % 26.4’lük hedefe karşın, okullaşma oranı % 23.9 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri içinde sanayi ya da tarımın gelişmesi ile hiç bir ilgisi olmayan imam - hatip lisesi öğrenci sayısı 192.727’ye yükselmiştir.¹⁷

Nüfusun ve işgücünün eğitim durumu ve okullaşma oranlarına ilişkin veriler, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmakta yetersiz kaldığını göstermektedir. Türk Eğitim Sistemi’nin yasalarla kendisine gösterilmiş amaçlara ulaşamamasının çeşitli ne-

¹⁶ Aynı.

¹⁷ Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), **Milli Eğitim İle İlgili Bilgiler** (Ankara: Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yayını, 1997), s. 10 - 30.

denleri bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) göre eğitim sisteminin dıştan ve içten kaynaklanan sorunları şunlardır:¹⁸

Eğitim sistemimizi sistem dışından sarsan sorunların başında işsizlik gelmektedir. Aşırı iç göç, eğitim ile ekonominin hayati bağlantısının sağlanamaması, istihdam sorunları, kaynak yetersizliği diğer önemli sorunlardır.

Eğitim sistemimizin çeşitli iç sorunlarından başlıcaları, alana veya mesleğe yönelme düzeninin kurulamamış olması nedeniyle orta kademe mezunlarının hemen hepsini üniversite önüne yığan sistem yapısı, çeşitli nedenlerle nitelik standartlarının düşmesi, yükseköğretim kademesi ile koordinasyon eksiklikleri ve öğretmen istihdamındaki sorunlardır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın (1996 - 2000) Sosyal Gelişmeler Bölümü'nde eğitim sisteminin; sekiz yıllık temeleğitime geçilememesinden, eğitim sisteminin yapılanma ve işleyiş biçiminden, tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerindeki kuruluşların mesleki ve teknik eğitime yönelmeyişlerinden, eğitimde yönlendirme sisteminin yetersizliğinden, özel kesimin eğitim sürecine katılımı ve katkısının sınırlı kalmasından, meslek standartları ile sınav ve belgelendirme sisteminin kurulamayışından, altyapısı yeterince oluşturulmadan çok sayıda yeni yükseköğretim kurumunun açılmasından, nüfusun hızlı artışından ve nüfus sayımları arası dönemin on yıla çıkarılmış olmasından kaynaklanan sorunları olduğu vurgulanmaktadır.¹⁹

Varış (1990), eğitim programlarındaki düne dönüklüğü, sistemde dini okulların yaygınlaşması ile oluşan ikilemi, eğitim programı kavramının içeriğinin boşaltılmasını, eğitimde başarılı olmada yetenekten çok paranın etkili olmasını, öğretmenlik mesleğinin meslek olma niteliğini yitirmesini ve eğitim uygulamalarının bilimsel araştırma bulgularından yararlanmadan yapılmasını, sistemin önemli sorunları olarak değerlendirmektedir.²⁰

Eğitim sisteminin sorunları, sistem yaklaşımı içinde ele alındığında, girdilere, işleme sürecine, çıktıya, çevreye ve dönüte bağlı olarak sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmaya dayalı olarak da her bir sorunun nedenleri ve boyutları belirlenebilir.

¹⁸ MEB, **TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu** (Ankara: Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yayını, 1996), s. 4 - 5.

¹⁹ DPT, 1995, **Ön. ver.**, s. 12 - 13.

²⁰ Fatma Varış, "Milli Eğitimde Bir Kaç Kritik Sorun", **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1989**, (Cilt: 22, Sayı: 1, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990), s. 1 - 6.

Eğitim hizmeti üretiminde kullanılan temel girdilerden biri emektir. Eğitim sisteminin çeşitli kademelerinde öğretmen, yönetici, denetici, uzman ve diğer yardımcı işgörenler emek girdisini oluşturmaktadırlar. Her bir işgören grubu eğitim hizmeti üretiminde farklı bir işleve sahiptir. Bu işgören gruplarının üretim sürecine katılmamaları ya da yetersiz katılmaları eğitim hizmetinin sunumunda çeşitli sorunlara yol açabilmektedir.

En sık karşılaşılan sorun öğretmen sayısının yetersizliği olmakla birlikte, mevcut öğretmenlerin yeterli donanımına (bilgi, beceri) sahip olmaması en az birincisi kadar hatta ondan daha önemli bir sorundur. Öğretmenlerin nicel ve nitel anlamda yetersizlikleri eğitim hizmeti üretimini doğrudan aksatmakla (hatta durdurmakla) birlikte, diğer işgören gruplarının nicel ve nitel yetersizlikleri de eğitim üretimini dolaylı olarak aksatabilmektedir.

Eğitim üretiminde görev alan işgören gruplarından biri de eğitim uzmanlarıdır. Uzman, “bir bilim kolunda özel ve derin bilgisi olan kimse” olarak tanımlanmaktadır.²¹ Buna göre eğitim uzmanı, eğitim bilimleri alanlarından birinde “özel ve derin bilgisi olan kimse” olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre eğitim uzmanının eğitim hizmeti üretimindeki temel işlevi, sahip olduğu bilgiyi üretim sürecine aktarmak suretiyle sürecin işleyişine katkıda bulunmaktır. Uzmanın uzmanlık bilgisini üretim sürecine aktarabilmesi ise süreçte aktif bir rol almasına bağlıdır.

Türkiye’de eğitim üretiminde en büyük paya sahip olan kurum Milli Eğitim Bakanlığı’dır. 1992 tarih ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulan Bakanlık; merkez, taşra, yurt dışı örgütleri ile bağlı kuruluşlardan oluşmaktadır.²²

Milli Eğitim Bakanlığı’nda eğitim uzmanı istihdamı yalnızca Bakanlık merkez örgütünde yapılmaktadır. İl – ilçe milli eğitim müdürlükleri ile okul – kurum müdürlüklerinde eğitim uzmanı, Bakanlığın tüm birimlerinde ise eğitim uzman yar-

²¹ Türk Dil Kurumu (TDK), **Türkçe Sözlük** (Ankara: 1973), s. 819.

²² Milli Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (30.04.1992 tarih ve 3797 SK), **Resmi Gazete** (Sayı: 21226, 12.05.1992).

dımcısı kadroları bulunmamaktadır. Yaklaşık 4 bin işgörenin çalıştığı merkez örgütündeki kadrolu eğitim uzmanı sayısı 270 dolayındadır.

MEB’de eğitim uzmanı istihdamı 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın 68’inci maddesinin “b” bendine göre yapılmaktadır. Buna göre MEB merkez örgütünde, dört yıllık fakülte mezunu olan ve memuriyette 10 yıllık süreyi tamamlayan işgörenler uzmanlık kadrolarına atanabilmektedir. Uzman atamasında öğrenim ve çalışma süresi dışında; üst derecede boş kadro bulunması, uzman olarak atanacak adayın kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş olması ve sicil bakımından üst derecelere yükselebilecek nitelikte olması koşulları aranmaktadır. Bu koşullar arasında uzmanlık kadrosuna atanacak işgörenin uzmanlık bilgisine sahip olup olmadığına ilişkin herhangi bir koşul bulunmamaktadır. Bu durum uzmanlık kadrolarına atanan işgörenlerin nitelikleri konusunda önemli soru işaretleri oluşturmaktadır. Örneğin Bakanlık, mevcut uzmanları ile, uzun vadeli bir eğitim planı hazırlayamamakta, eğitim araştırmaları yapamamakta, eğitim projesi hazırlayamamakta ya da bir projeyi yürütememektedir. Bu işler için yabancı uzmanlardan, üniversitelerden, diğer kurumlardan (DPT gibi) ya da özel şirketlerden danışmanlık (uzmanlık) hizmeti satın alınmaktadır.

Âdem (1995), ulusal eğitimin gelişmesinin anahtarı olarak gördüğü eğitim uzmanlarının bilgi, deneyim ve yetenek açısından yetersiz olduklarını belirterek, Milli Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGP) ile “ulusal eğitimimizin Amerikalı ‘sözde uzman’lara teslim” edildiğini vurgulamaktadır.²³ 1990 yılında uygulanmaya başlanan MEGP’nin üç temel amacından biri “Milli Eğitim Bakanlığı’ndaki yönetim ve işletmecilik beceri ve uygulamalarını geliştirerek kaynak kullanımında daha ekonomik ve etkili olabilmeyi sağlamak”tır.²⁴ Projenin bu amacı Bakanlığın “yönetim ve işletmecilik beceri ve uygulamalarında” yetersiz olduğunun somut bir göstergesidir. Projede sağlanacak teknik hizmetler için sekiz milyon ABD Doları ayrılması planlanmıştır. Bu paranın bir kısmı MEB’de kadrolu olarak çalışmakta olan uzman ve yönetici personelin yurt dışında eğitimini sağlamak, bir kısmı da Bakanlığın kendi personeli tara-

²³ Mahmut Âdem, “Şu ‘Eğitim Uzmanları’na Bakın!”, *Cumhuriyet Gazetesi* (29.05.1995), s. 2.

²⁴ MEB, “Sürecin Yeniden Tasarlanması”, *Milli Eğitim Bakanlığı Semineri* (Ankara: Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, 1994), s. 65.

findan yapılamayan çeşitli araştırmaları ya da çalışmaları yaptırmak üzere yerli ve yabancı uzmanları çalıştırmak üzere kullanılmaktadır. Projede, 36 yabancı ve 28 yerli olmak üzere toplam 64 uzman çalıştırılması planlanmıştır.²⁵ Bu sayı MEB'in kadrolu uzman sayısının yaklaşık % 24.0'ü kadardır.

Özellikle dış kaynaklı projelerin uygulama aşamasında başvuru alan kurum dışından uzman çalıştırma yaklaşımı, bir takım uzmanlık hizmetlerinin sürekliliğini engellemektedir. Eğitim bir kamu hizmetidir ve kamu hizmetlerinde süreklilik esastır.²⁶ Ayrıca süreklilik, 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 9'uncu maddesinde milli eğitimin temel ilkeleri arasında yer almaktadır.

Eğitim hizmetinin yeterli bir biçimde sunulabilmesi için uzun bir hazırlık aşamasından geçilmesi gerekmektedir. Örneğin bir dersin işlenebilmesi için; öğrencilerin içinde öğrenim göreceği bina ve dersliğe, oturacakları sıralar ile diğer araç - gereçlere, öğrenilecek konuların belirlendiği bir programa, programı uygulayacak öğretmenlere, öğrenim görülecek yerin çevresel koşullarının (ısıtma vb.) hazırlanmasına, öğrencilerin öğrenmeye hazır olmalarına ve daha bir çok koşulun gerçekleştirilmesine gereksinim vardır. Bu koşulların her biri eğitim bilimlerinin çeşitli uzmanlık alanlarını ilgilendirmektedir. Okul binasının ve dersliklerin zamanında ve uygun olarak hazırlanması eğitim istatistiği ve eğitim planlaması, uygun araç - gereçlerin sağlanması eğitim teknolojisi, dersin programının hazırlanması eğitim programları ve öğretim ve öğrencilerin öğrenmeye hazır hale getirilmesi de öğrenme psikolojisinin çalışma alanlarına girmektedir.

Günümüzde insanlar eğitim sistemine neredeyse 3 yaşında katılmakta ve yaşamboyu sistemle etkileşmektedirler. Çünkü insanların eğitim gereksinimleri çeşitlenmiş ve artmıştır. Eğitim gereksinimleri yaş gruplarına, yerleşim yerine, cinsiyete, öğrenim durumuna, mesleğe ve daha bir çok değişkene göre farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma çerçevesinde toplumun eğitim gereksinimlerinin aksatılmadan karşılanması, her gereksinime uygun bir eğitim hizmeti sunmayı gerektirmektedir.

²⁵ Aynı., s. 67 - 68.

²⁶ Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), **Devlet Memurları El Kitabı** (Ankara: Yayın No: 220, 1987), s. 50, 51.

Bu koşullar altında yalnızca öğretmenlerin, toplumun eğitim gereksinimlerini karşılayabilmesi olanaklı değildir. Bu nedenle eğitim sistemi eğitim bilimleri alanında üretilen bilgileri kullanmak durumundadır. Bu bilgilerin kullanılması ise bu bilgilere sahip kişilerin yani eğitim uzmanlarının eğitim sisteminde istihdam edilmesi ile olanaklıdır.

Ancak Milli Eğitim Bakanlığı'nın tüm birimlerinde her işi öğretmenlere yaptırma geleneği, “meslekte esas öğretmenliktir” anlayışının da etkisiyle günümüzde de devam etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaşanan sorunların çoğu, “model kadar insan, yönetici kadar uzman ögesinin noksanlığından ileri gelmektedir”.²⁷ Bir örgütün amaçları önceden kararlaştırılır ve yönetim bu amaçları gerçekleştirmek için örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir.²⁸ Buradan hareketle Milli Eğitim Bakanlığı'nın önceden belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan madde ve insan kaynaklarının yetersiz olduğu ya da bunları yeterince iyi kullanamadığı ileri sürülebilir.

Öte yandan başta Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi olmak üzere bazı Eğitim Fakültelerinde lisans ya da lisansüstü düzeyde eğitim bilimleri alanlarında uzman ve uzman yardımcıları yetiştirilmektedir. Fakültelerin lisans programlarından her yıl yaklaşık 500 eğitim uzman yardımcısı mezun olmaktadır. Ancak mevcut yasal uygulama nedeni ile uzun yıllardır bu mezunların MEB'e uzman yardımcısı olarak girişleri olanaklı olmamıştır.

Bu durum bir yandan MEB'in yetişmiş uzmanlardan yararlanmamasına, bir yandan da bu uzmanları yetiştiren fakültelerin verimsizleşmesine yol açmaktadır. Bir eğitim kurumunun verimliliği, mezunların istihdam edildikleri alanların yetiştirilme amaçlarına uygunluğu ile oldukça ilişkilidir.

1739 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinde eğitim, insangücü – istihdam ilişkileri dikkate alınarak planlanır ve gerçekleştirilir denilmekte; 35'inci maddesinde öğrencileri toplumun yüksek seviyede insangücü gereksinimlerine göre yetiştirmek

²⁷ Ziya Bursalıoğlu, **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış** (Onbirinci Basım, Ankara: Pegem Yayınları, 1999), s. 57.

²⁸ Aynı., s. 14.

yükseköğretimin amaçları arasında sayılmaktadır. Yasanın 13'üncü maddesinde ise bilimsellik yani eğitimin bilimsel araştırma ve değerlendirmelere dayalı olarak yapılması Türk Milli Eğitiminin temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Ancak eğitim sisteminin iki alt sistemi olan üniversiteler ile MEB arasında eğitim uzmanının eğitimi ve istihdamı arasındaki denge halen kurulamadığı gibi bu konudaki uygulamaların bilimsel bir temele oturmuş olduğunu düşünmek de olanaklı değildir.

Ülkemizde eğitim uzmanlarının eğitimi ve istihdamı konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren yükseköğretim kurumlarının mezunlarını izleme yönünde, diğerleri de eğitim uzmanı yetiştirilmesi, istihdamı ya da istihdamcı kuruluşlarının durumu üzerine yapılmıştır. Araştırmalarda genel olarak; eğitim bilimleri mezunlarının istihdam durumları ve sorunları, MEB taşra örgütündeki uzmanlık alanları, Bakanlıkların APK birimlerinde uzman istihdamına ilişkin nicel ve nitel değişkenler, eğitim bilimleri öğrencilerinin istihdam beklentileri ve eğitim uzmanı yetiştirme sisteminin sorunlarını betimleyici bulgular elde edilmiştir.

Eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren yükseköğretim kurumları ile (en fazla sayıda) eğitim uzmanı istihdam eden MEB arasındaki eğitim - istihdam bağının kopukluğuna karşın konunun istihdam boyutu ile ilgili ayrıntılı bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Oysa özellikle yetiştirmenin planlanmasında ve tasarlanmasında piyasaya dönük analizlerin oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda ele alınan bu araştırmanın problemi, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin durum ve sorunlardır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında izlenen modeli, bu modelin sorunlarını belirlemek ve sorunların çözümüne dönük olarak, üst düzey yöneticilerin ve uzmanların görüşlerini almaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan eğitim uzmanlarının ve üst düzey yöneticilerin özellikleri nelerdir? Uzmanların belirlenen özelliklerine göre Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında izlenen model nasıldır?

2. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan eğitim uzmanlarına ve üst düzey yöneticilere göre, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısını;

- a. İşe alma (uzmanlık kadrolarına atama),
- b. Yükseltme,
- c. Ücretlendirme,
- d. Hizmetiçi eğitim,
- e. Örgütsel konum

konularında karşılaşılan sorunlar nelerdir? Bu sorunlara ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir fark var mıdır?

3. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan eğitim uzmanı ve üst düzey yöneticiler, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı eğitimi ve istihdamını hangi piyasa kuramı çerçevesinde algılamaktadırlar? Uzman ve yönetici algılarında anlamlı bir fark var mıdır?

4. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan eğitim uzmanlarının ve üst düzey yöneticilerin, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının istihdamına ilişkin olarak;

- a. İşe alma (uzmanlık kadrolarına atama),
- b. Yükseltme,
- c. Ücretlendirme,
- d. Hizmetiçi eğitim,
- e. Örgütsel konum

konularındaki önerileri nelerdir? Uzman ve yöneticilerin önerilerinde anlamlı bir fark var mıdır?

Önem

Türkiye’de eğitimin sürdürülmesindeki en büyük sorumluluk Milli Eğitim Bakanlığı’na aittir. Bu sorumluluk nedeni ile eğitim sisteminde karşılaşılan her türlü sorunun sorumlusu da Milli Eğitim Bakanlığı olarak görülmektedir. Türk eğitim yönetiminin merkeziyetçi yapısı gereği olarak bu, doğal bir durumdur. 3797 sayılı Yasa gereğince Milli Eğitim Bakanlığı, yurt içindeki tüm vatandaşlarının ve yurt dışındaki Türk vatandaşlarının eğitim hizmeti ile ilgili çalışmaları yapmakla görevlendirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın üstlendiği bu görevi yeterince yerine getirebilmesi yeterli kaynaklara sahip olmasına bağlıdır.

Eğitim bilimleri alanında yaşanan gelişmeler, alana ilişkin bilgileri sürekli olarak artırmaktadır. Bu bilgilere sahip olmak ise özel bir yetiştirmeyi gerektirmektedir. Türkiye’de 1964 yılından bu yana Ankara Üniversitesi Eğitim (Bilimleri) Fakültesi bu gerekliliğin sonucu olarak eğitim sistemine hizmet verecek uzman ve uzman yardımcıları yetiştirmektedir. Ancak MEB, mevcut yapısı ile eğitim sisteminin gereksinim duyduğu uzman ve uzman yardımcılarını istihdam etmemektedir.

Bu araştırma ile eğitim uzmanlarının istihdamında en büyük paya sahip olan MEB merkez örgütünde uzman istihdamına ilişkin çeşitli değişkenlerin ortaya konulmasının, eğitim uzmanı yetiştirme ve istihdam sisteminin yeniden düzenlenmesinde yararlı olacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş üst düzey yöneticiler Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde (bağımlı - bağımsız) daire başkanı, genel müdür yardımcısı, genel müdür, kurul başkanı ve Talim ve Terbiye Kurul üyesi olarak çalışanlar ile; uzmanlar ise eğitim, Araştırma Planlama ve Koordinasyon ve Talim ve Terbiye Kurul uzmanı olarak çalışanlar ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Araştırmada kullanılan kimi kavramların tanımları aşağıdadır:

Eğitim Uzmanı: Bu araştırmada eğitim uzmanı kavramı iki ayrı şekilde ele alınmıştır. Birincisi XI. Milli Eğitim Şûrası'nda yapılmış olan ve araştırmancının kavramsal çerçevesinde kullanılan tanım, ikincisi de anket uygulaması ile görüşlerine başvurulmuş işgörenleri belirlemek amacıyla kullanılan tanımdır. Buna göre;

1. Eğitim uzmanı, değişik sistemlerde, kurumlarda ve kademelerde öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede yönetmenlere, öğretmenlere, öğrencilere, velilere kılavuzluk ve yardım edecek nitelikte eğitim bilimlerinin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir.²⁹

2. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde Eğitim Uzmanı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon (APK) Uzmanı ve Talim ve Terbiye Kurul (TTK) Uzmanı kadrolarında çalışmakta olan işgörenler eğitim uzmanı olarak adlandırılmıştır.

Eğitim Uzman Yardımcısı: Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış olan mezunlar eğitim uzman yardımcısı olarak adlandırılmıştır.

Üst Düzey Yönetici: MEB merkez örgütünde (bağımlı - bağımsız) Daire Başkanı, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür, Kurul Başkanı ve Talim ve Terbiye Kurul Üyesi kadrolarında çalışmakta olan işgörenler üst düzey yönetici olarak adlandırılmıştır.

²⁹ MEB, XI. Milli Eğitim Şûrası 8 - 11 Haziran 1982 (İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1991), s. 108.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm, araştırmanın problemini destekleyen ve konu için genel bir çerçeve çizen, alana ilişkin kavramsal bilgilerin yer aldığı İlgili Alanyazın ile alanla ilgili olarak daha önce yapılmış olan bilimsel araştırmaların özetlendiği İlgili Araştırmalar kısımlarından oluşmaktadır.

İlgili Alanyazın

Bu başlık altında Türkiye’de eğitim uzmanlığının gelişimi, eğitimde uzmanlık alanları, eğitim uzmanı yetiştirme ve istihdam düzeni ile uzman istihdamında karşılaşılan sorunlar ele alınmaktadır.

İlkçağda basit birtakım işlerin paylaşılması şeklinde ortaya çıkan uzmanlaşma kavramı, günümüzde işlerin çeşitlenmesi, güçleşmesi ve gerektirdiği yetiştirme düzeyinin artması gibi nedenlerle daha karmaşık bir duruma gelmiştir. İşlerde ve mesleklerde meydana gelen gelişmeler, eğitim sisteminin bireylere kazandırması gereken yeterliklerin ve iş piyasasında geçerli meslek standartlarının belirlenmesi amacıyla, meslek tanımlarının hazırlanmasına gereksinim doğurmuştur. Bu bağlamda İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun, 1983 ve 1986 yıllarında yayınladığı Türk Meslekler Sözlüğü adlı iki ayrı çalışmada meslekler on ana kümede toplanmış ve 2.070 mesleğin kodları ve tanımları verilmiştir. Türk Meslekler Sözlüğü’nün ana kümelere göre meslekler sınıflaması şu şekildedir:³⁰

Kod No	Unvan
0/1	Profesyonel, teknik ve ilgili personel
2	Üst düzey yöneticileri, üretim yöneticileri ve başka yerde sınıflandırılmamış yöneticiler
3	Büro işleri ile ilgili personel
4	Satış işçileri
5	Hizmet işçileri
6	Hayvan yetiştiricileri, tarım ve orman işçileri, bahkçılar ve avcılar
7/8/9	Üretim ve ilgili işçiler, taşıma teçhizat operatörleri ve işçileri

³⁰ İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü (İİBK), **Türk Meslekler Sözlüğü Ana Grup 0/1 - 2 - 3 - 4 - 6 Kod Unvan ve Tarifler** (Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1986), s. III, V.

Profesyonel, teknik ve ilgili personel kümesinde çalışanlar, 18 alt kümeye ayrılarak tanımlanmıştır. Profesyonel, teknik ve ilgili personel kümesinde çalışanların genel tanımı şu şekilde yapılmıştır:³¹

Bu ana grupta çalışanlar, endüstriyel, sosyal, ekonomik, teknolojik ve çeşitli problemlerin çözümünde bilimsel bilgilerin doğrultusunda uygulama ve araştırma yaparlar, fizik, doğa bilimleri, mühendislik, hukuk, tıp, din, eğitim, edebiyat, sanat, eğlence ve spor gibi alanlarda mesleki, teknik, artistik ve ilgili faaliyetlerde bulunurlar.

Profesyonel, teknik ve ilgili personel kümesinin alt kümelerinden biri öğretmenler alt kümesidir. Öğretmenler alt kümesinin ortak tanımında ise, “bu tali grupta çalışanlar, üniversite ve yükseköğretim, ortaöğretim, ilköğretim, okulöncesi öğretim, özel eğitim ve diğer eğitim merkezlerinde öğrencilere ders verir, okullarda öğretmenlik faaliyetlerini organize eder ve yönetirler” denilmektedir.³² Öğretmenler alt kümesi kendi içinde altı ünite kümesine ayrılmıştır. Bu kümeler şunlardır:³³

Kod No	Unvan
1 - 31	Üniversite ve yükseköğretim öğretim üyeleri
1 - 32	Ortaöğretim öğretmenleri
1 - 33	İlkokul öğretmenleri
1 - 34	Anaokulu öğretmenleri
1 - 35	Özel eğitim öğretmenleri
1 - 39	Başka yerde sınıflandırılmamış öğretmenler

Bu çalışmada eğitim uzmanları “başka yerde sınıflandırılmamış öğretmenler” ünite kümesi içinde gösterilmiştir. Başka yerde sınıflandırılmamış öğretmenler ünite kümesinin tanımı şu şekildedir:³⁴

Bu ünite grubuna dahil kimseler, öğretim metotları danışmanlığı ve diğer öğrenim yardımcılığı uzmanlığı, Başöğretmenlik, Okul Müfettişliği, Eğitim Uzmanlığı ve Özel Eğitim Uzmanlığı gibi başka yerde sınıflandırılmamış öğretmenlik ile ilgili diğer görevleri yaparlar.

Eğitim Uzmanı Tanımı

Görüldüğü gibi eğitim uzmanlığı Türk Meslekler Sözlüğü’nde başlı başına bir meslek olarak yer almamaktadır. Bu durum, eğitim uzmanlığının Türkiye’de halen bir meslek olarak kabul edilmediğinin göstergelerinden birisidir. Ayrıca yukarıda

³¹ Aynı., s. VI.

³² Aynı., s. 62.

³³ Aynı.

verilmiş olan tanım bazı yanlışlıklar içermektedir. Örneğin, eğitim uzmanlığı ve özel eğitim uzmanlığı iki ayrı uzmanlık alanı gibi gösterilmektedir. Oysa ki eğitim uzmanlığı kavramı, eğitim bilimleri alanındaki tüm uzmanlıkları kapsayan genel bir kavramdır. 8 - 11 Haziran 1982 tarihleri arasında toplanan Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda yapılmış olan tanım da bu görüşü destekler biçimdedir.³⁵

Eğitim uzmanı, değişik sistemlerde, kurumlarda ve kademelerde öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede yönetmenlere, öğretmenlere, öğrencilere, velilere kılavuzluk ve yardım edecek nitelikte eğitim bilimlerinin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir.

Eğitim uzmanı tanımı, eğitim uzmanının sistemdeki yerini ve gerekliliğini belirlemek açısından önem kazanmaktadır. Ancak eğitim uzmanının eğitim sistemi içindeki yeri açısından ortaya konulan yaklaşımlarda bazı farklılıklar bulunmaktadır. Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda yapılan tanıma göre, öğretmen ve yöneticiler dışında kalan ve eğitim bilimlerinin bir alanında yetişmiş olan işgörenler eğitim uzmanı olarak nitelendirilmektedir. Buna göre eğitim deneticileri (müfettiş) de eğitim uzmanları arasında sayılmaktadır. Öte yandan Alkan (1984), eğitim alanında çalışan işgörenleri işlevleri açısından öğretim, yönetim, denetim, uzmanlık ve diğer hizmetler olmak üzere beş kümeye ayırmaktadır.³⁶ Burada ise eğitim deneticileri, eğitim uzmanları dışında kalmaktadır.

Konuyla ilgili yasal metinler ya da bilimsel yayınlar incelendiğinde, eğitim sisteminde çalışan işgörenlerin türleri konusunda ortak bir anlayışın oluşmadığı görülmektedir. Bu görüş ayrılığından en fazla etkilenen işgören kümesi ise eğitim uzmanlarıdır. Çünkü öğretmenlik, deneticilik ve yöneticiliğin eğitim sistemi için önemi ve gerekliliği konusunda genel bir görüş birliğine ulaşılmış ve bu, istihdam politikasına yansımış iken, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamı belli bir sisteme kavuşturulamamıştır.

³⁴ Aynı., s. 82.

³⁵ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 108.

³⁶ Cevat Alkan, "Eğitimde İşgören Yetiştirme", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 33.

Sistemin Eğitim Uzmanı Gereksinimi

Mevcut ya da üzerinde anlaşılmış bir uzman tanımı tam olarak yapılamasa bile, giderek eğitim örgütlerinde eğitim uzmanına olan gereksinmenin arttığı görülmektedir. Bu gereksinmenin artışını sağlayan etkenler şu şekilde sıralanabilir:

1. Türkiye’de Cumhuriyet dönemi boyunca eğitim sisteminde sayısal olarak önemli gelişmeler gerçekleştirilmiştir. Artık sistem kaynak kullanımı açısından niteliğe de yatırım yapmayı gerektirmektedir. Son yıllarda “eğitimde reform” adı altında gerçekleştirilen bir takım projeler bunun en somut örneğidir. Bu projelerde belirtilen ortak amaç, eğitimin etkili, verimli ve çağdaş bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Etkili ve verimli bir eğitim sistemi, nitelikli öğretmen, yönetici ve deneticiler yanında çeşitli alanlarda yetişmiş eğitim uzmanlarını gerektirmektedir.³⁷

2. Sorun çözme yöntemlerinde sağlanan gelişmeler sonucunda, yönetimin çağdaş karar alma yaklaşımının bilimsel araştırmalara dayalı olması zorunluluk haline gelmiştir.³⁸ Eğitim sisteminin bilimsel araştırmalara dayalı kararlar alabilmesi için, bu araştırmaları yapabilecek yeterlikte uzmanlara gereksinmesi vardır. “Çünkü çağımızın eğitim sorunları karşısında öğretmen yalnız başına güçsüz kalmaktadır”.³⁹

3. Türkiye’de özellikle Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nin kuruluşu ile birlikte eğitim bilimleri alanında meydana gelen gelişmeler, eğitimde yeni yöntem ve bakış açılarının oluşmasına neden olmuştur. 1974 - 1989 yılları arasındaki 15 yılda yalnız Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde 80 doktora ve 385 yüksek lisans tezi yapılmıştır.⁴⁰ “Eğitimin dayandığı teorilere uygun olarak,

³⁷ Hıfzı Doğan, “Eğitim Uzmanlığı ve Eğitim Sistemi İçindeki Yeri”; Latif Çakıcı, “Açış Konuşması”; Leyla Küçükahmet, “Lisans Düzeyinde Eğitim Elemanı Yetiştirmede Uygulanan Modeller ve Sorunlar (Mezunları İzleme Yaklaşımı)”; A. Sudi Bülbül, “Eğitim Uzmanlarının Eğitimi”; **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 98; 39; 108.

³⁸ Niyazi Karasar, “Araştırma Kültürü Türk Araştırma, Bilim, Teknoloji ve Eğitim Politikalarının Kanayan Yarası”, **Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi 24 - 28 Eylül 1990 Bildiriler III: Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi** (Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1993), s. 69.

³⁹ İ. Ethem Başaran, “Türkiye’nin Eğitim Uzmanı Gerekmesi ve Bu Konuda İstihdam Sorunları”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 126.

⁴⁰ Saffet Bilhan ve diğerleri, “1965 - 1989 Tarihleri Arasında Yapılmış Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Tanıtımı”, **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1989** (Cilt: 22, Sayı: 2, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990), s. 849 - 892.

eğitim amaçlarını saptamayı ve bunlara uygun olarak nelerin, nasıl ve hangi ortamlarda verilmesi gerektiğini inceleyen bir uzmanlık alanı” olarak tanımlanan eğitim bilimlerinin ürettiği bilgilerin uygulamaya aktarılması için eğitim uzmanlarına gereksinim duyulmaktadır.⁴¹

4. Türkiye’de toplumsal yapı çok hızlı bir değişim süreci içindedir. Bu hızlı değişim, temel hizmet alanı toplum olan eğitim sisteminin sunmakta olduğu hizmetlerin niteliğini ve niceliğini değiştirmektedir. Türkiye’nin tarıma dayalı ekonomiden sanayiye dayalı ekonomiye ve toplum yapısına geçişi; bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler sonucunda yetiştirilmesi gereken insangücü niteliklerinin çeşitlenmesi; çalışan kadın sayısının artması ile birlikte eğitime başlama yaşının öne alınması ve giderek eğitim süresinin uzaması ve öğrencinin okulda geçirdiği zamanın artması; piyasada ve üretim yöntemlerinde meydana gelen değişimler sonucunda bireylerin yaşamboyu eğitim gereksinimlerinin artması ve çeşitlenmesi eğitim hizmetinin daha güç ve karmaşık bir iş haline gelmesine yol açmıştır. Böylece, toplumsal yapıda meydana gelen değişimleri izleyerek eğitim sisteminin zamanında ve yerinde, gerekli önlemleri alması önemli bir görev haline gelmiştir. Bu görev ise sistemde eğitim uzmanına olan gereksinmeyi artırmıştır.⁴²

5. Türk Milli Eğitimi’nin temel ilkelerinden biri olan “ferdin ve toplumun ihtiyaçları” ilkesi, eğitim hizmetlerinin bireylerin ve toplumun istek, yetenek ve gereksinimlerine göre düzenlenmesini gerektirmektedir.⁴³ Bireysel eğitim istemi “bireyin belli bir konu ile ilgili olarak belli bir düzeyde, belli bir eğitim kurumuna devam edebilme olanağı”⁴⁴, toplumsal eğitim istemi ise “bireysel eğitim taleplerinin toplamı”⁴⁵ olarak tanımlanmaktadır. Bireysel eğitim istemini etkileyen etkenler, kişisel, ekonomik, sosyo - kültürel ve kurumsal olarak sınıflandırılabilir. ⁴⁶ Bireysel eğitim istemini etkileyen etkenlerin çeşitliliği ve hızlı nüfus artışı sonucunda eğitim sisteminin daha fazla sayıda bireye hizmet sunmasının gerekmesi, ferdin ve top-

⁴¹ Mehmet A. Kısakürek, “Eğitim Bilimlerinin Niteliği”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 2 - 3.

⁴² Doğan, **Ön. ver.**, s. 93 - 96.

⁴³ Milli Eğitim Temel Kanunu, **Ön. ver.**, Madde 5.

⁴⁴ Âdem, 1993, **Ön. ver.**, s. 92.

⁴⁵ Ünal, 1996, **Ön. ver.**, s. 137.

lumun gereksinimleri ilkesini benimsemiş olan sistemin hizmetlerinde çeşitlenmeye yol açmaktadır. Bu çeşitlenme değişik tür ve düzeylerde örgün ve yaygın eğitim hizmetlerini gerektirdiği gibi, farklı özelliklere sahip bireylerin bir araya geldiği aynı tür okullar içinde de yeni hizmetlerin sunumunu zorunlu hale getirmiştir.⁴⁷ Çeşitlenen bu hizmetlerin tamamının öğretmenler tarafından karşılanması olanaklı değildir. Bu nedenle eğitim sisteminin sunması gereken öğretim dışındaki eğitim hizmetlerinin, eğitim uzmanları tarafından yürütülmesi gereği ortaya çıkmıştır.

Tüm bu gerekçelerle gerekliliği giderek artan eğitim uzmanlığının sistemdeki işlevleri de artmakta ve hem eğitim bilimlerinde yaşanan gelişmelerin, hem de sistemdeki görev ve işlev çeşitlenmesinin etkisiyle, eğitim uzmanlığı içinde farklı alt uzmanlıklar oluşmaktadır. Bu durumun en önemli nedeni, toplumsal bilimlerin tümünde olduğu gibi eğitim bilimlerinde de çok hızlı gelişmeler olmasıdır. Bu hızlı gelişmeler sonucunda sürekli yeni bilgiler ortaya çıkmakta ve bir kişinin belli bir bilim alanının tüm bilgilerine sahip olması ve değişimi izlemesi olanaksız hale gelmektedir. Böylece bilim dalının dar bir alanında çalışan bir kimse, o kısımdaki kuram ve uygulamayı bir arada yürütmek zorunda kalmaktadır.⁴⁸

Eğitimde Uzmanlık Alanları

1982 yılında toplanan Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda, Onuncu Milli Eğitim Şûrası'nda benimsenen sistemin etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için çeşitli alanlarda yetişmiş uzmanların istihdam edilmesi gerektiği yönünde karar alınmış ve eğitim sisteminin gereksinim duyduğu uzmanlık alanları saptanmıştır. Bu Şûra'da belirtilen uzmanlık alanları ve uzmanlıklara verilen adlar ÇİZELGE 1'de görülmektedir.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda, uzmanın tanımı, görevleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nda istihdam edilmek üzere yetiştirilmesi gereken uzman sayısı, uzmanın eğitimi için önerilen model, öğrencilik koşulları, öğretmenlerin uzmanlığa geçişi, eğitim uzmanlarını yetiştirecek kaynaklar, eğitim uzmanlarının istihdam koşulları ve

⁴⁶ Aynı, s. 142.

⁴⁷ Doğan, **Ön. ver.**, s. 98.

⁴⁸ Aynı, s. 97 - 98.

yetiştirilmenin planlanması için öneriler her bir uzmanlık için ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir.⁴⁹

ÇİZELGE 1
ONBİRİNCİ MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA BELİRLELEN
EĞİTİMDE UZMANLIK ALANLARI ve UZMANLIKLARIN ADLARI

Uzmanlık Alanı	Uzmanlığa Verilen Ad
1. Eğitim Yönetimi	Eğitim Yönetmeni
2. Eğitim Denetimi	Eğitim Denetmeni (Müfettiş)
3. Eğitim Planlaması	Eğitim Planlaması Uzmanı
4. Eğitimde Rehberlik	Okul Danışmanı
5. Eğitimde Program Geliştirme	Program Geliştirme Uzmanı
6. Özel Eğitim	Özel Eğitim Uzmanı
7. Eğitim Teknolojisi	Eğitim Teknolojisi Uzmanı
8. Beslenme Eğitimi	Beslenme Eğitimi Uzmanı
9. Halk Eğitimi	Halk Eğitimi Uzmanı
10. Eğitimde Ölçme, Değerlendirme ve Yöneltilme	Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı
11. Mesleki ve Teknik Eğitim *	Okul İşyeri İlişkileri Uzmanı
12. Okul Kütüphaneciliği *	Okul Kütüphaneciliği Uzmanı

* 11 ve 12. uzmanlık alanları ve uzmanlık adları karar metninde bulunmamakta, Eğitim Uzmanlarının Eğitimi Komisyonu'nun divan başkanlığına sunduğu raporda bulunmaktadır.
MEB, XI. Milli Eğitim Şûrası 8 - 11 Haziran 1982 (İstanbul: 1991), s. 109, 329.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nın eğitim uzmanı tanımı içinde eğitim uzmanının “öğretmen ve yöneticilere yardımcı olma görevi” vurgulanmaktadır. Fakat aynı Şûra'da eğitim yöneticileri ve işlevleri açısından eğitim uzmanlarından farklı bir işgören kümesi olan eğitim deneticileri de eğitim uzmanları arasında sayılmıştır. Bu durumda akademik bir nitelikleme olarak veya bir kadro adı olarak uzmanlık kavramının ayrı ayrı tanımlanması gerekmektedir.

Eğitim yönetimi ve eğitim denetimi, eğitim bilimlerinin birer alt dalı olduklarından, bu alanlarda yüksek lisans eğitimi yapmış olanlar bilim uzmanı olarak adlandırılmaktadırlar. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitim yöneticiliği kadrolarında bulunanlar, yönettikleri kurum (okul, merkez gibi) ve bulundukları yöneticilik kademesine (şube müdürü, genel müdür gibi) göre çeşitli adlar almaktadırlar. Öte yandan,

⁴⁹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 109 - 112.

eğitim deneticisi olarak çalışanlar da “ilköğretim müfettişi” ya da “bakanlık müfettişi” olarak adlandırılmaktadırlar. Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’na göre eğitim yöneticisi ya da deneticisi olmak için “uzmanlaşmak” yani yüksek lisans yapmak gerekmektedir. Yüksek lisans yapıldığında da akademik bir unvan olan “eğitim bilimi uzmanı” unvanı alınmaktadır. Ancak, eğitim sistemi içinde bu işgörenlere eğitim uzmanı demek doğru olmamaktadır. Çünkü, eğitim uzmanı adı, eğitim sisteminin çeşitli birimlerinde (okul, halk eğitim merkezi, merkez örgütü gibi), öğretim, yönetim ve denetim dışındaki eğitimle ilgili çalışmaları yapanların bulundukları kadrolara verilen bir unvandır. Eğitim uzmanı kadrolarında çalışanların, görevlerini yerine getirebilmeleri için, “eğitim bilimi uzmanı” olmaları yani yüksek lisans yapmaları gerekmektedir. Buna göre, eğitim yöneticisi, eğitim deneticisi ya da eğitim uzmanı olarak çalışan işgörenlerdeki ortak özellik, bu göreve gelmek için “eğitim bilimi uzmanı” olma koşuludur.

Öte yandan beslenme eğitimi, okul kütüphaneciliği ve okul işyeri ilişkileri uzmanlarının, eğitim uzmanı tanımı ve eğitim bilimleri açısından tartışılması gerekmektedir. Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda yapılmış olan eğitim uzmanı tanımında eğitim uzmanı için “eğitim bilimlerinin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişi” denilmektedir. Buna göre, bir işgörenin eğitim uzmanı sayılabilmesi için öncelikle eğitim bilimlerinin alt dallarından birinde lisansüstü eğitim yapmış olması gerekmektedir. Ancak, Türkiye’de eğitim bilimleri alanlarında lisansüstü eğitim yapan Eğitim Fakültelerinin hiçbirinde beslenme eğitimi, okul kütüphaneciliği ya da okul işyeri ilişkileri adlarında bölümler ya da programlar bulunmamaktadır. Kütüphane bulunan okul ve kurumlarda kütüphane görevlisine, kahvaltı ya da yemek verilen okul ve kurumlarda beslenme uzmanına gereklilik vardır. Ancak, bu işgörenlere eğitim uzmanı demek doğru olmamaktadır. Çünkü Milli Eğitim Bakanlığı dışındaki çeşitli kurumlarda da kütüphaneci ya da beslenme uzmanı çalışmaktadır ve bunlara eğitim uzmanı denilmemektedir. Bir işgören, sırf Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışıyor diye eğitim uzmanı olarak adlandırılmamalıdır. Öte yandan okul işyeri ilişkileri uzmanı olarak adlandırılan ve Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda Eğitim Uzmanlarının Eğitimi Komisyonunun bir önerisi olarak yer alan bu uzmanlık, açık bir şekilde tanımlanmamıştır. Ancak bu uzmanlığın ortaöğretim düzeyli mesleki ve tek-

nik eğitim için düşünüldüğü anlaşılmaktadır. Türkiye’de lisansüstü eğitim düzeyinde böyle bir uzmanlık alanının eğitimi verilmemekle birlikte, konunun tartışılması ve araştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda ayrı bir uzmanlık alanı olarak yer almayan hizmetiçi eğitim alanında, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nin lisans ve lisansüstü programlarında dersler okutulmakta ve birçok Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunu çeşitli kurumların eğitim birimlerinde hizmetiçi eğitim uzmanı olarak çalışmaktadırlar.⁵⁰ Bu nedenle hizmetiçi eğitim, eğitimde uzmanlık alanlarından biri olarak görülebilir.

Buraya kadar yapılan tartışmalara göre, eğitim yönetimi, eğitim denetimi, beslenme eğitimi, mesleki ve teknik eğitim ve okul kütüphaneciliği alanları eğitim uzmanlığı alanlarının dışında kabul edilebilir. Eğitim bilimlerinin alt disiplinleri bağlamında bu çalışmada ele alınan eğitimde uzmanlık alanları şunlardır: Eğitim planlaması, eğitimde rehberlik, eğitimde program geliştirme, özel eğitim, eğitim teknolojisi, halk eğitimi, eğitimde ölçme ve değerlendirme ve hizmetiçi eğitimidir.

Eğitim Planlaması

Eğitim planlaması politik ve ekonomik gerçekleri, eğitim dizgesinin büyüme gizilgücünü, böylece dizgenin hizmetinde olduğu ülkenin ve öğrencilerin gereksinimlerini dikkate alarak buna ilişkin politikayı, öncelikleri, dizgenin maliyetini saptamak amacıyla yapılan kestirme girişimleridir.⁵¹

Eğitim sistemlerindeki gelişmelerin ve eğitim yatırımlarının planlamasına ve bunlarla toplumsal, ekonomik, siyasal, kültürel amaçlar ve gelişmeler arasında bir uyum sağlanmasına olan ihtiyaç, günümüzde “eğitim planlaması ve ekonomisi” uzmanlık alanının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Planlama bir yönetim süreci olmakla birlikte, günümüzde, planlama işlevleri, bir yöneticinin uzmanlık alanının dışına taşmıştır.⁵²

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda “Değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini planlamaya yeterli olacak nitelikte yetişmiş uzman” şeklinde tanımlanan eğitim planlaması uzmanının görevleri ise şunlardır:⁵³

⁵⁰ Haydar Taymaz, “Hizmet İçi Eğitim Elemanı Yetiştirme”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 69.

⁵¹ Mahmut Âdem, **Eğitim Planlaması** (Genişletilmiş Üçüncü Bası, Ankara: 1997), s. 33.

⁵² Bülül, **Ön. ver.**, s. 111.

⁵³ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 119 - 120, 328.

Eğitim planlaması uzmanı;

a. Değişik eğitim kurumlarında ve kademelerinde eğitim programları için gereken ortamın; öğrenci hizmetlerinin; işgören (personel) hizmetlerinin; bütçe hizmetlerinin; eğitim bina, araç ve gereçlerinin planlamasını yapar.

b. Özellikle makro düzeyde Milli Eğitimin temel hedefleri ile Ülkemizin ekonomik ve toplumsal kalkınmasında nicel ve nitel olarak gereksinme duyduğu insangücünün uzlaştırılmasına çalışır.

c. Eğitim planlamasını yaptığı kurum veya kademenin yönetsel ve eğitsel amaçlarını gerçekleştirmek için ekonomik olanakların, insangücünün ve diğer kaynakların en etkili biçimde işe koşulmasına ve ekonomi kurallarına göre işlemesine hizmet eder.

d. Eğitim planlamasına gereken teknikleri, bilimsel verileri ve olanakları etkin biçimde kullanır.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek eğitim planlaması uzman ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır:⁵⁴

- a. İlin kısa ve uzun vadeli eğitim planları ve icra programlarını hazırlamak.
- b. Eğitim ve öğretim ihtiyaçlarıyla ilgili istatistikleri toplamak.
- c. Okul yapımı ile ilgili hazırlıkları planlamak.
- d. Öğrencileri Okullara Yönelme ve Yerleştirme Komitesinin çalışmalarını kolaylaştırmak ve ön çalışmalara katılmak.
- e. Okulsuz köyler ve bölgelerde okullar, sınıf ve kurslar planlamak, Halk Dershaneleri ve Okuma Odaları ile ilgili hususlarda ilgililerle işbirliği yapmak.
- f. İlköğretim Kurulunun eğitim planı ve ilgili çalışmalarına yardımcı olmak.
- g. Okul - Aile Birlikleri, Okul Koruma Dernekleri ile diğer yardım kurumlarının eğitim ve öğretim teşebbüslerini ve yardımlarını tespit etmek ve bunları değerlendirmek.
- h. İldeki ilk ve orta dereceli okulların öğretmen ihtiyacını tespit etmek.
- ı. İlkokullardan mezun olan öğrencilerin diğer okullara dağılım oranlarını ve bu okullar arasındaki öğrenci geçişlerini tespit etmek.
- j. İlk ve orta dereceli okullarda öğrenci artışını tespit etmek ve gerekli tedbirleri almak.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrasına göre gereksinilen eğitim planlaması uzmanı sayısı; bakanlık merkezine 50, il milli eğitim müdürlüklerine 70, ilçe milli eğitim müdürlüklerine 650 ve diğer kesimlere 300 olmak üzere toplam 1.070'tir.⁵⁵ Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nın yapıldığı 1982 yılından bu yana geçen 17 yılda hem eğitim planlaması uzmanlarının çalışmaları gereken örgütlerin, hem de hizmet sunulacak öğrenci kitlesinin sayısı artmıştır. Bu nedenle günümüzde gerekli eğitim planlaması uzmanı sayısının daha fazla olduğu savunulabilir.

⁵⁴ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, **Resmi Gazete** (Sayı: 13717, 08.01.1971)

⁵⁵ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 120, 328.

Eğitimde Rehberlik

Rehberlik uzmanı açısından rehberlik, “Psikolojik Danışma ile beraber, okulda başarı ve akademik gelişme, kişisel, toplumsal ilişkiler, eğitsel ve mesleki yönelme, hazırlanma alanlarında bireysel veya grup olarak öğrencilere gereksinimlerini gidermelerinde, sorunlarını çözmelerinde sağlanan yardım” olarak görülmektedir.⁵⁶

Yirminci yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri’nde çeşitli sosyal, politik ve kültürel değişimlerin etkisiyle ve bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan rehberlik alanı, ülkemizde Sekizinci Milli Eğitim Şûrasında alınan kararlar sonucunda ortaöğretimin yeniden düzenlenmesine bağlı olarak önem kazanmaya başlamıştır.⁵⁷ Ortaöğretimde meydana gelen yenileşme hareketleri, program çeşitlenmesine yol açmış ve öğrencilerin yönelecekleri programların belirlenmesi için de onların daha iyi ve derinliğine tanınması gereğini doğurmuştur. “Bu da okullarda psikolojik hizmetlere gereksinim duyulmasına yol açmıştır”.⁵⁸

“Her düzeydeki eğitim kurumlarında, öğrencilerin eğitim programı, meslek seçimi ve uyum sorunlarını çözmelerine yardım eden, öğretmen ve ana babalara yol gösteren bir uzman” olan okul danışmanının görevleri ise şunlardır:⁵⁹

Okul danışmanı,

- a. Öğrencilerin sahip oldukları gizli güçleri, gereksinimleri, beklentileri konusunda bilinçlenmelerine; iş ve eğitim olanaklarından haberdar olmalarına; kendilerini toplumun beklentileri doğrultusunda gerçekleştirmelerini sağlayacak kararlar vermelerine yardımcı olur.
- b. Öğrencilerin bireysel özelliklerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde saptamak amacı ile çeşitli psikolojik ölçme araçları uygular; ölçme sonuçlarını öğrencilere bireysel olarak yorumlar.
- c. Eğitim ve iş olanakları hakkında güncel, ayrıntılı bilgi toplar; bunları öğrencilere duyurur.
- d. Öğrencilerin sorunlarının kaynağını bulmalarına, sorunlarını uygun yollarla çözmelerine yardımcı olmak için bireysel veya grupla psikolojik danışma yöntemlerini uygular.
- e. Öğretmenlerin, yönetmenlerin, öğrenci velilerinin öğrencilerle ilgili sorunlarını çözmelerine yardım eder.

⁵⁶ Süleyman Çetin Özoğlu, **Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma** (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 181, 1997), s. 24.

⁵⁷ Füsün Akkoyun, “Danışma Psikolojisinin Dünü, Bugünü ve Geleceği”, **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1990** (Cilt: 23, Sayı: 2, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991), s. 419, 422.

⁵⁸ Yıldız Kuzgun, “Okul Danışmanlığı”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 115.

⁵⁹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 121, 329.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek okul psikoloğu ve rehberlik uzman ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır:⁶⁰

Okul psikoloğu hizmetleriyle görevli eğitim uzmanının görevleri:

- a. İl dahilinde ilk ve orta dereceli okullarda öğretmenlerin ve idarecilerin problemleri görüşüğü çocukları inceleyip, gereken tedbirleri almak.
- b. İl dahilinde kurulması öngörülen Rehberlik ve Araştırma Merkezinin hazırlık çalışmalarını yapmak.
- c. İl dahilinde ilk ve orta dereceli okullarda öğrencilerin şahsi problemlerini incelemek ve yaygın görülen problemler hakkında öğrencileri, velileri, öğretmenleri ve yöneticileri koruyucu ruh sağlığı yönünden aydınlatmak, gerekirse kurslar, konferanslar ve benzeri yollarla ilgilileri uyarmak.
- d. Gereken hallerde Büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

Rehberlik hizmetleriyle görevli eğitim uzmanının görevleri:

- a. İl dahilindeki çeşitli okullarda öğrencilerin başarı durumlarına ilişkin incelemeler yapmak.
- b. Öğretmenler ile öğrencilerin veya öğrenci velilerinin ihtiyaç duydukları rehberlik alanlarında çeşitli (test projektif teknik vb.) uygulamalar yapmak.
- c. Rehberlik ve Araştırma Merkezi çalışmaları ile ilgilenmek.
- d. Okullardaki rehberlik servisleri ve sınıf öğretmenleriyle öğrenciler hakkında bilgi toplama teknikleri ve toplanan bilgilerin dosyalanması yönünden birlikte çalışmak.
- e. İlde mesleki rehberlik yönünden çalışmalarda bulunmak ve varsa Rehberlik ve Araştırma Merkezinin işbirliği ile fertlere ve gruplara mesleki rehberlikte bulunmak.
- f. İlde kurulması öngörülen Rehberlik ve Araştırma Merkezinin hazırlık çalışmalarını yapmak.
- g. İl Milli Eğitim Disiplin Kuruluna ve Okul Disiplin Kurullarına gelen olayları sebep ve sonuçları bakımından araştırmak ve bu konularda ilgililerle işbirliği yapmak.
- h. Gereken hallerde büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda her 750 - 1.000 öğrenciye bir okul danışmanı gerektiği düşünüldükçe; okulöncesi ve temeleğitime 5.000, ortaöğretime 1.500, yükseköğretime 200 ve bakanlık merkezine 20 olmak üzere toplam 6.720 okul danışmanı gerektiği belirtilmiştir.⁶¹

⁶⁰ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, **Ön. ver.**

⁶¹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 122.

Eğitimde Program Geliştirme

Bugünkü eğitimde öğrenme, “davranış değişmesi”; eğitim ise, “yetiştirilen bireylere kendi yaşantıları yoluyla toplumun istediği davranışları kazandırma” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu şekilde tanımlanan bir eğitimin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi sürecine “program geliştirme” denilmektedir.⁶²

Program geliştirme, planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarından oluşan ve her bir aşamada çeşitli uzmanların görev aldığı bir süreçtir. Program geliştirmenin planlama aşamasında program geliştirme uzmanının başkanlığında, programı geliştirilecek konunun alan uzmanı, eğitim psikolojisi, eğitim sosyolojisi, eğitim felsefesi, eğitim ekonomisi, eğitim teknolojisi, eğitim yönetimi ve planlaması ve eğitimde ölçme ve değerlendirme uzmanları ile konu alanı öğretmeninin katılımı gereklidir. Program geliştirmenin uygulama aşaması öğretmenler tarafından gerçekleştirilir. Son aşama olan değerlendirme aşamasında ise ölçme ve değerlendirme uzmanları görev alırlar.⁶³

Birçok uzman ile işbirliği içinde çalışması gereken program geliştirme uzmanının tanımı ve görevleri Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda şu şekilde belirtilmiştir:⁶⁴

Program geliştirme uzmanı, toplumdaki gelişmeleri dikkate alarak eğitim programlarının genel ve özel amaçlarını, içeriğini, eğitim süreçlerini ve değerlendirmesini araştırma yoluyla düzeltmeye, geliştirmeye yeterli olacak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş kişidir.

Program geliştirme uzmanı;

a. Milli Eğitim Bakanlığı’nca geliştirilen eğitim programlarının etkin uygulanması amacı ile ilgililerle toplantılar yapar, kurslar, seminerler düzenler.

b. Milli Eğitim Bakanlığı’nca uygulamaya konulan eğitim programlarının 1) amaçlarını gerçekleştirmesini, 2) içeriğini, 3) uygulanış yöntemlerini, 4) kullanılan araç gereçlerin uygunluğunu, 5) öğrenci başarılarının değerlendirilmesini sürekli olarak izler, değerlendirir ve sonucu ilgililere iletir.

c. Eğitim programlarının uygulanmasında ortaya çıkan sorunları saptar ve ilgililere iletir.

d. Okulların ders dağıtımını ve ders dışı etkinliklerinin düzenlenmesini yapar.

e. Eğitim programları konusunda sorunu olan öğretmenlere yardım eder.

f. Ortak ve seçimli derslerin verimliliğini, ihtiyaçlara uygunluğunu, araştırır ve önerilerde bulunur.

g. Yönetmen ve öğretmenlerin program geliştirme konusunda yetiştirmeleri için hizmetiçi eğitim programları düzenler.

⁶² Kamuran Çilenti, “Program Geliştirmede ve Eğitim Teknolojisinde Uzmanlık Alanları”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 117.

⁶³ Aynı., s. 117 - 119.

⁶⁴ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 123 - 124.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek program geliştirme uzman ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır:⁶⁵

- a. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilâtınca yapılan veya geliştirilen programların, ilde uygulamaya intikali amacıyla ilgililerle toplantı, kısa süreli kurslar ve seminerler düzenlenmesi için gerekli hazırlığı yapmak ve yeni uygulamalar için ortamı hazırlamak.
- b. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan programların,
 - (I) Amaçlarının gerçekleştirilmesi,
 - (II) Muhtevanın düzeni,
 - (III) Metotların verimliliği,
 - (IV) Araç ve gereçler
 yönünden sürekli değerlendirilmesini yapmak ve sonuçları bir rapor halinde tespit etmek.
- c. Öğretim metotlarının verimliliğine ilişkin problemleri, il ölçüsünde araştırmalar yaparak çözümlmek ve sonuçları diğer illere duyurmak, mümkünse yayınlanmak üzere baskıya hazır hale getirmek.
- d. Programların uygulanmasında ortaya çıkan problemleri tespit etmek ve bunları okul kademelerine ve alanlara göre sınıflamak suretiyle ilgililerin faydalanmasına sunmak.
- e. Ortaöğretimde aynı dersi okutan öğretmenlerle toplantılar yaparak, eğitim programlarının o derse ilişkin problemlerini tespit etmek ve gerekli hizmetiçi yetiştirme tedbirlerinin alınmasını sağlamak.
- f. Ortaöğretimin program yönünden farklılık gösteren kurumlarında okutulan ortak derslerin öğretiminde verimlilik sağlamak üzere seminerler düzenlemek.
- g. Bölge okulları, gezici okullar, yetiştirici ve tamamlayıcı kurslar ile sınıfların programlarını geliştirmek.
- h. İlk ve orta dereceli okulların ders dağıtımında ve ders dışı faaliyetlerinin düzenlenmesinde gerekli tedbirleri almak.
- ı. Gereken hallerde büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'na göre gereksinilen program geliştirme uzmanı sayısı ise il ve ilçe örgütlerine 820, Bakanlık merkezine 30 olmak üzere toplam 850 olarak belirlenmiştir.⁶⁶ Şûra'da program geliştirme uzmanı gereksinmesinin il ve ilçe sayısına göre belirlendiği görülmektedir.

Özel Eğitim

Özel eğitim alanı, engelli vatandaşlara dönük olarak sunulması gereken eğitim öğretim hizmetlerinin tümünü bir bütünlük içinde ele alan uzmanlık alanıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26'ıncı maddesinde "her insanın eğitim görme hakkı vardır" denilmektedir. Ayrıca Anayasanın 61'inci maddesi ve 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu ile Devlet, özel eğitime gereksinimi bulunanların eğitimini görev olarak üstlenmiştir.

⁶⁵ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, **Ön. ver.**

⁶⁶ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 124.

Devletin özel eğitime gereksinimi olanlara sunması gereken hizmetleri yerine getirebilmesi için özel eğitim alanındaki bilimsel gelişmelerden yararlanması gerekmektedir. Bu gereğin sonucu olarak Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda özel eğitim uzmanları da sistem için gerekli uzmanlar arasında sayılmışlardır. Şûra'da özel eğitim uzmanının tanımı ve görevleri şu şekilde belirtilmiştir:⁶⁷

Özel eğitim uzmanı değişik sistem, kurum ve okulların değişik kademelerinde özel eğitimi gerekseyen çocukların bulunması, tanınması, ayrımı ve sağaltımlı eğitim önlemleri konusunda gereken etkinlikleri yürütmeye yeterli olacak nitelikte, özel eğitimin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır.

Özel eğitim uzmanı kendi özel eğitim dalında,

- a. Okullarda taramalar yapar, taramalarda kuşkulu bulunan öğrencilere tanı koyar, tanılanan özür tür ve derecelerine göre öğrencileri kümeler, bunların uygun özel eğitim programlarına yerleştirilmelerini sağlar.
- b. Özel eğitim kurum veya okulundaki öğrencilerin özürlerine, özelliklerine uygun olarak onları kümeler ve eğitimi planlar.
- c. Sağaltımına gerek duyulan öğrenciler için planlama yapar; bunların sağaltımı için çalışmalar yapar.
- d. Tarama ve tanılamada kullanılacak yöntem ve araçları geliştirir.
- e. Araştırma yapar; program geliştirme çalışmalarına katılır.
- f. Diğer öğretmenlerle, velilerle işbirliği yapar, öğrenci sorunlarında onlara yardımcı olur.
- g. Sınıf ve dal öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimlerine yardım eder.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek özel eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır:⁶⁸

- a. İldeki özel eğitim kurumlarını ve çalışmalarını değerlendirmek ve bu kurumların gelişmelerini sağlayıcı tedbirleri almak.
- b. İldeki özel eğitim kurumlarındaki ilgililerle işbirliği yapmak.
- c. İlde özel eğitime muhtaç okul çağındaki çocuklar, halen öğrenci olup da özel eğitime tabi tutulması gereken çocukların tespitinde gerekli çalışmaları yapmak; varsa Rehberlik ve Araştırma Merkezinin bu yöndeki çalışmalarını düzenlemek.
- d. İlde özel sınıflar açılması yönünde gerekli çalışmalarda bulunmak.
- e. Özel eğitim konularında ilgililerce kurs, yayım ve diğer yollarla gerekli bilgileri sağlamak.
- f. Gereken hallerde büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

Özel eğitim alanındaki uzmanlıklar, engel (özür) türlerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda belirlenen özel eğitim uzmanı gerek-

⁶⁷ Aynı., s. 126.

⁶⁸ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, Ön. ver.

sinmesi de alt uzmanlıklara göre ayrı ayrı saptanmıştır. Buna göre tüm kademelerde gereksinilen özel eğitim uzmanı sayısı şu şekildedir:⁶⁹

Görme özürü dalında	250
İşitme özürü dalında	750
Konuşma özürü dalında	2 500
Ortopedik özür ve sürekli hastalık dalında	2 500
Üstün zekâlı ve yetenekliler dalında	2 500
Geri zekâlılar dalında	2 500
Uyumsuzlar dalında	1 000
Korunmaya muhtaç çocuklar dalında	2 000
Toplam	14 000

Şûra'da gereksinim duyulan özel eğitim uzmanı sayısı göz önüne alındığında, özel eğitim öğretmenlerinin de uzman konumunda ele alındığı anlaşılmaktadır.

Eğitim Teknolojisi

Eğitim teknolojisi, eğitilecek bireyleri eğitimin özel amaçlarına ulaştırma konusunu inceleyen ve eğitimcilere bu konuda yol gösteren eğitim bilimidir. Bu bilim, “belli bir konuda eğitim yaparken, hangi özelliklere sahip öğrencilerin, hangi şartlar altında, hangi araç - gereç ve yöntemler yardımıyla, eğitimin özel amaçlarına nasıl ulaştırılacağı?” sorusuna cevap bulmaya çalışır.⁷⁰

Eğitim teknolojisi uzmanlık alanı kendi içinde, “teori ve yöntem geliştirme”, “araç tasarlama, geliştirme ve yapma”, “araç depolama ve dağıtım” ve “ortam düzenleme ve araç kullanma” diye adlandırılan uzmanlık alanlarına ayrılmaktadır. Her bir uzmanlık alanında farklı özelliklere sahip birçok işgören bulunmaktadır.⁷¹

Son 50 - 60 yıl içinde iletişim araçlarında meydana gelen hızlı gelişmeler ve bu araçların eğitimde kullanılmaya başlanması, eğitim teknolojisinin bir uzmanlık alanı olmasına yol açmıştır.⁷² Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda eğitim teknolojisi uzmanının tanımı ve görevleri şu şekilde belirtilmiştir:⁷³

Eğitim teknolojisi uzmanı, değişik sistem, kurum ve kademelerde, eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için öğretme, öğrenme ortamını teşkilâtlandırmada, geliştirmede ve değerlendirmede, yeterli olacak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır.

⁶⁹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s.126, 329.

⁷⁰ Çilenti, **Ön. ver.**, s. 119 - 120.

⁷¹ Aynı, s. 121 - 123.

⁷² Cevat Alkan, “Eğitim Teknolojisinde Kavramsal Yönden Gelişmeler”, **Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi 24 - 28 Eylül 1990 Bildiriler I: Eğitim Teknolojisi** (Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1993), s. 20.

⁷³ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 128 - 129.

- Eğitim teknolojisi uzmanı eğitim kurumlarında, kademelerinde ve okullarda,
- Eğitim teknolojisi ve program geliştirme sorunlarının çözülmesine yardım eder.
 - Eğitim programlarının uygulanması için gereken araç, gereç, insangücü gibi kaynakları belirler.
 - Eğitim programları için gereken araç ve gereçlerin eğitimsel yeterliklerini saptar, değerlendirir; bunlarda bulunması gereken nitelikleri belirler.
 - Eğitim teknolojisi merkezi, eğitim araç gereçleri laboratuvarı açar, yürütür ve geliştirir.
 - Yönetmen ve öğretmenlerin eğitim teknolojisi konusunda hizmetiçi eğitimlerinde görev alır.
 - Eğitim araç ve gereçlerinin etkili kullanılması için öğretmenlere yardım eder.
 - Öğretmenlerin araç yapmalarına rehberlik eder, bunların yapılması için olanaklar sağlar.

Şûra'da ilçe eğitim örgütüne 650, il eğitim örgütüne 80, araç yapan birimlere 200 ve bakanlık merkezine 20 olmak üzere toplam 950 eğitim teknolojisi uzmanına gereksinim olduğu belirtilmiştir.⁷⁴

Halk Eğitimi

Halk eğitimi, “yetişkin yurttaşların çalışma güçlerini artırmak, yaşayış düzeylerini yükseltmek, ulusal ve insancıl değerlerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında ya da yanında yapılan eğitim ve öğretim çalışmalarına verilen ad”dır.⁷⁵

Bilim ve teknolojiye hızlı gelişmeler sonucunda ortaya çıkan eğitim gereksinimleri, örgün eğitim yoluyla karşılanamamakta ve örgün eğitimde alınan bilgiler de hızla eskimektedir. “Bu nedenle, eğitim olanaklarının, örgün eğitimin dışına taşınması ve bu olanakların toplumun tüm üyelerine, yaşamları boyunca sağlanması gerektiğine inanılmakta, örgün ve yaygın eğitim sistemleri bu anlayışla bütünleştirilmeye çalışılmaktadır”.⁷⁶

Onbirinci Milli Eğitim Şûrasında yapılan tanıma göre halk eğitimi uzmanı, “değişik sistem kurum ve kademelerde halk eğitimi alanında eğitim programları geliştirmeye, eğitim programlarını uygulamaya, değerlendirmeye yeterli olacak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır”. Halk eğitimi uzmanının görevleri ise şunlardır:⁷⁷

⁷⁴ Aynı., s. 129.

⁷⁵ A. Ferhan Oğuzkan, **Eğitim Terimleri Sözlüğü** (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Baskı, Ankara: 1981), s. 163.

⁷⁶ Bülbul, **Ön. ver.**, s. 112.

⁷⁷ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 133 - 134.

- Halk eğitimi uzmanı,
- a. Yetişkinlerin eğitim ihtiyaçlarını ekonomik, toplumsal ve kültürel yapıya uygun olarak saptar.
 - b. Yetişkinlerin eğitim gereksinmelerine uygun eğitim programları geliştirir.
 - c. Eğitim programlarını çevrenin özelliklerine uyarlayarak uygular.
 - d. Eğitim programlarının etkin olarak uygulanması için eğitim ortamının, araç gereçlerin hazırlanmasına, insangücünün sağlanmasına kılavuzluk ve yardım eder.
 - e. Çevredeki üretim kurumları, gönüllü kuruluşlar ve yerel önderlerle halk eğitim kurumunun ilişkilerini düzenler.
 - f. Halk eğitimi için araştırma, planlama, geliştirme çalışmaları yapar.
 - g. Halk eğitimi programlarını bitirenlerin iş bulmasına, iş olanakları sağlamalarına kılavuzluk eder.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek halk eğitimi uzmanı ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır.⁷⁸

- a. İlin Halk Eğitimi Planlama ve İşbirliği Kurullarının çalışmalarına esas olacak hazırlıkları yapmak, Kurul toplantılarına katılmak ve sonuçları değerlendirmek.
- b. İl dahilinde halk eğitimi ve toplum kalkınması ile ilgili resmi ve özel kuruluşlar arasında işbirliğini ve koordinasyonu sağlamak.
- c. Toplum kalkınması alanında araştırma, planlama, uygulama ve teşkilatlanma konularında Milli Eğitim Müdürlüğüne düşen işleri yürütmek.
- d. Halk eğitimi ve toplum kalkınması konularında ilgililer için kurs ve seminerler düzenlemek.
- e. Halk eğitimi alanında yetişkinleri aydınlatıcı nitelikte radyo programları hazırlamak.
- f. Halk eğitimi ve toplum kalkınması çalışmalarında faydalanılacak araç ve gereçleri hazırlamak ve sağlamak.
- g. Gezici köy kadın ve erkek kursları ile diğer halk eğitimi çalışmalarının ahenkli bir şekilde faaliyet göstermesi için gerekli tedbirleri almak.
- h. İlde her yıl açılacak halk dershaneleri ve okuma-yazma kurslarının yerlerini ve sayılarını tespit etmek, yıl içinde açılmasını sağlamak ve çalışmalarını değerlendirmek.
- ı. Gereken hallerde büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'na göre yetiştirilmesi gereken halk eğitimi uzmanı sayısı; halk eğitim merkezlerine 650, il ve ilçe eğitim örgütlerine 710 ve bakanlık merkezine 100 kişi olmak üzere toplam 1.460'tır.⁷⁹

Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme

Türkiye'de 1940'lı ve 1950'li yıllarda sınav, not, sınıf geçme, sınıfta kalma, test ve ölçme kavramları ile ele alınan ölçme ve değerlendirme alanının esas gelişimi, yükseköğretime girişin merkezi bir sınavla yapılmasının gündeme geldiği 1960'lı

⁷⁸ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, **Ön. ver.**

⁷⁹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 328.

yıllarda olmuştur.⁸⁰ Günümüzde özellikle ilköğretimden sonra öğrencinin yöneleceği alanın belirlenmesi ve ortaöğretimden yükseköğretime geçişte, ortaöğretimde seçilmiş olan alana uygun bir programa yerleşme düzeninin kurulması yönündeki gelişmeler, ölçme, değerlendirme ve yönlendirme alan uzmanlarına olan gereksinimi artırmaktadır.

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda "ölçme, değerlendirme ve yönlendirme" olarak adlandırılan alan uzmanının tanımı ve görevleri şu şekilde belirlenmiştir:⁸¹

Ölçme ve değerlendirme uzmanı, değişik eğitim kurum ve kademeleri ile okullarda öğrencinin ilgi, yetenek, tutum ve başarısını ölçüp değerlendirebilecek, öğrenciyi değerlendirme sonuçlarına ve toplumsal gereksinimlere uygun eğitim programına yöneltecek düzeyde, kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş kişidir.

Ölçme ve değerlendirme uzmanı, eğitimin değişik kurum ve kademeleri ile okullarda,

a. Öğrencilerin eğitsel sorunlarının çözümü için gerekli olan genel ve özel yetenek testlerinin, standart başarı testlerinin hazırlanması ve geliştirilmesi konusundaki çalışmalara katılır.

b. Hazırlanan testlerin uygulanmasını ve sonuçlarının değerlendirilmesini sağlar.

c. Öğrencilerin bölüm, program, ders, iş ve meslek seçmelerine, eğitim programlarında yatay ve dikey geçişlerine ilişkin kararlarda öğrencilere ve yönetime ışık tutacak psikometrik verilerin sağlanmasında yönetime yardımcı olur.

d. Değerlendirme sonuçlarının, öğrencilerin öğrenme güçlüklerinin belirlenmesinde, öğrencilerin yönlendirilmesinde, öğretim yöntemlerinin geliştirilmesinde kullanılması için, öğretmenlere ve yönetime yardım eder, danışmanlık yapar.

e. Ölçme ve değerlendirme konusunda hizmetiçi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesine katkıda bulunur; gerektiğinde hizmetiçi eğitimde görev alır.

1971 tarihli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'ne göre, Eğitim Uzmanları Bürosunda görevlendirilecek ölçme ve değerlendirme uzmanı ve uzman yardımcılarının görevleri şunlardır:⁸²

a. Okullar ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin ihtiyaçlarına göre ölçme ve değerlendirme konularında araştırma yapmak.

b. Sınıf öğretmenleri için değerlendirme araçları geliştirmek ve uygulamak.

c. Ölçme ve değerlendirme konusunda öğretmen ve ilgililer için seminerler ve toplantılar düzenlemek.

d. Mesleğe yöneltici nitelikte ölçme ve değerlendirme araçları uygulamak.

e. İmtihanların yönetmeliklere uygun yürütülmesi yönünde gerekli organizasyonu sağlamak ve gereken tedbirleri almak.

f. Gereken hallerde büronun diğer uzmanlarıyla işbirliği yapmak.

⁸⁰ Nizamettin Koç, "Eğitim Sistemimizde Ölçme ve Değerlendirme Alanındaki Gelişmeler", **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**: 1992 (Cilt 25, Sayı 2, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993), s. 387.

⁸¹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 136.

⁸² İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği, **Ön. ver.**

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda il eğitim örgütüne 70, ilçe eğitim örgütüne 650 ve bakanlık merkezine 30 olmak üzere toplam 750 ölçme ve değerlendirme uzmanının gerekli olduğu belirtilmiştir.⁸³

Hizmetiçi Eğitim

Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda bir uzmanlık alanı olarak ele alınmamakla birlikte, “Öğretmen ve Uzmanların Hizmetiçi Eğitimlerini Uygulama İlkeleri” kısmında hizmetiçi eğitimin, bir uzmanlık alanı olarak ele alınması ve gerekli personelin yetiştirilmesi önerilmektedir.⁸⁴ Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 215'inci maddesinde, kurumlarda çalışan personelin hizmet içinde yetiştirilmesinden sorumlu bir birimin kurulması öngörülmüştür. Bu yasaya bağlı olarak, kamu kuruluşlarının tümünde hizmetiçi eğitim birimleri oluşturulmuştur.⁸⁵ Böylece kurumsallaşan hizmetiçi eğitimin, yeni bir uzmanlık alanı durumuna geldiği söylenebilir.

Devlet Memurları Kanununun 214'üncü maddesine göre hizmetiçi eğitim, Devlet memurlarının yetiştirilmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak amacıyla uygulanan bir eğitimidir.⁸⁶ Taymaz (1981) ise hizmetiçi eğitimi, “özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim” şeklinde tanımlamaktadır.⁸⁷

Hizmetiçi eğitim uzmanı, kurumun amaç ve politikalarına uygun olarak, personelin hizmet içinde yetiştirilmesi için gerekli olan çalışmaları yapan ve kurumda orta kademe yönetici statüsünde bulunan işgörendir. Hizmetiçi eğitim uzmanının görevleri ise şunlardır:⁸⁸

- a. Hizmetiçi eğitim gereksiniminin saptanması.
- b. Eğitim plan ve programlarının hazırlanması.

⁸³ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 136.

⁸⁴ **Aynı.**, s. 146.

⁸⁵ Haydar Taymaz, **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler** (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 94, 1981), s. 18.

⁸⁶ Devlet Memurları Kanunu (14.07.1965 tarih ve 657 SK), **Resmi Gazete** (Sayı: 12056, 23.07.1965)

⁸⁷ Taymaz, 1981, **Ön. ver.**, s. 4.

⁸⁸ **Aynı.**, s. 99 - 100.

- c. Öğretim programlarının hazırlanması.
- d. Öğretim programlarının uygulanması.
- e. Hizmetiçi eğitimin değerlendirilmesi.

Eğitimde uzmanlık alanları konusunda buraya kadar yapılmış olan açıklamalarda, eğitim uzmanlıklarının sekiz alanda ele alınmasının alanı sınırlayıcı bir yaklaşım olduğu düşünülebilir. Ancak burada yapılmaya çalışılan, uzmanlık alanlarını sınırlandırmak değil, tanımlamaktır. Uzmanlık alanlarının açık bir şekilde tanımlanmaması, eğitim uzmanlarının eğitim - istihdam dengesinin kurulmasında çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu olumsuzlukların neler olduğunu belirleyebilmek için, eğitim uzmanı yetiştirme ve istihdam düzenlerinin gelişimi ve günümüzdeki yapılarının ayrıntılı bir biçimde incelenmesi gerekmektedir.

Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı Yetiştirme Düzeninin Gelişimi

Türkiye’de eğitim alanına işgören yetiştirmeye ilk olarak Cumhuriyetten önceki dönemde başlanmıştır. 1848 yılında sıbyan ve rüştiye mekteplerine öğretmen yetiştirmek amacıyla İstanbul’da “Darülmuallim” açılmıştır.⁸⁹ Bu tarihten 116 yıl sonra da amaçlarından biri eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştirmek olan ilk Eğitim Fakültesi, Ankara Üniversitesi Senatosu’nun 31.08.1964 gün ve 463 / 2718 sayılı kararı ile kurulmuştur.⁹⁰

Eğitim Fakültesi’nin kurulduğu yıllarda eğitim alanına işgören hazırlayan kurumlar yalnızca öğretmen ve ilköğretim deneticisi yetiştiriyorlardı. Ayrıca öğretmen yetiştirmede de dağınık bir yapılanma söz konusuydu. İlkokul öğretmenleri, İlköğretmen Okullarında; ortaokul öğretmenleri, ilköğretim deneticileri ve liselerin müzik, resim, beden eğitimi ve yabancı dil öğretmenleri iki ve üç yıllık bölümleri bulunan Eğitim Enstitülerinde; lise öğretmenleri de Yüksek Öğretmen Okulları ile üniversitelere bağlı Fen - Edebiyat Fakültelerinde yetiştirilmekteydi.⁹¹

⁸⁹ Hasan Âli Yücel, **Türkiye’de Ortaöğretim** (Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, 1994), s. 7.

⁹⁰ **Ankara Üniversitesi Senatosu Kararı** (31.08.1964 tarih ve 463 / 2718 sayılı).

⁹¹ Cahit Kavcar (Derleyen), “Eğitim Fakültesinin Kuruluşu İle İlgili Olarak Milli Eğitim Bakanlığı’nca Hazırlanan Rapor”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1975 - 1976** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1976), s. 110 - 111.

Eğitim Fakültesi'nin kuruluşu ile ilgili olarak MEB tarafından hazırlanan raporda öğretmen yetiştirme konusunda yaşanan sorunlar şu şekilde sıralanmıştır:⁹²

1. Menşe farklarının çoğalması.
2. Öğrenime devam ve geçiş imkanlarının olmayışı.
3. Eğitimin, çeşitli uzmanlık alanlarında yapılan araştırmaların rehberliğinden mahrum kalışı.
4. İlk ve Orta Öğretmen okullarına öğretmen yetiştiren kurumların bulunmaması.
5. Öğretmen yetiştirmenin kantitatif yönünün planlanmamış olması.
6. Mevcut öğretmen yetiştiren kurumların zamanla beliren ihtiyaç dallarında öğretmen yetiştirme işini ele almaması.
7. Yüksek dereceli genel ve teknik öğretmen okullarına kabul edilecek öğrencilerde genel kültür ve bilgi seviyesinin aynı olmayışı.

Görüldüğü gibi Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin kurulduğu yıllarda hem öğretmen yetiştirme alanında önemli sorunlar, hem de eğitim uzmanı yetiştirme alanında bir boşluk bulunmaktaydı. Bu boşluğun kapatılması ve eğitimde yaşanan sorunlara bilimsel bir bakış ile çözüm getirilmesi de ancak yeni bir kurumun açılması ile olanaklı görülmekteydi.⁹³ Eğitim sisteminin önemli bir gereksinmesi olarak ortaya çıkan Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin kuruluş amaçları şunlardır:⁹⁴

1. Eğitim sorunlarının bilimsel olarak çözümlenmesine ve Türk Milli Eğitim Politikası'nın gelişmesine katkıda bulunmak.
2. Öğretmen okullarına meslek dersleri öğretmeni yetiştirmek.
3. Üniversite öğrencilerinden ileride öğretmen olmak isteyenlere öğretmenlik sertifikası vermek.
4. Mevcut öğretmen ve idarecilerin kendi uzmanlık alanlarının zaman içindeki gelişmesine paralel olarak hizmet içi yetiştirilmeleri ve bu yetişmenin belirli bir düzene bağlanmasına yardım etmek.
5. Eğitim bilimlerindeki modern gelişmelerin ortaya çıkardığı çeşitli uzmanlık alanlarına (rehberlik, program geliştirme, planlama, ölçme ve değerlendirme, halk eğitimi, özel eğitim gibi) eleman yetiştirmek.

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin, 1965 yılında lisans, 1967 yılında öğretmenlik sertifikası, 1969 yılında yüksek lisans ve 1971 yılında da doktora programlarına öğrenci kaydı yapılmıştır. Fakülte, lisansta 1968 - 1969 öğretim yılında, yüksek lisansta 1970 - 1971 öğretim yılında ve doktora da 1973 - 1974 öğretim yılında ilk mezunlarını vermiştir.⁹⁵ Eğitim Fakültesinden mezun olanlar, Fakültenin kuruluş amacına uygun olarak, başta Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütle-

⁹² Aynı., s. 113 - 114.

⁹³ Aynı., s. 102 - 103.

⁹⁴ Aynı., s. 9 - 10.

⁹⁵ Kavcar, **Ön. ver.**, s. 13.

rinde olmak üzere tüm kamu kuruluşlarında eğitim uzmanı veya uzman yardımcısı olarak görev yapmaya başlamışlardır.

Eğitim Fakültesi, 1975 - 1976 öğretim yılında 6 bölüm ve 3 kürsüde eğitim yapmakta idi. Bu bölümler ve kürsüler şunlardır:⁹⁶

1. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü
2. Eğitim Programları ve Öğretim Bölümü
3. Eğitim Yönetimi, Teftişi ve Planlaması Bölümü
4. Halk Eğitimi Bölümü
5. Özel Eğitim Bölümü
6. Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri Bölümü
7. Güzel Sanatlar Eğitimi Kürsüsü
8. Eğitim Felsefesi Kürsüsü
9. Eğitim Hukuku Kürsüsü

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin kuruluşunun ardından 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi'ne bağlı olarak Mezuniyet Sonrası Eğitim Fakültesi (MESEF) kurulmuştur. Bu fakülte lisansüstü düzeyde 29 ayrı program uygulamıştır. Bunlardan Eğitim ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik programları eğitim uzmanı yetiştiren programlardır. Aydın'a (1993) göre, üniversitelerde oluşturulan bu yeni kurumlar "eğitim bilimleri programlarının öğretmenlik programları dışında, bağımsız birer alan olarak ele alınması ve eğitim uzmanlığının meslekleşmesi konusunda özel bir önem taşımaktadır".⁹⁷

1969 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmeliğin 2 ve 3'üncü maddelerine göre eğitim uzmanı olarak atanacakların eğitim alanında doktora yapması, bir tez hazırlaması ve yabancı dil bilmesi; eğitim uzman yardımcısı olarak atanacakların da eğitim alanında üniversite veya yüksekokul mezunu olmaları gerekmektedir. Yönetmelikte ayrıca eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının yetiştirileceği yükseköğretim kurumları da belirlenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmeliğe göre, Milli Eğitim Bakanlığı merkez

⁹⁶ Aynı., s. 27 - 47.

⁹⁷ Ayhan Aydın, "Eğitim Uzmanı Yetiştirme Sisteminin Sorunları" (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara : Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993), s. 11 - 13.

ve taşra örgütlerinde gereksinilen eğitim uzmanlıkları, eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının görev yerleri ve eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olacakların yetiştirileceği yükseköğretim kurumları ÇİZELGE 2’de görülmektedir.

ÇİZELGE 2
EĞİTİMDE UZMANLIK ALANLARI, EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCILARININ GÖREV YERLERİ ve EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCILARINI YETİŞTİRECEK YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI

Eğitim Uzmanlıkları	Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcılarının Görev Yerleri	Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcılarını Yetiştirecek Yükseköğretim Kurumları
Rehberlik	Talim ve Terbiye Dairesi İlköğretim Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Araştırma Merkezleri	Eğitim Fakültesi * Ed. Fak. Pedagoji veya Psikoloji Bölümleri H.Ü. Eğitim veya Psikoloji Bölümleri ODTÜ Eğitim veya Psikoloji Bölümleri
Okul Psikologluğu	Rehberlik ve Araştırma Merkezleri İlköğretim Genel Müdürlüğü	Eğitim Fakültesi Ed. Fak. Pedagoji veya Psikoloji Bölümleri Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü ODTÜ Psikoloji Bölümü
Eğitim Planlaması	Talim ve Terbiye Dairesi Planlama ve Araştırma Dairesi Etüd ve Planlama Dairesi İnsangücü Eğitimi Genel Müdürlüğü Metod ve Organizasyon Dairesi Eğitim Birimi Müdürlüğü Milli Eğitim Müdürlükleri	Eğitim Fakültesi Edebiyat Fakültesi Pedagoji Bölümü Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bölümü ODTÜ Eğitim Bölümü
Ölçme ve Değerlendirme	Talim ve Terbiye Dairesi Planlama ve Araştırma Dairesi Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Öğretim Daireleri Prog. Gel. Büroları Eğitim Birimi Müdürlüğü	Eğitim Fakültesi H.Ü. Eğitim veya Psikoloji Bölümleri ODTÜ Psikoloji Bölümü
Program Geliştirme	Talim ve Terbiye Dairesi Öğretim Daireleri Prog. Gel. Büroları Eğitim Birimi Müdürlüğü	Eğitim Fakültesi Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bölümü
Özel Eğitim	İlköğretim Genel Müdürlüğü Körler Okulu Sağır ve Dilsizler Okulu Eğitimi Güç Çocuklar Okulu	Eğitim Fakültesi Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bölümü Gazi Eğitim Enstitüsü Özel Eğitim Bölümü Eğitim Enstitüleri Eğitim Bölümleri
Halk Eğitimi	Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü Milli Eğitim Müdürlükleri Halk Eğitimi Merkez Müdürlükleri Kredi ve Yurtlar Kurumu	Eğitim Fakültesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Ed. Fak. Sos. Antropoloji veya Etnoloji Böl. ODTÜ Sosyoloji Bölümü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bölümü

* Eğitim Fakültesinin adı 1982 yılında Eğitim Bilimleri Fakültesi olarak değiştirilmiştir.
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmelik (22.04.1969 tarih ve 309 sayılı), **Resmî Gazete** (Sayı: 13197, 13.05.1969).

Buna göre Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim ve Psikoloji Bölümleri, Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Eğitim, Psikoloji ve Sosyoloji Bölümleri, Gazi Eğitim Enstitüsü Özel Eğitim Bölümü, Edebiyat Fa-

kültelerinin Pedagoji, Psikoloji ve Sosyoloji Bölümleri, Eğitim Enstitülerinin Eğitim Bölümleri eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren kurumlar olarak görülmüş ve bu kurumların mezunları MEB’de gereksinim duyulan çeşitli uzmanlık alanlarında istihdam edilmeye başlanmıştır.

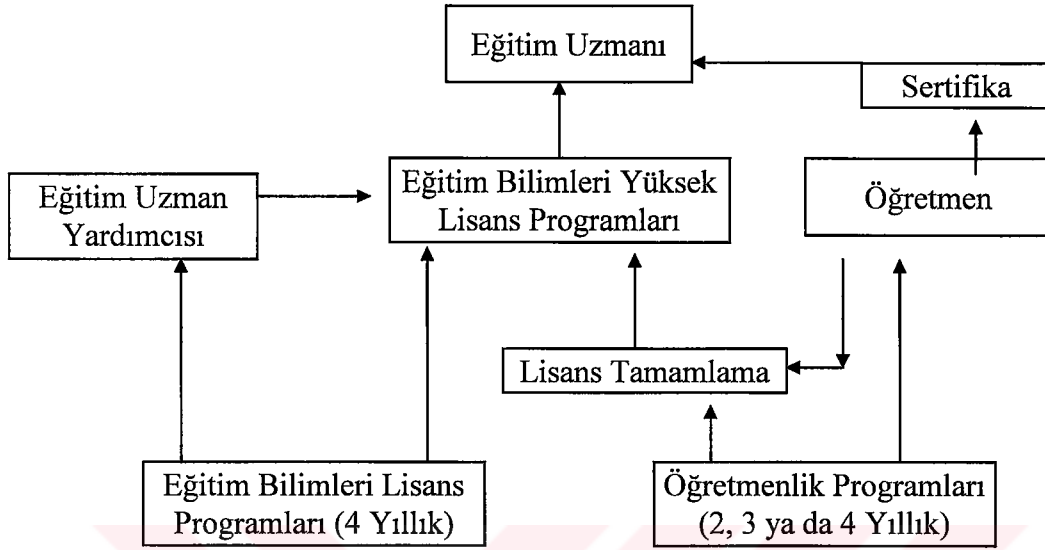
1981 yılında Türkiye’de eğitim bilimleri alanında; lisans ve lisansüstü eğitim yapan bir fakülte (Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi), iki eğitim bilimleri bölümü bulunan bir lisansüstü eğitim kurumu (Hacettepe Üniversitesi MESEF), pedagoji bölümü bulunan bir Edebiyat Fakültesi (İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi) ve bir kaç eğitim enstitüsü bulunmaktaydı. Yükseköğretim, bu yapısı ile Türkiye’nin eğitim uzmanı gereksinmesini karşılayabilecek bir düzeyde değildi. Bu durum Onbirinci Milli Eğitim Şûrası’nda ele alınmış ve gereksinilen eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının hizmet içinde kısa bir sürede yetiştirilmesi gündeme gelmiştir. Türkiye’de eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren eğitim bilimleri bölümlerinin gelişmemesinin en önemli nedeni de yukarıda sayılan yükseköğretim kurumlarından yetişen uzman ve uzman yardımcılarının eğitim sistemine girişlerinde engellerle karşılaşmış olmalarıdır.⁹⁸ Bu saptama, MEB’de eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin yönetmeliklerin yeterince uygulanamadığını göstermektedir.

Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin (20.07.1982) kabulü ile birlikte, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nin dokuz bölüm ve bir kürsüden oluşan yapısı değiştirilerek üç bölüm haline getirilmiş ve adı da Eğitim Bilimleri Fakültesi (EBF) olmuştur. Öte yandan MESEF’in Eğitim Bölümü Eğitim Fakültesi’ne çevrilmiş ve bünyesinde Eğitim Bilimleri Bölümü kurulmuştur. Dört yıllık Yüksek Öğretmen Okulları ise üniversitelere bağlanarak Eğitim Fakültesi adını almışlar ve hepsinde de Eğitim Bilimleri Bölümleri kurulmuştur.

8 - 11 Haziran 1982 tarihinde toplanan Onbirinci Milli Eğitim Şurasında eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının eğitimi konusunda yeni bir model önerilmiştir

⁹⁸ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 107.

(ŞEKİL 1). Buna göre eğitim uzmanlarının yüksek lisans, uzman yardımcılarının ise lisans düzeyinde yetiştirilmeleri öngörülmüştür.



ŞEKİL 1. ONBİRİNCİ MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA ÖNERİLEN EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCISI YETİŞTİRME MODELİ

Belirlenen her bir uzmanlık alanı için lisans ve yüksek lisans programlarının içerikleri konusunda da öneriler getirilmiştir. Lisans düzeyinde uygulanacak olan programın eğitim bilimleri, eğitime temel olan bilimler ve özel alan derslerinden oluşması; yüksek lisansta ise eğitim bilimleri ve özel alan derslerine ek olarak uygulamaya ağırlık verilmesi ve bir tez hazırlanması gerektiği belirtilmiştir. Uygulamaya ağırlık verilmesinin özellikle önerildiği uzmanlık alanları, Okul Danışmanlığı, Eğitimde Program Geliştirme, Özel Eğitim, Eğitim Teknolojisi, Halk Eğitimi ve Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme alanlarıdır.

Şura'da öğretmenlerin de uzmanlık alanlarına geçişini sağlayacak önlemler belirtilmiştir. Öğretmenler için iki yol önerilmiştir. Birincisi uzmanlık kadrosuna geçişi sağlayacak biçimde lisans tamamlama ve yüksek lisans, diğeri de sertifika eğitimidir. Ancak sertifika eğitimi sonucunda uzmanlık kadrosu verilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Sertifika yoluyla öğretmenlerin uzmanlık yapabilecekleri alanlar ise

Okul Danışmanlığı, Özel Eğitim, Eğitim Teknolojisi, Halk Eğitimi ve Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme ile sınırlandırılmıştır.⁹⁹

Onbirinci Milli Eğitim Şurasında önerilen bu model, eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının istihdamı için önerilen model ile uyumlu olacak bir biçimde hazırlanmıştır. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve diğer Eğitim Fakültelelerinde lisans ve lisansüstü düzeyde açılan eğitim bilimleri alanlarındaki programlarla bu model işletilmeye başlanmıştır. Ancak bu programlardan mezun olanların MEB tarafından uzman yardımcısı ya da uzman olarak istihdam edilmemeleri, modelin yeterince uygulanamamasına yol açmıştır.

5 - 6 Nisan 1984 tarihinde Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nce düzenlenen Eğitim Bilimleri Sempozyumu'nda, eğitim bilimlerinin içinde bulunduğu sorunlar çeşitli boyutları ile ele alınmıştır. Sempozyumda, eğitim bilimleri alanında işgören yetiştirme etkinliklerinin yetersizliği ve yetiştirme öncesi aday seçimi, yetiştirme süreci ve istihdam konusundaki sorunlar vurgulanmıştır. Alkan'a (1984) göre, eğitim alanına işgören yetiştirme işi dört aşamalı bir evrimsel süreçten oluşmaktadır. Birincisi, kendi kendine yetiştirme aşaması; ikincisi, çırak - kalfa - usta aşaması; üçüncüsü, okul sistemi aşaması ve dördüncüsü de okul sistemi ile istihdam sisteminin işbirliği aşamasıdır. Okul sistemi aşaması, "meslekte asıl olan öğretmenliktir" anlayışının egemen olduğu aşama ile "uzmanlık" aşamasından oluşmaktadır. Uzmanlık aşamasında öğretmenlik, diğerleri yanında ayrı bir uzmanlık olarak ele alınmaktadır.¹⁰⁰

1997 yılında Eğitim Fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarının yeniden düzenlenmesi öncesinde eğitim alanına işgören yetiştiren 36 Eğitim Fakültesi, 11 Teknik Eğitim Fakültesi, 2 Mesleki Eğitim Fakültesi, 2 Sağlık Eğitim Fakültesi ve Eğitim Bilimleri, Endüstriyel Sanatlar Eğitimi, Mesleki Yaygın Eğitim ve Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakülteleri olmak üzere 55 fakülte bulunmaktaydı. Bunlardan başka ikisi Fen - Edebiyat, biri Edebiyat biri de İletişim Bilimleri Fakültesi olmak üzere

⁹⁹ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 109 - 111.

¹⁰⁰ Cevat Alkan, "Dünyada ve Türkiye'de Eğitim Alanında Eleman Yetiştirme Yaklaşımları", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984** (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984), s. 23 - 25.

dört fakültede ise eğitim bilimleri alanlarında uzman yardımcısı yetiştiren lisans programları uygulanmaktaydı. Bu fakültelerin 1997 yılı yeni kayıt kontenjanı 28.672'dir. Bunun 27.260'ı öğretmen yetiştiren programlara, 1.412'si de eğitim uzman yardımcısı ve ilköğretim deneticisi yetiştiren programlara aittir.¹⁰¹ Bir başka deyişle 1997 yılında eğitim alanına işgören yetiştiren fakültelerin kapasitelerinin % 4.9'u eğitim bilimlerinin çeşitli alanlarına ayrılmıştır. Oysa ki 1996 yılında bu oran % 7.7 idi.¹⁰²

Eğitim bilimleri programlarının yeni kayıt kontenjanlarının azaltılması "Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi" çalışmalarına bağlı olarak Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından gerçekleştirilmiştir. Düzenleme öncesinde Türkiye'de 23 Fakültede, sekiz alanda, lisans düzeyindeki 41 programda eğitim uzman yardımcısı veya ilköğretim deneticisi yetiştirilmekteydi (ÇİZELGE 3). Bu programlardan ilköğretim deneticisi yetiştiren eğitim yöneticiliği ve deneticiliği programına en az üç yıl başarılı öğretmenlik yapmış olanlar, uzman yardımcısı yetiştiren programlara da lise mezunları kabul edilmiştir.¹⁰³

ÇİZELGE 3'e göre eğitim uzman yardımcısı yetiştiren programların çoğunluğunun (32 program) Eğitim Fakültelerinde açılmış olduğu görülmektedir. Program türleri içinde ise en fazla sayıda programın (17 program) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) adı altında açıldığı görülmektedir. RPD program sayısının diğerlerinden fazla oluşu, mezunların MEB tarafından ilköğretim ve ortaöğretim okullarında ya da Rehberlik Araştırma Merkezlerinde (RAM) rehber öğretmen olarak istihdam edilmelerine bağlanabilir.

¹⁰¹ Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), 1997 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu (Ankara: 1997), s. 32 - 53.

¹⁰² ÖSYM, 1996 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu (Ankara: 1996), s. 32 - 49.

¹⁰³ Aynı., s. 51.

ÇİZELGE 3
EĞİTİM FAKÜLTELERİNİN ÖĞRETMEN YETİŞTİRME
PROGRAMLARININ YENİDEN DÜZENLEMESİ ÖNCESİNDE EĞİTİM
BİLİMLERİ ALANLARINDA EĞİTİM YAPAN FAKÜLTELERDE
UYGULANAN PROGRAM SAYILARI

Program Türü	Fakülteler					
	Eğitim	Eğitim Bilimleri	İletişim Bilimleri	Fen - Edebiyat	Edebiyat	Toplam
Eğitim Yönetimi ve Planlaması	-	1	-	-	-	1
Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği	7	-	-	-	-	7
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	15	1	-	-	1	17
Eğitim Programları ve Öğretim	8	1	-	2	-	11
Halk Eğitimi	1	1	-	-	-	2
Özel Eğitim	-	1	-	-	-	1
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	1	-	-	-	-	1
Eğitim İletişimi ve Planlaması	-	-	1	-	-	1
Toplam	32	5	1	2	1	41

Not: İkinci öğretim adıyla açılan programlar, toplam sayıya dahil değildir.

ÖSYM, 1997 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu, (Ankara: 1997), s. 32 - 53.

Eğitim bilimleri alanında lisans düzeyinde uygulanan programlar ile daha önce sayılmış olan eğitim uzmanlığı alanları karşılaştırıldığında, Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda istihdam sistemi için öngörülen uzmanlık alanlarının, yetiştirmede bulunan alanlara göre daha çok çeşitlendiği görülmektedir. Ancak Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nin (EBF) Eğitim Fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarının yeniden düzenlenmesi öncesindeki bölümleri ve anabilim dalları incelendiğinde lisans düzeyinde beş ayrı bölümde eğitim yapılmasına karşın, lisansüstü düzeyde 15 anabilim dalında eğitim programları düzenlendiği görülmektedir. EBF'nin bu yapısının, Onbirinci Milli Eğitim Şûrası'nda önerilen model ile uyumlu olduğunu kabul etmek olanaklıdır (ÇİZELGE 4).

Eğitim Fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarının yeniden düzenlenmesi öncesinde, Türkiye'de eğitim alanına işgören yetiştirme işinin Alkan'ın tanımladığı aşamalardan "okul sistemi" aşamasının "uzmanlık" basamağında olduğu savunulabilir. Çünkü yükseköğretim düzeyinde öğretmen ve eğitim uzmanı yetiştirme işi

ayrı birer alan olarak ele alınmıştır. Buna göre Türkiye’de eğitim alanına işgören yetiştirme sürecinin eğitim - istihdam ilişkisinin kurulduğu aşamaya geçmesi beklenebilir. Bunun ise eğitim sisteminden çok istihdam sisteminin yeniden düzenlenmesi ile gerçekleştirilebileceği ileri sürülebilir. Ancak yeniden düzenleme, istihdam sisteminin aksine eğitim sisteminde yapılmıştır.

ÇİZELGE 4
EĞİTİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİNİN BÖLÜMLERİ ve ANABİLİM DALLARI

Bölümler	Anabilim Dalları
Eğitimde Psikolojik Hizmetler	Eğitimin Psikolojik Temelleri
	Ölçme ve Değerlendirme
	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Eğitim Programları ve Öğretim	Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri
	Eğitim Teknolojisi
	Güzel Sanatlar Eğitimi
	Program Geliştirme
Eğitim Yönetimi ve Planlaması	Eğitim Ekonomisi ve Planlaması
	Eğitim İstatistiği ve Araştırma
	Eğitim Yönetimi ve Teftişi
	Eğitim Hukuku
Halk Eğitimi	Halk Eğitiminin Kuramsal Temelleri
	Halk Eğitimi Yöntem ve Teknikleri
Özel Eğitim	Zihinsel Engellilerin Eğitimi
	İşitme Engellilerin Eğitimi
	Uyumsuz Çocukların Eğitimi

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri ve Onbeşinci Milli Eğitim Şûrası kararlarına bağlı olarak, Türk Eğitim Sistemi’nin yapısında ve sistemdeki öğrenci akışında birtakım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bu değişikliklerden en önemlisi, sekiz yıllık kesintisiz zorunlu ilköğretime geçilmesidir. 16.08.1997 tarih ve 4306 sayılı Yasa ile zorunlu ilköğretim süresi sekiz yıla çıkarılmış ve ilkokullar ile ortao-

kullar ilköğretim okuluna dönüştürülmüştür.¹⁰⁴ Bu gelişme, başta öğretmen yetiştirme düzeni olmak üzere birçok alanı etkilemektedir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) da, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda belirtilen sekiz yıllık zorunlu ilköğretime geçilmesi hedefine bağlı olarak, 4306 sayılı Yasa çıkmadan çok önce, öğretmen yetiştiren Eğitim Fakültelerinin yeniden yapılanması ile ilgili olarak bir çalışma başlatmıştır.

YÖK tarafından yapılan yeniden düzenleme çalışmaları Eğitim Fakültelerinin yanlış yapılanma ve temel amaçlarından uzaklaşma gibi nedenlerle ülkenin öğretmen gereksiniminin nicel ve nitel alanda karşılanmasında yetersiz kaldıkları gerekçesinden hareketle gerçekleştirilmiştir.¹⁰⁵ YÖK'e göre yeni düzenlemeyi gerektiren birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar, Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi (1998) adlı yayının ikinci bölümünde on madde halinde sıralanmıştır. Burada ele alınan ilk sorun Eğitim Fakültelerinin öğretmen yetiştirme amacından uzaklaştığı şeklindedir. YÖK'e göre;¹⁰⁶

Eğitim Fakültelerimizin çoğunluğu (özellikle büyük ve köklü fakültelerimiz) ülkenin öğretmen gereksinimini ön plana alan bir örgütlenme ve büyümeye yönelmek yerine, “bilim ve temel araştırma yapma” gerekçeleri altında ihtiyaç fazlası olan veya hiç talep olmayan fakat prestijli gibi görülen (lise alan öğretmenlikleri ve eğitim bilimleri bölümleri gibi) alanlarda büyümeyi tercih etmiş, bunun sonucu olarak ortaokul, sınıf ve okul öncesi öğretmenliği gibi bazı kritik alanlarda kısa sürede kapanması imkansız öğretmen açıkları ortaya çıkmıştır.

YÖK, Eğitim Fakültelerinin “bilim ve temel araştırma yapma” çabalarını amaçtan sapma olarak algılamaktadır. Oysa ki 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası'nın dördüncü maddesine göre yükseköğretimin amaçlarından biri “yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak”tır.¹⁰⁷

¹⁰⁴ İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle 24.3.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kağıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanun (16.08.1997 tarih ve 4306 SK), **Resmi Gazete** (Sayı: 23084, 18.08.1997).

¹⁰⁵ Yükseköğretim Kurulu (YÖK), **Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi** (Ankara: 1998), s. 14.

¹⁰⁶ Aynı.

¹⁰⁷ Yükseköğretim Yasası (4.11.1981 tarih ve 2547 SK), **Resmi Gazete** (Sayı: 17506, 6.11.1981).

YÖK'ün eğitim bilimleri lisans programlarına ilişkin olarak belirlediği sorun en az birinci sorun kadar düşündürücüdür. Bu konuda YÖK'ün görüşü şöyledir.¹⁰⁸

Eğitim Fakültelerinde son yıllarda çok sayıda açılan program geliştirme, eğitim yönetimi, halk eğitimi, ölçme ve değerlendirme gibi eğitim bilimleri lisans programlarının belirli istihdam olanakları yoktur. Bu alanlar öğretmenlik becerisi üzerine inşa edilmesi ve lisansüstü düzeylerde açılması gereken programlardır. Bu alanlarda lisans eğitiminden geçen öğrenciler mezun olduklarında çoğunlukla ya işsiz kalmakta ya da kendi alanları dışındaki işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Böylece Eğitim Fakültelerinin önemli bir öğretim elemanı kapasitesi verimsiz bir şekilde kullanılmaktadır. Yeni düzenleme bu alanlardaki lisans programlarını kapatarak lisansüstü düzeye taşımakta ve varolan kapasitenin lisans düzeyinde öğretmen yetiştirmede ve lisansüstü düzeyde ise eğitim bilimleri alanında yapılacak bilimsel çalışmaların bulgularını öğretmen yetiştirmeyi iyileştirme yönünde kullanılmasını öngörmektedir.

YÖK eğitim bilimleri lisans programlarının belirli istihdam olanaklarının olmadığını düşünmektedir. Ancak 1996 yılında yapılan Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması - 3'e göre fakülteden mezun olan 609 kişiden (Fakültenin 1969-1993 yılları arasındaki toplam lisans mezunu 3.189'dur.) % 96.7'si bir işte çalışmakta, çalışanların % 50.6'sı MEB ve bağlı kuruluşlarda çalışmakta ve MEB dışında çalışanların yaklaşık % 60.0'ı kurumların eğitim birimlerinde görev yapmaktadırlar.¹⁰⁹ Diğer bir deyişle eğitim bilimleri mezunları işsiz kalmadıkları gibi onları istihdam eden tek kurum MEB değildir.

MEB, eğitim bilimleri mezunlarını uzman yardımcısı olarak istihdam etmemekle birlikte, Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlara göre eğitim bilimleri lisans mezunlarının MEB'de uzman yardımcısı olarak istihdam edilmeleri önerilmiştir.¹¹⁰ Milli Eğitim Şurası, Bakanlığın en yüksek danışma kuruludur ve bu Kurulda politikacılar, bürokratlar, YÖK üyeleri, öğretim üyeleri, öğretmenler, veliler, öğrenciler ve daha birçok alandan katılımcılar yer almaktadır.¹¹¹

YÖK'e göre eğitim bilimleri programları, öğretmenlik becerisi üzerine kurulması ve lisansüstü düzeylerde açılması gereken programlardır. Onbirinci Milli Eğitim Şurası'na göre MEB'in gereksinim duyduğu eğitim uzmanı sayısı yaklaşık 40

¹⁰⁸ YÖK, **Ön. ver.**, s. 18.

¹⁰⁹ Haydar Taymaz ve diğerleri, **Ön. ver.**, s. 12 - 14.

¹¹⁰ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 112.

¹¹¹ Milli Eğitim Şurası Yönetmeliği, **Resmi Gazete** (Sayı: 22398, 08.09.1995).

bindir.¹¹² Bu kadar çok sayıda uzmanın lisansüstü eğitim düzeyinde yetiştirilmesi olanaklı görülmemektedir. Ayrıca eğitim uzmanlığının öğretmenliğe dayandırılması da MEB dışındaki kurumların ve özel sektörün eğitim uzmanı gereksinmesinin göz ardı edilmesi anlamına gelmektedir.

Bu bağlamda YÖK'ün eğitim bilimleri alanında işgören yetiştirme sorununa yaklaşım biçiminin bilimsel araştırma bulgularına ve Milli Eğitim Şura kararlarına aykırı olduğu ileri sürülebilir.

ÇİZELGE 5'te yeniden düzenleme sonrasında Eğitim Fakültelerinin bölümleri, bu bölümlerin yetiştireceği öğretmenlerin dalları ve öğretmenlerin çalışacakları eğitim düzeyleri görülmektedir. Eğitim Fakülteleri 1998 - 1999 öğretim yılından itibaren bu yapıya göre öğrenci kaydı yapmaktadırlar. Eğitim Fakültelerinin 1998 yılı kontenjanları 38.401'e yükselmiştir. Bunun içinden eğitim bilimlerine (Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık) ayrılan kontenjan ise yalnızca 587'dir. Eğitim Fakültelerinin kontenjanlarında bir önceki yıla göre % 33.9'luk bir artış yapılırken, eğitim bilimleri kontenjanının Eğitim Fakültelerine ayrılan kontenjan içindeki payı % 1.5'e düşürülmüştür.¹¹³

Bu düzenleme ile Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı dışındaki eğitim bilimleri programlarına lisans öğrenimi görmek üzere öğrenci alımına son verilmiştir. Buna göre 25 eğitim bilimleri programına öğrenci alınmamıştır.

ÇİZELGE 5'te görülen yeni yapıya göre, Eğitim Fakültelerinin tamamen öğretmen yetiştirmeye yöneleceği görülmektedir. Bu nedenle eğitim bilimleri alanında işgören yetiştirme işinin okul sistemi aşamasının birinci basamağı olan “meslekte esas öğretmenliktir” anlayışının egemen olduğu aşamaya geri döndüğü görülmektedir. İstihdam sisteminin yapısı incelendiğinde eğitim sistemine girişin yalnızca öğretmenlik yoluyla olduğu görülmektedir. Yani eğitim sisteminin istihdam kanadında da “meslekte esas öğretmenliktir” anlayışı egemen konumdadır. Bu durumda eğitim sistemi ile istihdam sisteminin işbirliği içinde olduklarını, ancak bu işbirliğinin eği-

¹¹² MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 109.

¹¹³ ÖSYM, 1998 **Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu** (Ankara: 1998), s. 38 - 66.

tim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştirme sistemini 1964 yılının da gerisine götürdüğünü ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

ÇİZELGE 5
EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE KURULAN BÖLÜMLER, BU BÖLÜMLERDE
YETİŞTİRİLECEK ÖĞRETMENLERİN DALLARI ve ÖĞRETMENLERİN
ÇALIŞACAĞI EĞİTİM DÜZEYLERİ

Bölümler	Öğretmenlik Dalları	Öğretmenlerin Çalışacağı Eğitim Düzeyleri
İlköğretim Bölümü	Okul Öncesi Öğretmenliği	Okul Öncesi
	Sınıf Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	
	İlköğretim Matematik Öğretmenliği	
	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	
Türkçe Eğitimi Bölümü	Türkçe Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	İngilizce Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
	Almanca Öğretmenliği	Ortaöğretim (9 - 11)
	Fransızca Öğretmenliği	
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	Müzik Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
	Resim - İş Öğretmenliği	Ortaöğretim (9 - 11)
Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
		Ortaöğretim (9 - 11)
Özel Eğitim Bölümü	İşitme Engellilerin Öğretmenliği	Okul Öncesi
	Zihin Engellilerin Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8)
	Görme Engellilerin Öğretmenliği	Ortaöğretim (9 - 11)
	Çok Engellilerin Öğretmenliği	
	Üstün Zekalıların Öğretmenliği	
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	İlköğretim (1 - 8) Ortaöğretim (9 - 11)
Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi Bölümü *	Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanlar Öğretmenliği	Ortaöğretim (9 - 11)
Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü *	Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği	Ortaöğretim (9 - 11)
Eğitim Bilimleri Bölümü **	Rehberlik ve Psikolojik Danışma	Okul Öncesi İlköğretim (1 - 8) Ortaöğretim (9 - 11)

* Tezsiz yüksek lisans programından geçilmektedir.

** Diğer bölümlerin yetiştirdiği öğretmen adaylarına öğretmenlik meslek bilgisi derslerini vermekle yükümlüdür.

YÖK, Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi (Ankara: 1998), Ek 1.

Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdam Düzeninin Gelişimi

Konu ile ilgili yasa ve yönetmelikler incelendiğinde, eğitim uzmanlarının istihdamına ilişkin ilk yönetmeliğin 1969 yılında çıkarıldığı görülmektedir.¹¹⁴ Bu yönetmelikte eğitim uzmanlarının ve uzman yardımcılarının tanımı yapılmamakla birlikte bu işgörenlerin yetiştirileceği yükseköğretim kurumları belirlenerek, eğitim uzmanlığı ve uzman yardımcılığı, öğretmenlikten farklı bir yetiştirmeyi gerektiren bir meslek olarak ele alınmıştır. Ayrıca yönetmelikte yedi eğitim uzmanlığı alanı belirleterek bu alanlarda çalışacak eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının görev yapacağı merkez ve taşra birimleri açık bir biçimde tanımlanmıştır.

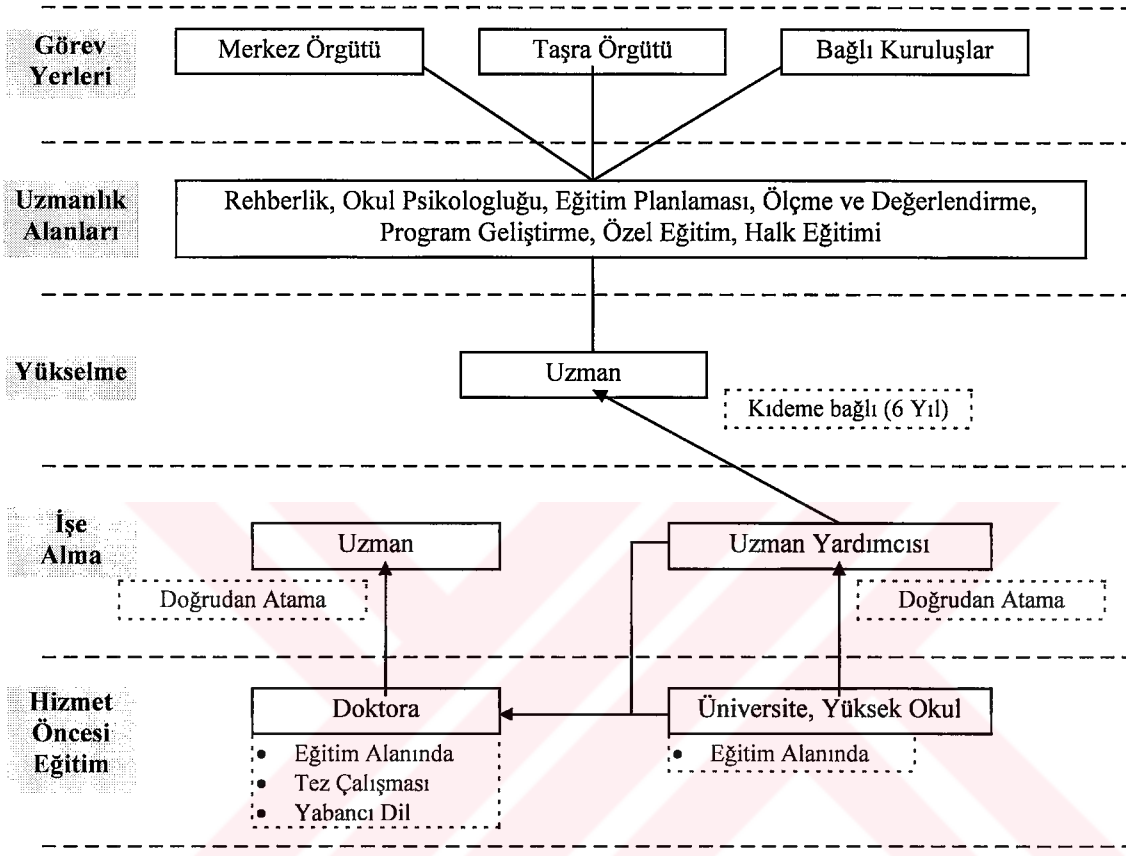
Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmeliğin ikinci maddesine göre, Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütlerinde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı seçiminde; adayın almış olduğu eğitimin türü, düzeyi ve derecesi en önemli etkenler olarak belirtilmiştir. Bir başka deyişle, eğitim uzmanlığı veya uzman yardımcılığı için başvuracak adaylar arasında yüksek lisans veya doktora yapanların, eğitim alanında yetiştirmiş olanların ve okul başarıları yüksek olanların öncelikle tercih edileceği belirtilmektedir.

Yönetmeliğin üçüncü maddesine göre, eğitim uzmanı olmak için doktora yapmak, bir tez hazırlamak ve batı dillerinden birini bilmek ya da eğitim uzman yardımcılığında altı yıl başarılı hizmet yapmış olmak gerekmektedir. Uzman yardımcısı olmak için de yükseköğretim kurumlarının eğitim uzman yardımcısı yetiştiren lisans programlarından birinden mezun olmak yeterlidir.

Yönetmeliğin dördüncü maddesi ile ilk defa atanacak eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının adaylık süreleri düzenlenirken, beşinci maddede adaylar arasında öğrenim düzey ve derecesi eşit olduğunda yabancı dil bilenlerin tercih edileceği belirtilmektedir.

¹¹⁴ Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmelik (22.04.1969 tarih ve 309 sayılı), **Resmi Gazete** (Sayı: 13197, 13.05.1969).

ŞEKİL 2’de Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmeliğe göre oluşturulmuş eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam modeli görülmektedir.



ŞEKİL 2. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ve TAŞRA TEŞKİLATINDAKİ EĞİTİMLE İLGİLİ UZMANLIKLARA ATANACAKLAR HAKKINDA YÖNETMELİĞE GÖRE OLUŞTURULAN EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCISI İSTİHDAM MODELİ

Modelde uzman ve uzman yardımcılarının hizmet öncesi eğitimleri, işe alınmaları, yükselmeleri, uzmanlık alanları ve görev yerleri konularında belirlenen koşullar yer almaktadır. Buna göre eğitim uzmanlarının doktora, eğitim uzman yardımcılarının da üniversite ya da yüksek okul düzeyinde bir eğitim aldıktan sonra doğrudan göreve atanmaları; uzman yardımcılarının 6 yıllık çalışma süresi sonucunda uzmanlığa geçişi ve uzman ve uzman yardımcılarının Bakanlığın merkez, taşra ve bağlı kuruluşlarının çeşitli birimlerinde çalışmaları öngörülmüştür. Uzmanların yükselme-

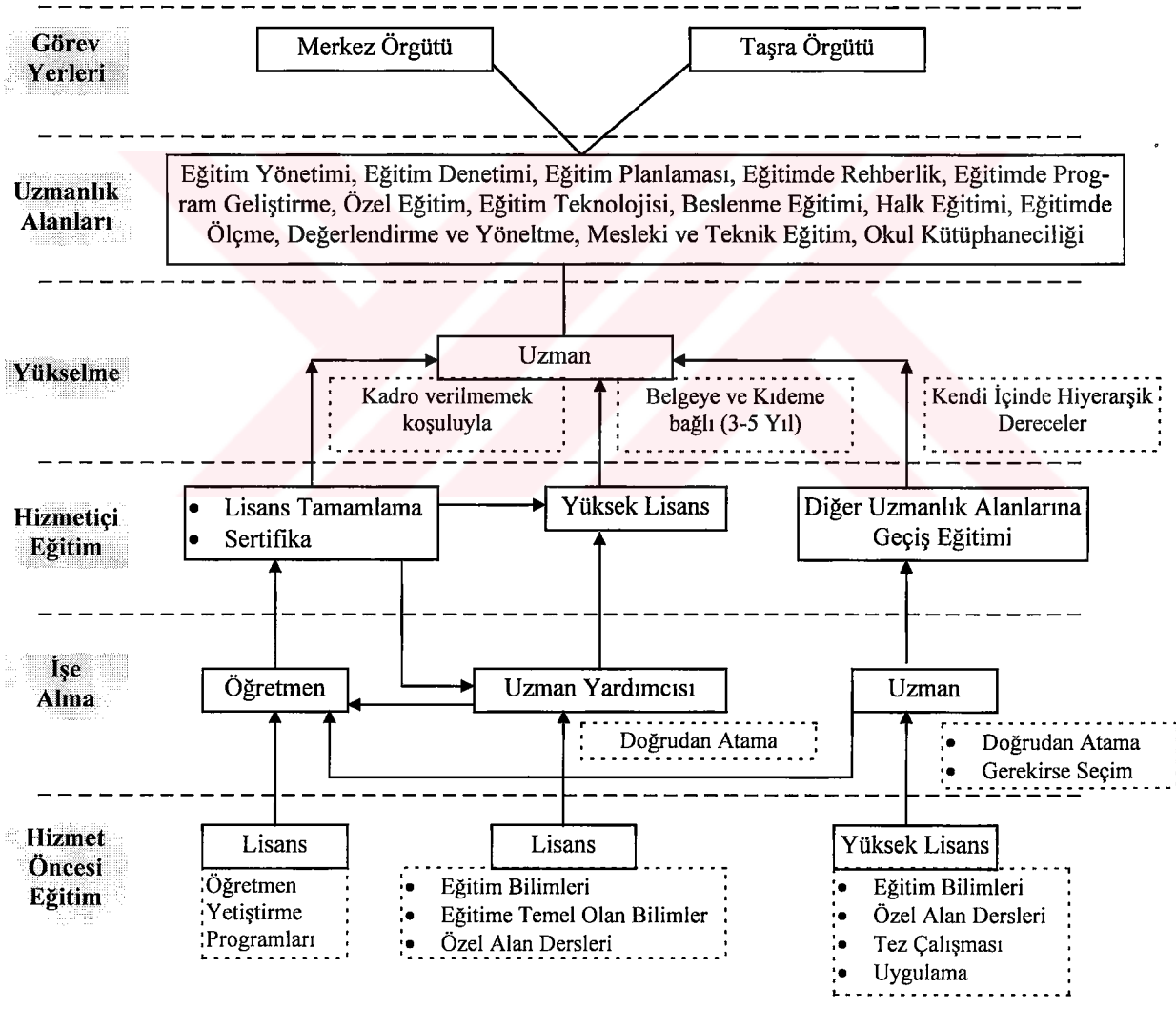
leri konusunun belirsiz olması modelin ilk anda görülebilen eksikliğidir. Modelin diğer zayıf yönleri ise hizmetiçi eğitim, öğretmenlikten eğitim uzmanı ve uzman yardımcılığına geçiş, uzmanlıklar arası yan geçiş konularındaki belirsizlikleridir (ŞEKİL 2).

Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının istihdamı ile ilgili ikinci yönetmelik, 1971 tarihinde yayınlanan İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği'dir. Yönetmeliğin birinci maddesinde "İl Milli Eğitim hizmetlerinin daha rasyonel şekilde yürütülmesi amacıyla Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bir 'Eğitim Uzmanları Bürosu' kurulur" denilmekte, üçüncü maddesinde ise bu büronun eğitim uzmanları ve eğitim uzman yardımcılarında oluşacağı belirtilmektedir. Eğitim Uzmanları Bürosunun başkanı, İl Milli Eğitim Müdürü tarafından eğitim uzmanları arasından seçilir ve İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı konumundadır. Bu yönetmelikte eğitim uzmanı ve uzman yardımcıları "... 'Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmelik' gereğince görevlendirilmiş olanlardır" şeklinde tanımlanmış ve eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının görevleri sıralanmıştır.

1971 tarihli Yönetmelikle, 1969 tarihli Yönetmeliğe göre oluşturulmuş eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam modeline üç yenilik getirilmiştir. Birincisi, il milli eğitim müdürlüklerinde kurulacak "Eğitim Uzmanları Bürosu"; ikincisi, eğitim uzmanları bürosu başkanının milli eğitim müdür yardımcısı düzeyinde olması ve böylece uzmanların konumunun yükseltilmesi ve üçüncüsü de eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının görevlerinin ayrıntılı olarak tanımlanmasıdır.

1969 ve 1971 tarihli yönetmeliklere göre oluşturulan eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam modeli 1985 yılına kadar uygulanmıştır. Ancak özellikle Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda oluşturulan yeni eğitim sisteminin gereği olarak öğretmen ve eğitim uzmanlarının eğitimi ve istihdamı konuları Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda tartışılmıştır. Bu Şura'da eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının istihdamına ilişkin olarak yeni bir model geliştirilmiştir (ŞEKİL 3). Şura'da belirlenen 12 uzmanlık alanında çalışacak eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının, hizmet öncesi eğitimleri, işe alınmaları, hizmetiçi eğitimleri, yükselmeleri, yan geçişleri ve görev yerleri ile

öğretmenlikten uzmanlığa, uzmanlıktan öğretmenliğe geçiş düzenlenmiştir. Buna göre uzman olacakların, yüksek lisans düzeyinde, uygulamaya ağırlık verilerek, eğitim bilimleri ve özel alana ilişkin dersler almaları ve bir tez hazırlamaları sonucunda doğrudan ya da bir seçme işlemine bağlı olarak uzmanlığa atanmaları; uzmanlıktaki yeterlikleri ölçüsünde hiyerarşi derecelerinde yükselmeleri ve bu uzmanların MEB merkez ve taşra örgütlerinde çalışmaları; uzman yardımcısı olacakların ise eğitim bilimleri, eğitime temel olan bilimler ve özel alan derslerini içeren lisans eğitimi sonrasında doğrudan uzman yardımcılığına atanmaları ve yüksek lisans ile birlikte 3 ya da 5 yıllık kıdeme bağlı olarak uzmanlığa yükselmeleri öngörülmüştür.



ŞEKİL 3. ONBİRİNCİ MİLLÎ EĞİTİM ŞURASINDA OLUŞTURULAN EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCISI İSTİHDAM MODELİ

Modelde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı kadroları öğretmenlere de açık tutularak öğretmenlerin lisans tamamlama, yüksek lisans ya da sertifika yoluyla eğitim uzmanı veya uzman yardımcılığına geçişleri düzenlenmiştir. Oldukça ayrıntılı olarak hazırlandığı görülen bu model, hiç bir zaman uygulanma olanağı bulamamıştır. Türkiye’de öğretmen gereksinmesinin yeterince karşılanamamış olması, MEB bütçesinin kısıtlı olması, uygulamada bazı kurumların (Maliye Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı gibi) iznine bağlı yasal düzenlemelerin gerekli olması bu modelin uygulanamamasının olası nedenleri olarak sayılabilir.

1983 yılında Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütündeki eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı kadroları kaldırılmış ve daha önce bu kadrolarda olanların unvanları, rehber öğretmen olarak değiştirilmiştir.¹¹⁵ 18 Temmuz 1984 tarih ve 8630 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye uygun olarak kamu kuruluşlarının kadro cetvelleri oluşturulmuştur. Buna göre MEB taşra örgütündeki eğitim uzmanı ve uzman yardımcılıkları rehber öğretmen kadrosuna dönüştürülmüş, merkez örgütüne ise 135 eğitim uzmanı, 15 TTK uzmanı ve 14 APK uzmanı kadrosu verilmiştir. 164 uzman kadrosunun 18’i birinci, 61’i ikinci, 53’ü üçüncü, 72’si de dördüncü derece olarak düzenlenmiştir.¹¹⁶

1985 yılından itibaren günümüze değin MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı, taşra örgütünde de hem uzman hem de uzman yardımcısı istihdam edilmemiştir. Ayrıca 1984 yılından sonra yapılan kadro düzenlemeleri ile uzmanlık kadrolarının neredeyse tamamı birinci derecede toplanmıştır. Bu düzenleme MEB’deki uzmanlık kadrolarına eğitim bilimleri lisans mezunlarının alınmaması ve bu kadroların öğretmen ve memurlar için ücret artışı sağlamaya dönük olarak kullanılması ile sonuçlanmış; bu da uzmanlık kadrolarına atananların niteliğinin düşmesine neden olmuştur. Buna bağlı olarak Bakanlıktaki uzmanlık hizmetleri yeterince nitelikli olarak

¹¹⁵ Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (190 sayılı), **Resmi Gazete** (Sayı: 18268, 13.12.1983).

¹¹⁶ Bakanlar Kurulu Kararı (18.07.1984 tarih ve 8360 sayılı), **Resmi Gazete** (Sayı: 18488, 13.08.1984).

sürdürülememiştir. Bu nitelik düşüklüğü özellikle 1990 yılından sonra Bakanlığın yeni arayışlar içine girmesine neden olmuştur.

MEB Ortaöğretim Genel Müdürlüğü'nün 6 Ekim 1990 tarih ve 31248 sayılı yazısı ile lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin öğrenim gördükleri il'e atanmaları ve atandıkları okuldaki ders programlarının, üniversitedeki ders programlarına göre düzenlenmesi sağlanmıştır. Bu düzenlemeden yararlanan birçok öğretmen daha sonra MEB merkez örgütünün çeşitli birimlerinde geçici görevle çalışmaya başlamıştır.

Lisansüstü öğrenim gören ya da eğitimini tamamlamış öğretmenlerin MEB merkez örgütünün çeşitli birimlerinde geçici olarak görevlendirilmeleri, Milli Eğitimi Geliştirme Projesi ile birlikte yoğunluk kazanmıştır. Bu projenin gerektirdiği uzmanlık hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için özellikle Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı ve Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nde çok sayıda öğretmen görevlendirilmiştir. Bu öğretmenlerin seçiminde, gereksinim duyulan eğitim bilimleri uzmanlık alanında lisans ya da yüksek lisans yapmış olmasına önem verilmiştir. Bakanlık geçici görevlendirme ile çalıştırdığı bu öğretmenlerin zorunlu bölge hizmetlerini de sürekli olarak erteleyerek, sağladığı uzmanlık hizmetlerini kalıcı kılmaya çalışmaktadır.

Bakanlık, geçici görevlendirme yanında sözleşmeli uzman personel de istihdam etmektedir. Sekiz yıllık kesintisiz zorunlu ilköğretimin yasalaşmasının ardından başlatılan Temel Eğitim Projesi'nde sözleşmeli olarak çalışacak 13 ayrı alandan uzman istihdam edileceği Üniversite Rektörlüklerine 3 Temmuz 1998 tarihinde gönderilen bir yazı ile duyurulmuştur.

27 - 29 Eylül 1993 tarihleri arasında toplanan Ondördüncü Milli Eğitim Şura Raporunda Bakanlık Merkez örgütündeki uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili yasal düzenlemenin gerekliliği vurgulanmaktadır. Ayrıca il ve ilçe milli eğitim müdürlük-

lerinde uzmanlık kadrolarının oluşturulması ve eğitim öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde bu uzmanlardan yararlanılması önerilmektedir.¹¹⁷

2000'li Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi konulu Onbeşinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim uzmanlığına ilişkin kararlar da alınmıştır. Şura'da Halk Eğitimi Merkezlerinde araştırma, geliştirme hizmetlerini yürütmek üzere uzman ve uzman yardımcılarının tam zamanlı olarak istihdam edilmeleri önerilmiştir. Ayrıca eğitime ayrılan kaynakların etkin kullanılabilmesi için Bakanlığın uzman personel istihdam etmesi gerektiği belirtilmiştir.¹¹⁸

Milli Eğitim Bakanlığı'nda Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamı ve Sorunları

Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapısı ve görevleri 30.04.1992 tarihinde kabul edilen 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'a göre düzenlenmiştir. Yasanın ikinci maddesine göre yurt içinde ve yurt dışında, eğitim ve öğretimle ilgili olarak her türlü planlama, programlama, yürütme, takip ve denetim işleri Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevi olarak belirlenmiş, üçüncü maddede ise bu görevleri yerine getirecek örgütün merkez, taşra, yurt dışı örgütü ve bağlı kuruluşlardan oluştuğu belirtilmiştir.

3797 sayılı Yasaya göre, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü Bakanlık Makamı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ana Hizmet Birimleri, Danışma ve Denetim Birimleri ile Yardımcı Birimlerden oluşmaktadır. Bakanlık Makamı, Bakanlığın görevlerini yapmakla sorumlu en üst yönetim kademesidir ve Bakan, Müsteşar ve yedi Müsteşar Yardımcısından oluşmaktadır. Talim ve Terbiye Kurulu, Bakanlığın en üst bilimsel danışma ve karar organıdır. Ana Hizmet Birimleri, Bakanlığın eğitim ve öğretimle ilgili görevlerinden merkeze ait olanların yapıldığı birimlerdir ve 15 genel müdürlük ve bir bağımsız daire başkanlığından oluşmaktadır. Danışma ve Denetim Birimleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevlerini yerine getirebilmesi için diğer birimlere uzmanlık hizmeti sunan ve Bakanlığın birimleri tarafından yürütülen işlemlere

¹¹⁷ MEB, *Ondördüncü Milli Eğitim Şurası 27 - 29 Eylül 1993* (İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1993), s. 211 - 212.

ri denetleyen birimlerden oluşmaktadır. Bunlar; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Bakanlık Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğidir. Yardımcı Birimler ise çoğunlukla Bakanlık personeline dönük hizmetleri sunmakla görevli birimlerden oluşmaktadır ve Yardımcı Birimlerin sayısı 14'tür.

Öte yandan Bakanlık merkez örgütünde, kuruluş kanununda bulunmadığı halde onayla kurulmuş birimler bulunmaktadır. Bu birimler, Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Başkanlığı ve Temel Eğitim Programı Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'dır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planının Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler Bölümünde “eğitimde yönetimin etkinleştirilmesi” amacıyla “yeniden yapılanma”ya gidileceği ve 3797 sayılı Yasada düzenlemeler yapılacağı belirtilmektedir. Bu düzenlemedeki amaç aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:¹¹⁹

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatının, makro düzeyde politika oluşturan, araştırma ve geliştirme, program yapma, koordinasyon sağlama ve denetim yapma görevini etkin bir şekilde yürüten, bürokrasiyi azaltan, taşra birimlerine daha fazla yetki ve sorumluluk veren ve ailelerin karar verme süreçlerine katılımını kolaylaştıran bir yapıya kavuşturulması amaçlanmaktadır.

1997 yılı Milli Eğitim Bakanlığı Bütçe Raporu'nda ise “günümüz şartlarına uygun” yeni bir örgüt yasası üzerindeki çalışmaların devam ettiği belirtilmektedir.¹²⁰ Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapısı ve görevleri ile ilgili düzenlemelere 02 Mayıs 1994 tarihinde başlanılmıştır. Çalışmalar sonucunda, “Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Taslağı” 1995 yılında hazırlanmış ve tartışmaya açılmıştır. Bu yasa taslağının gerekçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapısı ve görevleri ile ilgili olarak saptanan beş temel sorun üzerinde durulmuştur.¹²¹ Bu sorunlarla ilgili olarak özetle, Bakanlık birimlerinin görevlerinin ve yetkilerinin birbiri ile karıştığı; aynı tür görevlerin farklı birimlerce yerine getirildiği ve böylece kaynakların etkili ve

¹¹⁸ MEB, **Onbeşinci Milli Eğitim Şurası 13 - 17 Mayıs 1996** (İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1996), s. 390, 463.

¹¹⁹ DPT, 1995, **Ön. ver.**, s. 221.

¹²⁰ MEB, 1996, **Ön. ver.**, s. 124.

¹²¹ MEB, **Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Taslağı** (Ankara: 1995), s. 27 - 28.

verimli kullanılmadığı; bazı birimlerin çok fazla yetki ve görev ile donanmış olduğu için diğer birimlerin uzmanlaşmasına ve gelişmesine engel olduğu belirtilmekte ve “Bakanlık Teşkilatı bu görünümüyle fonksiyonel olmaktan çok organik bir yapıya sahip bulunmakta, birimlerin fazla ve bu birimlerde gereğinden fazla personel istihdam edilmesiyle de dinamik olmaktan çok statik ve hantal bulunmaktadır” denilmektedir.

Yukarıda özetlenen sorunlardan da anlaşılacağı gibi, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki birimlerin görev alanları birbiri ile karışmakta ve kaynak israfına yol açacak boyutlarda hücresel büyüme ve bölünmenin yaşandığı görülmektedir. Bu sorunların en önemli nedeni ise merkez örgütünün, görevden çok biçimi başlangıç noktası olarak alan bir yapıya sahip olmasıdır.¹²²

Bunun sonucunda, önce görevlerin tekrarı ve karışması; sonra aynı görevleri yapan birimlerin çoğalması gibi iki önemli sorun ortaya çıkmıştır. Örneğin, hemen hemen her öğretim dairesinde bir program geliştirme şubesi, bir planlama şubesi kurulmuştur. Bu alanlarda uzman eğitimci ya yeter sayıda yetişmemiş, yahut yetişmiş olanlar diğer kuruluşlara kaymış bulunduğundan böyle şubeler değişik branş öğretmenleri ile kadrolanmıştır. Bu nedenlerle, teknik hizmetlerin sağlanması ve bunların koordinasyonu olanaksız duruma girmiştir. Çünkü çoğu uzman olmayan böyle personelin yaptığı plan veya program çalışmaları arasında, her şeyden evvel bir geçiş, birleştirme bütünleştirme sağlanamamaktadır.

Bursalıoğlu'na (1999) göre, uzmanlık hizmetlerinin en uygun biçimde ve verimli olarak sağlanabilmesinin yolu, görevi hareket noktası olarak alan bir örgüt modelinin kurulması ve buna göre kurulacak birimlerden tüm örgütün ortak olarak yararlanmasıdır.¹²³ Aynı görüş, yasa tasarısının gerekçesinde de ifade edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Kanunu Tasarısı'nı hazırlayan komisyon 8 temel ilke çerçevesinde hareket etmiştir. Bu ilkeler şunlardır:¹²⁴

1. Merkez teşkilâtı birimlerinin plan, program ve denetim; taşra teşkilâtının icra fonksiyonlarını yerine getirecek şekilde görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir.
2. İnsan ve maddi kaynaklardan en verimli biçimde yararlanılması, atıl kapasite meydana getirilmemesi ve dolayısıyla israfın önlenmesi amacıyla görevleri birbirine yakın birimler birleştirilerek hizmet bütünlüğü sağlanmalıdır.
3. Üretim üniteleri, bir tek birime bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelidir.
4. Merkez teşkilâtı birimleri, sorunlara çözüm önerileri üretecek, nitelikli uzman personelle takviye edilmeli, yönetici kadroları azaltılmalıdır.
5. Teşkilât; organik yapıdan kurtararak, fonksiyonel bir yapıya kavuşturulmalıdır.

¹²² Bursalıoğlu, **Ön. ver.**, s. 74.

¹²³ Aynı.

¹²⁴ **Ön. ver.**, s. 28.

6. Eğitim ve öğretim kurumlarında; okul, öğrenci, veli ve çevre kompozisyonu bütünlüğündeki bireylerin, eğitim - öğretim, yönetim, değerlendirme ve denetim süreçlerinde olabildiğince temsil ve katılımcılığı sağlanmalıdır.

7. Eğitimin finansmanının artırılması için öğrenci velilerinin gelir durumlarına göre alınacak paylarla “il ve okul eğitim ek bütçesi” adıyla yeni kaynakların oluşturulması sağlanmalıdır.

8. Merkez teşkilâtı ana hizmet birimlerinden bilhassa ortaöğretim kurumları, ileriye yönelik aşamalı olarak değişim ve düşüncedeki süreç tamamlanınca daha güçlü yapıya kavuşturulmalı, hizmette bütünlük sağlama bakımından, birkaç birim altında toplanmalıdır.

Yukarıdaki ilkeler çerçevesinde hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Taslağı’na göre, Müsteşar Yardımcısı sayısı beşe, Ana Hizmet Birimlerinin sayısı ona, Yardımcı Birimlerin sayısı sekize düşürülmektedir. Taslaktaki değişiklikler incelendiğinde Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün küçültülmesi ve dinamik bir yapıya kavuşması yönündeki eğilimin ağırlık kazandığı görülmektedir. Böylece Bakanlık merkez örgütünün daha etkili ve verimli olacağı düşünülmektedir. Ancak örgüt yapısında yapılacak bir değişikliğin başarısı o örgütün insangücü kaynaklarının da amaçlara uygun olması ile olanaklı olabilecektir. “Hiç bir eğitim modeli, modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bu nedenle, herhangi bir eğitim sisteminde, yeniden düzenleme yapılırken, söz konusu personelin yetiştirilmesi üzerinde önemle ve dikkatle durulması gerekir”.¹²⁵

Milli Eğitim Bakanlığı, kamu görevi yapmak amacıyla kurulmuş bir kamu kuruluşu olduğu için, Bakanlığın görevleri kamu görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. Türkiye’de kamu görevlilerinin istihdamına ilişkin tüm işlemler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre yapılmaktadır.

657 sayılı Yasa, kabul edildiği günden itibaren çok fazla eleştirilmiş ve geçen zaman içinde önemli değişikliklere uğramıştır.¹²⁶ 657 sayılı Yasanın amacı, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atama ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenlemektir. Bu amaçlarla hazırlanmış olan Yasanın dayandığı temel ilkeler ise, sınıflandırma, kariyer ve liyakattir.

¹²⁵ MEB, 1991, **Ön. ver.**, s. 21.

¹²⁶ Z. Ufuk Güney, **657 Sayılı Kanunun Bazı İdari Hükümlerinin Uygulamada Yarattığı Sorunların Tesbiti ve Personel Rejimi İle İlgili Reform Çalışmalarında Gözönünde Tutulması Önerilen Hususlar** (Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1996), s. 1.

Sınıflandırma ilkesine göre Devlet, kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktadır. “Sınıf, ortak öğrenim, yetiştirme ve meslek nitelikleri olan personeli bir araya getiren bir gruptur”.¹²⁷ Sınıflandırmanın iki yararından söz edilebilir. Birincisi, hizmete almada tek tiplik sağlaması ve yeterlik ilkesinin uygulanmasına olanak tanınması; ikincisi de, adil bir ücret sisteminin kurulmasını sağlamasıdır. Güney’e göre (1996) sınıflandırmada elde edilmesi amaçlanan yarara bağlı olarak şekillenen, kadro sınıflaması ve rütbe (kariyer) sınıflaması olmak üzere iki tür sınıflama bulunmaktadır. “Sınıflamada amaç, eşit işe eşit ücret olacaksa kadro sınıflaması, hizmete girişte tek tiplilik olacaksa rütbe sınıflandırması yapılmalıdır”.¹²⁸

“657 sayılı Yasadaki tanımdan hangi sistemin seçildiği anlaşılmamaktadır. Başlangıçta rütbe sistemi ağırlıklı iken sonradan yapılan değişiklikle kadro sistemine kayma olmuştur”.¹²⁹ Bu da devletin istihdam politikasının belirgin olmadığına bir göstergesidir. 657 sayılı Yasanın 36’ncı maddesine göre devlet memurları on ayrı sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar:

1. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
2. Teknik Hizmetler Sınıfı
3. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
4. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
5. Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
6. Din Hizmetleri Sınıfı
7. Emniyet Hizmetleri Sınıfı
8. Yardımcı Hizmetler Sınıfı
9. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
10. Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Devlet memurlarını on sınıfa ayırmış olan bu sınıflandırma sistemi birçok eleştiri almaktadır. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda,¹³⁰

¹²⁷ Güney, **Ön. ver.**, s. 73.

¹²⁸ **Aynı.**

¹²⁹ **Aynı.**

¹³⁰ DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu** (Ankara: Yayın No: 2362 - 429, 1994), s. 28.

On sınıflı bu sistem sayı ve niteliği yönünden ihtiyaçları karşılamaktan uzaktır. Çünkü, farklı özellikleri olan ve farklı personel işlemleri uygulanması gereken meslek ve uzmanlık dalları özelliklerini yitirmiş durumda biraraya getirilmiş olduğundan kendi içinde bir bütünlük ve benzerlik göstermemektedir.

denilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen, rehber öğretmen, ilköğretim müfettişi ve okul müdürü görevlerinde bulunanlar Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında, eğitim uzmanları da Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almaktadırlar. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve 657 sayılı Yasayla saptanmış olan diğer sınıflara girmeyen memurları kapsamaktadır. Bir başka deyişle bu hizmet sınıfı, öğrenim türü ve düzeyi ve kurumdaki konumu ve görevi birbirinden çok farklı işgörenlerden oluşmaktadır. Bu durum 657 sayılı Yasanın önemli bir aksaklığı olarak görülmektedir.¹³¹

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı ve 43'üncü maddelerine göre, memurlar, 15 derece ve dokuz kademededen oluşan bir gösterge tablosuna göre ücret almaktadırlar. 36'ncı maddede ayrıca öğrenim düzeylerine göre memuriyete giriş ve en fazla yükselinebilecek dereceler belirlenmiştir. Kanunun 64'üncü maddesine göre kademe ilerlemesi için bulunulan kademedeki en az bir yıl çalışmış olmak ve olumlu sicil almak gerekmektedir. Memurun derece ilerlemesi yapabilmesi için ise, 68'inci maddenin "a" bendine göre, üst derecede boş bir kadronun bulunması, bulunulan derecede en az üç yıl çalışmış olması, yükselinebilecek kadronun görevi için öngörülen niteliklere sahip olması ve olumlu sicil alması gerekmektedir.

657 sayılı Yasanın 36'ncı maddesinin "a" bendine göre devlet memurları, öğrenim düzeyinin olanak tanıdığı en üst derecelere yükselme hakkına sahiptirler. Buna göre Genel İdare Hizmetleri Sınıfında daktilo kadrosunda görevlendirilen Açıkoğretim Fakültesi mezunu bir memurun, birinci derecenin son kademesine kadar yükselmesi olanaklıdır. Ancak 1 ile 4'üncü dereceler arasında daktilo kadrosu olmadığı için, bu memurlar şef, uzman ya da şube müdürlüğü kadrolarına atanarak yükseltilmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nda bu şekildeki uygulamalara sıkça rast-

¹³¹ Güney, **Ön. ver.**, s. 77.

lanmaktadır. Bu durum 657 sayılı Yasanın dayandığı temel ilkeler olan kariyer ve liyakat ilkelerinin dışına çıkılmasına neden olmaktadır.

657 sayılı Yasanın 45’inci maddesine göre;

5 inci ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara, derece yükselmesi için gerekli nitelikleri haiz memur bulunmaması hallerinde, 36 ncı maddede belirtilen öğrenim durumları itibariyle tespit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak ve karşılık gösterilecek kadro derecesi kazanılmış hak aylık derecelerinin üç üst derecesinden fazla olmamak kaydıyla, bu dereceler karşılık gösterilerek, kendi derecesi ile aynı sınıftan memur atanması mümkündür.

denilmektedir. Buna göre sekizinci derecedeki bir memur beşinci derecedeki bir göreve, dördüncü derecedeki bir memur da birinci derecedeki bir göreve atanabilmektedir. Bu şekilde yapılacak atamalar 657 sayılı Yasanın 68’inci maddesinin “b” bendine göre gerçekleştirilmektedir. Buna göre;

Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

- a. Birinci dereceli görevlerden ek göstergesi 650 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- b. Birinci ve ikinci derece görevlerden ek göstergesi 650 den az olanlar için en az 10 yıl,
- c. Üç ve dördüncü dereceli görevler için en az 8 yıl

çalışmış olması gerekmektedir.

657 sayılı Yasanın 45 ve 68 / b maddeleri, liyakat ve kariyer ilkelerinin uygulamada zedelenmesine yol açmaktadır. Çünkü bu maddeler, yöneticilerin öznel değerlendirmelere dayalı olarak atamalar yapmalarına olanak tanımaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’ndaki boşluklar ve tutarsızlıklar genel olarak kamu kuruluşlarının tümünü etkilemekle birlikte, bazı kurumların özel kanunlarla istihdam politikalarını düzenledikleri gözlenmektedir. Örneğin 540 sayılı Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 32’inci maddesinde planlama uzman yardımcılığına, 33’üncü maddesinde de planlama uzmanlığına atanmak için gerekli olan koşullar belirlenmiştir.¹³² Buna göre en az dört yıllık yükseköğretim mezunu olanlardan yarışma ve yeterlik sınavında başarılı olanlar planlama uzman yardımcılığına atanmaktadırlar.

Planlama Uzman Yardımcılığına atananlar, en az 3 yıl çalışmak ve olumlu sicil almak kaydıyla açılacak mesleki yeterlik ve lisan sınavına girmek hakkını kazanmaktadırlar. Mesleki yeterlilik ve lisan sınavında başarılı olanlar “Planlama Uzmanı” olmaktadır.

540 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 32’nci ve 33’üncü maddelerinde görüldüğü gibi, DPT, kuruma doğrudan uzman alımı yapmamakta ancak, uzman gereksinmesini yetiştirdiği uzman yardımcılardan karşılamaktadır. Ayrıca DPT, uzman yardımcılığı ve uzman kadrolarına girişi sınav yoluyla yaparak, nesnel bir yaklaşım göstermektedir. Yukarıda verilmiş iki maddedeki diğer önemli nokta ise, lisans mezunlarının sınavla uzman yardımcısı olabilmeleri ve uzman yardımcısı olarak üç yıllık başarılı bir çalışma ve sınav sonucunda uzmanlığa geçebilmeleridir. Buna göre 21 - 22 yaşlarındaki lisans mezunu bir kişi, koşulları yerine getirdiği zaman 24 - 25 yaşlarında uzman olabilmekte ve uzun yıllar kuruma hizmet edebilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nda ise uzman yardımcılığı kadroları olmadığı gibi 21 yaşında Bakanlıkta çalışmaya başlayan bir lisans mezunu, en erken 31 yaşında uzman olabilmekte, bu da işgörenin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü uzman olabilmek için geçerli olan ölçüt; işgörenin ne kadar verimli çalıştığı değil, ne kadar yıl çalıştığıdır.

Öte yandan 540 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 34’üncü maddesinde, diğer kamu kuruluşlarında çalışan bir işgörenin DPT’de sözleşmeli olarak istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Bu, DPT lehine ancak diğer kurumların aleyhine bir uygulamadır. Çünkü DPT’nin diğer kurumlardan geçici olarak istihdam edeceği işgörenlerin nitelikli, hatta yüksek nitelikli olması gerekmektedir.

DPT hizmet öncesinde iyi yetişmiş ve hizmet içinde yeterli deneyim kazanmış nitelikli işgörenleri istihdam etmektedir. DPT’de ödenen ücretlerin diğer kamu kurumlarından daha yüksek ve çalışma şartlarının daha iyi olması, nitelikli işgörenlerin DPT ya da benzeri kurumları tercih etmelerine neden olmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bu durumdan dolayı nitelikli işgücü kaybeden ve verimsizleşen bir kurum

¹³² Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (19.06.1994 tarih ve 540 sayılı KHK), **Resmi Gazete** (Sayı: 21970, 24.06.1994).

olarak değerlendirilmektedir. Âdem'in belirttiğine göre, 1964 - 1975 yılları arasındaki dönemde Milli Eğitim Bakanlığı Planlama, Araştırma ve Koordinasyon Dairesi'nde çalışmakta olan birçok uzman, Amerika'nın Michigan State Üniversitesi'nde yüksek lisans veya doktora yapmışlardır. Ancak 1975 yılında Planlama, Araştırma ve Koordinasyon Dairesi'nin, Talim ve Terbiye Dairesi'ne bir şube olarak bağlanması, yetişmiş uzmanların Bakanlıktaki görevlerinden ayrılmasına yol açmıştır.¹³³ Öte yandan Unesco'nun öncülüğünde 1963 yılında Paris'te kurulan Uluslararası Eğitim Planlaması Enstitüsü'ne 1963 ile 1990 yılları arasında eğitim görmek üzere Türkiye'den gönderilen on kişiden hemen hiçbirisi Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmamaktadır.¹³⁴

Uzman ve uzman yardımcısı istihdamını özel yönetmelik ile düzenleyen bir diğer kurum İçişleri Bakanlığı'dır. İçişleri Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı ile illerdeki Planlama ve Koordinasyon Müdürlükleri ve ilçelerdeki planlama uzmanlıklarında görevlendirilecek APK ve İl Planlama Uzman ve Uzman Yardımcılarının görev, yetki ve sorumlulukları ile uzmanlık kariyerine ilişkin kuralları düzenlemek amacıyla 15.08.1991 tarihinde Bakanlık Makamının Onayı alınarak İçişleri Bakanlığı Planlama Uzmanlığı Yönetmeliği çıkarılmıştır.

Yönetmelikte uzman ve uzman yardımcılarının görev, yetki ve sorumlulukları yanında, uzman yardımcılığına alınma, uzman yardımcılarının yetiştirilmesi ve uzmanlığa yükselme ve uzmanların hizmetiçi eğitimleri de düzenlenmiştir. Buna göre planlama uzman yardımcılığına atanabilmek için aranan koşullardan bazıları şunlardır:

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesindeki şartları taşımak,
2. Ekonomi, Maliye, Hukuk, İdari Bilimler, İşletme ve İstatistik konularında en az dört yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte veya yüksek okul mezunu olmak,
3. Uzman Yardımcılığı Sınavı için başvuru süresi bitimi tarihinde otuz yaşını doldurmamış olmak,
4. Araştırmacı, düşündüğünü anlatabilme ve karşısındakini inandırabilme yeteneğine, analiz, sentez ve yorum gücüne sahip olmak.

¹³³ Mahmut Âdem, "Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Alanındaki Gelişmeler", **Eğitim Dergisi** (Sayı: 6, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı, 1993), s. 10.

¹³⁴ Aynı, s. 9.

Uzman yardımcısı seçiminde tercih nedeni olarak belirtilen nitelikler ise şunlardır:

1. Kurul Başkanlığı ile İl ve İlçe Planlama Birimlerinin görev alanına giren konularda master yapmış olmak,
2. Geçerli yabancı dillerden birini iyi derecede bilmek,
3. Kurul Başkanlığı ile İl ve İlçe Planlama Birimlerinin görev alanına giren konularda seminer, kurs veya bu nitelikteki eğitim programlarından mezun olmak.

Uzman yardımcılığına atananların göreve hazırlık eğitimleri de temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim olmak üzere üç aşamada yapılmakta ve uzman yardımcılığında 2 yıl çalışmış olanlar 3 ay süreli uzmanlık eğitim programına alınmaktadırlar.

Uzman yardımcılarının uzmanlığa yükselbilmesi için en az 3 yıl çalışması, olumlu sicil almış olması, eğitim programını başarıyla tamamlaması, Kurul başkanlığınca belirlenecek konularda en az 50 sayfalık bir tez hazırlaması ve tez ve uzmanlık yeterlik değerlendirmesinde başarılı olması gerekmektedir. Uzman yardımcılar tarafından hazırlanan tezler, Tez Değerlendirme Kurulu tarafından değerlendirilmektedir. Bu Kurul, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanı, APK Kurulundan iki Daire Başkanı, Teftiş Kurulundan bir Başkan Yardımcısı, Personel Genel Müdürlüğünden bir Genel Müdür Yardımcısı ya da Daire Başkanı ile konuyla ilgili uzmanlardan oluşmaktadır. Uzman yardımcılar hazırladıkları tezleri bu Kurul önünde savunmaktadırlar. Savunma sırasında teze ilişkin sorular yanında, uzmanlık yeterliğine ilişkin sorular da sorularak, uzman yardımcısının uzmanlığa atanmasına ilişkin karar verilmektedir. Kurul Başkanlığının görev ve hizmet alanına ilişkin konularda yüksek lisans yapmış olanlar için uzmanlığa geçişteki gerekli çalışma süresi 2 yıldır. Ayrıca bu alanda doktora yapan uzman yardımcılarının doğrudan uzmanlığa atanması öngörülmüştür.

İçişleri Bakanlığı Araştırma Planlama Uzmanlığı Yönetmeliğin, Devlet Personel Başkanlığı'nın ve Maliye Bakanlığı'nın izni olmadan Bakanlık makamının onayı ile uygulamaya konulmuş olması yanlış bir uygulama olarak değerlendirilebilir. Çünkü insangücü istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerin en azından Bakanlar Kurulu kararı ile yapılması gerekmektedir. Öte yandan uzmanlık kadrosunu kariyer ilkesine dayandırarak kurum içinde nitelikli uzman yetiştirilmesi ve il ve ilçelerde uz-

manlık kadrolarının oluşturulması açılarından bu Yönetmeliğin oldukça iyi hazırlanmış olduğu ve diğer kamu kuruluşlarına örnek olması gerektiği ileri sürülebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanlarının atanması 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın çizdiği sınırlar içinde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda 2 ya da 4 yıllık yükseköğretim mezunu öğretmen ya da diğer memurlar arasından 10 yıllık çalışma süresini tamamlayan ve atamanın yapılacağı birim yöneticisi tarafından önerilenler arasından uygun görülen adaylar, Personel Genel Müdürlüğü tarafından uzman olarak atanmaktadırlar.

Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik adlı çerçeve yönetmelik ile liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde hizmet gerekleri esas alınarak Devlet memurlarının görevde yükselmelerine ilişkin usul ve esaslar 15 Mart 1999 tarihinde belirlenmiştir.¹³⁵ Buna göre uzmanlık görevlerine atanabilmek için adayın; en az dört yıllık yükseköğrenim görmüş olması, 657 sayılı Yasanın 68'inci maddesinin "b" bendinde belirtilen en az çalışma süresini tamamlamış olması, son üç yıllık sicil notları ortalamasının en az 70 olması, Görevde Yükselme Eğitime katılması ve eğitim sonrasındaki sınavda başarılı olması gerekmektedir.

Görevde Yükselme Eğitimi, memurların görevlerinde yükselebilmeleri için katılmaları gereken en az iki en çok sekiz hafta süreli ve kurumların kendi düzenleyecekleri bir hizmetiçi eğitimidir. Yönetmelikte kurumların, memurlarını bir üst görev ve hazırlamak amacıyla, bu görevlere atanmak için gerekli olan koşullar gözönüne alınarak seçecekleri memurları hizmetiçi eğitime almaları öngörülmüştür. Hizmetiçi eğitime alınacak işgören sayısı ise atama yapılacak boş kadro sayısının iki katını geçmeyecek şekilde belirlenecektir. Görevde Yükselme Eğitimi, Anayasa, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Devlet teşkilatı ile ilgili mevzuat, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası, Türk dilbilgisi ve yazışma kuralları, halkla ilişkiler ve davranış kuralları ve kurumlarca belirlenecek görev alanları ve atama yapılacak görevin niteliği ile ilgili konuları kapsayacak şekilde düzenlenecektir.

¹³⁵ Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik (15.03.1999 tarih ve 12647 sayılı), **Resmi Gazete** (Sayı: 23670, 18.04.1999)

Görevde Yükselme Eğitimini başarıyla tamamlayan bir memurun yükselmesi için kurum tarafından açılacak sınavda başarılı olması gerekmektedir. Sınavda başarılı olabilmek için alınması gereken puan Yönetmelikte belirtilmemiş, başarılı olanlar arasında yapılacak sıralamaya göre atamaların yapılacağı belirtilmiştir. Sınavlar yazılı ve / veya sözlü veya uygulamalı yapılabilecektir.

Çıkarılan bu çerçevede Yönetmelikte kurumların bu Yönetmeliğin kapsamına giren görevlere atanacaklarda aranacak nitelikler, görevde yükselme eğitimi ve uygulama esasları konularındaki düzenlemelere ilişkin özel yönetmeliklerini 6 ay içerisinde hazırlamaları ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne sunmaları öngörülmüştür.

Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinin ardından 17.06.1999 tarih ve 49337 sayılı Personel Genel Müdürlüğü'nün Uzmanlık Görevine Atama konulu yazısı ile özel yönetmelik düzenleninceye kadar Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki uzman atamalarına ilişkin geçici bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre APK Uzmanı, TTK Uzmanı ve Eğitim Uzmanı kadrolarına atanacaklarda 657 sayılı Yasa'nın 68'inci maddesindeki hükümler yanında aranacak nitelikler şu şekilde belirlenmiştir:

Genel koşul olarak;

1. Lisans düzeyinde öğrenim görmüş veya yükseköğrenimli öğretmen olmak,
2. Devlet memuru olarak hizmetinin son üç yılını Bakanlık kadrolarında fiilen görev yaparak geçirmiş olmak,
3. Son üç yıla ait sicil notları ortalaması 90 puanın altında olmamak ve bu süre içerisinde disiplin cezası almamış olmak,
4. Görev yaptığı birimin en üst amirince önerilmiş olmak.

Tercih nedenleri olarak da,

1. Yüksek lisans / doktora yapmış olmak,

2. Yabancı dil öğretmeni veya yabancı dille yükseköğrenim görmüş olmak,
3. KPDS’de en az D düzeyinde başarılı olmak,
4. Eğitimle ilgili yayımlanmış eseri, bilimsel araştırma, inceleme ve projeleri olmak,
5. Aylıkla, takdir ve teşekkürle ödüllendirilmiş olmak,
6. Bakanlıkça düzenlenen bilgisayar eğitimi kurslarına katılmış olmak.

Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmeliği-ne göre Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki uzmanlık kadrolarına yapılacak atamalara ilişkin yönetmeliğin en geç 18 Ekim 1999 tarihine kadar hazırlanması gerekmektedir. Hazırlanacak olan bu yönetmeliğin öncelikle çerçeve Yönetmeliğe uygun olması gerekmektedir birlikte, uzman ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin bilimsel araştırmalara da başvurulması yararlı olacaktır.

İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında eğitim uzmanlarının yetiştirilmesi, istihdamı ve Milli Eğitim Bakanlığı’nın istihdam yapısına ilişkin olarak yapılmış olan araştırmalar tarih sırasına göre ele alınmış ve özetlenmiştir.

İlgili araştırmaların tümünün yöntem bölümlerinde bazı ortak noktalar bulunmaktadır. İlgili araştırmalara ilişkin bilgiler verilirken her bir araştırma için bu ortak noktalar tekrar edilmemiştir. Araştırmalardaki ortak noktalar şunlardır:

1. Araştırmalar tarama modelindedir.
2. Araştırmaların verileri anketle elde edilmiştir.

Eğitim Fakültesi Mezunlarının Hizmet - İçi Sorunları

Konuyla ilgili ilk araştırma, Adil Türkoğlu tarafından 1971 yılında yapılmış olan “Eğitim Fakültesi¹³⁶ Mezunlarının Hizmet - İçi Sorunları” adlı araştırmadır.

¹³⁶ Şimdiki adıyla Eğitim Bilimleri Fakültesi.

Araştırmanın amacı, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi mezunlarının, “eğitim uzmanlığı alanlarında Türk Eğitim Sistemi’ne olan katkıları hakkında fikir vermek ve etkinlikle çalışabilmeleri için önerilerde bulunmak” şeklinde belirtilmiştir.

Araştırma evreni Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi lisans programlarından 1969 ve 1970 yıllarında mezun olan 274 kişiden oluşmaktadır. 274 mezundan 203’ü (% 74.1) Milli Eğitim Bakanlığı’nda, 21’i (% 7.7) diğer kamu kuruluşlarında, 8’i (% 2.9) yükseköğretim kurumlarında, 42’si (% 15.3) de başka işlerde çalışmakta ya da askerlik görevini yapmaktadırlar. Örnekleme, Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan 89 (% 85.6), diğer kamu kuruluşlarında çalışan 7 (% 6.7) ve üniversitelerde çalışan 8 (% 7.7) olmak üzere toplam 104 mezundan oluşmaktadır. Bu araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar şunlardır:

1. Milli Eğitim Bakanlığı’nda istihdam edilmiş 203 mezundan 196’sı (% 96.6) eğitim uzman yardımcısı olarak çalışırken, yalnız 7’si (% 3.4) İlköğretmen Okullarında meslek dersleri öğretmeni olarak çalışmaktadır. Eğitim uzman yardımcısı olarak çalışan 196 mezunun, 31’i (% 15.8) Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde, 76’sı (% 38.8) İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde, 28’i (% 14.3) Halk Eğitimi Başkanlıklarında ve 61’i (% 31.1) de Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ve okullardaki rehberlik servislerinde çalışmaktadırlar.

2. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki uzman yardımcıları, Bütçe Planlama Dairesi, Mesleki ve Teknik Etüd ve Programlama Dairesi, Organizasyon ve Metod Birimi Müdürlüğü, Orta Öğrenim Genel Müdürlüğü ve Özlük İşleri Genel Müdürlüğü’nde çalışmaktadırlar.

3. Milli Eğitim Bakanlığı’nın merkez ve taşra örgütlerinde çalışmakta olan uzman yardımcıları, çalıştıkları ortamda çevreleri tarafından büyük oranda benimsediklerini düşünmektedirler. Benimsenme düzeyi merkez örgütünde çalışanlarda en yüksek (% 91.7) iken, rehberlik hizmetlerinde çalışanlarda en düşüktür (% 50.0).

4. Uzman yardımcılarında yalnızca Halk Eğitimi Başkanlıklarında çalışanların yöneticilerinden bilimsel konularda destek gördükleri, İl Milli Eğitim Müdürlük-

lerinde, rehberlik hizmetlerinde ve merkez örgütünde çalışanların ise yöneticilerinden bilimsel destek görmedikleri saptanmıştır.

5. Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütlerinde çalışan uzman yardımcıları, merkez örgütünden gönderilen emir ve genelgelerin görevlerine yön verici nitelikte olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca uzman yardımcıları, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün kendi görevleri ile ilgili birimlerince yönetilmek istemektedirler.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda uzman yardımcısı olarak çalışanların bazı önerileri şunlardır:

1. Uzman yardımcılarının % 100.0'e yakını illerde eğitim uzmanları bürolarının kurulmasını, çalışmaların Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü tarafından yönetilmesini ve merkez ile taşra arasındaki gerekli bağlantıların kurulmasını önermektedirler.

2. Uzman yardımcıları, eğitim uzmanlığının eğitim lisansı olanlara özgü bir meslek olmasını istemektedirler.

3. Uzman yardımcıları, uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişin süre koşuluna bağlı olmaksızın akademik bir derece ile gerçekleşmesini istemektedirler. Uzman yardımcılarının bir kısmı ise, taşra örgütlerinde çalışanların, bulundukları yerde yüksek lisans yapma olanaklarının olmaması nedeniyle akademik derece koşulunu istememektedirler. Ancak uzman yardımcılarının tamamına yakını, yüksek lisans yapmak üzere uzman yardımcılarına bir yıllık ücretli izin verilmesini istemektedirler.

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Mezunlar 'Lisans Düzeyinde' 1965 - 1975

Eğitim uzmanlarının istihdam durumları ile ilgili bir diğer araştırma 1975 yılında Ayşegül Ataman, Zahit Dirik ve Nizamettin Koç işbirliği içinde yapılan "Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi¹³⁷ Mezunlar 'Lisans Düzeyinde' 1965 - 1975" adlı araştırmadır. Bu araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin eğitim uz-

¹³⁷ Şimdiki adıyla Eğitim Bilimleri Fakültesi.

man yardımcısı yetiştiren lisans programlarından 1969 ile 1975 yılı arasındaki dönemde mezun olanların çalışmakta oldukları hizmet alanlarını saptamak ve böylece Fakültenin kuruluş amaçlarına ulaşma düzeyi konusunda yargıya varmak amacı ile yapılmıştır.

Araştırma evreni, 1969 - 1975 yılları arasında Eğitim Fakültesi lisans programlarından mezun olan 584 kişiden oluşmaktadır. Adres saptama çalışmaları sonucunda belirlenen örnekleme ise 431 mezun kapsamıştır. Buna göre Fakülte mezunlarının % 73.8'ine araştırma anketi gönderilmiştir. Ancak anket gönderilen 431 mezundan yalnızca 175'i ankete yanıt vermiştir. Araştırmaya olan katılımın düşük olması; ilk iki yılda (1969 - 1970) mezun olanların sayısının yüksekliği (283 kişi) ve bunların Fakülte ile olan bağlarının zayıflığına bağlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre anketi yanıtlayan 175 mezunun 118'i (% 67.4) Milli Eğitim Bakanlığı'nda, 8'i (% 4.6) üniversitelerde, 43'ü (% 24.6) çeşitli kamu kuruluşlarında, 4'ü (% 2.3) özel sektörde, 1'i (% 0.6) ise kendi işyerinde çalışmaktadır. 1 (% 0.6) mezun ise işsizdir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan 118 mezunun 12'si (% 10.2) merkez örgütünde, 52'si (% 44.1) İl Milli Eğitim Müdürlüklerindeki uzmanlık bürolarında, 19'u (% 16.1) okullardaki rehberlik servislerinde, 13'ü (% 11.0) Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde ve 2'si (% 1.7) Halk Eğitimi Başkanlıklarında uzman ya da uzman yardımcısı olarak; 20'si (% 16.9) ise Eğitim Enstitüsü ve Öğretmen Liselerinde öğretmen olarak çalışmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre mezunların, Fakültenin kuruluş amaçlarına uygun olarak istihdam edilme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anketi yanıtlayan mezunların sorunları ve bu sorunlara dönük çözüm önerilerine ilişkin bulgular, eğitim bilimleri alanlarında yetişen eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri ile istihdam koşullarını içeren sorunları ve bu sorunlara dönük çözüm önerilerinden bazıları şunlardır:

1. Milli Eğitim Müdürlükleri, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ve Okul Rehberlik Servislerinde çalışanların bağlı oldukları yönetmeliklerden ve uygulamalarından doğan aksaklıklar (% 72.0).

2. Eğitim Fakültesi mezunlarından öğretmenlik görevi almak isteyenlerin karşılaştıkları sorunlar (% 30.3).

3. Eğitim alanında uzmanlaşmanın gereğine yeterince inanılmaması (% 17.7).

4. Araç - gereç yetersizliklerinin yarattığı sorunlar (% 26.3).

5. Fakülte'deki uygulamalı çalışmaların yetersiz oluşu, daha çok teorik alana ağırlık verilmesi (% 18.3).

6. Fakülte ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında, mezunların sorunlarına eğilme açısından yeterli işbirliğinin sağlanamamış olması (% 8.0).

7. Fakülte programlarında uygulamaya dönük yeniliklerin mezunlara ulaştırılmasında, hizmetiçi eğitim gereksinimlerinin sağlanmamış olması (% 5.2).

Bu araştırmada, araştırmaya katılanların sorunlara ilişkin olarak belirttikleri önerilerden bazıları şöyledir:

1. İlgili yönetmeliklerin, statü, görev, yetki ve sorumluluklar açısından farklı yorumlama ve uygulamalara yol açmayacak şekilde, ivedilikle yeni baştan düzenlenmesi (% 90.9).

2. Fakülte ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında gerekli işbirliğinin sağlanması sonucu; Fakülte bünyesinde, bilimsel çalışmaları içeren bir tamamlama ya da hizmetiçi eğitim programlarının, özellikle taşrada çalışan mezunlar dikkate alınarak, yaz ayları içinde olmak üzere düzenlenmesi (% 28.6).

3. Fakülte mezunlarının, öğretmenlik yapmalarında Milli Eğitim Bakanlığınca çıkarılan güçlüklerin giderilmesi yönünde, Fakültenin Milli Eğitim Bakanlığı ile gerekli çalışmaları yapması (% 18.3).

4. Fakülte yayınlarından mezunların haberdar edilmesi ve edinebilmeleri için gerekli kolaylıkların sağlanması (% 42.9).

Eğitimde Bilim Uzmanlığı Derecesi Alanların İstihdamı Üzerine Bir Araştırma

Reşide Kabadayı tarafından 1981 yılında yapılmış olan “Eğitimde Bilim Uzmanlığı Derecesi Alanların İstihdamı Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezi, alanla ilgili diğer bir araştırmadır. Araştırmanın amacı; “Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Eğitim Bölümü ile Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nden bilim uzmanlığı (yüksek lisans) derecesi almış olanların, çalışma yaşamlarında, bu derecelerine ve bitirmiş oldukları alt uzmanlık alanlarına uygun görevlerde istihdam edilip edilmeme bakımından durumları nasıldır?” şeklinde belirtilmiştir.

Araştırma evreni, 1976 - 1980 döneminde Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi Eğitim Bölümü ile Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nden bilim uzmanlığı derecesi almış 216 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem belirlemesi yapılmamıştır. Ancak lisansüstü eğitim mezunları ile ilgili her iki fakülteden alınan bilgilerin yetersizliği; araştırmanın amacına bağlı olarak yalnızca çalışanların durumlarıyla ilgilenilmesi ve mezunların bir kısmının yurt dışında ya da askerde olması gibi nedenlerle, bilgi toplanan kişilerin sayısı 126’ya düşmüştür.

Bu araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar ve öneriler şunlardır:

1. Eğitim bilim uzmanlarının yaklaşık % 68.0’inin eğitim sektörü içinde düşünülebilecek kurumlarda çalışmalarından; eğitim sisteminin bir kapalılık özelliği gösterdiği ileri sürülmektedir. Bir başka deyişle; eğitim alanında yetişen uzmanlar yine eğitim sektörü içinde istihdam edilmektedirler. Eğitim sektöründe istihdam edilen uzmanların yaklaşık % 37.0’sinin öğretmen yetiştiren bir yükseköğretim kuruluşunda istihdam edildikleri de akla getirilince, sözü edilen durum daha da açıklığa kavuşmaktadır.

Diğer kamu kuruluşlarının eğitim birimlerinde istihdam olanaklarını arttırmak için, yetiştirici kuruluşların Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde olduğu gibi İş

Bulma ve Yerleştirme Bürolarını kurmaları ve bu büroları etkili çalıştırmaları önerilmektedir.

2. Eğitim bilim uzmanlarının, % 37.0 gibi önemli bir bölümünün öğretmenlik görevi yapması, Eğitimde Program Geliştirme, Ölçme ve Değerlendirme, Okul Yöneticiliği ve Rehberlik gibi uzmanlık hizmetlerinde istihdam edilme oranının düşük olması nedenlerine bağlı olarak; başta MEB ve ilgili kuruluşların eğitimde uzmanlık hizmetlerine gereken önemi vermediği ve bu tür hizmetlerden bazılarının bilimsel bir şekilde gerçekleştirilmediği sonucuna varılmaktadır.

Buna karşın başta MEB olmak üzere istihdamcı kuruluşlarla, yetiştirici kuruluşlar arasında işbirliği yollarının aranması ve bu işbirliğinin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Araştırmanın öneriler kısmında, eğitim bilim uzmanlarının uygun görevlerde istihdam edilmeme nedenleri üzerinde istihdamcı kuruluşların görüşlerini de kapsayan bir araştırma yapılması ve yetiştirici kuruluşların hem kurumsal düzeyde yaptıkları araştırmaların, hem de tez araştırmalarının istihdamcı kuruluşların sorunlarına dönük konularda olması önerilmektedir. Böylece eğitim kurumları ile istihdamcı kurumlar arasındaki işbirliğinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması

“Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması” adlı araştırma, Leyla Küçükahmet başkanlığındaki beş kişilik bir ekip tarafından 1983 yılında yapılmıştır. Araştırmanın amacı, “1969 - 1982 yılları arasında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nden mezun olan 1046 kişinin hangi kurumlarda ve ne görevlerde çalıştıklarını” saptamaktır.

Araştırma evreni, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarının çalışabileceği tüm kurumlar olarak belirlenmiştir. Örneklem ise, Milli Eğitim Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve bankalar ile bu kuruluşların merkez, taşra örgütleri, bağlı kuruluşların ortaklıkları vb. şeklinde belirlenmiştir. Üç ayrı kümeden oluşan

örnekleme giren kurumların 327 birimine araştırmanın bilgi toplama aracı gönderilmiştir. Ancak bu birimlerden % 76.8'i (251 birim) araştırma anketini yanıtlamıştır.

Bu araştırmanın bazı bulguları aşağıda özetlenmiştir:

1. Mezunların % 29.7'si (310 kişi) Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan 310 mezunun 222'si (% 71.6) fakülteden ilk beş yıl içinde mezun olmuştur. Buna karşın 1969 - 1982 döneminde fakülteden mezun olan 1046 kişiden yalnız % 50.3'ü (526 kişi) ilk beş yıl içinde mezun olmuştur. Bu durum Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nden mezun olanların Milli Eğitim Bakanlığı'nda istihdam edilme oranlarının giderek düştüğünü göstermektedir.

2. Fakültenin Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümünden mezun olanların % 34.3'ü, Eğitim Programları ve Öğretim Bölümünden mezun olanların % 13.0'ü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümünden mezun olanların % 27.6'sı, Özel Eğitim Bölümünden mezun olanların % 22.8'si Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmaktadır.

Türk Eğitim Örgütünde Uzmanlık Hizmetleri ve Uzmanın Yeri

Alanla ilgili bir diğer araştırma, Burhanettin Dönmez tarafından, 1986 yılında hazırlanmış olan "Türk Eğitim Örgütünde Uzmanlık Hizmetleri ve Uzmanın Yeri" adlı yüksek lisans tezidir. Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütünde bulunması gereken ve bulunan uzmanlık alanları ve bu alanlarda yer alan uzmanlık görevlerini mevzuat ve literatüre göre ortaya koymak, sunulan hizmeti yöneticiler ve rehber öğretmenler açısından (eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı) değerlendirmek, rehber öğretmenlerin taşra örgütündeki yerini; rol ve statüsünü, yetki ve sorumluluklarını, hiyerarşideki durumunu belirlemek, rehber öğretmen yönetici ilişkilerini incelemek ve önerilerde bulunmaktır.

Araştırma evreni, Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütünde çalışan rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Buna göre 51 ilin İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde 125, okullar ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde 742 olmak üzere toplam 867 rehber öğretmen araştırma evreni içindedir. Örneklem ise, Ankara, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Tokat İl Milli Eğitim Müdürlükleri ile Rehberlik ve Araştırma Merkezle-

rinde ve Ankara ilindeki 30 okulda görevli 178 rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca bu rehber öğretmenlerin görev yaptıkları birimlerdeki 113 yöneticiye de anket uygulanarak görüşleri alınmıştır.

Bu araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar özetle şunlardır:

1. Uzmanların çalışma ortamları yetersizdir. Bu yetersizliğin giderilmesi konusunda uzmanlarla yöneticiler arasında anlaşmazlıklar olmaktadır.
2. Yöneticilere göre var olan uzman sayısı yeterli, uzmanlara göre ise yetersizdir.
3. Yöneticiler uzmanlardan araştırma yapmalarını istememekte, uzmanların kendi girişimleri ile yaptıkları araştırmaları ise gereksiz bulmaktadırlar.
4. Yöneticiler, uzmanların ne iş yaptıkları ya da ne iş yapmaları gerektiği konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.
5. Okullarda görevli uzmanların bir kısmı, uzmanlık alanlarının farklı olması nedeniyle, görevlerini yeterince iyi yapamamaktadırlar.
6. İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan uzmanlar, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen ve diğer memurlar tarafından yapılan işleri yapmaktadırlar. Bu nedenle uzmanların hizmetleri ve rolleri önemli görülmemekte, buna bağlı olarak hiyerarşik yetkileri olmadığı gibi, fonksiyonel yetkilerinin de olmaması statülerini düşürmektedir.
7. Yöneticiler, uzmanlar tarafından yapılan işlerin öğretmenler tarafından da yapılacağını düşünmektedir.
8. Eğitim uzman ve uzman yardımcılarının kadrolarının öğretmen, görev unvanlarının rehber öğretmen olarak değiştirilmesi, statülerini düşürmüş ve uzman yardımcılarının uzmanlık kadrolarına geçme yollarını tıkamıştır.

Araştırmanın bazı önerileri şunlardır:

1. Eğitim uzmanları, eğitim uzmanlığı mesleğinin ülkemizde sosyal kabul-
lenme süreci içinde olduğunu göz önüne alarak, davranış, tutum ve çalışmalarında
özen göstermeli, kendi kişiliklerinde eğitim uzmanlığı mesleğinin değerlendirildiğini
unutmamalıdır.

2. Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütünde her kademedeki uzmanları kapsa-
yan, uzmanların menşelerini, yetki ve sorumluluklarını, görevlerini, statülerini, her
tür türlü özlük haklarını ve çalışma şartlarını düzenleyecek, uygulamadaki mevzuatın
boşluklarını dolduracak, uzmanlık alanları arasındaki fonksiyonel işbölümünü sağla-
yacak, uzmanlık kadrolarının amacı dışında kullanılmasını engelleyecek, uygulan-
bilme niteliğine sahip yeni bir yönetmelik çıkarılmalıdır.

3. Taşra örgütünde her kademedeki yöneticilere, eğitimin değişik uzmanlık
alanları, bu alanlarda yer alan uzmanlık görevleri ve uzmanlık hizmetlerinin önemi
konularında hizmet içi eğitim programları düzenlenmeli ve yöneticilerin uzmanlarla
işbirliği yapmaları sağlanmalıdır.

Planlama Yönetimi (Türkiye’de APK Birimleri Uygulaması)

Tayfur Özşen tarafından 1986 yılında yapılmış olan “Planlama Yönetimi” adlı
doktora tez çalışması, 1987 yılında İçişleri Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koor-
dinasyon Kurulu Başkanlığı’nca kitap haline getirilerek basılmıştır. Araştırmanın
genel amacı, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Birimlerinin oluşturulma du-
rumlarını, görevlerini yerine getirmedeki etkinliklerini sağlamak ve planlı kalkınma
çabalarının başarıya ulaştırılmasındaki yerlerinin ne olduğunu değerlendirmektir.

Araştırma evreni, bakanlıklara bağlı kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve
diğer özel statülü kamu kuruluşlarındaki Araştırma, Planlama ve Koordinasyon bi-
rimlerinden oluşmaktadır. Örneklem ise tamamı Ankara’da bulunan 62 Araştırma,
Planlama ve Koordinasyon biriminden oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon birimlerinin
gereken etkinlik düzeyine ulaşamadıkları bulunmuştur. Uzman personelin eğitimi

için gerekli önlemlerin alınmaması ve nitelikli personel sağlanmasındaki güçlükler, bu durumun nedenleri arasında sayılmıştır.

Araştırma, Planlama ve Koordinasyon birimlerinde karşılaşılan işgören sorunlarına ilişkin bazı bulgular kısaca şunlardır:

1. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon birimlerinin % 71.0'inde 1 - 20 arasında yükseköğrenimli işgören görev yapmaktadır. Yapılması gereken hizmetlerin genişlik ve niteliği düşünüldüğünde birimlerin dörtte üçüne yakın bir kısmında nitelikli personel sıkıntısı çekildiği sonucuna varılabilmektedir.

2. Birimlerde APK uzmanı kadrolarının 351'i birinci, 352'si ikinci, 141'i üçüncü ve 50'si dördüncü dereceli kadrolardır. Yalnız bir bakanlıkta (İçişleri Bakanlığı) altıncı dereceden 3, yedi ve sekizinci derecelerden 8'er APK uzmanı kadrosu bulunmaktadır. Ayrıca bu bakanlıkta sekiz ve dokuzuncu derecelerde 15 tane APK uzman yardımcısı kadrosu bulunmaktadır. Bu durum, APK uzmanlık sürecinin oluşturulması için gerekli kadro düzenlemesinin yalnızca bu bakanlıkta gerçekleştirildiğini göstermektedir.

3. APK birimlerindeki uzmanların % 37.0'si yabancı dil bilmekte, % 0.2'si doktora, % 15.0'i yüksek lisans, % 20.0'si de TODAİE Kamu Yönetimi ve Uzmanlık Programı'nı bitirmiş bulunmaktadır. Planlama teknikleri konusunda kurs gören uzmanların oranı % 11.0, proje hazırlama ve değerlendirme konusunda kurs görenlerin oranı ise % 22.0'dir. Uzmanların % 5.0'i yurt dışında akademik kurs bitirmiş, % 20.0'si de görgü - bilgi kurs ve gezilerine katılmıştır.

4. APK birimlerinde planlama uzmanına, araştırmacı ve istatistikçiye, proje hazırlama ve değerlendirme uzmanı ve ekonomiste, organizasyon ve metot uzmanına ve bütçe uzmanına gereksinim duyulmaktadır.

5. APK birim yöneticilerinin % 80.0'ine göre birimlerdeki uzmanların eğitim gereksinmesi bulunmaktadır. Ancak uygulamada, APK birimlerinin oluşturulmaya başlandığı 1968 yılından bu yana, sistemli bir eğitimle bu tür elemanların yetiştirilmesinin sağlanamadığı görülmektedir.

6. APK birim yöneticileri, APK uzmanlarının planlama teknikleri, organizasyon ve metot, proje hazırlama ve değerlendirme, bütçe ve finansman, araştırma teknikleri gibi konularda yetiştirilmelerini istemektedirler. Bu tür programların süresinin üç ile altı ay arasında olmasının gerektiği belirtilmektedir.

7. Uzmanların yetiştirilmesi için uzun bir süre gerekmesi, uzmanlık öncesinde uzman yardımcılığı basamağına gereklilik doğurmaktadır. APK birim yöneticilerinin % 51.0'ine göre uzman yardımcılığı kadroları gereklidir.

8. Araştırma sırasında uzmanlara ilişkin olarak belirlenen sorunlardan biri de yetişmiş uzmanların daha iyi olanaklarla özel sektöre ve başka kuruluşlara geçmeleridir. Bu eğilimin başlıca nedeni olarak ücret yetersizliği görülmektedir. Bu sorunun çözümü için, APK uzman ve uzman yardımcılarının mali haklarının ve statülerinin devlet bütçe uzman ve uzman yardımcılarıyla eşitlenmesi önerilmektedir.

Araştırmanın sonuç bölümünde uzmanlarla ilgili sorunların çözümü için; APK birimlerinde görevlendirilecek personelin nitelikleri, APK uzmanlığının kazanılma süreci, personelin, görev yetki ve sorumlulukları açıklığa kavuşturulması önerilmektedir. Özellikle uzman yardımcılığı ve bu göreve özel sınavla alınma, özel eğitimden geçme, tez hazırlama yeterlik değerlendirilmesi sonucunda da APK uzmanlığına ulaşma konularının, tüm kuruluşlarda birlik ve bütünlük sağlayacak şekilde belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Bakanlıklar Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulları Araştırması

Alanla ilgili bir diğer araştırma, 1988 yılında İsmail Karaman tarafından yapılmış olan “Bakanlıklar Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulları Araştırması” adlı çalışmadır. Araştırmanın amacı, Türk Kamu Yönetiminin düzenlenmesinde ve yönetimin istenilen düzeye getirilmesinde önemli bir konumu bulunan APK Kurullarının etkinleştirilmesi için yapılması gerekenleri ortaya koymaktır.

Araştırma evreni, Başbakanlığa bağlı İdareyi Geliştirme Bakanlığı ile Bakanlıkların Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurul Başkanlıklarından oluşmaktadır.

Bu araştırmanın uzmanlarla ilgili bazı sonuçları şunlardır:

1. Bakanlıkların APK Kurullarının toplam işgören sayısı 582'dir. Bir odaya düşen işgören sayısı ise 2.6'dır. Bu oran Milli Eğitim Bakanlığı'nda 3'e çıkmaktadır.
2. Kurullardaki uzman ve uzman yardımcıları sayı ve nitelik olarak yetersiz bulunmaktadır.
3. APK Kurullarında görevli 285 uzman ve uzman yardımcısının 112'si (% 39.3) yabancı dil bilmekte, 8'i (% 2.8) doktora derecesine sahip bulunmakta, 9'u (% 3.2) Kamu Yönetimi, 16'sı (% 5.6) da Organizasyon ve Metot kursuna katılmış bulunmaktadır.
4. APK Kurullarında uzman ve uzman yardımcılarının işe alınmasında yarışma sınavı, bakanlık içi ve dışından nakil yoluyla atama yöntemleri kullanılmaktadır. Bakanlıkların çoğunda (% 44.8) bakanlık içinden uzman ataması yapılmaktadır. Bakanlık dışından uzman ataması (% 34.5) ikinci, yarışma sınavı (% 10.3) ise üçüncü en fazla kullanılan yoldur.
5. APK Kurullarından bazılarında görevden alınan yöneticilerin uzman olarak atandıkları gözlenmektedir.
6. APK Kurullarında yeni atanan uzmanlara yeterli düzeyde hizmetiçi eğitim verilememektedir.
7. APK Kurullarındaki uzman ve uzman yardımcılarının kurumdan ayrılma oranları oldukça yüksektir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda bu oran 1986 yılı için % 12.5 olarak bulunmuştur.

Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurullarının yeniden yapılanması ile ilgili olarak birim yöneticilerinin önerilerinden bazıları şunlardır:

1. Örgütlenme

- a. Milli Eğitim Bakanlığı APK Kurulunun görevleri ile Talim ve Terbiye Kurulunun görevlerinin karışması önlenmelidir.

b. APK Kurulları için Kurul Üyeliği oluşturulmalı, üyelik uzmanlığın son aşaması olmalıdır.

2. İnsangücü Politikaları

a. APK Kurullarının kadroları nitelik ve nicelik açısından desteklenmelidir.

b. APK Kurullarındaki personelin ücreti yüksek tutulmalı ve bu amaçla sözleşmeli personel kadroları oluşturulmalıdır.

c. Uzman ve uzman yardımcılarının kadroları artırılmalıdır.

d. Genel Müdürlük veya benzeri makamlardan uzaklaştırılan yöneticilerin müşavir statüsü ile APK Kurullarında istihdamına son verilmelidir.

e. Dil okullarına öncelikle APK elemanları gönderilmelidir.

f. APK uzmanı tayininde belirli bir süre APK Kurulunda çalışmış ve yetişmiş olması şartı aranmalıdır.

g. Uzmanlar için oluşturulacak ek gösterge ve görev tazminatıyla uzmanlığa giriş özendirilmelidir.

h. Dil bilen uzman kullanılmalıdır.

1. Uzman yönetmeliği olmalıdır.

Eğitim Bilimleri Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri

Araştırma, 1990 yılında, L. Işıl Ünal tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı, “Hacettepe Üniversitesi ve Ankara Üniversitesinde sürdürülmekte olan ‘eğitim bilimleri’ ile ilgili lisans düzeyindeki programlara devam etmekte olan son sınıf öğrencilerinin istihdam beklentilerinin saptaması”dır.

Ünal’a göre öğrencilerin istihdam beklentileri, piyasa koşulları ile ilgili bilgiler, kendi meslekleri ile ilgili değerlendirmeler ve kişilerin daha çok okul dışındaki

çevrelerinden öğrendikleri bilgilerin bileşkesi olarak oluşmaktadır. Bu bağlamda eğitim bilimleri öğrencilerinin istihdam beklentilerinin, piyasaya ilişkin bilgilerini yansıtabileceği beklenebilir. MEB'in eğitim alanındaki en büyük istihdamcı kuruluş olduğu düşünüldüğünde araştırma sonuçlarının MEB ile ilişkilendirilmesi söz konusu olabilecektir.

Araştırmanın özellikle; öğrencilerin gelir beklentileri, öğrencilerin işin niteliğine ilişkin beklentileri, öğrencilerin üniversite kazanımlarını işte kullanma düzeyi ile ilgili beklentileri ve öğrencilerin yükselme beklentileri ile ilgili alt amaçlarının bu araştırmayı ilgilendirdiği düşünülmektedir.

Araştırma, 1988 - 1989 ders yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, Eğitim Programları ve Öğretim, Eğitimde Psikolojik Hizmetler ve Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme ana bilim dalları ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Eğitim Programları ve Öğretim ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler bölümleri son sınıfında okuyan öğrenciler ile sınırlı tutulmuştur. Bu grup aynı zamanda araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrene giren öğrenci sayısı 345'tir. Örneklem alınmamıştır.

Araştırmanın bu araştırmayla ilgili önemli bir bulgusu "öğrencilerin kendileri yerine kullanılabileceğini belirttikleri meslek elemanları" ile ilgili bulgudur. Buna göre belirtilen 280 görüşten 48'i (% 17.1) öğretmenlerin, 42'si (% 15.0) diğer eğitim uzmanlarının, kendileri yerine kullanılabileceğini göstermektedir. Başka meslek elemanlarının kendilerinin yerine kullanılamayacağına dair görüş tüm görüşlerin % 11.4'ünü oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin yüksek oranda kendileri yerine kullanılabilecek bir grup olarak görülmesi Ünal tarafından, öğrencilerin mesleklerini eğitimcilik çerçevesinde algıladıkları ve öğretmenleri de eğitimci olarak gördükleri şeklinde yorumlanmaktadır. Öte yandan bu bulgu mevcut piyasa işleyişi ile ilişkilendirildiğinde MEB'de eğitim bilimleri uzmanlıklarında çalışan işgörenlerin çoğunlukla öğretmen kökenli olmalarının bir sonucu olarak oluşmuş bir görüş şeklinde de yorumlanabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yönetici ve Uzmanların Görevlerine İlişkin Sorunları

Araştırma, 1992 yılında, İsmail Hakkı Kargılı tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılmıştır. Araştırmanın amacı, MEB merkez örgütündeki yönetici ve uzmanların görevlerine ilişkin sorunlarını belirlemektir.

Araştırmada yöneticiler; Bakanlık merkez örgütünde şube müdürü ile genel müdür (kurul başkanı, kurul üyesi dahil) arasındaki yöneticiler ile, uzmanlar ise eğitim ve kurul uzmanları ile sınırlı tutulmuştur. Bu grup araştırma evrenini oluşturmaktadır. Anket, 300 kişilik bir örneklem gruba uygulanmıştır.

Bu araştırmanın uzmanlara ilişkin bazı sonuçları şunlardır:

1. Uzmanlar, bulundukları görevin, görevde doyum ile ilgili özellikler açısından tatmin etme düzeyinin çoğunlukla çok az ya da hiç olduğunu düşünmektedirler. Bu durum uzmanların görevlerinden doyum elde etmedikleri şeklinde yorumlanmaktadır.

2. Uzmanların % 54.9'u görevlerinin, % 49.0'u yetkilerinin tamamının kanun, yönetmelik ve benzeri kaynaklarda açık ve kesin olarak belirtilmiş olduğu görüşündedir. Görevlerinin belirsiz olduğunu düşünenlerin oranı % 11.8, yetkilerinin belirsiz olduğunu düşünenlerin oranı % 17.0'dir.

3. Uzman ve yöneticilerin % 80.7'si iş çevrelerinin fiziksel şartlarını yetersiz olarak algılamaktadırlar.

4. Uzman ve yöneticilerin % 66.4'ü yaptıkları işten memnun olmadıklarını belirtmektedirler.

5. Uzman ve yöneticilerin % 62.8'i işlerini değiştirmeyi sürekli olarak istemektedirler.

Eğitim Uzmanı Yetiştirme Sisteminin Sorunları

Araştırma, 1993 yılında, Ayhan Aydın tarafından doktora tezi olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, "Eğitim bilimleri programlarında görevli bulunan

akademik personelin, eğitim uzmanlarının seçimi, yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi konularında görüşleri nelerdir? Akademik personelin görüşleri arasında, statülerine, görevli bulundukları üniversitelere ve programlara göre anlamlı bir fark var mıdır?” şeklinde belirtilmiştir.

Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ile Gazi, Hacettepe ve Orta Doğu Teknik Üniversitesinin Eğitim Bilimleri Bölümlerinde 1990 - 1991 öğretim yılında görevde bulunan akademik personelin görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma evreni 173 öğretim elemanından oluşmaktadır. Örneklem seçimi yapılmamıştır.

Araştırmada elde edilen bazı sonuçlar şunlardır:

1. Eğitim bilimleri alanında, lisans düzeyinde mevcut program yapısı korunmalı, lisansüstü düzeyde ise alanda derinleşme görüşüne bağlı olarak, yeni program alanları oluşturulmalıdır.

2. Onbirinci Milli Eğitim Şurasında belirlenen eğitim uzmanlıklarından Eğitim Yönetimi, Eğitim Denetimi, Eğitim Planlaması ile Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme alanlarında, eğitim doğrudan yüksek lisans düzeyinde başlatılmalı, ayrıca Eğitim Yönetimi ve Denetimi programlarına, öncelikle öğretmen kökenli adaylar kabul edilmelidir. ✓

3. Eğitim Yönetimi ve Denetimi uzmanlıkları dışında kalan alanlarda, yüksek lisans programlarına eğitim bilimlerinin yanı sıra, diğer alanlarda lisans diploması bulunan adaylar da kabul edilmelidir.

4. Eğitim bilimlerinde mevcut program yapısı, istihdam kurumlarının insangücü beklentilerine cevap verme niteliğinden yoksundur. İstihdam kurumlarının gereksindiği insangücünü yetiştirmek amacıyla, lisans ve yüksek lisans düzeylerinde, seçimlik ders sayısının artırılması gereklidir.

5. Eğitim bilimlerinde uygulanmakta olan staj ve alan çalışmaları genellikle yetersizdir.

Ortaöğretim Okullarında Eğitim Uzmanlığı Gereksemesi

Araştırma, 1994 yılında, Abdulhamit Gökçek tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarının daha etkili çalışması için yönetmen ve öğretmenlere göre okulda gereksinilen eğitimde uzmanlık hizmetleri ve uzmanlık alanlarını belirlemektir.

Araştırma evreni, Gaziantep il sınırları içindeki 48 ortaöğretim okulundaki 193 yönetici ve 1.179 öğretmenden oluşmaktadır. Yansız örnekleme yoluyla belirlenen 30 okuldaki 93 yönetici ve 424 öğretmene anket uygulanmıştır.

Araştırmanın bazı sonuçları şunlardır:

1. Yönetici ve öğretmenler; öğrenci kişilik hizmetleri, eğitim denetimi ve okul - işyeri ilişkileri etkinliklerinde uzman yardımına pekçok ya da çok düzeyinde gereksinim duymaktadırlar.

2. Yönetici ve öğretmenlere göre ortaöğretim okullarında; okul kütüphaneciliği, eğitimde rehberlik uzmanlık alanlarında uzman gereksinmesi pekçok; eğitim denetimi, eğitim planlaması, program geliştirme, özel eğitim, eğitim teknolojisi, beslenme eğitimi, halk eğitimi, ölçme ve değerlendirme ve okul - işyeri ilişkileri alanlarında uzman gereksinmesi çok düzeyindedir.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması -3

Araştırma, 1996 yılında Haydar Taymaz başkanlığında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi (EBF) öğretim elemanlarından oluşan bir grup tarafından yapılmıştır. Araştırmanın genel amacı, 1969 - 1993 yılları arasında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nin lisans programlarından mezun olanların istihdam durumlarını ve istihdam sorunlarını ortaya koymak; Fakülte ile mezunları arasındaki etkileşimi artırıcı önlemlerin neler olduğunu saptamaktır.

Araştırma evreni 1969 - 1993 yılları arasında EBF lisans programlarından mezun olan 3189 kişiden oluşmaktadır. Örneklem seçimi yapılmamıştır. Ancak çeşitli nedenlerle yalnızca 643 mezundan bilgi toplanabilmektedir.

Araştırmanın bazı sonuçları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan EBF mezunlarının büyük bir çoğunluğu kamu kurumlarında çalışmaktadır. Kamu kurumlarında çalışan mezunların yarısı, MEB'e bağlı kurumlarda istihdam edilmektedir.

EBF mezunları arasında Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü (EPH) mezunları daha çok okullarda görev yaparken, Eğitim Yönetimi ve Planlaması (EYP) ve Eğitim Programları ve Öğretim (EPÖ) Bölümleri mezunları kurumların eğitim birimlerinde istihdam edilmektedirler. EPH Bölümü mezunları en çok rehber öğretmen, EPÖ Bölümü mezunları en çok öğretmen ve EYP Bölümü mezunları en çok yönetici olarak istihdam edilmişlerdir.

2. Araştırmaya katılan mezunların yarısından çoğunun ilk işleri yetiştikleri alanla ilgilidir. Eğitim - istihdam uygunluğu, diğer iki bölüm mezunlarına göre EPH Bölümü mezunları için daha yüksek düzeydedir. Mezunların şu anda yaptıkları iş çoğunlukla öğrenimleri ile ilgilidir. Diğer iki bölüme göre, EPH Bölümü mezunlarının şu anda yaptıkları iş, gördükleri öğrenimle daha çok ilişkilidir.

3. Alanlarında istihdam edilmeyen mezunların çoğu, görmüş oldukları eğitimle ilgili bir iş bulamadıklarından dolayı bu işleri tercih etmişlerdir.

4. Mezunlar kurumlarında eğitimde uzmanlık hizmetlerine önem verilmediği görüşündedirler. Eğitim uzmanlığının örgütsel sıradizin içindeki yerinin belirsizliği mezunların önemli gördükleri sorunlar arasındadır.

5. Eğitim bilimlerindeki uzmanlık alanlarının görev tanımlarının yapılmamış olması istihdam açısından çeşitli sorunlar doğurmaktadır.

Bu araştırmanın bazı önerileri de şunlardır:

1. Eğitim bilimlerindeki uzmanlık alanlarının yasal görev tanımları yapılmalıdır.

2. Öğretim sırasında öğrencilere kurumlarda uygulama yaptırılmalıdır.

3. Fakülte mezunlarının çalışacağı kurumlarda, istihdamları ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

4. Fakülte programları bilimsel yenilikleri ve iş piyasasının gereklerini karşılayacak biçimde yeniden düzenlenmelidir.

Buraya kadar olan kısımda “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar” adlı bu araştırma ile ilgili olduğu düşünülen 12 araştırma özetlenmiştir. İlgili araştırmaların üçü Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarını izleme araştırmasıdır. Ayrıca Türkoğlu (1971) ve Kabadayı (1981) tarafından yapılmış araştırmalar da birer mezunları izleme araştırması olarak değerlendirilebilir. Bu araştırmaların ortak yönü, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren kurumların mezunlarının, istihdam durumlarını incelemeleridir. Türkoğlu (1971), Ataman, Dirik ve Koç (1975), Kabadayı (1981), Küçükahmet (1983) ve Taymaz (1996) tarafından çeşitli tarihlerde yapılan bu araştırmalardan çıkan önemli sonuçlar; eğitim bilimleri mezunlarının MEB’deki istihdam oranlarının giderek azaldığı, aldıkları unvanların uzmanlıktan öğretmenliğe doğru değiştiği ve eğitim kurumları ile MEB arasındaki ilişkinin zamanla bozulduğudur.

Dönmez (1986) ve Gökçek (1994) tarafından yapılan araştırmalarda MEB taşra örgütünün uzman gereksinmesi ve uzmanların sorunları ele alınmıştır. Bu araştırmalarda uzman olarak rehber öğretmenler kapsanmıştır.

Özşen (1986) ve Karaman (1988) tarafından yapılan araştırmalarda kamu kurumlarının Araştırma Planlama ve Koordinasyon birimleri ele alınmıştır. Bu araştırmaların APK uzmanları ile ilgili bulguları oldukça benzerdir. Araştırmalarda APK uzmanlarının nicel ve nitel olarak yetersizliği, birimlerin uzman yardımcısı gereksinmesinin yüksekliği, uzman atamalarındaki tutarsızlıklar, uzman ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerin olmayışı her iki araştırmada da belirlenen ortak sorunlardır.

Ünal (1990), eğitim bilimleri son sınıf öğrencilerinin istihdam beklentilerini, Aydın (1993) ise eğitim uzmanı yetiştirme sisteminin sorunlarını ele almıştır. Ünal’ın

araştırmasında eğitim bilimleri öğrencilerinin mesleklerini eğitimcilik olarak gördükleri ve bir yıldan kısa bir süre içinde iş bulma umudu içinde oldukları sonucuna varılırken; Aydın'ın araştırmasında eğitim bilimlerinde mevcut program yapısının istihdam kurumlarının insangücü beklentilerine cevap verme niteliğinden uzak olduğu vurgulanmıştır.

Kargılı'nın (1992) araştırmasında ise MEB merkez örgütündeki eğitim uzmanlarının sorunları ele alınmıştır.

“Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar” adlı bu çalışmada ise ilgili araştırmalardan farklı olarak; işe alma, yükselme, ücretlendirme, hizmetiçi eğitim ve örgütsel konum boyutlarında MEB merkez örgütünün eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam düzeninin sorunları, bu sorunların çözümüne yönelik yönetici ve uzman görüşleri ele alınmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölüm, Araştırma Modeli, Evren ve Örneklem, Veriler ve Toplanması, Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması alt başlıklarından oluşmaktadır.

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada Türkiye’de eğitim uzmanlığının gelişimi, yasal dayanakları ve sorunları ile ilgili olarak belgesel tarama yapılmıştır. Ayrıca MEB üst düzey yöneticileri ile uzman kadrolarında çalışan işgörenlerin, Bakanlık merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam düzeni, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında karşılaşılan sorunlar ve sorunların çözümüne ilişkin görüşleri, anket uygulaması ile elde edilmiştir.

Evren

Bu araştırmada evren, MEB merkez örgütünde üst düzey yönetici ve uzman kadrolarında çalışan işgörenlerden oluşmaktadır. MEB merkez örgütünde çalışan yönetici ve uzmanlara uygulanacak olan anketlerin dönüş oranının yüksek olması ve anket uygulamasının kısa bir süre içinde tamamlanması amacıyla MEB Bilgi İşlem Merkezi’nden Ocak 1997’de Bakanlığın üst düzey yönetici ve uzmanlarının isim listesi alınmıştır. Listeye göre araştırmanın evreni, 149 yönetici ve 260 uzman olmak üzere toplam 409 işgörenden oluşmaktadır (ÇİZELGE 6).

ÇİZELGE 6
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN
YÖNETİCİ ve UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Yönetici	%	Uzman	%
Ana Hizmet Birimleri	88	59,1	128	49,2
Danışma ve Denetim Birimleri	31	20,8	95	36,6
Yardımcı Birimler	30	20,1	37	14,2
Toplam	149	100,0	260	100,0

NOT: 1. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı Danışma ve Denetim Birimleri içinde ele alınmıştır.
2. Özel Kalem Müdürlüğü, Müsteşarlık Makamı, Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yardımcı Birimler içinde ele alınmıştır.

Evrende yer alan bireylerin tümüne kolay ulaşılabilecek olması ve sayının fazla olmaması nedenleriyle örneklem seçimine gidilmemiştir. Ancak evrende yer alan işgörenlerin bir kısmının anketi kabul etmemesi, uzun süreli izinde ya da il dışı görevde bulunması nedenleriyle anket dağıtılan kişi sayısı 361'e düşmüştür.

MEB merkez örgütü üç üst birimden oluşmaktadır. Bu birimler, Ana Hizmet Birimleri, Danışma ve Denetim Birimleri ve Yardımcı Birimlerdir. Ana Hizmet Birimleri içinde 16 alt birim bulunmaktadır (ÇİZELGE 7).

ÇİZELGE 7
ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN
BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Yönetici	%	Uzman	%
Okulöncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü	6	6,8	9	7,0
İlköğretim Genel Müdürlüğü	6	6,8	13	10,1
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	6	6,8	14	10,9
Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	6	6,8	6	4,7
Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	6	6,8	5	3,9
Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü	6	6,8	4	3,1
Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü	6	6,8	7	5,5
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü	5	5,7	6	4,7
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü	6	6,8	16	12,5
Yükseköğretim Genel Müdürlüğü	6	6,8	7	5,5
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü	5	5,7	7	5,5
Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü	7	8,0	10	7,8
Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	6	6,8	7	5,5
Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Gen. Müd.	5	5,7	10	7,8
Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü *	5	5,7	1	0,8
Okuliçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı	1	1,2	6	4,7
Toplam	88	100,0	128	100,0

*03.04.1998 tarih ve 4359 sayılı Yasa ile adı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK) olarak değiştirilmiştir. (04.04.1998 tarih ve 23307 sayılı Resmi Gazete)

Ana hizmet birimlerden 15'i Genel Müdürlük, 1'i bağımsız Daire Başkanlığıdır. Genel Müdürlüklerin yönetici sayısı 5 ile 7 arasında iken uzman sayısı 1 ile 16 arasında değişmektedir. Uzman sayısının en fazla olduğu birim, Çıraklık ve Yaygın

Eğitimi Genel Müdürlüğü'dür. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü ve İlköğretim Genel Müdürlüğü de uzman sayısı fazla olan birimlerdir. Uzman sayısı en az olan birim ise Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü'dür. Bu birimde yalnızca 1 uzman çalışmaktadır.

Danışma ve Denetim Birimleri içinde 6 birim bulunmaktadır. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (TTK) 3797 sayılı Yasada bağımsız bir birim olmasına karşın, bu araştırmada Danışma ve Denetim Birimleri içinde ele alınmıştır. Danışma ve Denetim Birimleri içinde yönetici ve uzman sayısı en fazla olan birim TTK'dır. Bakanlık Müşavirliği'nde yönetici, Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda uzman bulunmamaktadır. Bakanlık Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'nde çalışan uzmanların kadroları ise başka birimlerde. Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın uzman sayısı ise 33'tür (ÇİZELGE 8).

ÇİZELGE 8
DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve
UZMANLARIN BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Yönetici	%	Uzman	%
Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	21	67,8	59	62,1
Teftiş Kurulu Başkanlığı	4	12,9	0	0,0
Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	5	16,1	33	34,7
Bakanlık Müşavirliği	0	0,0	1	1,1
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	1	3,2	2	2,1
Toplam	31	100,0	95	100,0

Yardımcı Birimler içinde ise 16 birim bulunmaktadır. 3797 sayılı Yasada bağımsız olarak yer alan Özel Kalem Müdürlüğü ve Müsteşarlık ile Bakan onayı ile kurulan Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (YÖDGED) ve Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yardımcı Birimler içinde değerlendirilmiştir. Personel Genel Müdürlüğü'nün yönetici sayısı 15, diğer birimlerin yönetici sayısı ise 1'dir. 16 birimin 7'sinde uzman bulunmamaktadır. En fazla sayıda uzman, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nda çalışmaktadır. Özel Kalem,

Müsteşarlık, YÖDGED ve Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nda çalışan uzmanların kadroları başka birimlerde (ÇİZELGE 9).

ÇİZELGE 9
YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ ve UZMANLARIN
BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Yönetici	%	Uzman	%
Personel Genel Müdürlüğü	15	50,5	3	8,1
Yayımlar Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı	1	3,3	5	13,5
İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
İşletmeler Dairesi Başkanlığı	1	3,3	4	10,9
Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Burslar ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı	1	3,3	0	0,0
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı	1	3,3	14	37,8
Çıraklık ve Yaygın Eğitimi Geliştirme Fonu Başkanlığı	1	3,3	1	2,7
Özel Kalem Müdürlüğü	1	3,3	4	10,8
Müsteşarlık Bürosu	1	3,3	3	8,1
Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı	1	3,3	2	5,4
Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	1	3,3	1	2,7
Toplam	30	100,0	37	100,0

Araştırma evrenine giren yöneticilerin kadro unvanlarına göre dağılımı ÇİZELGE 10'da görülmektedir. Yöneticilerin % 53.7'si Daire Başkanı, % 20.8'i Genel Müdür Yardımcısı, % 10.7'si Genel Müdür, % 2.0'si Kurul Başkanı, % 9.4'ü Kurul Üyesi ve % 3.4'ü de diğer yöneticilerden oluşmaktadır.

ÇİZELGE 10
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN ÜST
DÜZEY YÖNETİCİLERİN UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Unvan	f	%
Daire Başkanı	80	53,7
Genel Müdür Yardımcısı	31	20,8
Genel Müdür	16	10,7
Kurul Başkanı	3	2,0
TTK Üyesi	14	9,4
Diğer *	5	3,4
Toplam	149	100,0

* 3 kişi Kurul Başkan Yardımcısı, 1 kişi Özel Kalem Müdürü ve 1 kişi de Müşavirdir.

MEB merkez örgütünde çalışan uzmanların unvanlarına göre dağılımı da ÇİZELGE 11’de görülmektedir. Uzmanların çoğunluğu (% 81.9) Eğitim Uzmanı iken % 12.3’ü APK Uzmanı, % 5.8’i de TTK Uzmanıdır.

ÇİZELGE 11
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN
UZMANLARIN UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Unvan	f	%
Eğitim Uzmanı	213	81,9
APK Uzmanı	32	12,3
TTK Uzmanı	15	5,8
Toplam	260	100,0

Veriler ve Toplanması

Bu araştırmada olgusal ve yargısal olmak üzere iki tür veri toplanmıştır. Olgusal veriler iki ayrı yaklaşım ile elde edilmiştir. Birinci yaklaşımda eğitim uzmanlığının gelişimi, yasal dayanakları ve sorunları ile ilgili olarak belgesel tarama yapılmıştır. Belgesel tarama kapsamında, öncelikle eğitim uzmanlığı ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Konu ile ilgili bilgiler içeren kitap, dergi ve makaleler değerlendirilmiştir. Eğitim uzmanlığı ile ilgili olduğu düşünülen yasa, yönetmelik, yönerge, genelge ve Bakanlık içi yazışmalar incelenmiştir. Ayrıca Milli Eğitim Şura kararları ile

Bakanlığın çeşitli yayınları da bu kapsamda ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan bir kısım olgusal veri ile yargısal verilerin büyük bir bölümü anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir.

Araştırmanın genel ve alt amaçlarını gerçekleştirmeye olanak tanıyacak bulguları elde etmeye dönük olarak yönetici ve uzmanlara uygulanmak üzere iki ayrı anket hazırlanmıştır. Anket hazırlığında araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturma aşamasında yapılmış olan belgesel tarama ile elde edilen bilgilere ek olarak araştırmada kullanılan temel kavramları niteleyen değişkenlere ilişkin bilgi derlemek amacıyla tarama çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda, eğitim uzmanlığı, istihdam, Milli Eğitim Bakanlığı ve eğitim uzmanı yetiştirme ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezleri, kavramları tanımlayıcı kitap, dergi ve makaleler, yasal belgeler incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda MEB merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamının boyutları, kapsamı ve ilgili olduğu konular belirlenmiştir.

Bu hazırlık çalışmasının ardından araştırmanın amaçlarını karşılayacağı düşünülen anket taslağı dört bölüm olarak hazırlanmıştır. Anketin içerik geçerliğinin sağlanması amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur¹³⁸. Uzmanların taslak anket üzerinde yaptıkları düzeltmeler ve kendileri ile yapılan görüşmeler sonucunda anket yeniden düzenlenmiş ve böylece anketin açık, anlaşılır ve içerik yönünden geçerli olduğu kabul edilmiştir. Geçerlik çalışmasının ardından oluşan anket taslağı Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan bir grup şube müdürüne uygulanarak anketin daha açık ve anlaşılır olması için gerekli olan düzeltmeler yapılmıştır.

Anket sorularının güvenilirliğine ilişkin olarak Cronbach Alfa ile madde analizi yapılmıştır. Madde analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre anket, güvenilir olarak kabul edilmiştir. Ancak anketin birinci bölümünde yer alan üç sorunun korelasyon katsayısı .20'nin altında kalmıştır. Bunlar 1, 10 ve 11'inci sorulardır. Her üç soruya ilişkin bulgular, araştırmanın bütünlüğü açı-

¹³⁸ Anket hakkında görüş belirten uzmanlar şunlardır: Prof. Dr. Ali BALCI, Prof. Dr. L. Işıl ÜNAL, Prof. Dr. Haydar TAYMAZ, Doç. Dr. Dilek GÖZÜTOK, Doç. Dr. Kasım KARAKÜTÜK, Doç. Dr. Nilgün KÖKLÜ, Doç. Dr. İnayet PEHLİVAN, Yard. Doç. Dr. Cem BABADOĞAN, Ar. Gör. Seçkin ÖZSOY.

sından önemli görüldüğünden, güvenilirliğe ilişkin sınırlılığına karşın, araştırmada değerlendirilmiştir.

Anket dört bölümden oluşmaktadır (Ek 1. Uzman Anketi, Ek 2. Yönetici Anketi). Yönetici ve uzmanlara uygulanan anketlerin ilk üç bölümü aynı, dördüncü bölümleri farklıdır.

Anketin birinci bölümünde yönetici ve uzmanların MEB merkez örgütünde uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamında karşılaşıldığı düşünülen sorunların varlığına ne düzeyde katıldıklarını belirlemek amacıyla hazırlanmış olan 28 “sorun cümlesi” bulunmaktadır. Bu bölümde anketi yanıtlayanların her bir sorun cümlesinde ifade edilen sorunun varlığına ne düzeyde katıldıklarını; PEKÇOK, ÇOK, ORTA, AZ ya da HİÇ seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

İkinci bölüm, MEB merkez örgütünde uzman istihdamında uygulanabilecek ve birinci bölümde yer alan sorunlara çözüm olabileceği düşünülen yeni bir modele ilişkin olarak yönetici ve uzmanların görüşlerine başvurulmuş ve 13 soru altında tanımlanmış 76 maddeden oluşan bölümdür. Bu bölümde Bakanlık merkez örgütünde çeşitli eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişmiş uzmanlara gereksinim duyulma derecesi; uzman yardımcılara gereksinim olup olmadığı; uzman olarak atanacak adayların önceki görevleri, memuriyet kıdemleri ve eğitim türü – düzeyi açılarından tercih edilme dereceleri; uzmanların taşınması gereken eğitimsel nitelikler; uzman atamasında aranacak niteliklerin önem dereceleri; uzmanların bulunması gereken hizmet sınıfları; uzman atamasında kullanılabilecek yöntemler; uzman yardımcısı seçim yolları; uzman ve uzman yardımcılarının almaları gereken ücretin düzeyi; bağlı olmaları gereken yönetim basamağı ve yükselmelerinde uygulanabilecek yollar konusunda yönetici ve uzmanların görüşlerine başvurulmuştur.

Üçüncü bölümde, MEB merkez örgütünde eğitim uzmanı istihdamına ilişkin olarak dört ayrı yaklaşım birer paragraf halinde ifade edilmiştir. Bu bölümde anketi yanıtlayanlardan dört yaklaşımdan en fazla katıldıkları bir tanesini işaretlemeleri istenmiştir. Bu soru ile ulaşılmak istenen bulgu, eğitim uzmanı yetiştiren yüksek öğretim kurumları ile bu işgörenlerin istihdamında en büyük paya sahip olan MEB mer-

kez örgütü arasındaki eğitim – istihdam dengesinin kurulabilmesi amacıyla, MEB merkez örgütünde çalışan üst düzey yönetici ve uzmanların konuya bakış açılarının ortaya konulmasıdır.

Dördüncü ve son bölüm ise anketi yanıtlayanların kişisel bilgilerini belirlemek ve böylece evrenin özelliklerini tanımlamak amacıyla hazırlanmış olan bölümdür. Yöneticiler için hazırlanan anketlerdeki kişisel bilgiler bölümünde sekiz, uzmanlar için hazırlanan anketlerde ise 15 soru bulunmaktadır. Bu sorulardan üçü aynı diğerleri ise farklıdır. Uzmanların kişisel bilgileri ile MEB merkez örgütünde uzman istihdam düzeninin işleyişi ile ilgili bulgular da elde edilmiştir.

Araştırma anketi 128 yönetici ve 233 uzman olmak üzere toplam 361 işgörene dağıtılmıştır. Daha önce belirtilen nedenlerle 21 yönetici ve 27 uzman olmak üzere toplam 48 kişiye anket dağıtılamamıştır. Dağıtılan anketlerden 296'sı değerlendirmeye alınabilmiştir. Değerlendirmeye alınamayan 65 anket uzman ve yöneticilerden boş olarak geri alınan anketlerdir. Buna göre anketlerin dönüş oranı toplamda % 82.0, yöneticilerde % 82.8, uzmanlarda ise % 81.6 olmuştur (ÇİZELGE 12).

ÇİZELGE 12
ARAŞTIRMA EVRENİ, DAĞITILAN ve YANITLANAN ANKET SAYILARI
İLE ANKET DAĞITIM ve DÖNÜŞ ORANLARI

Unvan	Araştırma Evreni	Dağıtılan Anket Sayısı	Dağıtım Oranı (%)	Yanıtlanan Anket Sayısı	Dönüş Oranı (%)
Yönetici	149	128	85.9	106	82.8
Uzman	260	233	89.6	190	81.6
Toplam	409	361	88.3	296	82.0

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

MEB merkez örgütünde çalışan üst düzey yönetici ve uzmanların, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin görüşleri anket uygulaması sonucunda elde edilmiştir. Toplanan anketler daha önceden hazırlanmış olan kodlama yönergesine bağlı olarak kodlanmıştır. Araştırma amacına dönük analizler, SPSS adlı istatistik programında yapılmıştır.

Anketin birinci bölümünde yer alan sorunlara ilişkin olarak uzman ve yöneticilerin her soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları, ortalama puanları, ortalamaların standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca uzman ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t testi ile .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Beşli derecelendirme ölçeğinin kullanıldığı sorulardan elde edilen yanıtların değerlendirilmesinde aşağıdaki aralıklar esas alınmıştır.

Hiç	=	1.000 - 1.799
Az	=	1.800 - 2.599
Orta	=	2.600 - 3.399
Çok	=	3.400 - 4.199
Pekçok	=	4.200 - 5.000

Anketin ikinci bölümünde yer alan soruların analizinde birinci bölümde kullanılan yöntemlere ek olarak çapraz tablolar ile verilen uzman ve yönetici görüşleri arasındaki farklılığı test etmek amacıyla Kikare (X^2) testi yapılmıştır. Kikare testi, çapraz tablonun iki değişkeninin birbirinden bağımsız olup olmadığını test eden bir tekniktir. Bu teknik, nitelik olarak ölçülebilen verilerle, sayısal ölçülerin bu nitelikler altında gruplanmasından sonra uygulanmaktadır. Çok gözlü tablolarda beklenen 5'ten küçük değerler % 20.0'nin altında ise ve en küçük beklenen değer sıfır değilse Kikare testi uygulanabilmektedir.¹³⁹

Anketin üçüncü bölümünde yer alan tek bir sorunun frekans ve yüzde tablosu çıkarılarak X^2 analizi yapılmıştır.

Anketin dördüncü bölümünde yer alan sorular ise frekans ve yüzde tabloları ile değerlendirilmiştir.

¹³⁹ Mustafa Ergün, **Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları** (Ankara: Ocak Yayınları, 1995), s. 85 - 93.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde uzman ve yöneticilere uygulanan anketlerden elde edilen bulgular, araştırmanın alt amaçlarının sistematığı içinde ele alınmakta ve yorumlanmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdam Düzeni (Uzman ve Yöneticilere İlişkin Bulgular)

Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan uzmanlara ilişkin bulgular, Uzman Anketinin dördüncü bölümünde yer alan 15 sorunun; yöneticilere ilişkin bulgular ise Yönetici Anketinin dördüncü bölümünde yer alan 8 sorunun analizi sonucunda elde edilmiştir. Bu kısımda bir yandan mevcut yönetici ve uzmanların çeşitli özellikleri belirlenmeye çalışılırken bir yandan da MEB merkez örgütünde uzman istihdam düzeninin işleyişine ilişkin durum incelenmektedir.

Uzmanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı

Çalıştığı birimi belirten uzmanların yarıya yakını (% 47.3) Ana Hizmet Birimlerinde, geri kalanı da Danışma ve Denetim Birimlerinde (% 37.3) ve Yardımcı Birimlerde (% 15.4) çalışmaktadırlar. Çalıştığı birimi belirten uzmanlardan Ana Hizmet Birimlerinde çalışanlar 15, Yardımcı Birimlerde çalışanlar 6 ve Danışma ve Denetim Birimlerinde çalışanlar 2 birime dağılmıştır (ÇİZELGE 13). Çalıştığı birimi belirten uzmanların birimlere göre dağılımı tüm uzmanların dağılım oranı ile oldukça benzeşmektedir (ÇİZELGE 6).

Alt birimler açısından yapılan karşılaştırmaya göre Ana Hizmet Birimlerinde birim başına yaklaşık 5, Danışma ve Denetim Birimlerinde 32 ve Yardımcı Birimlerde 4 uzman düşmektedir. Türkoğlu (1971) tarafından yapılan araştırmaya göre 1971 yılında MEB merkez örgütünün yalnızca 5 biriminde eğitim uzman yardımcısı çalışmakta iken günümüzde, hemen hemen tüm birimlerde uzmanlar çalışmaktadır.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Adil Türkoğlu, "Eğitim Fakültesi Mezunlarının Hizmetiçi Sorunları", Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (Cilt: 5, No: 1-2, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1972), s. 149.

ÇİZELGE 13
UZMANLARIN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Alt Birim Sayısı	%	Uzman Sayısı	%
Ana Hizmet Birimleri	15	65.2	80	47.3
Danışma ve Denetim Birimleri	2	8.7	63	37.3
Yardımcı Birimler	6	26.1	26	15.4
Toplam	23	100.0	169	100,0

NOT: 1. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Danışma ve Denetim Birimleri içinde ele alınmıştır.
2. Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı ve Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı Yardımcı Birimler içinde ele alınmıştır.

Çalıştığı birimi belirten uzmanların alt birimlere dağılımı ÇİZELGE 14, 15 ve 16'da görülmektedir. Ana Hizmet Birimleri içinde en fazla sayıda uzman Ortaöğretim Genel Müdürlüğü ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ndedir. Her iki birimden 12'ser uzman çalıştığı birimi belirtmiştir (ÇİZELGE 14).

ÇİZELGE 14
ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Okulöncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü	5	6.3
İlköğretim Genel Müdürlüğü	7	8.8
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	12	15.0
Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	4	5.0
Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	4	5.0
Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü	3	3.7
Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü	6	7.5
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü	4	5.0
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü	12	15.0
Yükseköğretim Genel Müdürlüğü	2	2.5
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü	4	5.0
Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü	4	5.0
Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	3	3.7
Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Gen. Müd.	6	7.5
Okulçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı	4	5.0
Toplam	80	100.0

Danışma ve Denetim Birimleri içinde yer alan iki birim Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (TTK) ile Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'dır (APK). Bu iki birimdeki uzman sayısının fazla olması, birimlere verilen görevlerin çoğunlukla uzmanlık hizmetlerini gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Danışma ve Denetim Birimleri içinde TTK'dan 44, APK'dan 19 uzman çalıştığı birimi belirtmiştir (ÇİZELGE 15).

ÇİZELGE 15
DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	44	69.8
Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	19	30.2
Toplam	63	100.0

Yardımcı Birimler içinde ise en fazla sayıda uzman Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nda (EARGED) bulunmaktadır (ÇİZELGE 16). EARGED'in uzman sayısının fazla olması, bu birimin görevlerinin uzmanlık hizmetlerini gerektirmesinden kaynaklanmaktadır.

ÇİZELGE 16
YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN UZMANLARIN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Personel Genel Müdürlüğü	3	11.6
Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı	4	15.4
İşletmeler Dairesi Başkanlığı	4	15.4
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı	13	50.0
Yönetimi Değerlendirme ve Gel. Dairesi Başkanlığı	1	3.8
Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	1	3.8
Toplam	26	100.0

MEB merkez örgütünde uzman sayısı fazla olan TTK, APK ve EARGED'in temel görevleri araştırma, geliştirme ve planlama alanlarındadır. Bu bağlamda bu

birimlerde çalışan uzman sayısının fazla olması birimlerin görevleri ile tutarlı bir durum olarak değerlendirilebilir.

Öte yandan öğrenci işleri, eğitim programları gibi birçok görevi benzer ya da aynı olan Ana Hizmet Birimlerinin her birinde uzman istihdam edilmesi, insangücü israfı ya da gizli düşük istihdam olarak değerlendirilebilir. Gizli düşük istihdam, normal çalışma süresi içinde istihdam edilen kişilerin düşük gelirle, düşük verimlilikte, bilgi ve becerilerinin tamamını kullanmadan çalışmaları olarak tanımlanmaktadır.¹⁴¹

Yöneticilerin Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı

Çalıştığı birimi belirten yöneticilerin çoğunluğu (% 57.1) Ana Hizmet Birimlerinde, % 23.5'i Danışma ve Denetim Birimlerinde ve % 19.4'ü Yardımcı Birimlerde (ÇİZELGE 17). Ana Hizmet Birimleri ve Yardımcı Birimlerdeki yönetici oranı uzman oranından daha fazla, Danışma ve Denetim Birimlerindeki yönetici oranı ise uzman oranından daha azdır. Çalıştığı birimi belirten yöneticilerin birimlere dağılımı ile tüm yöneticilerin dağılımının oldukça benzeştiği görülmektedir (ÇİZELGE 6).

ÇİZELGE 17
YÖNETİCİLERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Birimler	Alt Birim Sayısı	%	Yönetici Sayısı	%
Ana Hizmet Birimleri	14	66.7	56	57.1
Danışma ve Denetim Birimleri	2	9.5	23	23.5
Yardımcı Birimler	5	23.8	19	19.4
Toplam	21	100.0	98	100.0

Yöneticilerin alt birimlere göre dağılımı ÇİZELGE 18, 19 ve 20'de görülmektedir. Ana Hizmet Birimlerindeki 14 alt birimde çalışan 56 yönetici, çalıştığı birimi belirtmiştir (ÇİZELGE 18).

¹⁴¹ Muhsin Hesapçıoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi** (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1994), s. 296, 297.

ÇİZELGE 18
ANA HİZMET BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Okulöncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü	4	7.1
İlköğretim Genel Müdürlüğü	5	8.9
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	5	8.9
Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	6	10.7
Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü	5	8.9
Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü	4	7.1
Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü	3	5.4
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü	5	8.9
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü	6	10.7
Yükseköğretim Genel Müdürlüğü	1	1.9
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü	2	3.6
Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü	3	5.4
Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	5	8.9
Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Gen. Müd.	2	3.6
Toplam	56	100.0

Danışma ve Denetim Birimlerindeki 2 alt birimde çalışan 23 yönetici, çalıştığı birimi belirtmiştir (ÇİZELGE 19).

ÇİZELGE 19
DANIŞMA ve DENETİM BİRİMLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	18	78.3
Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	5	21.7
Toplam	23	100.0

Yardımcı Birimlerdeki 5 alt birimde çalışan 19 yönetici, çalıştığı birimi belirtmiştir (ÇİZELGE 20).

ÇİZELGE 20
YARDIMCI BİRİMLERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ALT BİRİMLERE
GÖRE DAĞILIMI

Alt Birimler	f	%
Personel Genel Müdürlüğü	15	78.8
Yayımlar Dairesi Başkanlığı	1	5.3
Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı	1	5.3
Ortaöğrenim Burslar ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı	1	5.3
Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı	1	5.3
Toplam	19	100.0

Uzmanların Bağlı Oldukları Daire Başkanlıklarına Göre Dağılımı

Ankette uzmanların bağlı oldukları daire başkanlıkları açık uçlu olarak sorulmuş, yanıtlar, Araştırma - Planlama, Eğitim - Öğretim ve İdari - Personel İşleri başlıkları altında kümelendirilmiştir. Yatırım, İstatistik, Plan ve Program adlarını taşıyan daire başkanlıkları Araştırma - Planlama; Eğitim, Özel Eğitim, Halk Eğitimi, Çıraklık Eğitimi, YÖK İle İlişkiler, Yayın Kültür, Türk Cumhuriyetleri ve Türk Ak-raba Toplulukları, Kurslar ve Özel Okullar adlarını taşıyan daire başkanlıkları Eğitim - Öğretim; Mevzuat, İdari İşler, Koordinasyon, Personel, Mali İşler adlarını taşıyan daire başkanlıkları ise İdari - Personel İşleri adı altında ele alınmıştır.

Bağlı olduğu daire başkanlığını belirten uzmanların % 42.3'ü Araştırma - Planlama, % 32.7'si Eğitim - Öğretim ve % 25.0'i İdari - Personel İşleri adları altında sınıflanan daire başkanlıklarına bağlı olarak çalışmaktadırlar (ÇİZELGE 21).

ÇİZELGE 21
UZMANLARIN BAĞLI OLDUKLARI DAİRE BAŞKANLIKLARINA GÖRE
DAĞILIMI

Daire Başkanlıkları	f	%
Araştırma - Planlama	44	42.3
Eğitim - Öğretim	34	32.7
İdari - Personel İşleri	26	25.0
Toplam	104	100,0

104 uzmandan elde edilen bilgilere göre MEB merkez örgütünde çalışan uzmanların yarısından fazlası Araştırma - Planlama görevlerini yürüten daire başkanlıkları dışındaki daire başkanlıklarında görev yapmaktadırlar. Ayrıca İdari - Personel İşleri içinde ele alınan daire başkanlıklarının görev alanlarının eğitim bilimleri uzmanlık alanları ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Bu daire başkanlıklarının temel görevleri, birimde çalışan personelin özlük işleri ile ilgili yazışmaları yapmaktır. Buna göre MEB merkez örgütündeki her dört uzmandan birinin eğitim sistemi için değil, diğer üç uzman için çalıştığı ileri sürülebilir.

Uzmanların Bağlı Oldukları Şube Müdürlüklerine Göre Dağılımı

Uzmanların bağlı oldukları şube müdürlükleri açık uçlu olarak sorulmuş, yanıtlar, daire başkanlıklarındaki sınıflamaya göre yapılmıştır. Anketleri değerlendirilen 190 uzmandan 65'i bağlı oldukları şube müdürlüklerini belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtların az olması, uzmanların çoğunlukla daire başkanlığına bağlı olarak çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Bağlı olduğu şube müdürlüğünü belirten 65 uzmandan 22'si bağlı olduğu daire başkanlığını boş bırakırken; bağlı olduğu daire başkanlığını belirten 104 uzmandan 61'i bağlı olduğu şube müdürlüğünü boş bırakmıştır. Buna göre her iki soruyu yanıtlayan toplam 126 uzmandan 22'si (% 17.5) yalnızca şube müdürlüğüne, 61'i (% 48.4) yalnızca daire başkanlığına, 43'ü de (% 34.1) hem şube müdürlüğüne hem de daire başkanlığına bağlı olarak çalışmaktadır.

Bağlı olduğu şube müdürlüğünü belirten 65 uzmanın 30'u (% 46.2) Eğitim - Öğretim, 19'u (% 29.2) Araştırma - Planlama ve 16'sı (% 24.6) İdari - Personel İşleri ile ilgili şube müdürlüklerine bağlı olarak çalışmaktadırlar (ÇİZELGE 22). Buna göre bir şube müdürlüğüne bağlı olarak çalışan uzmanların % 70.8'i Araştırma - Planlama hizmetlerini yürüten şubelerin dışındaki şubelerde görev yapmaktadırlar.

Bir şube müdürlüğüne bağlı olarak çalışan uzmanların % 24.6'sının İdari - Personel İşleri ile ilgili şube müdürlüklerine bağlı olması, daire başkanlıklarına bağlı olarak çalışanların dağılımına ilişkin bulguyu destekleyen bir durumdur. Buna göre MEB merkez örgütündeki her dört uzmandan birinin eğitim bilimleri uzmanlık bilgi-

sini gerektirmeyen görevlerde istihdam edildikleri şeklindeki bulgu burada da doğrulanmaktadır.

ÇİZELGE 22
UZMANLARIN BAĞLI OLDUKLARI ŞUBE MÜDÜRLÜKLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Daire Başkanlıkları	f	%
Eğitim - Öğretim	30	46.2
Araştırma - Planlama	19	29,2
İdari - Personel İşleri	16	24,6
Toplam	65	100,0

Uzmanların Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı

Uzmanların % 82.3'ünün kadro unvanı Eğitim Uzmanı iken % 9.4'ünün Araştırma Planlama ve Koordinasyon (APK) Uzmanı, % 8.3'ünün Talim ve Terbiye Kurul (TTK) Uzmanıdır (ÇİZELGE 23). APK ve TTK uzmanlığı kadroları birimlere özgü kadrolardır. Eğitim Uzmanlığı kadrosu ise hemen hemen tüm birimlerde bulunmaktadır. Unvanını belirten uzmanların dağılımı ile tüm uzmanların dağılımının benzeştiği gözlenmektedir (ÇİZELGE 11).

ÇİZELGE 23
UZMANLARIN KADRO UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Kadro Unvanı	f	%
Eğitim Uzmanı	149	82.3
APK Uzmanı	17	9.4
TTK Uzmanı	15	8.3
Toplam	181	100.0

NOT: Kadro unvanı 'istatistikçi' olan bir kişi APK Kurulu Başkanlığında çalıştığı için APK Uzmanı olarak analizlere katılmıştır.

MEB merkez örgütündeki uzmanlık kadrolarının üçe ayrılması yapay bir ayırım olarak değerlendirilebilir. Çünkü bütün uzmanlar 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 68'inci maddesinin "b" bendine göre atanmaktadırlar. Bu maddede ise uzmanlıklara atanmak için gerekli olan koşullar ortaktır.

Yöneticilerin Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı

Kadro unvanını belirten yöneticilerin yarısından fazlası (% 55.1) Daire Başkanı, % 18.4'ü Genel Müdür Yardımcısı, % 12.2'si Genel Müdür, % 11.2'si TTK Üyesi ve % 3.1'i de Kurul Başkanıdır (ÇİZELGE 24). Yöneticilerin araştırmaya katılım oranlarının mevcut yönetici dağılım oranlarını yansıtmaktadır (ÇİZELGE 10).

ÇİZELGE 24
YÖNETİCİLERİN KADRO UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Kadro Unvanı	f	%
Daire Başkanı	54	55.1
Genel Müdür Yardımcısı	18	18.4
Genel Müdür	12	12.2
TTK Üyesi	11	11.2
Kurul Başkanı	3	3.1
Toplam	98	100.0

Uzmanların Eğitim Türü ve Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim türü ve düzeyini belirten 161 uzmanın 37'si (% 23.0) ön lisans, 106'sı (% 65.8) lisans ve 18'i (% 11.2) lisansüstü eğitim mezunudur (ÇİZELGE 25). Lisansüstü eğitim mezunu uzmanlardan yalnızca birinin doktora derecesi bulunmaktadır.

ÇİZELGE 25
UZMANLARIN EĞİTİM TÜRÜ ve DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Eğitim Türü		Eğitim Düzeyi							
		Ön lisans		Lisans		Lisansüstü		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretmenlik	f	25	28.4	60	68.2	3	3.4	88	100.0
	%	67.6	15.5	56.6	37.3	16.7	1.9	54.7	
Eğitim Bilimleri	f	0	0.0	4	33.3	8	66.7	12	100.0
	%	0,0	0.0	3.8	2.5	44.4	5.0	7.4	
Diğer	f	12	19.7	42	68.9	7	11.4	61	100.0
	%	32.4	7.4	39.6	26.1	38.9	4.3	37.9	
Toplam	f	37	23.0	106	65.8	18	11.2	161	100.0
	%	100.0		100.0		100.0		100.0	100.0

Ön lisans mezunu uzmanlardan 25'i (% 67.6) Öğretmenlik, 12'si (% 32.4) diğer alanlarda öğrenim görmüştür. Diğer alanlarda öğrenim görmüş olan 12 uzmandan 10'u Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme, İktisat ya da İş İdaresi Bölümleri, 2'si de Meslek Yüksekokulu Pazarlama Bölümü mezunudur. Lisans mezunu uzmanlardan 60'ı (% 56.6) Öğretmenlik, 4'ü (% 3.8) Eğitim Bilimleri ve 42'si (% 39.6) diğer alanlarda öğrenim görmüştür. Diğer alanlarda öğrenim görmüş olan 42 uzmanın 23'ü Açıköğretim Fakültesi mezunu iken 6'sı İlahiyat, 6'sı İşletme - İktisat, 2'si İletişim, 2'si Dil Tarih ve Coğrafya, 1'i Hukuk Fakültesi, 1'i Sevk ve İdarecilik Yüksek Okulu, 1'i de Kütüphanecilik Bölümü mezunudur. Lisansüstü eğitim mezunu uzmanlardan 3'ü (% 16.7) Öğretmenlik, 8'i (% 44.4) Eğitim Bilimleri ve 7'si (% 38.9) de diğer alanlarda öğrenim görmüşlerdir. Diğer alanlarda öğrenim gören 7 uzmandan 3'ü Ekonomi, 2'si Kamu Yönetimi (TODAİE), 1'i İstatistik, 1'i de Siyaset ve Sosyal Bilimler alanında yüksek lisans mezunudur.

Uzmanların yalnızca % 11.2'sinin yüksek lisans derecesine sahip olduğu, % 7.4'ünün de eğitim bilimleri alanında öğrenim gördüğü görülmektedir. Onbirinci Milli Eğitim Şurasında, uzman olarak atanacakların en az yüksek lisans derecesine sahip olmaları ve eğitim bilimleri alanlarından birinde eğitim görmeleri gerekli görülmektedir. Bu özellikleri taşıyan uzman sayısı ise 8'dir. Buna göre MEB merkez örgütünde uzman olarak çalışan işgörenlerin % 95.0'inin uzmanlık yapabilmeleri için uygun bir eğitim almamış oldukları ileri sürülebilir. 1971 yılında eğitim bilimleri mezunlarının MEB'de uzman olarak istihdam edilme oranlarının yüksek olmasına karşın,¹⁴² daha sonraki yıllarda yapılan araştırmalarda^{143 144 145} bu oranın düştüğü yolundaki ortak bulgu, bu araştırmada da tekrarlanmaktadır.

¹⁴² Türkoğlu, **Ön. ver.**, s. 148.

¹⁴³ Ayşegül Ataman ve diğerleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Mezunlar "Lisans Düzeyinde" 1965 - 1975** (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 10. Yıl Yayınları No: 4, 1976), s. 76.

¹⁴⁴ Leyla Küçükahmet ve diğerleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması** (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 145, 1985), s. 8.

¹⁴⁵ Haydar Taymaz ve diğerleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması - 3** (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortak Yayınları No: 1, 1996), s. 13.

MEB merkez örgütünde çalışmakta olan uzmanların; % 37.3'ü lisans düzeyinde Öğretmenlik, % 26.1'i lisans düzeyinde diğer alanlarda ve % 15.5'i ön lisans düzeyinde Öğretmenlik öğrenimi görmüştür. Buna göre MEB merkez örgütündeki uzman istihdam düzeninde; uzman olarak atanacaklar içinde lisans eğitimine sahip öğretmenlerin birinci sırada tercih edildikleri anlaşılmaktadır.

Öte yandan 161 uzmanın 33'ünün Açıköğretim Fakültesi mezunu olması, mevcut uzman istihdam düzeninde uzman atamalarında hizmet öncesi eğitimin çok da önemsinmediği şeklinde yorumlanabilir.

Yöneticilerin Eğitim Türü ve Düzeyine Göre Dağılımı

Yöneticilerin % 7.0'si ön lisans, % 72.0'si lisans ve % 21.0'i de lisansüstü mezunudur (ÇİZELGE 26). Buna göre Bakanlık üst düzey yöneticilerinin eğitim düzeyinin, uzmanların eğitim düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 26
YÖNETİCİLERİN EĞİTİM TÜRÜ ve DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Eğitim Türü		Eğitim Düzeyi							
		Ön lisans		Lisans		Lisansüstü *		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretmenlik	f	6	8.6	57	81.4	7	10.0	70	100.0
	%	85.7	6.0	79.2	57.0	33.3	7.0	70.0	
Eğitim Bilimleri	f	-	0.0	5	27.8	13	72.2	18	100.0
	%	0.0	0.0	6.9	5.0	61.9	13.0	18.0	
Diğer	f	1	8.3	10	83.4	1	8.3	12	100.0
	%	14.3	1.0	13.9	10.0	4.8	1.0	12.0	
Toplam	f	7	7.0	72	72.0	21	21.0	100	100.0
	%	100.0		100.0		100.0		100.0	100.0

* Lisansüstü eğitim mezunu yöneticilerden dördünün doktora derecesi bulunmaktadır.

Yöneticilerin % 70.0'i Öğretmenlik, % 18.0'i Eğitim Bilimleri ve % 12.0'si de diğer alanlarda öğrenim görmüşlerdir. Eğitim Bilimleri alanında öğrenim görmüş yönetici sayısı uzman sayısından fazladır. Yöneticilerin % 57.0'si lisans düzeyinde Öğretmenlik, % 13.0'ü lisansüstü düzeyde Eğitim Bilimleri ve % 10.0'u da lisans

düzeyinde diğer alanlarda öğrenim görmüşlerdir. Buna göre yöneticiliğe atanmada lisans düzeyinde Öğretmenlik eğitimi görmüş olanlar birinci sırada tercih edilmektedirler.

Uzmanların Yürüttükleri Uzmanlık Hizmetlerinin Alanlarına Göre Dağılımı

Uzman anketinin dördüncü bölümünün üçüncü sorusunda uzmanlara, Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda belirlenen eğitim uzmanlığı alanları ile halen lisans ve/veya lisansüstü düzeylerde eğitimi verilen uzmanlık alanlarının hangisini/hangilerini yürüttükleri sorulmuştur. Uzmanlardan 93'ü bu alanlarından yalnızca birinde çalıştığını belirtirken 19'u iki ya da daha fazla uzmanlık alanında çalıştığını belirtmiştir. 19 uzmandan 7'si iki, 4'ü üç, 3'ü dört ve 1'i de altı uzmanlık alanındaki hizmetleri yürüttüğünü belirtirken, 4 uzman tüm uzmanlık alanlarındaki hizmetleri yürüttüğünü belirtmiştir (ÇİZELGE 27).

ÇİZELGE 27
UZMANLARIN YÜRÜTTÜKLERİ UZMANLIK HİZMETLERİNİN
ALANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Uzmanlık Alanları	Yürütülen Uzmanlık Hizmetinin Sayısı						Toplam
	Bir	İki	Üç	Dört	Altı	Onbir	
Eğitimde Araştırma ve İstatistik	21	4	3	3	1	4	36
Eğitimde Program Geliştirme	19	3	2	3	1	4	32
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması	9	2	3	1	-	4	19
Mesleki ve Teknik Eğitim	11	-	1	1	1	4	18
Hizmetiçi Eğitim	8	-	1	1	-	4	14
Halk Eğitimi	7	-	2	-	-	4	13
Eğitimde Rehberlik	4	2	-	2	1	4	13
Eğitim Hukuku	7	-	-	-	-	4	11
Özel Eğitim	4	1	-	-	-	4	9
Eğitim Teknolojisi	2	1	-	-	1	4	8
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	1	1	-	1	1	4	8
Başka	42	-	-	-	-	-	42
Toplam	135	14	12	12	6	44	223

Başka yanıtı veren 42 uzmandan 9'u "Şube müdürü" olarak çalıştığını belirtirken, diğer 33 uzman çok farklı yanıtlar vermiştir. 3 kişi "Personel - atama", 3 kişi "Ders kitaplarının incelenmesi", 2 kişi "Muhasebe", 2 kişi "Dış burslar" adları altında uzmanlık alanlarını tanımlamışlardır. Bunlardan başka uzmanlar tarafından verilen yanıtlar şunlardır: "Proje organizasyon yönetimi", "Eğitim, öğretim, öğrenci işleri", "Milletler arası kuruluşların eğitim faaliyetleri ile ilgili takipler", "Çıraklık eğitimi", "Beden eğitimi", "Uluslararası anlaşmalarda yer alan eğitim işbirliği bölümleri", "Öğrenci bursları", "Güzel sanatlar eğitimi", "Sürücü eğitimi ve planlaması", "Yurtdışı denklik", "Bilgisayar programcılığı", "8 yıllık eğitim", "Bakanın özel kalem müdürünün ya da müşavirlerinin yapması gereken işler", "Genel müdürlüğü ilgilendiren bütün hizmet alanlarında", "Başkanlıkça verilen görevler", "Alanı dışında istihdam", "Evrak memurluğu", "Rutin işler", "Ne iş verilirse", "Kadro olarak eğitim uzmanı", "Şubenin yazışmalarını ve şube ile ilgili diğer işleri yapmak", "Büro hizmetleri", "Eğitimle ilgili tüm alanlar".

112 uzman eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında çalışmaktadır. Eğitimde Araştırma ve İstatistik alanında çalışan uzman sayısı 36, Eğitimde Program Geliştirme alanında çalışan uzman sayısı ise 32'dir. Onbirinci Milli Eğitim Şurası'na göre MEB merkez örgütünde (1981 yılında) gereksinilen Program Geliştirme Uzmanı sayısı 30'dur.¹⁴⁶ Okul türlerinin ve ders sayılarının oldukça arttığı günümüzde bu sayının yeterli olmayacağı açıktır. Öte yandan diğer 9 uzmanlık alanında çalışan uzman sayısı 8 ile 19 arasında değişmektedir (ÇİZELGE 27).

Yürüttüğü uzmanlık hizmetinin alanını belirten 154 uzmanın yanıtlarından şu sonuçlar çıkarılabilir:

1. Uzmanların 112'si (% 72.7) yaptıkları görevi Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda belirtilen uzmanlık alanları ile ilişkilendirebilmekte, 42'si (% 27.3) ilişkilendirememektedir.

2. Uzmanların 19'u (% 12.3) en az 2 uzmanlık alanında görev yapmaktadır.

¹⁴⁶ MEB, 1991, **Ön. Ver.**, s. 124.

3. Uzmanların 36'sı bu soruyu yanıtlamamıştır. Öyleyse bu 36 uzmanın soruda belirtilen uzmanlık alanlarından hiçbirinde çalışmadığı ileri sürülebilir.

4. Eğitimde Araştırma ve İstatistik ile Eğitimde Program Geliştirme alanları dışındaki alanlarda çalışan uzman sayısı oldukça düşüktür.

Buna göre MEB merkez örgütünde çalışan uzmanların görev tanımlarının belirgin olmadığı ve uzmanların, uzmanlık alanları ve bu alanlardaki işgören gereksinmesi dikkate alınmadan atandıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Uzmanların Memuriyet Kıdemlerine Göre Dağılımı

181 uzmanın 66'sının (% 36.5) memuriyet kıdemi 16 – 20 yıl arasında iken, 64'ünün (% 35.4) 21 – 25 yıl arasında, 33'ünün (% 18.2) 26 yıldan fazla ve 18'inin de (% 9.9) 11 – 15 yıl arasındadır (ÇİZELGE 28).

ÇİZELGE 28
UZMANLARIN MEMURİYET KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Memuriyet Kıdemi	f	%
11 - 15 yıl	18	9.9
16 - 20 yıl	66	36.5
21 - 25 yıl	64	35.4
26 yıl ve daha fazla	33	18.2
Toplam	181	100.0

Uzmanların % 90.1'inin memuriyet kıdemi 16 yıl ve daha fazladır. Bu durum, MEB merkez örgütündeki uzman istihdamının planlı bir biçimde yapılmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Uzmanların Uzmanlık Kıdemlerine Göre Dağılımı

76 uzmanın (% 42.2) uzmanlık kıdemi 5 - 9 yıl arasında iken, 56'sının (% 31.1) 4 yıldan daha az, 31'inin (% 17.2) 10 - 14 yıl arası, 12'sinin (% 6.7) 15 - 19 yıl arası ve 5'inin de (% 2.8) 20 yıldan fazladır (ÇİZELGE 29).

ÇİZELGE 29
UZMANLARIN UZMANLIK KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Uzmanlık Kıdemi	f	%
4 yıl ve daha az	56	31,1
5 - 9 yıl	76	42,2
10 - 14 yıl	31	17,2
15 - 19 yıl	12	6,7
20 yıl ve daha fazla	5	2,8
Toplam	180	100,0

Memuriyet kıdemi 11 - 15 yıl arasında olan uzman sayısı 18 olmasına karşın (ÇİZELGE 28) uzmanlık kıdemi 4 yıl ve daha az olan uzman sayısı 56'dır (ÇİZELGE 29). Buna göre 38 uzmanın, uzmanlığa atanmak için gerekli olan memuriyet kıdemini (10 yıl) tamamladıktan sonra en azından 6 yıl uzmanlık bekledikleri anlaşılmaktadır. Uzmanların memuriyet ve uzmanlık kıdemleri karşılaştırıldığında, yaklaşık % 30.0'unun memuriyetteki 15'inci yıldan sonra uzmanlığa atandığı görülmektedir.

Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımı

Yöneticilerin % 70.7'sinin yöneticilik kıdemi 20 yıl ve daha fazladır (ÇİZELGE 30). Çizelgeye göre MEB merkez örgütü yöneticilerinin yöneticilikte oldukça deneyimli oldukları anlaşılmaktadır.

ÇİZELGE 30
YÖNETİCİLERİN YÖNETİCİLİK KIDEMLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Yöneticilik Kıdemi	f	%
5 - 9 yıl	6	6.1
10 - 14 yıl	11	11.1
15 - 19 yıl	12	12.1
20 yıl ve daha fazla	70	70.7
Toplam	99	100,0

Uzmanların Müktesep ve Torba Kadro Derecelerine Göre Dağılımı

75 uzmanın (% 44.1) müktesebi birinci derece iken, 44'ünün (% 25.9) ikinci, 37'sinin (% 21.8) üçüncü, 13'ünün (% 7.6) dördüncü ve 1'inin de (% 0.6) beşinci derecedir. Bu uzmanların 168'i (% 98.2) birinci dereceden, 3'ü (% 1.8) üçüncü dereceden maaş almaktadır (ÇİZELGE 31).

ÇİZELGE 31
UZMANLARIN MÜKTESEP ve TORBA KADRO DERECELERİNE GÖRE DAĞILIMI

Derece	Müktesep		Torba	
	f	%	f	%
Birinci	75	44.1	168	98.2
İkinci	44	25.9	-	-
Üçüncü	37	21.8	3	1.8
Dördüncü	13	7.6	-	-
Beşinci	1	0.6	-	-
Toplam	170	100.0	171	100.0

Uzmanların neredeyse tamamı birinci dereceden maaş aldığı halde müktesebi birinci derece olanların oranı yalnızca % 44.1'dir. Ayrıca MEB merkez örgütünde dört ve altındaki derecelerde uzmanlık kadrosu bulunmamaktadır.

Uzmanların Milli Eğitim Bakanlığındaki İlk Görev Unvanlarına Göre Dağılımı

Uzmanlardan 101'inin (% 58.1) MEB'deki ilk görev unvanı öğretmen iken, 54'ünün (% 31.0) daktilograf - memur, 7'sinin (% 4.0) şef, 4'ünün (% 2.3) uzman yardımcısı ve 8'inin de (% 4.6) başka unvanlı kadrolardır (ÇİZELGE 32). MEB'e ilk girişte en büyük paya sahip olan öğretmen ve memur kadrolarına atananlar arasında uzmanlığa geçiş açısından öğretmenlerin daha avantajlı olduklarını ileri sürmek olanaklıdır. İlk görev unvanı uzman yardımcısı olan 4 uzmanın memuriyet kıdemleri incelendiğinde 1 uzmanın 16 - 20 yıl arası, 2 uzmanın 21 - 25 yıl arası ve 1 uzmanın da 26 yıl ve daha fazla kıdemi olduğu görülmektedir. Buna göre MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı olarak işe başlamış ve halen uzman olan işgörenler en az 16 yıl önce (1981 yılında) sisteme girmişlerdir.

ÇİZELGE 32
UZMANLARIN MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINDAKİ İLK GÖREV
UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Görev Unvanı	f	%
Öğretmen	101	58.1
Daktilograf - Memur	54	31.0
Şef	7	4.0
Uzman Yardımcısı	4	2.3
Başka *	8	4.6
Toplam	174	100.0

* 2 kişi eğitim uzmanı, 2 kişi ekonomist, 1 kişi müşavir, 1 kişi şube müdürü, 1 kişi laborant, 1 kişi eğitim teknolojisi.

Çizelgeye göre MEB merkez örgütünde uzman olarak çalışanların çoğunlukla (% 89.1) öğretmen ya da memur olarak işe başlayanlardan oluştuğu ve kurum dışından atananların ise sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

Uzmanların Milli Eğitim Bakanlığındaki Görevlere Göre Dağılımı

Halen uzman olarak çalışmakta olanların uzmanlığa atanmadan önce MEB’de yaptıkları görevlere göre dağılımı ÇİZELGE 33’te görülmektedir.

ÇİZELGE 33
UZMANLARIN MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINDA YAPTIKLARI
GÖREVLERE GÖRE DAĞILIMI

Görev	f
Öğretmen	112
Şef	88
Memur	60
Şube Müdürü	33
Okul - Merkez Müdürü - Müdür Yardımcısı	14
Uzman Yardımcısı	9
İl - İlçe Milli Eğitim Müdürü - Müdür Yardımcısı	4
Daire Başkanı	4
Başka *	10

* 3 kişi ekonomist, 2 kişi eğitim atasesi, 1 kişi genel müdür yardımcısı, 1 kişi ilköğretim müfettişi, 1 kişi eğitim teknolojisi, 1 kişi laborant, 1 kişi bilgisayar işletmeni.

ÇİZELGE 33'e göre MEB merkez örgütünde çalışan uzmanların 112'sinin öğretmen, 88'inin şef ve 60'ının da memur olarak çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, 33 uzman, şube müdürü; 14 uzman, okul - merkez müdürü - müdür yardımcısı; 9 uzman, uzman yardımcısı; 4 uzman il - ilçe milli eğitim müdürü - müdür yardımcısı; 4 uzman, daire başkanı olarak görev yapmış, 10 uzman ise başka görevlerde bulunmuştur. Buna göre mevcut uzmanlar içinde öğretmenlikten gelenlerin sayısı diğerlerinden fazla olmakla birlikte, özellikle şef olarak çalışanların da sayısının yüksek olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığına Yaptıkları Görevlere Göre Dağılımı

Yöneticilerden 70'i öğretmenlik, 67'si şube müdürlüğü, 37'si uzmanlık, 24'ü şeflik, 19'u memurluk, 18'i okul - merkez müdürü - müdür yardımcılığı, 9'u uzman yardımcılığı, 8'i ilköğretim müfettişliği, 6'sı il - ilçe milli eğitim müdürü - müdür yardımcılığı, 5'i bakanlık müfettişliği ve 6'sı başka görevlerde bulunmuştur (ÇİZELGE 34).

ÇİZELGE 34
YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA YAPTIKLARI
GÖREVLERE GÖRE DAĞILIMI

Görev	f
Öğretmen	70
Şube Müdürü	67
Uzman *	37
Şef	24
Memur	19
Okul - Merkez Müdürü - Müdür Yardımcılığı	18
Uzman Yardımcısı	9
İlköğretim Müfettişliği	8
İl - İlçe Milli Eğitim Müdürü - Müdür Yardımcılığı	6
Bakanlık Müfettişliği	5
Başka **	6

* 23'ü Eğitim Uzmanı, 9'u APK Uzmanı, 5'i TTK Uzmanıdır.

** 2 kişi bakanlık müşavirliği, 1 kişi müsteşar yardımcılığı, 1 kişi eğitim müşavirliği, 1 kişi mühendislik, 1 kişi atölye şefliği görevlerinde bulunmuştur.

Yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaptıkları görevlere ilişkin soru 106 yöneticinin 97'si tarafından yanıtlanmıştır. Buna göre Bakanlık merkez örgütündeki her 3 yöneticiden birinin yönetici olmadan önce uzmanlık görevi yaptığı görülmektedir.

Uzmanların Uzmanlığa Atanmadan Önceki Görev Unvanlarına Göre Dağılımı

Uzmanların 75'i (% 43.99) şeflikten uzmanlığa atanırken, 46'sı (% 26.9) öğretmenlikten, 15'i (% 8.8) şube müdürlüğünden, 14'ü (% 8.2) okul - merkez müdürü - müdür yardımcılığından, 5'i (% 2.9) uzman yardımcılığından, 5'i il - ilçe milli eğitim müdürü - müdür yardımcılığından ve 11'i de (% 6.4) başka kadrolardan uzmanlığa atanmışlardır (ÇİZELGE 35).

ÇİZELGE 35
UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANMADAN ÖNCEKİ GÖREV
UNVANLARINA GÖRE DAĞILIMI

Görev Unvanı	f	%
Şef	75	43,9
Öğretmen	46	26,9
Şube Müdürü	15	8,8
Okul - Merkez Müdürü - Müdür Yardımcısı	14	8,2
Uzman Yardımcısı	5	2,9
İl - İlçe Milli Eğitim Müdürü - Müdür Yardımcısı	5	2,9
Başka *	11	6,4
Toplam	171	100,0

* 3 kişi ekonomist, 2 kişi eğitim ataşesi, 1 kişi daire başkanı, 1 kişi ilköğretim müfettişi, 1 kişi laborant, 1 kişi bilgisayar işletmeni, 1 kişi daktilograf - memur, 1 kişi özel sektör.

İlk görev unvanı memur olan 54 uzmanın 42'sinin (% 77.8) ve ilk görev unvanı öğretmen olan 101 uzmanın 26'sinin (% 25.7) uzmanlığa atanmadan önceki son görev unvanı şeftir. Ayrıca ilk görev unvanı öğretmen olanların % 43.6'sının uzmanlığa atanmadan önceki son görev unvanı da öğretmendir. Buna göre MEB'de memur olarak göreve başlayanlar, şeflik kadrosunda çalıştıktan sonra uzmanlığa atanırken, öğretmen olarak çalışanlar çoğunlukla uzmanlığa doğrudan geçiş yapmakla birlikte şeflik kanalıyla da uzman olabilmektedirler.

Uzmanlığa atanmadan önceki son görev unvanı açısından bir başka bulgu, uzmanlığa atanma; uzmanların % 84.2'si (şef, öğretmen, okul - merkez müdürü - müdür yardımcısı, uzman yardımcısı, daktilograf - memur, başka) için yükselme, % 15.8'i (şube müdürü, il - ilçe milli eğitim müdürü - müdür yardımcısı, başka) içinse düşüş olarak değerlendirilebilir.

Uzmanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Uzmanların 69'u (% 39.0) 41 - 45 yaşları arasında iken, 48'i (% 27.1) 36 - 40 yaşları arasında, 46'sı (% 26.0) 46 yaşından büyük ve 14'ü de (% 7.9) 31 - 35 yaşları arasındadır (ÇİZELGE 36).

ÇİZELGE 36
UZMANLARIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Yaş Grupları	f	%
31 - 35	14	7.9
36 - 40	48	27.1
41 - 45	69	39.0
46 ve üstü	46	26.0
Toplam	177	100.0

MEB merkez örgütünde 30 yaş ve altında uzman çalışmamaktadır. Kıdeme bağlı uzman atama sisteminin bir sonucu olarak genç yaştaki uzman yardımcısı ya da uzmanlara MEB merkez örgütünde kadro verilmediği görülmektedir.

Uzmanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Uzmanların 118'i (% 67.0) erkek, 58'i (% 33.0) kadındır (ÇİZELGE 37).

ÇİZELGE 37
UZMANLARIN CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Cinsiyet	f	%
Erkek	118	67.0
Kadın	58	33.0
Toplam	176	100.0

Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Uzmanların hizmetiçi eğitim durumları ile ilgili soru açık uçlu olarak düzenlenmiştir. Bu soruda uzmanlardan uzmanlığa atanmadan önce ve atandıktan sonra katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının isimlerini ve sürelerini yazmaları istenmiştir. Uzmanların 108'i bu soruyu yanıtlarken 82'si yanıtlamamıştır.

Bu soruyla ilgili alınan yanıtlar öncelikle hizmetiçi eğitime katılma zamanı açısından kümelendirilmiştir. Daha sonra uzmanların kaç kez ve hangi alanlarda hizmetiçi eğitime katıldığı belirlenmiştir. Uzmanların katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının alanlarının belirlenmesi için yanıtların tamamı listelenmiş ve ortak yanıtların frekansları sayılmıştır. Bu işlemin ardından hizmetiçi eğitim programları dört kümeye ayrılmıştır. Bu kümelere Öğretmenlik İle İlgili, Eğitim Bilimleri, Uzmanlığa Destek ve Başka adları verilmiştir.

Öğretmenlik İle İlgili hizmetiçi eğitim programlarının adları şöyledir: Türkçe Eğitimi, Matematik Eğitimi, Fen Bilgisi Eğitimi, İngilizce Öğretimi, Fransızca Öğretimi, Teknoloji Eğitimi, Çevre Sağlık Trafik Öğretmenliği, Pedagojik Formasyon, Sürücü Kursu Öğretmenliği, Beden Eğitimi Formasyonu, Laboratuvar Eğitimi, Ders Araçları Kullanımı, Osmanlıca, Biyoloji.

Eğitim Bilimleri ile ilgili hizmetiçi eğitim programlarının adları şöyledir: Eğitim Planlaması, Eğitim İstatistiği, Eğitim Yönetimi, Eğitimde Araştırma Teknikleri, Program Geliştirme, Rehberlik Hizmetleri, Bilgisayar Destekli Öğretim Programları, Eğitim Teknolojisi, Eğitim Teknikleri, Sınırsız Öğrenme, Ölçme ve Değerlendirme, Uygulamalı İstatistik, Uzaktan Öğretim Teknikleri, Öğretim Yöntemleri.

Uzmanlığa Destek olarak değerlendirilen hizmetiçi eğitim programlarının adları şöyledir: Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Koordinasyon Toplantısı, Yabancı Dil Kursu, Rapor Hazırlama Teknikleri Semineri, Avrupa Topluluğu Temel Eğitim Kursu, Avrupa Topluluğu Uzmanlık Kursu, Etkin Sunuş ve İletişim, Toplam Kalite Yönetimi, Girişimcilik, Katılım Süreçlerini Destekleyici Eğitim Semineri, Bütçe, Proje Hazırlama, Organizasyon ve Metot, Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Bilgisayar Kursu.

Yukarıdaki üç küme içinde değerlendirilemeyen hizmetiçi eğitim programlarının adları da şöyledir: Daktilo, Gençlik Kampı Lider Yetiştirme, Format Geliştirme, Tek Düzen Muhasebe, Yurt-kur Eğitim Semineri, Anadolu Öğretmen Lisesi Yönetici ve Öğretmenleri Seminerleri, Muhasebe, Yurt Dışı Mesleki Uygulama, Globalleşme, Koruyucu Güvenlik, Trafik Kuralları ve Mevzuatı, Döner Sermaye, Büro Yönetimi, Evrak Tanzim.

Uzmanların 78'i uzmanlığa atanmadan önce, 74'ü de uzmanlığa atandıktan sonra uzmanlık alanları ile ilgili hizmetiçi eğitime katılmışlardır. Yalnızca uzmanlığa atanmadan önce hizmetiçi eğitim gören uzman sayısı 34, yalnızca uzmanlığa atandıktan sonra hizmetiçi gören uzman sayısı 30, hem atanmadan önce hem de atandıktan sonra hizmetiçi eğitim gören uzman sayısı ise 44'tür (ÇİZELGE 38).

ÇİZELGE 38
UZMANLARIN HİZMETİÇİ EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

Eğitime Katılma Zamanı	f
Uzmanlığa Atanmadan Önce	78
Uzmanlığa Atandıktan Sonra	74
Hem Uzmanlığa Atanmadan Önce Hem Atandıktan Sonra	44
Yalnızca Uzmanlığa Atanmadan Önce	34
Yalnızca Uzmanlığa Atandıktan Sonra	30

Uzmanlığa atanmadan önce uzmanların 33'ü bir kez, 16'sı iki kez, 10'u üç kez, 6'sı dört kez ve 13'ü de beş kez hizmetiçi eğitime katılmıştır (ÇİZELGE 39). Uzmanlığa atanmadan önce katılan hizmetiçi eğitimin türü açısından birinci sırada Uzmanlığa Destek olarak sınıflanan eğitim gelirken Eğitim Bilimleri ikinci, Başka üçüncü, Öğretmenlik İle İlgili olanlar dördüncü sıradadır.

ÇİZELGE 39
UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANMADAN ÖNCE KATILDIKLARI
HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TÜRÜ ve SAYISI

Eğitimin Türü	Hizmetiçi Eğitime Katılma Sayısı					Toplam
	Bir Kez	İki Kez	Üç Kez	Dört Kez	Beş Kez	
Öğretmenlik İle İlgili	11	8	3	4	12	38
Eğitim Bilimleri	8	7	7	4	23	49
Uzmanlığa Destek	9	14	10	7	14	54
Başka	5	3	10	9	16	43
Toplam	33	32	30	24	65	184

Uzmanlığa atandıktan sonra hizmetiçi eğitim gören uzmanların 20'si bir kez, 13'ü iki kez, 19'u üç kez, 11'i dört kez ve 11'i de beş kez hizmetiçi eğitime katılmıştır (ÇİZELGE 40). Uzmanların uzmanlığa atandıktan sonra katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarında Eğitim Bilimleri ile ilgili olanlar birinci iken Uzmanlığa Destek programlar ikinci, Başka üçüncü ve Öğretmenlik İle İlgili olanlar dördüncü sıradadır.

ÇİZELGE 40
UZMANLARIN UZMANLIĞA ATANDIKTAN SONRA KATILDIKLARI
HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TÜRÜ ve SAYISI

Eğitimin Türü	Hizmetiçi Eğitime Katılma Sayısı					Toplam
	Bir Kez	İki Kez	Üç Kez	Dört Kez	Beş Kez	
Öğretmenlik İle İlgili	1	-	1	2	3	7
Eğitim Bilimleri	7	11	25	18	20	81
Uzmanlığa Destek	9	14	18	20	12	73
Başka	3	1	13	4	20	41
Toplam	20	26	57	44	55	202

Uzmanlar, uzmanlığa atandıktan sonra hizmetiçi eğitime daha fazla sayıda katılmaktadırlar. Ayrıca Eğitim Bilimleri ile ilgili hizmetiçi eğitim alan uzman sayısı da uzmanlığa atandıktan sonra artmaktadır. Buna göre uzmanlığa atanmak için hizmetiçi eğitim görmenin gerekli bir koşul olmadığı görülmektedir.

Uzmanların uzmanlığa atanmadan önce ve atandıktan sonra katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının sürelerine göre dağılımı ÇİZELGE 41’de görülmektedir.

ÇİZELGE 41
SÜRELERİNE GÖRE UZMANLARIN KATILDIKLARI HİZMETİÇİ
EĞİTİM PROGRAMLARININ SAYISI

Eğitimin Türü	2 Aydan Az	2 - 6 Ay Arası	6 Aydan Fazla	Toplam
Öğretmenlik İle İlgili	40	5	-	45
Eğitim Bilimleri	123	5	2	130
Uzmanlığa Destek	79	21	27	127
Başka	62	13	9	84
Toplam	304	44	38	386

Uzmanların katıldığı tüm hizmetiçi eğitim programlarının % 78.8’i, Eğitim Bilimleri ile ilgili olan hizmetiçi eğitim programlarının ise % 94.6’sı 2 aydan daha kısa sürelidir. Buna göre uzmanların katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının çoğunluğunun seminer biçiminde olduğu görülmektedir. İki aydan daha uzun süreli kurs niteliğindeki programlar ise çoğunlukla Uzmanlığa Destek türündeki hizmetiçi eğitim programlarıdır. Bu programların ise çoğunluğu yabancı dil kursudur.

Uzmanların Yabancı Dil Bilme Durumlarına Göre Dağılımı

Uzmanlardan 124’ü İngilizce, 30’u Fransızca, 16’sı Almanca ve 18’i diğer yabancı bir dili bilmektedir. İyi ve çok iyi derecede İngilizce bilen uzman sayısı 24 iken, Fransızca bilen 5, Almanca bilen 3 ve diğer dilleri bilen 9’dur (ÇİZELGE 42).

ÇİZELGE 42
UZMANLARIN YABANCI DİL BİLME DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

	Az	Orta	İyi	Çok iyi	Toplam
İngilizce	56	44	18	6	124
Fransızca	14	11	4	1	30
Almanca	8	5	3	-	16
Diğer	3	6	7	2	18
Toplam	81	66	32	9	188

MEB merkez örgütünde çalışan uzmanlar arasında iyi ve çok iyi derecelerde yabancı dil bilen uzman sayısının oldukça az (% 21.8) olduğu görülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar

Bu kısım, yönetici ve uzmanlara uygulanan anketlerin birinci bölümünde yer alan 28 sorunun analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre hazırlanmıştır. Uzman ve yöneticilere MEB merkez örgütünde uzman ve uzman yardımcısı istihdamının;

- a. işe alma (uzmanlık kadrolarına atama),
- b. yükselme,
- c. ücretlendirme,
- d. hizmetiçi eğitim ve
- e. örgütsel konum

konularında karşılaşıldığı düşünülen sorunların varlığına ne düzeyde (PEKÇOK, ÇOK, ORTA, AZ, HİÇ) katıldıkları sorulmuştur.

Elde edilen bulgular MEB merkez örgütünde mevcut uzman istihdam düzeninin sorunlarını belirlemeye dönük olarak değerlendirilmiştir.

Uzman ve Yöneticilerin Tüm Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

Uzman ve yöneticiler, uzman istihdamına ilişkin olarak karşılaşıldığı düşünülen tüm sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3,689$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 43). Uzman ve yöneticilere göre uzman istihdamına ilişkin en önemli sorunlar “Uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ile ilgili sorunlar”dır. 294 uzman ve yönetici bu sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3,922$) katılmaktadırlar.

“Uzmanların ücret durumları ile ilgili sorunlar” ikinci ($\bar{X}=3,882$), “Uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili sorunlar” ise üçüncü ($\bar{X}=3,662$) sırada yer almaktadır.

ÇİZELGE 43
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN
SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{X}$	SS	S	KD
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunlar	293	3,922	0,923	1	ÇOK
Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunlar	291	3,882	1,160	2	ÇOK
Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunlar	293	3,662	0,617	3	ÇOK
Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunlar	290	3,524	0,937	4	ÇOK
Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunlar	295	3,457	0,715	5	ÇOK
Tüm Sorunlar	295	3,689	0,686	---	ÇOK

S: Sırası

KD: Katılma Düzeyi

Uzman ve yöneticiler, “Uzmanların yükselme olanakları” ($\bar{X}=3,524$) ve “Uzmanlık kadrolarına atama” ($\bar{X}=3,457$) ile ilgili sorunların varlığına da ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar. Ancak bu sorunlar dördüncü ve beşinci sırada yer almaktadır.

Tüm Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Tüm sorunların varlığına katılma düzeylerine ilişkin uzman ve yönetici görüşleri farklılaşmaktadır ($t=3.99$, $p<.05$). Ayrıca “Uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları” ($t=3.40$, $p<.05$), “Uzmanların ücret durumları” ($t=5.05$, $p<.05$) ve “Uzmanlığın örgütteki konumu” ($t=4.84$, $p<.05$) ile ilgili sorunlarda da uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (ÇİZELGE 44). Beş grup halinde verilmiş sorunların tümüne katılma düzeyi açısından uzmanların ($\bar{X}=3.805$) yöneticilere göre ($\bar{X}=3.481$) daha yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir. Yani uzmanlar uzman istihdamına ilişkin sorunların varlığına yöneticilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

“Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunlar”ın varlığına katılma düzeyi uzmanlar için birinci sırada, yöneticiler içinse ikinci sırada iken; “Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunlar”ın varlığına katılma düzeyi yöneticiler için birinci sırada, uzmanlar içinse ikinci sırada yer almaktadır.

ÇİZELGE 44
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN
İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN
VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ
GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{X}$	SS	S	sd	t
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunlar	U	188	4,056	0,967	2	292	3,40*
	Y	105	3,681	0,787	1		
Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunlar	U	188	4,128	1,158	1	291	5,05*
	Y	103	3,443	1,029	2		
Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunlar	U	189	3,788	0,630	3	294	4,84*
	Y	106	3,439	0,524	3		
Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunlar	U	186	3,577	1,012	4	292	1,29
	Y	104	3,430	0,779	5		
Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunlar	U	189	3,468	0,741	5	294	0,34
	Y	106	3,438	0,669	4		
Tüm Sorunlar	U	189	3,805	0,732	---	294	3,99*
	Y	106	3,481	0,539			

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzman ve Yöneticilerin Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

Ankette uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili olarak 12 sorun cümlesi verilmiştir. Uzman ve yöneticiler, uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.457$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 45).

Uzman ve yöneticilere göre işe alma boyutundaki en önemli sorun ($\bar{X}=3.634$) “Uzmanlık kadrolarının uzmanlık eğitimi almamış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması”dır. “Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması” ($\bar{X}=3.633$) ve “Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması” ($\bar{X}=3.622$) en az birinci sorun kadar önemli bulunmuştur.

Uzman ve yöneticilerin ilk üç sırada önemli buldukları üç sorun birbiri ile oldukça ilişkilidir. Uzmanlığın, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kul-

lanılması, bu memurların ücretlerini iyileştirmek amacıyla yapılmakta; bu da uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmamasına yol açmaktadır. ÇİZELGE 32'ye göre mevcut uzmanların % 31,0'inin MEB'deki ilk görev unvanı memur, ÇİZELGE 35'e göre de % 43,9'unun uzmanlığa atanmadan önceki görev unvanı şeftir. Buna göre mevcut uzmanların neredeyse yarısının uzmanlığa atanması, MEB yönetici ve uzmanlarınca önemli bir sorun olarak görülmektedir.

ÇİZELGE 45
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLIK KADROLARINA ATAMA İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{x}$	SS	S	KD
Uzmanlık kadrolarının, uzmanlık eğitimi almamış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması	295	3,634	1,469	1	ÇOK
Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması	294	3,633	1,407	2	ÇOK
Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması	294	3,622	1,403	3	ÇOK
Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması	293	3,563	1,188	4	ÇOK
Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişmemiş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanması	292	3,531	1,253	5	ÇOK
Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması	293	3,457	1,495	6	ÇOK
Uzmanlık kadrolarına çeşitli nedenlerle görevden alınmış yöneticilerin atanması	293	3,440	1,385	7	ÇOK
Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olmayan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam edilmemeleri	289	3,436	1,159	8	ÇOK
Eğitim uzmanı olacakların 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerekmesi	288	3,410	1,268	9	ÇOK
Uzmanların, kurum içinden atama yoluyla seçilmesi	288	3,337	1,184	10	ORTA
9 - 5. derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının bulunmaması	286	3,224	1,340	11	ORTA
MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması	288	3,215	1,323	12	ORTA
Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	295	3,457	0,715	---	ÇOK

S: Sırası

KD: Katılma Düzeyi

Uzman ve yöneticiler altı sorunun daha varlığına ÇOK düzeyinde katılırken, üç sorunun varlığına ORTA düzeyde katılmaktadırlar.

“MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması” uzman ve yöneticilerce ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.215$) ve son sırada bir sorun olarak görülmektedir. Ayrıca uzman ve yöneticiler “9 – 5. derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının bulunmaması” ($\bar{X}=3.224$) ve “Uzmanların kurum içinden atama yoluyla seçilmesi” ($\bar{X}=3.337$) sorunlarının varlığına da ORTA düzeyde katılmaktadırlar.

MEB merkez örgütünde çalışan uzman ve yöneticiler, MEB merkez örgütünde uzman ve uzman yardımcısı istihdamının işe alma boyutunda karşılaşılan sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.457$) katılmaktadırlar. Bu sorunlar genel olarak;

- Hizmet öncesinde yetersiz eğitim almış olan memurların ($\bar{X}=3.634$),
- Eğitim bilimleri alanında yetişmemiş öğretmenlerin ($\bar{X}=3.531$),
- Çeşitli nedenlerle görevden alınan yöneticilerin ($\bar{X}=3.440$),

kişisel çıkarlarını karşılamak amacıyla ($\bar{X}=3.622$), meslek bilgisi ve becerisi aranmadan ($\bar{X}=3.633$), hizmet öncesinde yeterli eğitim almış bilim uzmanlarının yerine ($\bar{X}=3.436$), yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihleri ($\bar{X}=3.457$) ile atanmalarıdır.

Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili sorunların varlığına katılma düzeyi açısından uzman ve yöneticilerin faktör puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=0.34$, $p>.05$). Uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde tek bir sorunda farklılaşmaktadır (ÇİZELGE 46). Buna göre “MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması” sorunu konusunda uzman ve yöneticilerin görüşleri arasında fark vardır ($t=3.24$, $p<.05$). Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.402$), yöneticiler ise ORTA düzeyde ($\bar{X}=2.885$) katılmaktadırlar. Uzmanların bu sorunu yöneticilerden daha önemli bulmaları, Anka-

ra dışındaki illerde çalışma olanaklarının kısıtlı olmasına bağlanabilir. Bir başka deyişle uzmanlar, çeşitli nedenlerle başka bir ilde yaşamak zorunda kaldıklarında, gittikleri yerde yapabilecekleri uygun bir görev alamamaktadırlar.

ÇİZELGE 46
UZMANLIK KADROLARINA ATAMA İLE İLGİLİ OLARAK
KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA
DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{x}$	SS	S	sd	t
Uzmanlık kadrolarının, uzmanlık eğitimi almamış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması	U	189	3,619	1,489	2	293	0,23
	Y	106	3,660	1,440	2		
Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması	U	188	3,633	1,440	1	292	0,01
	Y	106	3,632	1,355	3		
Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması	U	189	3,598	1,469	3	292	0,40
	Y	105	3,667	1,284	1		
Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması	U	188	3,569	1,296	4	291	0,12
	Y	105	3,552	0,971	5		
Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişmemiş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanması	U	187	3,481	1,297	6	290	0,90
	Y	105	3,619	1,172	4		
Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması	U	188	3,564	1,499	5	291	1,64
	Y	105	3,267	1,476	11		
Uzmanlık kadrolarına çeşitli nedenlerle görevden alınmış yöneticilerin atanması	U	188	3,463	1,431	7	291	0,37
	Y	105	3,400	1,305	8		
Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olmayan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam edilmemeleri	U	184	3,380	1,236	9	287	1,08
	Y	105	3,533	1,010	6		
Eğitim uzmanı olacakların 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerekmesi	U	186	3,360	1,381	10	286	0,89
	Y	102	3,500	1,032	7		
Uzmanların, kurum içinden atama yoluyla seçilmesi	U	185	3,314	1,238	11	286	0,45
	Y	103	3,379	1,086	9		
9 - 5. Derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının bulunmaması	U	186	3,199	1,473	12	284	0,43
	Y	100	3,270	1,053	10		
MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması	U	184	3,402	1,364	8	286	3,24*
	Y	104	2,885	1,185	12		
Uzmanlık Kadrolarına Atama İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	U	189	3,468	0,741	---	294	0,34
	Y	106	3,438	0,669	---		

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

İşe alma boyutunda uzman ve yönetici görüşleri karşılaştırıldığında uzmanlara göre en önemli sorunun “Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması” ($\bar{X}=3.633$), yöneticilere göre en önemli sorunun “Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması” ($\bar{X}=3.667$) olduğu görülmektedir.

“Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması” sorununun varlığına uzmanlar ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.564$) katılırken yöneticiler ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.267$) katılmaktadırlar.

Öte yandan “Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olmayan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam edilmemesi” ve “Eğitim uzmanı olacakların 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerekmesi” sorunlarının varlığına uzmanlar ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.380$; $\bar{X}=3.360$) katılırken yöneticiler ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.533$; $\bar{X}=3.500$) katılmaktadırlar.

“Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması” ve “Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişmemiş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanması” sorunlarının varlığına hem yöneticiler ($\bar{X}=3.552$; $\bar{X}=3.619$) hem de uzmanlar ($\bar{X}=3.569$; $\bar{X}=3.481$) ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

MEB merkez örgütünde uzmanların yükselme olanakları ile ilgili olarak karşılaşıldığı düşünülen üç sorun belirlenmiştir. Uzman ve yöneticiler, uzmanların yükselme olanakları ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.524$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 47).

Yükselme olanakları ile ilgili olarak en önemli bulunan sorun “Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması”dır ($\bar{X}=3.664$). Bu sorunu “Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması” ($\bar{X}=3.575$)

izlemektedir. ÇOK düzeyinde bir katılma söz konusu olan bu iki sorun birbirini bütünlemektedir. Uzmanlık basamaklarının olmaması, uzmanların yükselmesinde belirsizliklere yol açan bir durum olarak değerlendirilebilir.

ÇİZELGE 47
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN YÜKSELME OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{x}$	SS	S	KD
Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması	286	3,664	1,278	1	ÇOK
Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması	287	3,575	1,325	2	ÇOK
Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri	290	3,372	1,100	3	ORTA
Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	290	3,524	0,937	---	ÇOK

S: Sırası KD: Katılma Düzeyi

“Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri” ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.372$) bir sorun olarak görülmektedir. Bu bulgu uzmanların kurum değiştirmesinin yoğun olmamasına bağlanabileceği gibi kurum değiştirmede “yetişmişlik” göstergesinin dışındaki göstergelerin (politik etkiler gibi) etkisinin yüksekliğine de bağlanabilir.

Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanların yükselme olanakları ile ilgili olarak uzman ve yöneticilerin faktör puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ($t=1.29$, $p>.05$), “Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması” ($t=2.91$, $p<.05$) sorununa ilişkin görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Bu sorunun varlığı uzmanlarca yöneticilerden daha yüksek düzeyde hissedilmektedir. Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.826$), yöneticiler ise ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.373$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 48).

Uzmanların birinci sırada önemli gördükleri sorun “Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması” iken yöneticilerin birinci sırada önemli gördükleri

ri sorun “Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması”dır. Bu farklılık uzmanların, uzmanlık basamakları ya da başka bir yönde yükselmeyi çok fazla önemsemedikleri; daha çok yükselme biçimlerinin belirgin olmasını önemsedikleri şeklinde yorumlanabilir.

ÇİZELGE 48
UZMANLARIN YÜKSELME OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK
KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA
DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{x}$	SS	S	sd	t
Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması	U	184	3,826	1,344	1	284	2,91*
	Y	102	3,373	1,098	2		
Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması	U	184	3,554	1,417	2	285	0,35
	Y	103	3,612	1,148	1		
Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri	U	186	3,382	1,143	3	288	0,19
	Y	104	3,356	1,023	3		
Uzmanların Yükselme Olanakları İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	U	186	3,577	1,012		292	1,29
	Y	104	3,430	0,779			

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

Uzmanların ücret durumlarına ilişkin olarak karşılaşıldığı düşünülen iki sorun tespit edilmiştir. Uzman ve yöneticiler her iki sorunun da varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.882$) katılırken “Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları” ($\bar{X}=3.904$) sorunu, “Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması” ($\bar{X}=3.851$) sorunundan daha önemli bulunmuştur (ÇİZELGE 49).

“Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması” sorunu kamuda uygulanan ücret politikasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak “Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları” sorunu, MEB merkez örgütünde uzmanların konumlarına (statü) ilişkin görüşleri de içermektedir. Öte yandan uzmanlara ödenen “düşük ücretin” göstergesi, “şube müdürü ücretinden az” olarak belirtilebilir.

ÇİZELGE 49
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN ÜCRET DURUMLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{x}$	SS	S	KD
Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları	291	3,904	1,310	1	ÇOK
Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması	289	3,851	1,208	2	ÇOK
Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	291	3,882	1,160	---	ÇOK

S: Sırası

KD: Katılma Düzeyi

Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanların ücret durumlarına ilişkin olarak hem faktör puanları hem de sorunlara katılma düzeylerinde uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=5.05$, $p<.05$). Uzmanlar ($\bar{X}=4.128$), ücret durumları ile ilgili sorunların varlığına yöneticilerden ($\bar{X}=3.443$) daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar (ÇİZELGE 50).

ÇİZELGE 50
UZMANLARIN ÜCRET DURUMLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{x}$	SS	S	sd	t
Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları	U	188	4,149	1,340	1	289	4,45*
	Y	103	3,456	1,127	1		
Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması	U	187	4,102	1,194	2	287	4,96*
	Y	102	3,392	1,100	2		
Uzmanların Ücret Durumları İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	U	188	4,128	1,158	---	291	5,05*
	Y	103	3,443	1,029			

* $p<.05$

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

“Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları” sorununun varlığına uzmanlar ($\bar{X}=4.149$) ve yöneticiler ($\bar{X}=3.456$) ÇOK düzeyinde katılırken; bu soru-

nu uzmanlar yöneticilerden daha önemli bulmaktadırlar. Bu soruna ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=4.45$, $p<.05$).

Uzman ve yöneticilerin “Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması” sorunun varlığına katılma düzeylerine ilişkin görüşlerinde de $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($t=4.96$, $p<.05$). Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=4.102$) yöneticilerse ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.392$) katılmaktadırlar.

Uzman ve Yöneticilerin Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

MEB merkez örgütünde, uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ile ilgili olarak karşılaşıldığı düşünülen üç sorun saptanmıştır. Uzman ve yöneticiler, bu sorunların tümünün varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.922$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 51).

ÇİZELGE 51
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLARIN HİZMETİÇİ EĞİTİM OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{x}$	SS	S	KD
Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin olmaması	291	3,952	1,069	1	ÇOK
Uzmanların, uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması	292	3,918	1,199	2	ÇOK
Uzmanların çalıştıkları alanlarındaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması	293	3,908	1,040	3	ÇOK
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunlarının Faktör Puanları	293	3,922	0,923	---	ÇOK

S: Sırası

KD: Katılma Düzeyi

Uzman ve yöneticilere göre “Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin olmaması” en önemli sorundur ($\bar{X}=3.952$). Bu sorun, “Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması” ve “Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması” sorunları ile oldukça ilişkilidir. Diğer bir deyişle uzmanlık kadrolarına atanmak için uzmanlık bilgisine sahip olma gibi bir koşul olmadığı ve uzmanlığa hazırlık olanağı sağlayacak uzmanlık öncesi bir kadro (uzman yardımcılığı) oluşturulmadığı için uz-

manlık kadrolarına atanacak olanların hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin bir ön-lem alınmamaktadır.

“Uzmanların, uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması” ($\bar{X}=3.918$) ve “Uzmanların çalıştıkları alanlardaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması” ($\bar{X}=3.908$) ikinci ve üçüncü sırada önemli sorunlar olarak görülmektedir. MEB merkez örgütünde işgörenlerin uzmanlığa hazırlanması ve uzmanlıkta geçirdikleri süre içinde geliştirilmeleri uzman ve yöneticilerce önemli sorunlar olarak görülmektedir. Bu durum, mevcut uzmanların uzmanlığa atanmadan önce yeterli bir hizmetiçi eğitim almadıkları, atandıktan sonra da katıldıkları programları yetersiz gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzman ve yöneticilerin, uzmanların hizmetiçi eğitim olanaklarına ilişkin görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır ($t=3.40$, $p<.05$). Hizmetiçi eğitime ilişkin sorunların varlığına katılma düzeyi uzmanlarda ($\bar{X}=4.056$) yöneticilerden ($\bar{X}=3.681$) daha yüksektir (ÇİZELGE 52).

ÇİZELGE 52
UZMANLARIN HİZMETİÇİ EĞİTİM OLANAKLARI İLE İLGİLİ OLARAK
KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA
DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{x}$	SS	S	sd	t
Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin olmaması	U	186	4,038	1,169	2	289	1,83
	Y	105	3,800	0,848	1		
Uzmanların, uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması	U	188	4,122	1,228	1	290	4,02*
	Y	104	3,548	1,051	3		
Uzmanların çalıştıkları alanlarındaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması	U	188	4,027	1,104	3	290	2,64*
	Y	105	3,695	0,878	2		
Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları İle İlgili Sorunlarının Faktör Puanları	U	188	4,056	0,967	---	292	3,40*
	Y	105	3,681	0,787			

* $p<.05$

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzman ve yönetici görüşlerinde “Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin olmaması” sorununun varlığına katılma düzeyi açısından bir fark bulunmazken ($t=1.83$, $p>.05$), “Uzmanların; uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması” ($t=4.05$, $p<.05$) ve “Uzmanların çalıştıkları alanlardaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması” ($t=2.64$, $p<.05$) sorunlarının varlığına katılma düzeyi açısından uzman ve yönetici görüşleri farklılaşmaktadır. Uzmanlar ($\bar{X}=4.122$; $\bar{X}=4.027$) bu sorunların varlığına yöneticilerden ($\bar{X}=3.548$; $\bar{X}=3.695$) daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

Uzmanların hizmetiçi eğitim olanaklarına ilişkin uzman ve yönetici görüşlerindeki farklılık, yöneticilerin uzmanların katıldıkları hizmetiçi eğitim programları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamalarına bağlanabilir.

Uzman ve Yöneticilerin Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı

MEB merkez örgütünde uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili olarak karşılaşıldığı düşünülen sekiz sorun belirlenmiştir. Uzman ve yöneticiler bu sorunların varlığına ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.662$) katılmaktadırlar (ÇİZELGE 53).

Uzman ve yöneticilere göre uzmanlığın örgütteki konumuna ilişkin olarak karşılaşılan en önemli sorun, “Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları”dır ($\bar{X}=4.086$). En az bunun kadar önemli bulunan diğer bir sorun ise “Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yükseltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin olmaması”dır ($\bar{X}=4.051$). Uzman ve yöneticilerin bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde katılmaları, uzman istihdamının tüm boyutlarında sorunların olduğunu göstermekte ve bu da diğer sorunlara ilişkin görüşleriyle tutarlılık sağlamaktadır.

“Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması)” sorunu da üçüncü sırada ($\bar{X}=3.911$) önemli bulunmaktadır.

ÇİZELGE 53
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, UZMANLIĞIN ÖRGÜTTEKİ KONUMU İLE
İLGİLİ OLARAK KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN
VARLIĞINA KATILMA DÜZEYLERİ

Sorunlar	n	$\bar{x}$	SS	S	KD
Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları	291	4,086	1,146	1	ÇOK
Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yükseltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin olmaması	293	4,051	1,101	2	ÇOK
Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması)	292	3,911	1,181	3	ÇOK
Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğretmenlikten farklı bir meslek olarak algılanmaması	287	3,767	1,152	4	ÇOK
Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması	291	3,615	1,274	5	ÇOK
‘Meslekte esas öğretmenliktir’ anlayışının egemen olması	293	3,597	1,180	6	ÇOK
Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları	292	3,271	1,281	7	ORTA
Uzmanların iş yükünün fazla olması	291	3,024	1,184	8	ORTA
Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	293	3,662	0,617	--	ÇOK

S: Sırası

KD: Katılma Düzeyi

Uzman ve yöneticiler, “Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğretmenlikten farklı bir meslek olarak algılanmaması” ($\bar{X}=3.767$), “Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması” ($\bar{X}=3.615$) ve “Meslekte esas öğretmenliktir anlayışının egemen olması” ($\bar{X}=3.597$) sorunlarının da varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

Uzman ve yöneticiler sekiz sorun içinden ikisinin varlığına ORTA düzeyde katılmaktadırlar. “Uzmanların iş yükünün fazla olması” en son sırada ($\bar{X}=3.024$) bir sorun olarak görülürken, “Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları” biraz daha önemli ($\bar{X}=3.271$) bir sorun olarak değerlendirilmiştir.

Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunların Varlığına Katılma Düzeyleri Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanlığın örgütteki konumuna ilişkin faktör puanlarına göre uzman ve yönetici görüşleri karşılaştırıldığında $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t=4.84$, $p<.05$). Bu sorunların varlığına katılma düzeyi uzmanlarda ($\bar{X}=3.788$) yöneticilerden ($\bar{X}=3.439$) daha yüksektir (ÇİZELGE 54).

ÇİZELGE 54
UZMANLIĞIN ÖRGÜTTEKİ KONUMU İLE İLGİLİ OLARAK
KARŞILAŞILDIĞI DÜŞÜNÜLEN SORUNLARIN VARLIĞINA KATILMA
DÜZEYLERİ AÇISINDAN UZMAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Sorunlar		n	$\bar{x}$	SS	S	sd	t
Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları	U	188	4,293	1,140	1	289	4,28*
	Y	103	3,709	1,063	3		
Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yükseltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin olmaması	U	189	4,079	1,134	3	291	0,59
	Y	104	4,000	1,043	1		
Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması)	U	188	4,106	1,197	2	290	3,89*
	Y	104	3,558	1,069	5		
Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğretmenlikten farklı bir meslek olarak algılanmaması	U	184	3,728	1,220	5	285	0,75
	Y	103	3,835	1,020	2		
Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması	U	187	3,840	1,285	4	289	4,14*
	Y	104	3,212	1,155	7		
'Meslekte esas öğretmenliktir' anlayışının egemen olması	U	187	3,615	1,236	6	291	0,34
	Y	106	3,566	1,078	4		
Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları	U	188	3,298	1,307	8	290	0,49
	Y	104	3,221	1,238	6		
Uzmanların iş yükünün fazla olması	U	187	3,369	1,190	7	289	7,23*
	Y	104	2,404	0,887	8		
Uzmanlığın Örgütteki Konumu İle İlgili Sorunların Faktör Puanları	U	189	3,788	0,630	---	294	4,84*
	Y	106	3,439	0,524	---		

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

“Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları” sorununun varlığına uzmanlar PEKÇOK ($\bar{X}=4.293$), yöneticiler ÇOK düzeyinde

($\bar{X}=3.709$) katılmaktadırlar. Bu sorunun varlığına katılma düzeyi açısından uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=4.28$, $p<.05$).

“Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması)” ($t=3.89$, $p<.05$), “Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması” ($t=4.14$, $p<.05$) sorunlarının varlığına katılma düzeyleri açısından uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Her iki sorunun varlığına katılma düzeyi uzmanlarda ($\bar{X}=4.106$; $\bar{X}=3.840$) yöneticilerden ($\bar{X}=3.558$; $\bar{X}=3.212$) daha yüksektir.

Uzman ve yönetici görüşleri arasındaki en büyük fark “Uzmanların iş yükünün fazla olması” ($t=7.23$, $p<.05$) sorununda görülmektedir. Yöneticilere göre ($\bar{X}=2.404$) uzmanların iş yükü fazla değilken, uzmanların görüşü ($\bar{X}=3.369$) bunun tam tersidir.

“ ‘Meslekte esas öğretmenliktir’ anlayışının egemen olması” ve “Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğretmenlikten farklı bir meslek olarak algılanmaması” sorunlarının varlığına uzmanlar ($\bar{X}=3.615$; $\bar{X}=3.728$) ve yöneticiler ($\bar{X}=3.566$; $\bar{X}=3.835$) ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

MEB merkez örgütünde uzman istihdamının çeşitli boyutlarında karşılaşılan sorunların varlığına katılma düzeylerine ilişkin uzman ve yönetici görüşleri karşılaştırıldığında; uzmanların sorunlara daha duyarlı oldukları, yöneticilerin ise uzmanların sorunlarının çok da farkında olmadıkları ileri sürülebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamı Bağlamında Eğitim - İstihdam Dengesinin Kurulmasındaki Temel Yaklaşımlar

Yönetici ve uzmanlara uygulanan anketlerin üçüncü bölümünde tek bir soru yer almaktadır. Bu soru şu şekilde düzenlenmiştir:

AÇIKLAMA: Bu bölümde MEB merkez örgütünde, uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamı açısından eğitim - istihdam dengesinin kurulmasına yardım-

cı olacağı düşünölen dört ayrı yaklaşım verilmektedir. Bu yaklaşımlardan katıldığınız **bir tanesini** işaretleyiniz.

Temel Yaklaşımlar

1. Eğitim (Eğitim, APK, TTK) uzmanlığı bir meslektir. Bakanlıkta yürütölen eğitim uzmanlığı hizmetlerinin verimliliğı, bu hizmetleri yapan eğitim uzmanlarının yükseköğretim düzeyinde Eğitim Bilimlerinin ilgili alanlarında yeterli yetişmelerine bağılıdır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak istihdam edileceklerin, **Eğitim Bilimleri alanlarından birinde mutlaka lisans ve tercihen lisansüstü eğitim** görmüş olmaları gerekmektedir.
2. Eğitim uzmanlığı belli bir tür yükseköğretim kurumundan mezun olmayı gerektirmemektedir. **Herhangi bir yükseköğretim kurumundan lisans ya da lisansüstü düzeyde** mezun olan kişiler, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde işbaşında yetiştirildiklerinde uzmanlık hizmetlerini yerine getirebilirler. Ancak, işbaşında yetiştirme süresinin kısa ve maliyetinin düşük olması için en az dört yıllık yükseköğretim mezunları uzman olarak atanmalıdır.
3. Eğitim sistemini tanıyan ve uygulamada yetişmiş bir uzmanın verimliliğı diğerlerinden daha yüksektir. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı'nda uzmanlık hizmetlerini yapmak üzere gerekli olan personel, **öğretmen olarak görev yapanların örgüt içinde yetiştirilmesi** ve uzmanlık kadrolarına atanması yoluyla sağlanmalıdır. Çünkü, eğitim uzmanının verimliliğı eğitim uzmanı olmadan önce Bakanlığın çeşitli kademelerinde çalışarak sistemi tanımasına bağılıdır.
4. Eğitim uzmanlığı; **planlama, sorun çözme, araştırma, iletişim kurma** gibi yetenekleri gerektiren bir meslektir. Bu yeteneklerin kazanılması ise genellikle yükseköğretim düzeyinde gerçekleşmektedir. Hatta bazı üniversitelerin bazı bölümlerinden mezun olanlar, bu yeteneklere sahip olma açısından diğerlerinden daha uygundur. Bakanlık merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak işe alınacakların, işe daha kolay uyum sağlayabilmeleri için belli kişisel yeteneklere sahip olmaları yeterlidir. Böyle yetenekleri kazandırdığı bilinen bazı üniversitelerin mezunları sınavla alınmalıdır.

Yukarıda verilmiş olan temel yaklaşımların her biri belli özelliklere sahip işğörenlere karşılık gelmektedir. MEB merkez örgütünde uzman ya da uzman yardımcısı olarak çalışacak bir işğörenin; birinci yaklaşıma göre hizmet öncesinde Eğitim Bilimleri alanında lisans ya da lisansüstü eğitim görmüş olması; ikinci yaklaşıma göre herhangi bir dört yıllık yükseköğretim kurumundan mezun olması ve işbaşında yetiştirilmesi; üçüncü yaklaşıma göre öğretmen iken hizmetiçi eğitim yoluyla uzmanlığa hazırlanması; dördüncü yaklaşımda da bazı yetenekleri kazandırdığı bilinen bir üniversite mezunu olarak sınav yoluyla atanması vurgulanmaktadır.

Bu vurgu noktalarından hareketle; birinci yaklaşım, insan sermayesi kuramına; ikinci yaklaşım, kuyruk hipotezine; üçüncü yaklaşım, içsel işgücü piyasasına ve dördüncü yaklaşım da eleme hipotezine karşılık gelmektedir. Bu bağlamda her bir yaklaşım farklı tür piyasa koşullarının işlediği varsayımıyla, farklı bir yetiştirme düzenini öngörmektedir.

Uzman ve yöneticilerin 268'i (169 uzman, 99 yönetici) bu soruyu yanıtlamıştır. Toplam yanıtlara göre uzman ve yöneticilerin % 34.7'si birinci yaklaşımı, % 29.9'u üçüncü yaklaşımı, % 25.7'si dördüncü yaklaşımı, % 9.7'si de ikinci yaklaşımı tercih etmiştir (ÇİZELGE 55).

ÇİZELGE 55
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN
İSTİHDAMINDA EĞİTİM - İSTİHDAM DENGESİNİN KURULMASINDAKİ
TEMEL YAKLAŞIMLAR HAKKINDA UZMAN ve YÖNETİCİLERİN
GÖRÜŞLERİ

Unvan		Temel Yaklaşımlar				Toplam
		1	2	3	4	
Uzman	f	49	20	62	38	169
	%	29,0	11,8	36,7	22,5	63,1
Yönetici	f	44	6	18	31	99
	%	44,4	6,1	18,2	31,3	36,9
Toplam	f	93	26	80	69	268
	%	34,7	9,7	29,9	25,7	100,0

$X^2= 15,49$

sd= 3

p<.05

Buna göre en fazla tercih edilen işgören tipi “Eğitim Bilimleri alanında lisans ve tercihen lisansüstü eğitim” görmüş olanlardır. İkinci sırada tercih edilen işgören tipi ise “öğretmen kökenli ve hizmetiçi eğitimden geçmiş” olanlardır. Bu yaklaşımı tercih edenlerin mevcut uzman istihdam düzeninin kısmen devamını da savundukları ileri sürülebilir. Üçüncü sırada tercih edilen işgören tipi ise “belli yeteneklere (planlama, sorun çözme, araştırma, iletişim kurma) sahip işgörenleri yetiştirdiği bilinen bazı üniversite mezunlarından sınavda başarılı olanlar”dır. Son sırada tercih edilen işgören tipi ise mevcut uzmanların neredeyse yarısını kapsamaktadır. Mevcut

uzman istihdam düzeninde görülen herhangi bir 4 yıllık yükseköğretim mezunlarını atama uygulaması, uzman ve yöneticilerin % 90.3'ü tarafından benimsenmemektedir.

Uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır ($X^2=15.49$, $p<.05$). Uzmanların % 36.7'si üçüncü yaklaşımı, % 29.0'u birinci yaklaşımı, % 22.5'i dördüncü yaklaşımı ve % 11.8'i de ikinci yaklaşımı tercih etmektedirler. Buna göre uzmanlar mevcut uzman istihdam düzeninin bir benzeri olan üçüncü yaklaşımı, yani öğretmenlerin hizmetiçi eğitimden geçirilmesi yoluyla uzmanlığa atanmasını, birinci sırada tercih etmektedirler.

Yöneticilerin % 44.4'ü birinci yaklaşımı, % 31.3'ü dördüncü yaklaşımı, % 18.2'si üçüncü yaklaşımı ve % 6.1'i de ikinci yaklaşımı tercih etmektedirler. Yöneticilerin % 75.7'sinin birinci ve dördüncü yaklaşımlarda yoğunlaşmaları bu iki seçenek arasında bir bağ kurulmuş olmasına bağlanabilir. Birinci yaklaşımda belirtilen "Eğitim Bilimleri alanında lisans ve tercihen lisansüstü eğitim" koşulu ile dördüncü yaklaşımda belirtilen "belli yetenekleri kazandıran üniversitelerin mezunlarından sınavda başarılı olanlar" ortak olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda Eğitim Bilimleri alanında eğitim yapan fakültelerin programlarında "belli yetenekleri" kazandırmaları önerilebileceği gibi, yöneticilerin halen eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı yetiştiren yükseköğretim kurumlarının "belli yetenekleri" de kazandırıldığını düşünmüş olmaları olasıdır. Ayrıca dördüncü yaklaşımda yer alan sınav ya da bir diğer deyişle eleme koşulu bu yaklaşımın tercih edilme düzeyini artırmış olabilir.

Bu sonuçlara göre uzmanların "öğretmen + hizmetiçi eğitim" ve "Eğitim Bilimleri lisans - lisansüstü eğitim" seçenekleri üzerinde; yöneticilerin ise "Eğitim Bilimleri lisans - lisansüstü eğitim" ve "belli yetenekler + sınav başarısı" seçenekleri üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Buna göre MEB merkez örgütünde uzman ve uzman yardımcısı istihdamında bir yandan Eğitim Bilimleri alanında eğitim görmüş ve bu eğitimi sırasında belli yetenekleri kazanmış olanların sınav yoluyla işe alınması; bir yandan da öğretmenler arasında hizmetiçi eğitim koşuluna bağlı olarak uzmanlığa atama yapılması önerilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamına İlişkin Uzman ve Yönetici Önerileri

Bu kısma ilişkin bulgular yönetici ve uzmanlara uygulanan anketlerin ikinci bölümünde yer alan 13 sorunun analizi sonucunda elde edilmiştir. Bu kısımda elde edilen bulgular, bir önceki kısımda elde edilen bulgular ile birleştirilerek MEB merkez örgütünde uzman istihdamına ilişkin yeni bir model geliştirilmeye çalışılacaktır.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Gereksinim Duyulan Uzmanlık Alanları

Uzman ve yöneticilere göre MEB merkez örgütünde en çok gereksinim duyulan uzmanlık alanı “Eğitimde Program Geliştirme”dir ($\bar{X}=4.420$). Bunu “Eğitimde Araştırma ve İstatistik” ($\bar{X}=4.288$) izlemektedir. Her iki uzmanlık hizmetine de PEKÇOK düzeyinde gereksinim duyulmaktadır (ÇİZELGE 56).

ÇİZELGE 56
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM BİLİMLERİ UZMANLIK ALANLARINDA
UZMANLIK HİZMETLERİNE GEREKSİNİM DUYMA DÜZEYLERİ

Uzmanlık Alanları	n	$\bar{x}$	SS	S	GD
Eğitimde Program Geliştirme	286	4,420	0,870	1	PEKÇOK
Eğitimde Araştırma ve İstatistik	288	4,288	0,799	2	PEKÇOK
Eğitim Teknolojisi	282	4,181	0,916	3	ÇOK
Eğitimde Rehberlik	283	4,039	0,969	4	ÇOK
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	281	4,039	1,053	5	ÇOK
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması	283	3,972	1,028	6	ÇOK
Hizmetiçi Eğitim	284	3,951	1,039	7	ÇOK
Mesleki ve Teknik Eğitim	281	3,801	1,148	8	ÇOK
Eğitim Hukuku	278	3,633	1,157	9	ÇOK
Özel Eğitim	277	3,505	1,218	10	ÇOK
Halk Eğitimi	279	3,480	1,226	11	ÇOK

S: Sırası

GD: Gereksinim Düzeyi

Eğitim bilimlerinin diğer uzmanlık alanlarına da ÇOK düzeyinde gereksinim duyulmaktadır. “Eğitim Teknolojisi” üçüncü ($\bar{X}=4.181$), “Eğitimde Rehberlik” dör-

düncü ($\bar{X}=4.039$) ve “Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme” beşinci ($\bar{X}=4.039$) sırada gereksinim duyulan uzmanlık alanları olarak görülmektedir.

“Eğitim Ekonomisi ve Planlaması” uzmanlık alanına altıncı sırada ($\bar{X}=3.972$) gereksinim duyulurken, “Hizmetiçi Eğitim” yedinci ($\bar{X}=3.951$), “Mesleki ve Teknik Eğitim” sekizinci ($\bar{X}=3.801$), “Eğitim Hukuku” dokuzuncu ($\bar{X}=3.633$), “Özel Eğitim” onuncu ($\bar{X}=3.505$) ve “Halk Eğitimi” onbirinci ($\bar{X}=3.480$) sırada yer almıştır.

Ankette belirtilen uzmanlık alanlarından başka Eğitim Yönetimi, Eğitim Denetimi, Eğitim Sosyolojisi, Mukayeseli Eğitim, Okulöncesi Eğitimi, Sanat Eğitimi, Sağlık Eğitimi, Din Eğitimi, Yabancı Dil Eğitimi, Çıraklık Eğitimi, Özel Öğretim, Eğitim Projeleri, Ders Kitabı Yazma ve İnceleme, Bilgisayar, Eğitimde Sosyal Kültürel Faaliyetler, Öğrenci Kampları, Meslek Standartları, İş Hukuku, Sınıf Öğretmenliği, Bütçe, İşletme, Uluslararası İlişkiler, Personel Yönetimi, Çalışma Ekonomisi, İdari İşler alanlarında uzmanlık hizmetine gereksinim duyulduğu belirtilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Gereksinim Duyulan Uzmanlık Alanları Açısından Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

MEB merkez örgütünde eğitim bilimleri uzmanlık alanlarındaki uzmanlık hizmetlerine gereksinim duyma düzeyi uzmanlarda yöneticilerden daha yüksektir. ÇİZELGE 57’de verilmiş olan tüm uzmanlık alanlarında uzmanların ortalama puanlarının yöneticilerin ortalama puanlarından daha yüksek ya da eşit olduğu görülmektedir.

“Eğitimde Program Geliştirme” ($t=2.22$, $p<.05$), “Eğitimde Rehberlik” ($t=2.18$, $p<.05$), “Özel Eğitim” ($t=2.50$, $p<.05$) ve “Halk Eğitimi” ($t=2.31$, $p<.05$) alanlarında uzmanlık hizmetlerine gereksinim düzeyleri açısından uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Uzmanlara göre bu alanlardaki uzmanlık hizmetlerine gereksinim duyulma düzeyi yöneticilerden daha yüksektir (ÇİZELGE 57).

ÇİZELGE 57
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve
YÖNETİCİLERİN EĞİTİM BİLİMLERİ UZMANLIK ALANLARINDA
UZMANLIK HİZMETLERİNE GEREKSİNİM DUYMA DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Uzmanlık Alanları		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Eğitimde Program Geliştirme	U	182	4,505	0,749	1	284	2,22*
	Y	104	4,269	1,036	2		
Eğitimde Araştırma ve İstatistik	U	184	4,288	0,816	2	286	0,00
	Y	104	4,288	0,772	1		
Eğitim Teknolojisi	U	178	4,247	0,854	3	280	1,60
	Y	104	4,067	1,007	3		
Eğitimde Rehberlik	U	181	4,132	0,939	4	281	2,18*
	Y	102	3,872	1,002	6		
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	U	182	4,126	0,969	5	279	1,89
	Y	99	3,878	1,180	5		
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması	U	180	4,011	1,008	7	281	0,85
	Y	103	3,902	1,062	4		
Hizmetiçi Eğitim	U	181	4,016	1,041	6	282	1,42
	Y	103	3,835	1,030	7		
Mesleki ve Teknik Eğitim	U	181	3,872	1,126	8	279	1,42
	Y	100	3,670	1,181	8		
Eğitim Hukuku	U	179	3,659	1,171	9	276	0,51
	Y	99	3,585	1,134	9		
Özel Eğitim	U	178	3,640	1,191	10	275	2,50*
	Y	99	3,262	1,234	10		
Halk Eğitimi	U	178	3,606	1,213	11	277	2,31*
	Y	101	3,257	1,222	11		

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzmanlar üç alanda (Eğitimde Program Geliştirme $\bar{X}=4.505$, Eğitimde Araştırma ve İstatistik $\bar{X}=4.288$, Eğitim Teknolojisi $\bar{X}=4.247$) uzmanlık hizmetine PEKÇOK, diğerlerinde de ÇOK düzeyinde gereksinim duyulduğunu belirtirken; yöneticiler, iki alanda (Eğitimde Araştırma ve İstatistik $\bar{X}=4.288$, Eğitimde Program Geliştirme $\bar{X}=4.269$) PEKÇOK, 7 alanda ÇOK ve 2 alanda da ORTA düzeyde gereksinim duyulduğunu belirtmişlerdir. Yöneticilere göre “Özel Eğitim” ($\bar{X}=3.262$)

ve “Halk Eğitimi” ($\bar{X}=3.257$) alanlarında uzmanlık hizmetine ORTA düzeyde gereksinim duyulmaktadır.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Yardımcısı Gereksinmesi

278 uzman ve yöneticiden 167’si (% 60,1) “MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı gereksinmesi vardır” derken, 111’i (% 39,9) “Yoktur” demiştir. Yöneticilerin % 63,3’üne, uzmanların % 58,3’üne göre MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı gereksinmesi vardır (ÇİZELGE 58).

ÇİZELGE 58
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN YARDIMCISI GEREKSİNMESİ KONUSUNDAKİ
GÖRÜŞLERİ

Unvan		Gereksinme		Toplam
		Vardır	Yoktur	
Uzman	f	105	75	180
	%	58,3	41,7	100,0
Yönetici	f	62	36	98
	%	63,3	36,7	100,0
Toplam	f	167	111	278
	%	60,1	39,9	100,0

$X^2 : 0,64$

sd : 1

$p < .05$

MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı gereksinmesi konusunda uzman ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($X^2=0.64$, $p>.05$). Uzman ve yöneticilerin çoğunluğu uzman yardımcısı gereksinmesinin olduğunu düşünmektedir.

Özşen (1986) tarafından yapılan araştırmada APK yöneticilerinin % 51.0’ine göre APK birimlerinde uzman yardımcısı kadrolarının gerektiği yönündeki bulgu buradaki bulguyu destekler biçimdedir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Olarak Atanacaklarda Aranacak Nitelikler

MEB merkez örgütünde uzman olarak atanacaklarda aranacak nitelikler; önceki görev, memuriyet kıdemi, eğitim türü ve düzeyi ve eğitimsel nitelikler alt başlıklarında ele alınmıştır.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Önceki Görev Açısından Tercih Edilme Düzeyleri

Uzman ve yöneticiler, uzman olarak atanacak adaylarda önceki görevi “Uzman Yardımcısı” olanları birinci sırada ($\bar{X}=4.118$) tercih etmektedirler. Önceki görevi “Öğretmen” olan adaylar da ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.735$) tercih edilirken, “Şef”ler AZ ($\bar{X}=2.548$), “Memurlar” ise HİÇ ($\bar{X}=1.651$) düzeyinde tercih edilmektedirler (ÇİZELGE 59).

ÇİZELGE 59
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI ÖNCEKİ GÖREVİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ

Önceki Görev	n	$\bar{x}$	SS	S	TD
Uzman Yardımcısı	271	4,118	1,196	1	ÇOK
Öğretmen	264	3,735	1,049	2	ÇOK
Şef	241	2,548	1,261	3	AZ
Memur	235	1,651	0,880	4	HİÇ

S: Sırası

TD: Tercih Düzeyi

Uzman Olarak Atanacak Adayların Önceki Görev Açısından Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzman ve yöneticilerin, uzman olarak atanacak olanların önceki görevine ilişkin tercihleri hiç bir unvan için farklılaşmamaktadır. Her iki gruba göre de önceki görevi “Uzman Yardımcısı” olanlar birinci sırada tercih edilmektedir (ÇİZELGE 60).

Yöneticilerin, önceki görevi “Uzman Yardımcısı” ($\bar{X}=4.178$), “Şef” ($\bar{X}=2.600$) ve “Memur” ($\bar{X}=1.724$) olanları tercih etmelerine ilişkin ortalama pu-

anları uzmanlardan ($\bar{X}=4.082$; $\bar{X}=2.516$; $\bar{X}=1.608$) daha yüksek iken “öğretmen” tercihi konusundaki ortalama puanları daha düşüktür.

ÇİZELGE 60
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI ÖNCEKİ
GÖREVİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN
FARKLILIKLAR

Önceki Görev		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Uzman Yardımcısı	U	170	4,082	1,261	1	269	0,64
	Y	101	4,178	1,081	1		
Öğretmen	U	168	3,773	1,048	2	262	0,80
	Y	96	3,666	1,053	2		
Şef	U	151	2,516	1,275	3	239	0,50
	Y	90	2,600	1,243	3		
Memur	U	148	1,608	0,886	4	233	0,98
	Y	87	1,724	0,872	4		

U: Uzman Y: Yönetici S: Sırası

Uzman Olarak Atanacak Adayların Memuriyet Kıdemi Açısından
Tercih Edilme Düzeyleri

Uzman ve yöneticilerin uzman olarak atanacak adayların memuriyet kıdemine ilişkin tercihlerinde birinci sırayı ($\bar{X}=4.114$) memuriyet kıdemi “13 yıl ve daha fazla” olan adaylar alırken, ikinci sırayı ($\bar{X}=4.063$) “10 - 12 yıl” olan adaylar almaktadır. Her iki kıdem de ÇOK düzeyinde tercih edilmektedir (ÇİZELGE 61).

ÇİZELGE 61
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI MEMURİYET
KIDEMİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ

Memuriyet Kıdemi	n	$\bar{x}$	SS	S	TD
13 yıl ve daha fazla	236	4,114	1,234	1	ÇOK
10 - 12 yıl	268	4,063	0,964	2	ÇOK
7 - 9 yıl	246	3,236	1,182	3	ORTA
4 - 6 yıl	232	2,207	1,132	4	AZ
3 yıl ve daha az	231	1,511	0,854	5	HİÇ

S: Sırası TD: Tercih Düzeyi

Memuriyet kıdemi “7 - 9 yıl” olan adaylar ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.236$), “4 - 6 yıl” olan adaylar AZ düzeyinde ($\bar{X}=2.207$) tercih edilirken, “3 yıl ve daha az” olan adaylar HİÇ düzeyinde ($\bar{X}=1.511$) tercih edilmektedir.

Uzman olarak atanacak adayın memuriyet kıdemi yükseldikçe tercih edilme düzeyi de yükselmektedir. Böylece yüksek kıdem, uzmanlık kadrolarına atanmada önemli bir etken olmaktadır.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Memuriyet Kıdemi Açısından Tercih Edilmeleri Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanların memuriyet kıdemi fazla olan adayı tercih etme düzeyleri yöneticilerden daha yüksektir. Uzman ve yöneticilerin memuriyet kıdemi “4 - 6 yıl” olan adayı tercih etme düzeylerine ilişkin görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=3.46$, $p<.05$). Yöneticiler ($\bar{X}=2.522$) memuriyet kıdemi “4 - 6 yıl” olan adayları uzmanlara ($\bar{X}=2.007$) göre daha yüksek düzeyde tercih etmektedirler (ÇİZELGE 62).

ÇİZELGE 62
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI MEMURİYET
KIDEMİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN
FARKLILIKLAR

Memuriyet Kıdemi		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
13 yıl ve daha fazla	U	153	4,189	1,213	1	234	1,27
	Y	83	3,975	1,269	2		
10 - 12 yıl	U	172	4,104	0,968	2	266	0,94
	Y	96	3,989	0,957	1		
7 - 9 yıl	U	154	3,136	1,183	3	244	1,71
	Y	92	3,402	1,168	3		
4 - 6 yıl	U	142	2,007	1,048	4	230	3,46*
	Y	90	2,522	1,192	4		
3 yıl ve daha az	U	142	1,464	0,856	5	229	1,04
	Y	89	1,584	0,850	5		

* $p<.05$

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzmanlar memuriyet kıdemi “7 - 9 yıl” olan adayları ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.136$) tercih ederlerken, yöneticiler ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.402$) tercih etmektedirler.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitim Türü ve Düzeyi Açısından Tercih Edilme Düzeyleri

Uzman ve yöneticiler, “Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu” adayları birinci ($\bar{X}=4.199$), “Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu” adayları da ikinci ($\bar{X}=4.197$) sırada tercih etmektedirler. Üçüncü sırada ise “Eğitim Bilimleri lisans mezunu” adaylar ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.568$) tercih edilmektedirler (ÇİZELGE 63).

ÇİZELGE 63
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI EĞİTİM TÜRÜ
- DÜZEYİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİ

Eğitim Türü - Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS	S	TD
Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu	261	4,199	0,940	1	ÇOK
Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu	264	4,197	1,009	2	ÇOK
Eğitim Bilimleri lisans mezunu	266	3,568	0,946	3	ÇOK
Eğitim Fakültesi lisans mezunu	256	3,566	0,947	4	ÇOK
Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu	263	3,479	1,139	5	ÇOK
İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisans tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu	248	3,407	1,041	6	ÇOK
İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisans tamamlama mezunu	258	2,725	1,009	7	ORTA
Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu	262	2,622	1,174	8	ORTA

S: Sırası

TD: Tercih Düzeyi

ÇOK düzeyinde tercih edilen diğer adaylar; dördüncü sırada “Eğitim Fakültesi lisans mezunu” ($\bar{X}=3.566$), beşinci sırada “Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu” ($\bar{X}=3.479$) ve altıncı sırada “İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisans tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu”dur ($\bar{X}=3.407$).

“İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisans tamamlama mezunu” ($\bar{X}=2.725$) ve “Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu” ($\bar{X}=2.622$) olan adaylar ORTA düzeyde tercih edilmektedirler.

Uzman olarak atanacak adayların eğitim türü ve düzeyine ilişkin olarak yönetici ve uzmanların diğer önerileri şunlardır: İki yıllık yükseköğretim, Fen bilimleri + pedagojik formasyon, Filoloji, Güzel Sanatlar Akademisi, Konservatuar, İstatistik, İşletme, 3 yıllık Eğitim Enstitüsü, Kamu Yönetimi, Bilgisayar, Mühendislik, Mimarlık, Teknik Eğitim Fakültesi + Eğitim Bilimleri lisansüstü mezunları.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitim Türü ve Düzeyi Açısından Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzman olarak atanacak adayların eğitim türü - düzeyine ilişkin uzman ve yöneticilerin tercihlerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak uzmanlar, “Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu” adayları birinci sırada ($\bar{X}=4.188$) tercih ederken, yöneticiler, “Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu” adayları birinci sırada ($\bar{X}=4.247$) tercih etmektedirler (ÇİZELGE 64).

ÇİZELGE 64
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARI EĞİTİM TÜRÜ - DÜZEYİ AÇISINDAN TERCİH ETME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN FARKLILIKLAR

Eğitim Türü - Düzeyi		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu	U	168	4,172	0,985	2	259	0,61
	Y	93	4,247	0,855	1		
Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu	U	170	4,188	1,032	1	262	0,19
	Y	94	4,212	0,971	2		
Eğitim Bilimleri lisans mezunu	U	172	3,604	0,946	3	264	0,86
	Y	94	3,500	0,948	4		
Eğitim Fakültesi lisans mezunu	U	164	3,548	1,029	4	254	0,40
	Y	92	3,597	0,785	3		
Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu	U	170	3,500	1,198	5	261	0,40
	Y	93	3,440	1,026	5		

Çizelge 64'ün devamı.

Eğitim Türü - Düzeyi		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu	U	159	3,440	1,041	6	246	0,67
	Y	89	3,348	1,046	6		
İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama mezunu	U	164	2,780	1,057	7	256	1,17
	Y	94	2,627	0,916	7		
Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu	U	166	2,674	1,237	8	260	0,95
	Y	96	2,531	1,056	8		

U: Uzman Y: Yönetici S: Sırası

ÇİZELGE 64'e göre uzmanlar Eğitim Bilimleri mezunlarını, yöneticiler ise Eğitim Fakültesi mezunlarını öncelikli olarak tercih etmektedirler. Ancak her iki grup da lisans ya da lisansüstü düzeyde Eğitim Bilimleri alanında eğitim görmüş olanları, bu eğitimi görmemiş olanlardan daha fazla tercih etmektedirler.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitimsel Nitelikler Açısından Tercih Edilme Düzeyleri

Uzman ve yöneticiler, ankette verilmiş olan 14 eğitimsel nitelikten dokuzunun PEKÇOK, dördünün ÇOK ve birinin de ORTA düzeyde gerektiğini belirtmişlerdir. Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak bir adayın “Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme” davranışına sahip olması birinci sırada ($\bar{X}=4.522$) gerekli görülmektedir (ÇİZELGE 65).

“Planlı çalışma alışkanlığı” ikinci ($\bar{X}=4.509$), “Hızlı anlama ve kavrama yeteneği” ise üçüncü sırada ($\bar{X}=4.505$) yer alan niteliklerdir. Uzmanın “Yazılı ve sözlü anlatım becerisi”ne sahip olması dördüncü ($\bar{X}=4.483$), “Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği” beşinci ($\bar{X}=4.455$), “Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği” ise altıncı sırada ($\bar{X}=4.414$) gerekli görülen niteliklerdir.

PEKÇOK gerekli görülen diğer nitelikler, “İletişim kurma yeteneği” ($\bar{X}=4.412$), “Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi” ($\bar{X}=4.362$) ve “Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi”dir ($\bar{X}=4.300$).

ÇİZELGE 65
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ
ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLARDA EĞİTİMSEL
NİTELİKLERİ GEREKLİ GÖRME DÜZEYLERİ

Eğitimsel Nitelikler	n	$\bar{x}$	SS	S	GD
Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı	293	4,522	0,756	1	PEKÇOK
Planlı çalışma alışkanlığı	289	4,509	0,657	2	PEKÇOK
Hızlı anlama ve kavrama yeteneği	293	4,505	0,639	3	PEKÇOK
Yazılı ve sözlü anlatım becerisi	290	4,483	0,667	4	PEKÇOK
Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği	292	4,455	0,680	5	PEKÇOK
Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği	290	4,414	0,702	6	PEKÇOK
İletişim kurma yeteneği	291	4,412	0,681	7	PEKÇOK
Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi	293	4,362	0,706	8	PEKÇOK
Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi	293	4,300	0,771	9	PEKÇOK
Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği	290	4,114	0,792	10	ÇOK
Liderlik özelliklerine sahip olma	292	4,045	0,805	11	ÇOK
Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı	289	3,841	1,035	12	ÇOK
Matematiksel işlemler yapabilme becerisi	291	3,787	0,977	13	ÇOK
Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı	288	3,063	1,096	14	ORTA

S: Sırası

GD: Gereklilik Düzeyi

Uzman ve yöneticilere göre “Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği” ($\bar{X}=4.114$), “Liderlik özelliklerine sahip olma” ($\bar{X}=4.045$), “Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı” ($\bar{X}=3.841$) ve “Matematiksel işlemler yapabilme becerisi” ($\bar{X}=3.787$) ÇOK düzeyinde gerekli görülen niteliklerdir.

Bir uzmanın “Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı”na sahip olması ORTA düzeyde ($\bar{X}=3.063$) gerekli görülmektedir.

Uzman ve yöneticiler tarafından gerekli görülen başka nitelikler şunlardır: Uzlaşmacı, uyumlu. Planlama, örgütleme ve karar verme becerisi. Düşünmeyi, öğrenmeyi bilme, eleştirel bakabilme, sorgulayabilme, kendiliğinden üretebilme. Sorun çözme becerisine sahip olma. Dürüst, güvenilir, iyi ahlaklı olma. Estetik duyguları gelişmiş olma. Temsil yeteneğine sahip olma. Sürekli kendini geliştirebilme.

Uzman Olarak Atanacak Adayların Eğitimsel Nitelikler Açısından Tercih Edilme Düzeyleri Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzmanlara göre birinci sırada ($\bar{X}=4.481$) gerekli görülen nitelik “Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı” iken, yöneticilere göre birinci sırada ($\bar{X}=4.605$) gerekli görülen nitelik “Planlı çalışma alışkanlığı”dır (ÇİZELGE 66).

ÇİZELGE 66
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARDA ARANACAK EĞİTİMSEL NİTELİKLERİ GEREKLİ GÖRME DERECELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Eğitimsel Nitelikler		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı	U Y	187 106	4,481 4,594	0,825 0,614	1 2	291	1,23
Planlı çalışma alışkanlığı	U Y	185 104	4,454 4,605	0,642 0,674	5 1	287	1,89
Hızlı anlama ve kavrama yeteneği	U Y	187 106	4,459 4,584	0,674 0,567	3 3	291	1,61
Yazılı ve sözlü anlatım becerisi	U Y	186 104	4,457 4,528	0,674 0,653	4 4	288	0,88
Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği	U Y	186 106	4,478 4,415	0,659 0,715	2 5	290	0,77
Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği	U Y	186 104	4,419 4,403	0,718 0,676	6 6	288	0,18
İletişim kurma yeteneği	U Y	186 105	4,419 4,400	0,655 0,729	6 7	289	0,23
Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi	U Y	187 106	4,369 4,349	0,724 0,677	7 8	291	0,23
Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi	U Y	187 106	4,278 4,339	0,795 0,729	8 9	291	0,66
Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği	U Y	186 104	4,166 4,019	0,771 0,824	9 10	288	1,52
Liderlik özelliklerine sahip olma	U Y	187 105	4,074 3,990	0,786 0,838	10 11	290	0,86
Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı	U Y	184 105	3,760 3,981	1,090 0,920	12 12	287	1,74
Matematiksel işlemler yapabilme becerisi	U Y	188 103	3,808 3,747	0,951 1,026	11 13	289	0,51
Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı	U Y	186 102	3,021 3,137	1,110 1,072	13 14	286	0,86

U: Uzman Y: Yönetici S: Sırası

Çizelge 66'ya göre uzman olarak atanacaklarda aranacak eğitimsel nitelikler açısından, uzman ve yöneticilerin hemen hemen aynı görüşte olduğu görülmektedir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Uzman Olarak Atanacaklarda Aranacak Niteliklerin Önem Derecesi

MEB merkez örgütünde çalışan uzman ve yöneticilere göre, uzman olarak atanacak adaylarda aranacak niteliklerin en başında uzmanın “Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi” gelmektedir. Bu nitelik PEKÇOK düzeyinde ($\bar{X}=4.299$) önemli bulunmuştur (ÇİZELGE 67).

ÇİZELGE 67
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN OLARAK ATANACAK ADAYLAR ARASINDA YAPILACAK BİR DEĞERLENDİRMEDE ELE ALINACAK İŞGÖREN NİTELİKLERİNE ÖNEM VERME DÜZEYLERİ

İşgören (Personel) Nitelikleri	n	SS	$\bar{x}$	S	ÖD
Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi	294	0,680	4,299	1	PEKÇOK
Mesleksel bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması	287	0,808	4,087	2	ÇOK
Bilgisayar kullanabilmesi	289	0,902	4,076	3	ÇOK
Önceki görevi	288	0,836	3,889	4	ÇOK
Yabancı dil bilmesi	291	1,012	3,887	5	ÇOK
Memuriyet kıdemi	289	0,772	3,723	6	ÇOK
Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları	290	0,908	3,669	7	ÇOK
Yaş	272	1,096	2,629	8	ORTA
Cinsiyet	280	0,953	1,536	9	HİÇ

S: Sırası

ÖD: Önem Düzeyi

İkinci sırada önemli bulunan nitelik, uzmanın “Mesleksel bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması”dır ($\bar{X}=4.087$). Uzman olarak atanacak adayın “Bilgisayar kullanabilmesi” üçüncü ($\bar{X}=4.076$), uzmanlığa atanmadan “Önceki görevi” dördüncü ($\bar{X}=3.889$), “Yabancı dil bilmesi” beşinci ($\bar{X}=3.887$), “Memuriyet kıdemi” altıncı ($\bar{X}=3.723$) ve “Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları” yedinci ($\bar{X}=3.669$) sırada ve ÇOK düzeyinde önemli bulunan niteliklerdir.

Uzman olarak atanacak adayın “Yaş”ı ORTA düzeyde ($\bar{X}=2.629$) önemli bulunurken “Cinsiyet”i HİÇ düzeyinde önemli ($\bar{X}=1.536$) bulunmaktadır.

Uzman Olarak Atanacaklarda Aranacak Niteliklerin Önem Derecesi Konusunda Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzman ve yöneticilerin uzman olarak atanacak adayların “Bilgisayar kullanabilmesi” ($t=5.40$, $p<.05$), “Yabancı dil bilmesi” ($t=4.34$, $p<.05$) ve “Memuriyet Kıdemi” ($t=3.04$, $p<.05$) ile ilgili niteliklerin önem derecesine ilişkin görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (ÇİZELGE 68).

ÇİZELGE 68
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve
YÖNETİCİLERİN UZMAN OLARAK ATANACAKLARDA ARANACAK
NİTELİKLERE VERDİKLERİ ÖNEM DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

İşgören (Personel) Nitelikleri		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi	U	188	4,329	0,668	1	292	1,02
	Y	106	4,245	0,701	2		
Mesleksi bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması	U	183	4,043	0,831	2	285	1,21
	Y	104	4,163	0,765	4		
Bilgisayar kullanabilmesi	U	184	3,869	0,961	4	287	5,40*
	Y	105	4,438	0,649	1		
Önceki görevi	U	185	3,897	0,876	3	286	0,23
	Y	103	3,873	0,763	5		
Yabancı dil bilmesi	U	185	3,697	1,096	6	289	4,34*
	Y	106	4,217	0,743	3		
Memuriyet kıdemi	U	184	3,826	0,763	5	287	3,04*
	Y	105	3,542	0,760	7		
Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları	U	184	3,652	0,997	7	288	0,41
	Y	106	3,698	0,733	6		
Yaş	U	172	2,622	1,146	8	270	0,13
	Y	100	2,640	1,010	8		
Cinsiyet	U	175	1,548	0,992	9	278	0,29
	Y	105	1,514	0,889	9		

*p <.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Çizelge 68'e göre uzmanlar ($\bar{X}=3.826$) "Memuriyet kıdemi"ni yöneticilerden ($\bar{X}=3.542$) daha önemli bir nitelik olarak görürken; yöneticiler, uzmanın "Yabancı dil bilmesi" ($\bar{X}=4.217$) ve "Bilgisayar kullanabilmesi"ni ($\bar{X}=4.438$) uzmanlardan ($\bar{X}=3.697$; $X=3.869$) daha önemli bulmaktadırlar.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman ve Uzman Yardımcılarının Bulunması Gereken Hizmet Sınıfı

263 uzman ve yöneticiden 140'ı (% 53,2) uzmanların "Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı"nda, 108'i de (% 41,1) mevcut yapıda olduğu gibi "Genel İdare Hizmetleri Sınıfı"nda bulunması gerektiğini düşünmektedirler (ÇİZELGE 69). Uzmanların başka hizmet sınıflarında bulunması gerektiğini düşünenlerden 6'sı Teknik Hizmetler Sınıfı, 5'i Uzmanlık Hizmetleri Sınıfı, 2'si Özel Hizmetler Sınıfı, biri Araştırma - İnceleme Hizmetleri Sınıfı, biri de Danışmanlık Hizmetleri Sınıfı önerisinde bulunmuştur.

ÇİZELGE 69
UZMANLARIN BULUNMASI GEREKEN HİZMET SINIFLARI

Unvan		Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	Başka	Toplam
Uzman	f	65	91	11	167
	%	38,9	54,5	6,6	100,0
Yönetici	f	43	49	4	96
	%	44,8	51,0	4,2	100,0
Toplam	f	108	140	15	263
	%	41,1	53,2	5,7	100,0

$X^2=0,61$ $sd=1$ $p>.05$
NOT: Başka sütunu X^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzmanların bulunması gereken hizmet sınıfına ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($X^2=0.61$, $p>.05$). Uzmanların (% 54.5) ve yöneticilerin (% 51.0) çoğunluğu, uzmanların "Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı" içinde bulunması gerektiğini düşünmektedirler.

236 uzman ve yöneticinin 132'si (% 55,9) uzman yardımcılarının “Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı”nda, 90'ı da (% 38,1) “Genel İdare Hizmetleri Sınıfı”nda olması gerektiğini düşünmektedirler (ÇİZELGE 70).

ÇİZELGE 70
UZMAN YARDIMCILARININ BULUNMASI GEREKEN HİZMET SINIFLARI

Unvan		Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	Başka	Toplam
Uzman	f	54	85	10	149
	%	36,2	57,0	6,7	100,0
Yönetici	f	36	47	4	87
	%	41,4	54,0	4,6	100,0
Toplam	f	90	132	14	236
	%	38,1	55,9	5,9	100,0

$\chi^2 = 0,44$ $sd = 1$ $p > .05$
NOT: Başka sütunu χ^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzman yardımcılarının bulunması gereken hizmet sınıfı konusundaki uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir farklılık yoktur ($\chi^2=0.44$, $p>.05$). Uzman yardımcılarının bulunması gereken hizmet sınıfına ilişkin olarak başka önerilerde bulunan 14 kişiden 5'i Teknik Hizmetler Sınıfı, 5'i Uzmanlık Hizmetleri Sınıfı, 2'si Özel Hizmetler Sınıfı, biri Araştırma - İnceleme Hizmetleri Sınıfı, biri de Danışmanlık Hizmetleri Sınıfı yanıtını belirtmiştir.

ÇİZELGE 69 ve 70'e göre uzman ve yöneticilerin yarısından fazlası MEB merkez örgütünde uzman ve uzman yardımcılarının “Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı”nda olması gerektiğini düşünmektedir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Seçim Yöntemi

Anketin ikinci bölümündeki 9. soruda, uzman ve yöneticilere çalıştıkları birimde uzman olarak atanacak işgörenlerin seçiminde uygulanmak üzere verilmiş olan dört ayrı yöntemden en uygun olan bir tanesini işaretlemeleri istenmiştir. Önerilen yöntemler şunlardır:

Yöntemler

1. Sicil raporları, özlük durumu, iş başarısı, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim durumu ve özel yetenekler açısından en uygun beş aday bir kurul tarafından seçilerek, atamaya yetkili yönetici tarafından içlerinden biri atanmalıdır.
2. Adaylar, belli süreler için sıra ile ve geçici olarak göreve atanmalı, deneme süresi içinde en başarılı olan adayın ataması, atamaya yetkili yönetici tarafından yapılmalıdır.
3. Belli tarihlerde boş uzmanlık kadroları ve bu kadrolara atanmak için aranan özellikler, Bakanlığın merkez ve taşra birimlerine duyurulurak, başvuran adaylar arasında yapılacak yazılı ve sözlü sınav sonucunda en başarılı olanlar atanmalıdır.
4. Belli bir birimde boşalan bir uzmanlık kadrosuna, o birimde çalışan ve herhangi bir alanda yükseköğrenim görmüş onaylı öğretmen ya da diğer memurlar arasından çalışma süresi en fazla olan aday atanmalıdır.

Uzmanların seçiminde uygulanabileceği düşünülen dört ayrı yöntemden en çok tercih edileni “Belli tarihlerde boş uzmanlık kadroları ve bu kadrolara atanmak için aranan özellikler, Bakanlığın merkez ve taşra birimlerine duyurulurak, başvuran adaylar arasında yapılacak yazılı ve sözlü sınav sonucunda en başarılı olanlar atanmalıdır” şeklinde ifade edilmiş olan üçüncü yöntemdir. 265 uzman ve yöneticiden 137’si (% 51,7) bu yöntemi tercih etmişlerdir. Bu yöntemi uzmanların % 55,2’si tercih ederken, yöneticilerin % 46,0’sı tercih etmiştir (ÇİZELGE 71).

ÇİZELGE 71
UZMAN SEÇİM YÖNTEMİ

Unvan		Yöntemler				Toplam
		1	2	3	4	
Uzman	f	45	22	91	7	165
	%	27,3	13,3	55,2	4,2	100,0
Yönetici	f	37	15	46	2	100
	%	37,0	15,0	46,0	2,0	100,0
Toplam	f	82	37	137	9	265
	%	30,9	14,0	51,7	3,4	100,0

$X^2 : 3,96$

sd : 3

$p > .05$

Uzman ve yöneticilerce ikinci sırada tercih edilmiş olan yöntem; “Sicil raporları, özlük durumu, iş başarısı, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim durumu ve özel yetenekler açısından en uygun beş aday bir kurul tarafından seçilerek, atamaya yetkili yönetici tarafından içlerinden biri atanmalıdır” şeklinde ifade edilmiş olan birinci yöntemdir. Bu yöntem tüm grubun % 30.9’u, uzmanların % 27.3’ü ve yöneticilerin % 37.0’si tarafından tercih edilmiştir.

Uzman ve yöneticilerin uzman seçim yöntemine ilişkin tercihlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($X^2=3.96$, $p>.05$).

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Yardımcısı Seçim Yöntemi

Uzman ve yöneticilere göre “Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar” PEKÇOK düzeyinde ($\bar{X}=4.250$) tercih edilmektedir. “Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler” ÇOK düzeyinde ($\bar{X}=3.623$) tercih edilirken; “Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler” ($\bar{X}=3.317$) ve “Herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar” ($\bar{X}=3.183$) ORTA düzeyde tercih edilmektedir (ÇİZELGE 72).

ÇİZELGE 72

UZMAN ve YÖNETİCİLERİN, MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN YARDIMCISI SEÇİM YOLLARINI TERCİH ETME DÜZEYLERİ

Uzman Yardımcısı Seçim Yolları	n	$\bar{x}$	SS	S	TD
Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar	264	4,250	0,893	1	PEKÇOK
Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler	252	3,623	1,008	2	ÇOK
Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler	249	3,317	1,012	3	ORTA
Herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar	251	3,183	1,019	4	ORTA

S: Sırası

TD: Tercih Düzeyi

Uzman ve yöneticilere göre uzman yardımcısı olabilmek için Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmak ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olmak gerekmektedir. Uzman yardımcısı seçiminde etkili olan iki önemli değişkenden “Eğitim Bilimleri lisansı” ve “sınav başarısı” arasında “Eğitim Bilimleri lisansı” daha önemli bulunmaktadır. Çünkü uzman ve yöneticiler herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanları dördüncü sırada tercih ederken, sınav koşulu olmaksızın Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenleri ikinci sırada ÇOK düzeyinde tercih etmektedirler.

Uzman yardımcısı seçimine ilişkin olarak başka seçeneğinde belirtilen yanıtlar şunlardır: Tüm Fakülte mezunları. Uzmanlık alanlarında yurtdışı eğitim görmüş olanlar. Alanda yetişmiş, dört yıllık Fakülte mezunu ve özel yeteneklere sahip olanlar. Herhangi bir Fakülte mezunu ve Eğitim Bilimlerinde yüksek lisans yapanlar. Güzel Sanatlar Akademisi mezunları. İş yerinde çalışan kıdemli kişiler. Eğitim Fakültesi mezunu ve beş yıldan fazla öğretmenlik yapmış olanlar. Okullarda başarılı olan öğretmenler. On yıl hizmeti olan öğretmenler. Sosyal Bilimler alanında eğitim yapan diğer Fakültelerden mezun olanlar. Kamu Yönetimi mezunları. Herhangi bir yükseköğretim mezunu olup şef veya memur olarak çalışanlar. Teknik Eğitim Fakültesi mezunu, sekiz yıl öğretmenlik yapmış ve Eğitim Bilimleri lisansüstü mezunu. Eğitim Fakültesi mezunu olup uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Yardımcısı Seçim Yöntemine İlişkin Uzman ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılması

Uzman ve yöneticilerin uzman yardımcısı seçim yöntemine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (ÇİZELGE 73). Her iki grup da aynı yöntemleri aynı sırada tercih etmektedirler.

ÇİZELGE 73
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE UZMAN ve
YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCISI SEÇİM YOLLARI HAKKINDAKİ
GÖRÜŞLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Uzman Yardımcısı Seçim Yolları		n	$\bar{x}$	SS	S	Sd	t
Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar.	U	165	4,230	0,874	1	262	0,46
	Y	99	4,282	0,926	1		
Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler.	U	159	3,673	1,022	2	250	1,03
	Y	93	3,537	0,984	2		
Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler.	U	158	3,411	1,083	3	247	1,94
	Y	91	3,153	0,855	3		
Herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar	U	159	3,232	1,045	4	249	1,01
	Y	92	3,097	0,973	4		

*p<.05

U: Uzman

Y: Yönetici

S: Sırası

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Çalışacak Uzmanların Almaları Gereken Ücret Düzeyi

Uzman ve yöneticilerin yaklaşık % 90.0'ı uzmanların halen aldıkları ücretten daha fazla ücret almaları gerektiğini düşünmektedir (ÇİZELGE 74).

ÇİZELGE 74
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN ALMALARI GEREKEN
ÜCRET DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Unvan		Aynı Derecedeki Öğretmen Ücretine Eşit	Bugünkü Uzman Ücretine Eşit	Şube Müdürü Ücretine Eşit	Başka	Toplam
Uzman	f	1	6	128	45	180
	%	0,6	3,3	71,1	25,0	100,0
Yönetici	f	8	17	69	10	104
	%	7,7	16,3	66,3	9,6	100,0
Toplam	f	9	23	197	55	284
	%	3,2	8,1	69,4	19,4	100,0

 $\chi^2 = 21,73$

sd= 2

p < .05

NOT: Başka sütunu χ^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzman ve yöneticilerin % 69.4'ü, uzmanların % 67.1'i ve yöneticilerin de % 66.3'ü uzmanların, “Şube müdürü ücretine eşit” bir ücret almaları gerektiğini belirt-

mehtedirler. Öte yandan uzmanlar yöneticilere göre uzmanların daha yüksek ücret almaları gerektiğini düşünmektedirler ($X^2=21.73$, $p<.05$).

Başka yanıtlar veren 55 kişiden 24'ü Daire Başkanı ücretine eşit, 16'sı Şube Müdürü ücretinden fazla, 5'i DPT ve Maliye Uzmanı ücretine eşit, 2'si Genel Müdür Yardımcısı ücretine eşit, biri Daire Başkanı ücretine yakın, biri Daire Başkanı - Şube Müdürü ücretleri arasında, biri de Genel Müdür ücretine yakın bir ücret düzeyi belirlerken; 3 kişi uzmandan verim alabilmek için ayrı bir ücret politikasının gerekli olduğunu, bir kişi geçim standardına uygun, bir kişi de daha doyurucu bir ücret gerektiğini belirtmiştir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Çalışacak Uzman Yardımcılarının Almaları Gereken Ücret Düzeyi

Uzman ve yöneticilerin % 54.5'i, uzmanların % 57.5'i ve yöneticilerin % 49.5'i uzman yardımcılarının "Bugünkü uzman ücretine eşit" bir ücret almaları gerektiğini düşünmektedirler (ÇİZELGE 75).

ÇİZELGE 75

UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCILARININ ALMALARI GEREKEN ÜCRET DÜZEYİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Unvan		Aynı Derecedeki Öğretmen Ücretine Eşit	Bugünkü Uzman Ücretine Eşit	Şube Müdürü Ücretine Eşit	Başka	Toplam
Uzman	f	22	96	47	2	167
	%	13,2	57,5	28,1	1,2	100,0
Yönetici	f	35	49	11	4	99
	%	35,4	49,5	11,1	4,0	100,0
Toplam	f	57	145	58	6	266
	%	21,4	54,5	21,8	2,3	100,0

$X^2= 23,39$ $sd= 2$ $p < .05$

NOT: Başka sütunu X^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzman ve yöneticilerin yaklaşık % 80.0'i uzman yardımcılarının aynı derecedeki öğretmen ücretinden daha yüksek bir ücret almaları gerektiğini düşünmektedirler. Uzman ve yönetici görüşlerindeki uzman ücretlerine ilişkin farklılık uzman yar-

dımcısı ücretleri için de söz konusudur. Uzmanlar, uzman yardımcılarının almaları gereken ücretin yöneticilerin düşündüğünden daha yüksek olması gerektiğini düşünmektedirler ($X^2=23.39$, $p<.05$).

Başka seçeneğini işaretleyen 6 kişiden 2'si uzman yardımcılarının Daire Başkanı ücretine eşit bir ücret alması gerektiğini düşünürken, bir kişi DPT Uzmanı ücretine eşit, bir kişi de Şube Müdürü ücretinden yüksek bir ücret almaları gerektiğini belirtmektedirler. İki kişi ise uzman yardımcılar için ayrı bir ücret politikası uygulanması gerektiğini düşünmektedirler.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzmanların Bağlı Olması Gereken Yönetim Basamağı

Uzman ve yöneticilerin % 61.2'si, uzmanların % 58.2'si ve yöneticilerin % 66.3'ü uzmanların "Daire Başkanı"na bağlı olması gerektiğini düşünmektedirler (ÇİZELGE 76).

ÇİZELGE 76

UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN BAĞLI OLMASI GEREKEN YÖNETİM BASAMAĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Unvan		Şube Müdürü	Daire Başkanı	Genel Md. Yard.	Genel Müdür	Başka	Toplam
Uzman	f	4	106	27	40	5	182
	%	2,2	58,2	14,8	22,0	2,7	100,0
Yönetici	f	12	69	9	13	1	104
	%	11,5	66,3	8,7	12,5	1,0	100,0
Toplam	f	16	175	36	53	6	286
	%	5,6	61,2	12,6	18,5	2,1	100,0

$X^2= 16,15$ $sd= 3$ $p < .05$

NOT: Başka sütunu X^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzmanların bağlı olması gereken yönetim basamağı konusunda, uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir farklılık vardır ($X^2=16.15$, $p<.05$). Uzmanların % 95.1'i, uzmanların "Daire Başkanı" ya da üstündeki yöneticiye bağlı olması gerektiğini düşünürken; yöneticilerin % 87.5'i aynı görüştedir. Öte yandan yöneticilerin % 11.5'i uzmanların "Şube Müdürü"ne bağlı olması gerektiği görüşündedir. Başka se-

çeneğini işaretleyen 6 kişiden 3'ü uzmanların bağımsız olması gerektiğini 3'ü de birimin en üst yöneticisine bağlı olması gerektiğini düşünmektedir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman Yardımcılarının Bağlı Olması Gereken Yönetim Basamağı

Uzman ve yöneticilerin % 42.1'i ve uzmanların % 50.6'sı uzman yardımcılarının "Daire Başkanı"na, yöneticilerin % 52.4'ü ise "Şube Müdürü"ne bağlı olması gerektiğini düşünmektedirler (ÇİZELGE 77).

ÇİZELGE 77
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMAN YARDIMCILARININ BAĞLI OLMASI GEREKEN YÖNETİM BASAMAĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Unvan		Şube Müdürü	Daire Başkanı	Genel Md. Yard.	Genel Müdür	Başka	Toplam
Uzman	f	45	85	17	6	15	168
	%	26,8	50,6	10,1	3,6	8,9	100,0
Yönetici	f	54	29	8	2	10	103
	%	52,4	28,2	7,8	1,9	9,7	100,0
Toplam	f	99	114	25	8	25	271
	%	36,5	42,1	9,2	3,0	9,2	100,0

$X^2 = 20,13$ $sd = 3$ $p < .05$

NOT: Başka sütunu X^2 analizi dışında tutulmuştur.

Uzman yardımcılarının bağlı olması gereken yönetim basamağı konusunda uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir farklılık vardır ($X^2=20.13$, $p<.05$). Uzmanların % 64.3'ü uzman yardımcılarının "Daire Başkanı" ya da üstündeki bir yöneticiye bağlı olması gerektiğini düşünürken; yöneticilerin yalnızca % 37.9'u aynı görüştedir. Yöneticilerin çoğunluğu (% 52.4) uzman yardımcılarının "Şube Müdürü"ne bağlı olması gerektiğini düşünmektedir.

Başka seçeneğini işaretleyen 25 kişiden 23'ü uzman yardımcılarının uzmana, 2'si de birimin en üst yöneticisine bağlı olması gerektiğini düşünmektedir.

Uzman ve Yöneticilere Göre Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Çalışacak Uzmanların Yükselmesinde Uygulanması Gereken Yöntem

Uzman ve yöneticilerin % 55.0'i, uzmanların % 50.8'i ve yöneticilerin % 62.1'i "Uzmanlık basamakları (uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi) oluşturularak, görevde yükselme bu basamaklar içinde olmalıdır" görüşünü tercih etmektedirler (ÇİZELGE 78). Uzmanların yükselmesine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir farklılık yoktur ($X^2=3.17$, $p>.05$).

ÇİZELGE 78
UZMAN ve YÖNETİCİLERİN UZMANLARIN YÜKSELMESİNDE UYGULANMASI GEREKEN YÖNTEME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Yükselme Yöntemleri	Uzman		Yönetici		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Uzmanlık basamakları (uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi) oluşturularak, görevde yükselme bu basamaklar içinde olmalıdır.	91	50,8	64	62,1	155	55,0
Uzmanlık basamakları oluşturulmamalı, başarılı uzmanlar yönetim basamaklarına yükseltilmelidir.	79	44,1	35	34,0	114	40,4
Başka	9	5,0	4	3,9	13	4,6
Toplam	179	100,0	103	100,0	282	100,0

$X^2= 3,17$ $sd= 1$ $p > .05$

NOT: Başka satırı X^2 analizi dışında tutulmuştur.

Başka seçeneğini işaretleyenlerden 7'si her iki yöntemin de uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Çizelgede uzmanların uzmanlık basamaklarında ilerlemesi gerektiğine ilişkin görüş her ne kadar çoğunluk görüşü olsa da uzmanların yönetim basamaklarında ilerlemesine ilişkin görüş de oldukça büyük bir kesim tarafından benimsenmektedir. Bundan dolayı yükselme açısından her iki yöntemin de uygulanması uygun bir yaklaşım olarak ileri sürülebilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler verilmiştir.

Sonuçlar

“Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında izlenen modeli, bu modelin sorunlarını belirlemek ve sorunların çözümüne dönük olarak, üst düzey yöneticilerin ve uzmanların görüşlerini almak” genel amacındaki bu araştırmanın alt amaçları doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdam Düzeni

- Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde en fazla sayıda uzman ve yönetici Ana Hizmet Birimlerinde çalışmaktadır.

- En fazla sayıda uzman bulunan birimler, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (59 uzman), Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı (33 uzman), Çıraklık ve Yaygın Eğitimi Genel Müdürlüğü (16 uzman), Ortaöğretim Genel Müdürlüğü (14 uzman) ve Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'dır (14 uzman).

- En fazla sayıda yönetici bulunan birimler Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (21 yönetici), Personel Genel Müdürlüğü (15 yönetici) ve Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'dür (7 yönetici).

- Uzmanların büyük bir bölümü (% 48.4) doğrudan Daire Başkanlığına bağlı olarak çalışmaktadır.

- Uzmanların % 42.3'ü Araştırma - Planlama görevlerini yürüten daire başkanlıklarda çalışmaktadır. İdari - Personel İşleri ile ilgili daire başkanlıklarında çalışan uzmanların oranı ise % 25.0'tir.

- Bir şube müdürlüğüne bağlı olarak çalışan uzmanların % 29.2'si Araştırma - Planlama, % 24.6'sı İdari Personel İşleri ile ilgili şube müdürlüklerinde çalışmaktadırlar. Her dört uzmandan biri eğitim bilimleri uzmanlığı bilgisini gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır.

- Uzmanların çoğunluğu (% 81.9) Eğitim Uzmanı kadrosundadır.

- Yöneticilerin çoğunluğu (% 53.7) Daire Başkanı kadrosundadır.

- Uzmanların % 23.0'ü ön lisans, % 65.8'i lisans, % 11.2'si lisansüstü mezunudur.

- Uzmanların yarısından fazlası (% 54.7) Öğretmenlik, % 7.4'ü Eğitim Bilimleri, % 37.9'u diğer alanlarda öğrenim görmüştür.

- Her 5 uzmandan 1'i Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi mezunudur.

- Eğitim bilimleri alanında lisansüstü eğitim yapmış uzman sayısı 8'dir. Buna göre uzmanların % 95.0'i eğitim bilimleri uzmanı olabilmeleri için gerekli olan eğitimden geçmemiştir.

- MEB merkez örgütünde uzmanlık kadrolarına atamada lisans öğrenimi görmüş öğretmenler birinci sırada tercih edilmektedirler.

- Yöneticilerin % 7.0'si ön lisans, % 72.0'si lisans, % 21.0'i de lisansüstü mezunudur. Yöneticilerin eğitim düzeyi uzmanlardan daha yüksektir.

- Yöneticilerin % 70.0'i öğretmenlik, % 18.0'i eğitim bilimleri, % 12.0'si de başka alanlarda öğrenim görmüştür. Yöneticiler arasındaki öğretmenlik ve eğitim bilimleri mezunlarının oranı, uzmanlar arasındaki öğretmenlik ve eğitim bilimleri mezunlarının oranından daha fazladır. Buna göre uzmanlar arasından öğretmenlik ya da eğitim bilimleri alanlarında öğrenim görmüş uzmanların, üst düzey yöneticiliğe yükselme oranları başka alanlarda öğrenim görmüş uzmanlardan daha yüksektir.

- Uzmanların % 72.7'si eğitim bilimleri uzmanlık alanlarından birinde çalışırken % 27.3'ü eğitim bilimleri uzmanlık alanlarının dışındaki farklı alanlarda çalışmaktadırlar.

- Uzmanların % 12.3'ü en az 2 uzmanlık alanında görev yapmaktadır.

- Uzmanların yarıya yakını (% 41.1) yürüttüğü uzmanlık hizmetinin alanını belirtmemiş ya da eğitim bilimleri uzmanlık alanları dışında kalan yanıtlar vermiştir. Bu durum, MEB merkez örgütündeki uzmanların iş ve görev tanımlarının yeterince açık olmadığını ve uzman atamalarının MEB merkez örgütünde gereksinim duyulan eğitim bilimleri uzmanlık alanları dikkate alınmadan yapıldığını göstermektedir.

- Uzmanların % 90.1'inin memuriyet kıdemi 16 yıl ve daha fazladır.

- Uzmanların % 68.9'unun uzmanlık kıdemi 5 yıl ve daha fazladır.

- Uzmanların % 30.0'u memuriyetteki 15'inci yıldan sonra uzmanlığa atanmıştır.

- Yöneticilerin % 70.7'sinin yöneticilik kıdemi 20 yıl ve daha fazladır.

- Uzmanların % 98.2'si ücretlerini birinci dereceden almaktadır.

- Uzmanların % 58.1'inin Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki ilk görev unvanı öğretmen, % 31.0'inin daktilograf - memur, % 4.0'ünün şef, % 2.3'ünün uzman yardımcısı ve % 4.6'sının başkadır. Uzmanlar arasında Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki ilk görev unvanları açısından öğretmen olarak başlayanlar birinci, daktilograf - memur olarak başlayanlar ikinci sıradadır.

- Uzmanların, uzmanlığa atanmadan önce Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaptıkları görevler arasında öğretmen birinci (112 uzman), şef ikinci (88 uzman), memur üçüncü (60 uzman), şube müdürü dördüncü (33 uzman) ve okul - merkez müdürü - müdür yardımcısı beşinci (14 uzman) sıradadır.

- Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki her 3 yöneticiden biri (% 38.1) yöneticiliğe atanmadan önce uzmanlık görevinde bulunmuştur. Öğretmenlik görevinde bulunan yöneticilerin oranı ise % 72.2'dir.

- Uzmanların % 43.9'u şef, % 26.9'u öğretmen, % 8.8'i şube müdürü, % 8.2'si okul - merkez müdürü - müdür yardımcısı, % 2.9'u uzman yardımcısı, % 2.9'u il - ilçe milli eğitim müdürü - müdür yardımcısı ve % 5.8'i de başka kadrolardan uzmanlığa atanmıştır.

- İlk görev unvanı memur olan uzmanların % 77.8'inin ve ilk görev unvanı öğretmen olan uzmanların % 25.7'sinin uzmanlığa atanmadan önceki son görev unvanı şeftir.

- Uzmanlığa atanma, uzmanların % 84.2'si için yükselme iken % 15.8'i için düşüştür.

- Uzmanların % 92.1'i 36 ve daha yukarı yaştadır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde 30 ve altındaki yaşlarda uzman çalışmamaktadır.

- Uzmanların % 67.0'si erkek, % 33.0'ü kadındır.

- Uzmanların 34'ü (% 17.9) yalnızca uzmanlığa atanmadan önce, 30'u (% 15.8) yalnızca uzmanlığa atandıktan sonra, 44'ü (% 23.1) hem uzmanlığa atanmadan önce, hem de atandıktan sonra hizmetiçi eğitim programlarına katılmıştır.

- Uzmanların % 43.2'si (82 uzman) uzmanlığa atanmadan önce ve uzmanlığa atandıktan sonra hizmetiçi eğitime katılmamıştır.

- Uzmanlığa atanmadan önce hizmetiçi eğitime katılan uzmanların (78 uzman), 33'ü (% 42.3) bir kez, 16'sı (% 20.5) iki kez, 10'u (% 12.8) üç kez, 6'sı (% 7.7) dört kez ve 13'ü (% 16.7) de beş kez hizmetiçi eğitime katılmıştır.

- Uzmanlığa atandıktan sonra hizmetiçi eğitime katılan uzmanların (74 uzman), 20'si (% 27.0) bir kez, 13'ü (% 17.6) iki kez, 19'u (% 25.7) üç kez, 11'i (% 14.9) dört kez ve 11'i (% 14.9) de beş kez hizmetiçi eğitime katılmıştır.

- Uzmanların uzmanlığa atanmadan önce katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının 38'i (% 20.7) öğretmenlik ile ilgili, 49'u (% 26.6) eğitim bilimleri ile ilgili, 54'ü (% 29.3) uzmanlığa destek alanlarda ve 43'ü (% 23.4) de bunların dışında kalan alanlardadır.

- Uzmanların uzmanlığa atandıktan sonra katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının 7'si (% 3.5) öğretmenlik ile ilgili, 81'i (% 40.1) eğitim bilimleri ile ilgili, 73'ü (% 36.1) uzmanlığa destek alanlarda ve 41'i (% 23.4) de bunların dışında kalan alanlardadır.

- Uzmanların uzmanlığa atanmadan önce ve atandıktan sonra katıldıkları toplam 386 hizmetiçi eğitim programının 304'ü (% 78.8) iki aydan daha kısa süreli seminer biçiminde, 44'ü (% 11.4) 2 - 6 ay arası, 38'i (% 9.8) de 6 aydan daha uzun süreli kurs biçimindedir.

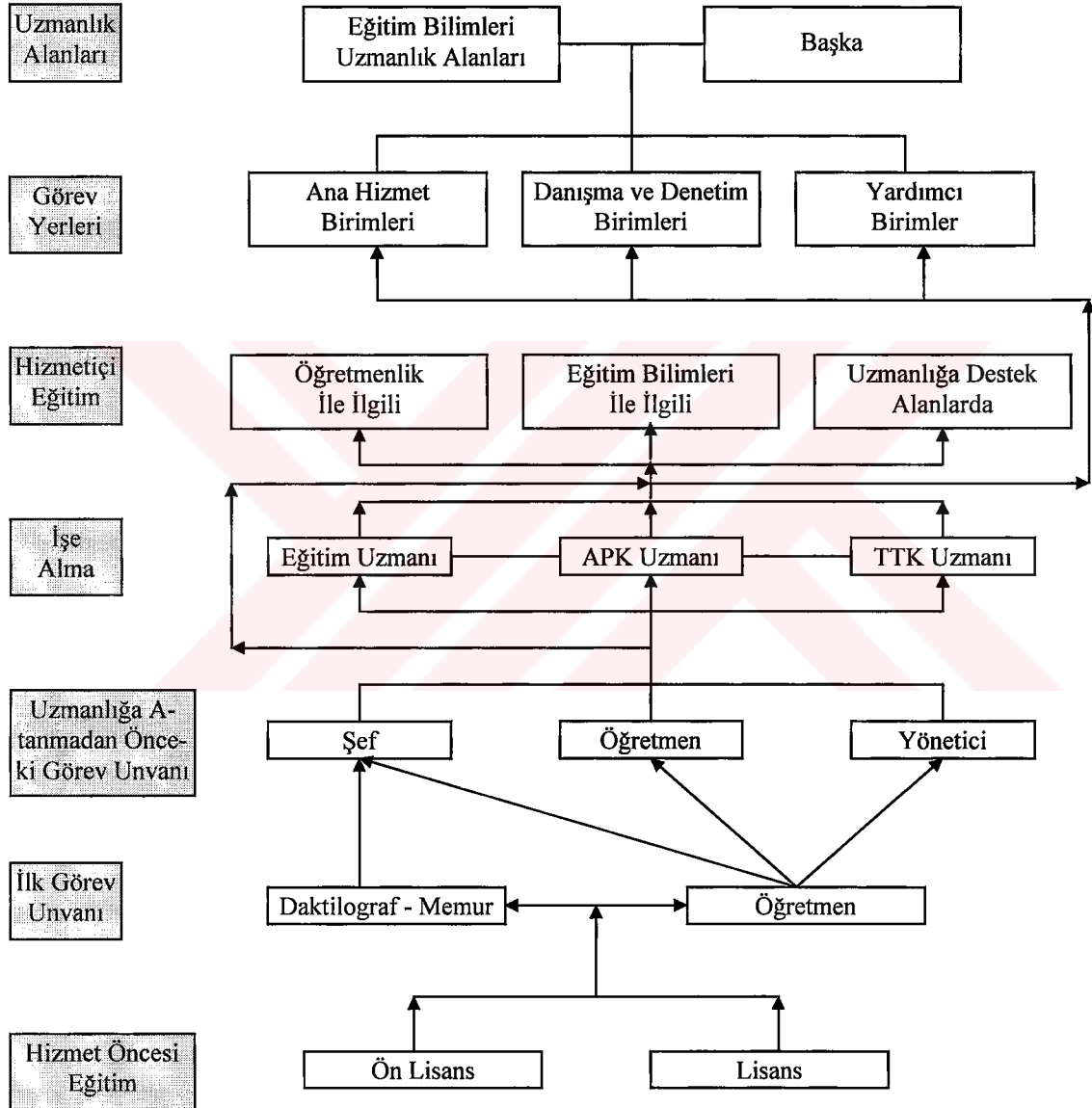
- 188 uzmandan bir yabancı dili iyi veya çok iyi derecede bildiğini belirten uzman sayısı 41'dir (% 21.8).

Uzmanlara ilişkin özelliklere bağlı olarak MEB merkez örgütündeki mevcut uzman istihdam düzeni aşağıdaki gibi tanımlanabilir (ŞEKİL 4):

- Hizmet Öncesi Eğitim: 2 ya da 4 yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olmak yeterlidir. Eğitim Bilimleri alanlarından birinden mezun olma koşulu aranmamaktadır. Uzmanlar arasında lisans düzeyinde öğretmenlik, lisans düzeyinde diğer, ön lisans düzeyinde öğretmenlik ve ön lisans düzeyinde diğer alanlarda eğitim görmüş olanlar çoğunluktadır. Ayrıca ön lisans ve lisans düzeyinde diğer alanlarda öğrenim görmüş uzmanlar arasında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi mezunları çoğunluktadır.
- İlk Görev Unvanı: MEB merkez örgütünde halen uzman olarak çalışmakta olanların çoğunluğunun ilk görev unvanları, öğretmen ya da daktilograf - memurdur.

- **Uzmanlığa Atanmadan Önceki Görev Unvanı:** Uzmanların çoğunluğunun uzmanlığa atanmadan önceki görev unvanları, şef, öğretmen ya da orta veya üst düzey yöneticidir. İlk görev unvanı daktilograf - memur olanlar çoğunlukla şef kadrosunda çalıştıktan sonra uzmanlığa atanmakta; öğretmenlerin bir kısmı da aynı yolu izlemektedir. Ancak öğretmenlerin çoğunluğu doğrudan uzmanlığa atanmaktadır.
- **İşe Alma (Uzmanlık Kadrolarına Atama):** Uzmanlık kadrosuna atanabilmenin koşulları 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 68 / b maddesinde belirtilmektedir. Buna göre en az 10 yıllık memuriyet kıdemine sahip olan ve bir yükseköğretim kurumundan mezun Bakanlık personeli bu kadroya atanabilmektedir. Mevcut uzmanların çoğunluğu memuriyetteki 15'inci yıldan önce, bir kısmı ise sonra uzmanlığa atanmıştır. Kıdem ve öğrenim düzeyi dışında herhangi bir özel koşul bulunmamaktadır. Uzmanlık kadroları Eğitim, APK ve TTK olmak üzere üç türdür. Ancak bu kadrolara atanma koşulları farklılaşmamaktadır.
- **Hizmetiçi Eğitim:** Uzmanlar, uzmanlığa atanmadan ve uzmanlığa atandıktan sonra çeşitli alanlardaki birçok hizmetiçi eğitim programına katılabilmektedir. Ancak bu eğitimlerin çoğunluğu 2 ay ya da daha kısa süreli kurs ya da seminer biçiminde düzenlenmiş programlardır. Hizmetiçi eğitim ile uzmanlığa atanma ya da uzmanlıktan üst görevlere yükselme arasında herhangi bir bağlantı kurulmuş değildir.
- **Yükselme:** Uzmanların yükselme biçimleri ve yükselebilecekleri makamlar belirgin değildir. Uzmanlar çoğunlukla aynı görevde kalmaktadırlar. Bu süreçte ücretlerinde de bir artış olmamaktadır. Çünkü uzmanların neredeyse tamamı en üst dereceden ücret almaktadır. Uzmanların bir kısmı da üst düzey yöneticiliğe geçebilmektedir.
- **Görev Yerleri:** Uzmanlar bir kaç birim dışında Bakanlığın tüm birimlerine dağılmış durumdadır. APK ve TTK uzmanları yalnızca APK ve TTK Kurul Başkanlıklarında çalışmakta iken Eğitim Uzmanları tüm birimlerde

çalışmaktadır. Uzmanlar çoğunlukla çalıştıkları birimlerin Araştırma - Planlama işleri ile ilgili Daire Başkanlıklarına bağlı olarak görev yapmaktadırlar. Ancak her dört uzmandan biri İdari - Personel işleri ile ilgili Daire Başkanlıkları ya da Şube Müdürlüklerine bağlı olarak çalışmaktadır.



ŞEKİL 4. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI İSTİHDAM MODELİ

- Uzmanlık Alanları: Her 10 uzmandan 7'si Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarından en az birinde çalışmakta iken 3'ü bunların dışında kalan başka alanlarda çalışmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdam Düzeninin Sorunları

- Uzman ve yöneticilerin varlığına en yüksek düzeyde katıldıkları sorunlar “Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları” ile ilgili sorunlardır.

- “Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları”, “Uzmanların Ücret Durumları” ve “Uzmanlığın Örgütteki Konumu” ile ilgili sorunların varlığına katılma düzeyleri açısından uzman ve yönetici görüşleri farklılaşmaktadır. Uzmanlar, bu sorunların varlığına yöneticilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

- Uzmanlara göre “Uzmanların Ücret Durumları” ile ilgili sorunlar en önemli iken, yöneticilere göre “Uzmanların Hizmetiçi Eğitim Olanakları” ile ilgili sorunlar en önemlidir.

- Uzman ve yöneticiler, uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili olarak varlığına ÇOK düzeyinde katıldıkları sorunlar şunlardır:

- a. Uzmanlık kadrolarının uzmanlık eğitimi almamış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması.
- b. Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin aranmaması.
- c. Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması.
- d. Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması.

- e. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişmemiş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanması.
- f. Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması.
- g. Uzmanlık kadrolarına çeşitli nedenlerle görevden alınmış yöneticilerin atanması.
- h. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olmayan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam edilmemeleri.
- ı. Eğitim uzmanı olacaklarının 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerekmesi.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanlık kadrolarına atama ile ilgili olarak varlığına ORTA düzeyde katıldıkları sorunlar şunlardır:

- a. Uzmanların, kurum içinden atama yoluyla seçilmesi.
- b. 9 - 5. derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının bulunmaması.
- c. MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması.

- “MEB taşra örgütünde, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması” sorununa ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde katılırken yöneticiler ORTA düzeyde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticiler, uzmanların yükselme olanakları ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanların yükselme olanakları ile ilgili olarak varlığına ÇOK düzeyinde katıldıkları sorunlar şunlardır:

a. Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması.

b. Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının olmaması.

- Uzman ve yöneticiler, “Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri” sorununun varlığına ORTA düzeyde katılmaktadır.

- “Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması” sorununa ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde, yöneticiler ORTA düzeyde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticiler, uzmanların ücret durumları ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sorunlar şunlardır:

a. Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları.

b. Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması.

- Uzmanların ücret durumlarına ilişkin sorunların varlığına katılma düzeyi açısından uzman ve yönetici görüşleri arasında $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

- “Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları” sorununun varlığına katılma düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanlar bu sorunun varlığına yöneticilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

- “Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması” sorununun varlığına katılma düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanlar bu sorunun varlığına ÇOK düzeyinde katılırken yöneticiler ORTA düzeyde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticiler, uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar. Uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ile ilgili sorunlar şunlardır:

- a. Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin olmaması.
- b. Uzmanların, uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması.
- c. Uzmanların çalıştıkları alanlardaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanların hizmetiçi eğitim olanakları ile ilgili sorunların varlığına katılma düzeyine ilişkin görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Uzmanlar bu sorunların varlığına yöneticilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

- “Uzmanların, uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının olmaması” sorunu uzmanlara göre birinci sırada, yöneticilere göre üçüncü sıradadır. Bu soruna ilişkin uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır.

- “Uzmanların çalıştıkları alanlardaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması” sorununun varlığına katılma düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanlar bu sorunun varlığına yöneticilerden daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticiler, uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili sorunların varlığına ÇOK düzeyinde katılmaktadırlar.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili olarak varlığına ÇOK düzeyinde katıldıkları sorunlar şunlardır:

- a. Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları.

- b. Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yükseltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin olmaması.
- c. Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması).
- d. Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğretmenlikten farklı bir meslek olarak algılanmaması.
- e. Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması.
- f. 'Meslekte esas öğretmenliktir' anlayışının egemen olması.

- Uzman ve yöneticilerin, uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili olarak varlığına ORTA düzeyde katıldıkları sorunlar şunlardır:

- a. Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları.
- b. Uzmanların iş yükünün fazla olması.

- Uzmanlığın örgütteki konumu ile ilgili sorunların varlığına katılma düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Bu sorunların varlığına katılma düzeyi uzmanlarda yöneticilerden daha yüksektir.

- Uzman ve yönetici görüşlerinin $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaştığı sorunlar şunlardır:

- a. Uzmanların, uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış işler yapmaları.
- b. Uzmanların çalışma ortamlarının uygun olmaması (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması).
- c. Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması.
- d. Uzmanların iş yükünün fazla olması.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Uzman İstihdamı Bağlamında Eğitim - İstihdam Dengesinin Kurulmasındaki Temel Yaklaşımlar

MEB merkez örgütünde çalışan yönetici ve uzmanların, uzman ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin temel yaklaşımlar hakkındaki görüşleri belirgin bir biçimde farklılaşmamaktadır. Ancak uzman ve yöneticilerin % 34.7'si insan sermayesi kuramına, % 29.9'u içsel işgücü piyasasına, % 25.7'si de eleme hipotezine dönük olarak görüş belirtmişlerdir.

Buna göre uzman ve yöneticilerin,

- Birinci sırada, Eğitim Bilimleri lisans - lisansüstü mezunu,
- İkinci sırada, öğretmen ve hizmetiçi eğitim görmüş,
- Üçüncü sırada, planlama, sorun çözme, araştırma, iletişim kurma gibi yeteneklere sahip

adayları tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin eğitim - istihdam dengesinin kurulmasında yardımcı olacağı düşünülen temel yaklaşımlar ile ilgili olarak uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Yöneticiler, eğitim bilimleri lisans - lisansüstü mezunlarını birinci sırada tercih ederken, uzmanlar, hizmetiçi eğitim yoluyla uzmanlığa hazırlanan öğretmenleri birinci sırada tercih etmektedirler. Yöneticiler arasında öğretmenlerin hizmetiçi eğitim yoluyla uzmanlığa yükseltilmesi yönünde düşünenlerin oranı oldukça azdır. Yöneticilere göre ikinci sırada tercih edilen uzman adayı, belli yeteneklere sahip olan yükseköğretim mezunlarıdır.

Uzman ve yöneticilerin temel yaklaşımlara ilişkin görüşlerine bağlı olarak MEB merkez örgütünde istihdam edilecek uzman ve uzman yardımcılarının yetiştirilmesinde insan sermayesi kuramı, içsel işgücü piyasası ve eleme hipotezine ilişkin yaklaşımların her birinin kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı İstihdamına İlişkin Uzman ve Yönetici Önerileri

- MEB merkez örgütünde gereksinim duyulan uzmanlık alanları uzman ve yöneticilerin gereksinim düzeyleri açısından sırasıyla şunlardır:

- a. Eğitimde Program Geliştirme
- b. Eğitimde Araştırma ve İstatistik
- c. Eğitim Teknolojisi
- d. Eğitimde Rehberlik
- e. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme
- f. Eğitim Ekonomisi ve Planlaması
- g. Hizmetiçi Eğitim
- h. Mesleki ve Teknik Eğitim
- ı. Eğitim Hukuku
- j. Özel Eğitim
- k. Halk Eğitimi

- Uzmanlara göre MEB merkez örgütünde en fazla gereksinilen eğitim bilimleri uzmanlık alanı Eğitimde Program Geliştirme iken yöneticilere göre Eğitimde Araştırma ve İstatistiktir.

- Uzmanlara göre MEB merkez örgütünde Eğitimde Rehberlik, Eğitimde Program Geliştirme, Halk Eğitimi ve Özel Eğitim alanlarında çalışacak uzman gereksinmesi yöneticilerden daha yüksektir.

- Uzman ve yöneticilerin çoğunluğu MEB merkez örgütünde uzman yardımcısı gereksinmesi olduğunu düşünmektedir.

- Yöneticilere göre MEB merkez örgütündeki uzman yardımcısı gereksinmesi uzmanlardan daha yüksek düzeydedir.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak adaylar arasında önceki görevi uzman yardımcısı olanlar birinci, öğretmen olanlar ikinci sırada tercih edilmektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre önceki görevi şef olanlar AZ tercih edilirken, memur olanlar HİÇ tercih edilmemektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak adaylar arasında memuriyet kıdemi 13 yıl ve daha fazla olanlar birinci, 10 - 12 yıl olanlar ikinci sırada tercih edilmektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre memuriyet kıdemi 7 - 9 yıl arasında olanlar ORTA düzeyde, 4 - 6 yıl arasında olanlar AZ düzeyinde tercih edilirken, 3 yıl ve daha az olanlar HİÇ tercih edilmemektedirler.

- Uzmanların, memuriyet kıdemi 10 yıl ve üstünde olan adayları tercih etme düzeylerine ilişkin ortalama puanları yöneticilerin ortalama puanlarından daha yüksek iken; yöneticilerin memuriyet kıdemi 9 yıl ve altındaki adayları tercih etme düzeylerine ilişkin ortalama puanları, uzmanların ortalama puanlarından daha yüksektir.

- Uzmanlar, memuriyet kıdemi 13 yıl ve daha fazla olan adayları birinci sırada tercih ederken, yöneticiler memuriyet kıdemi 10 - 12 yıl arasında olan adayları birinci sırada tercih etmektedirler.

- Memuriyet kıdemi 4 - 6 yıl arasında olan adayların tercih edilme düzeylerine ilişkin uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Yöneticiler, memuriyet kıdemi 4 - 6 yıl arasında olan adayları uzmanlara göre daha yüksek düzeyde tercih etmektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak adaylar arasında Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunları birinci sırada, Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunları ikinci sırada tercih edilmektedirler.

- Eğitim Bilimleri lisans, Eğitim Fakültesi lisans, herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim ve iki yıllık yükseköğretim + Eğitim

Bilimleri tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu adaylar ÇOK düzeyinde tercih edilirken; iki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisans tamamlama ve herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu adaylar ORTA düzeyde tercih edilmektedirler.

- Uzman olarak atanacak adayların eğitim türü ve düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak yöneticiler Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu adayları birinci sırada tercih ederken, uzmanlar Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu adayları birinci sırada tercih etmektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak adayların sahip olması gereken eğitimsel nitelikler sırasıyla şunlardır:

- a. Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı.
- b. Planlı çalışma alışkanlığı.
- c. Hızlı anlama ve kavrama yeteneği.
- d. Yazılı ve sözlü anlatım becerisi.
- e. Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği.
- f. Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği.
- g. İletişim kurma yeteneği.
- h. Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi.
- ı. Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi.
- j. Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği.
- k. Liderlik özelliklerine sahip olma.
- l. Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı.
- m. Matematiksel işlemler yapabilme becerisi.

- Uzman ve yöneticilere göre “Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı” ORTA düzeyde gerekli görülen bir nitelik.

- Uzman olarak atanacak olanların sahip olması gereken eğitimsel niteliklere ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak “Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı”nı uzmanlar birinci, yöneticiler ikinci sırada gerekli bulurken; “Planlı çalışma alışkanlığı”nı yöneticiler birinci, uzmanlar beşinci sırada gerekli görmektedirler.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman olarak atanacak adayların seçiminde dikkate alınacak nitelikler arasında uzman adayının “Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi” birinci sırada önemli bulunurken, “Mesleksel bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması” ikinci ve “Bilgisayar kullanabilmesi” üçüncü sırada önemli bulunmaktadır.

- Uzman olarak atanacak adayın “Önceki görevi”, “Yabancı dil bilmesi” ve “Memuriyet kıdemi” dört, beş ve altıncı sırada önemli bulunan niteliklerdir.

- Uzman adayının “Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları” yedinci sırada ÇOK düzeyinde önemli bulunurken, “Yaş”ı ORTA düzeyde önemli bulunmakta, “Cinsiyet”i ise HİÇ önemli bulunmamaktadır.

- Uzman ve yöneticilerin, uzman olarak atanacak adayların “Bilgisayar kullanabilmesi”, “Yabancı dil bilmesi” ve “Memuriyet kıdemi” niteliklerinin önem düzeylerine ilişkin görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Yöneticiler uzman adaylarının “Bilgisayar kullanabilmesi” ve “Yabancı dil bilmesi”ni daha önemli bulurken, uzmanlar “Memuriyet kıdemi”ni daha önemli bulmaktadırlar.

- Uzmanlara göre birinci sırada önemli bulunan nitelik uzman olarak atanacak adayın “Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi” iken, yöneticilere göre birinci sırada önemli bulunan nitelik uzman olarak atanacak adayların “Bilgisayar kullanabilmesi”dir.

- Uzman ve yöneticilerin % 53.2’si, uzmanların Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında, % 41.1’i ise Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olması gerektiğini düşünmektedir.

- Uzman ve yöneticilerin % 55.9'u, uzman yardımcılarının Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında, % 38.1'i ise Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olması gerektiğini düşünmektedir.

- Uzman ve yöneticilerin çoğunluğu (% 51.7), uzmanların kurum içinde yapılacak duyuru sonucunda başvuracak adayların sınava alınması ve başarılı olanların atanması gerektiğini düşünmektedirler. Uzman atamasının bu şekilde yapılması gerektiğini düşünen uzmanların oranı (% 55.2) yöneticilerin oranından (% 46.0) daha fazladır.

- Halen uygulanmakta olan uzman atama yöntemi ise uzman ve yöneticilerin yalnızca % 3.4'ü tarafından tercih edilmektedir.

- Uzman atama yöntemine ilişkin uzman ve yönetici tercihlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

- Uzman ve yöneticilere göre uzman yardımcısı olarak atanacak adaylar arasında "Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar" birinci sırada tercih edilirken, "Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler" ikinci, "Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler" ise üçüncü sırada tercih edilmektedirler.

- Uzman yardımcısı seçim yöntemine ilişkin yönetici ve uzman görüşlerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

- Uzman ve yöneticilerin yaklaşık % 90.0'ı uzmanların halen aldıklarından daha yüksek bir ücret almaları gerektiğini düşünmektedirler.

- Uzman ve yöneticilerin % 69.4'ü, uzmanların "Şube Müdürü ücretine eşit" bir ücret almaları gerektiğini düşünürken % 19.4'ü daha yüksek bir ücreti tercih etmektedirler.

- Uzmanların almaları gereken ücret düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanların % 96.1'i, uz-

manların mevcut ücretten daha yüksek bir ücret almaları gerektiğini düşünürken, aynı görüşteki yönetici oranı % 75.9'dur.

- Uzman ve yöneticilerin yaklaşık % 80.0'i, uzman yardımcılarının aynı derecedeki öğretmen ücretinden daha yüksek bir ücret almaları gerektiğini düşünmektedirler.

- Uzman ve yöneticilerin % 54.5'i, uzman yardımcılarının uzmanların halen aldıkları ücrete eşit bir ücret almaları gerektiğini düşünürken % 21.4'ü aynı derecedeki öğretmen ücretine eşit bir ücret almaları gerektiğini düşünmektedir.

- Uzman yardımcılarının almaları gereken ücret düzeyine ilişkin uzman ve yönetici görüşleri $\alpha=0,05$ düzeyinde farklılaşmaktadır. Uzman yardımcılarının aynı derecedeki öğretmen ücretinden daha yüksek bir ücret alması gerektiğini düşünen uzmanların oranı % 86.8 iken yöneticilerin oranı % 64.6'dır.

- Uzman ve yöneticilerin % 61.2'sine göre uzmanların "Daire Başkanı"na bağlı olması gerekmektedir.

- Uzmanların bağlı olması gereken yönetim basamağına ilişkin uzman ve yönetici görüşlerinde $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Uzmanların % 95.1'i, uzmanların Daire Başkanı ya da daha üst bir yönetim basamağına bağlı olması gerektiğini düşünürken, aynı görüşteki yöneticilerin oranı % 87.5'tir.

- Uzman ve yöneticilerin % 42.1'i uzman yardımcılarının "Daire Başkanı"na, % 36.5'i de "Şube Müdürü"ne bağlı olması gerektiğini düşünmektedir.

- Uzman yardımcılarının "Şube Müdürü"ne bağlı olması gerektiğini düşünen yönetici oranı % 52.4 iken uzman oranı % 26.8'dir. Öte yandan uzman yardımcılarının "Daire Başkanı"na bağlı olması gerektiğini düşünen uzman oranı % 50.6 iken, yönetici oranı % 28.2'dir.

- Uzman ve yöneticilerin % 55.0'i uzmanların uzmanlık basamaklarında (uzman yardımcılığı - uzman - danışman gibi) yükselmeleri gerektiğini düşünürken,

% 40.4'ü uzmanların yönetim basamaklarında yükselmeleri gerektiğini düşünmektedirler.

- Uzmanların yükselmesinde uygulanacak yöntemle ilişkin uzman ve yönetici görüşleri farklılaşmamaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak belirlenen öneriler, Uygulamaya Dönük Öneriler ve Yeni Araştırma Önerileri olmak üzere iki başlık altında verilmiştir.

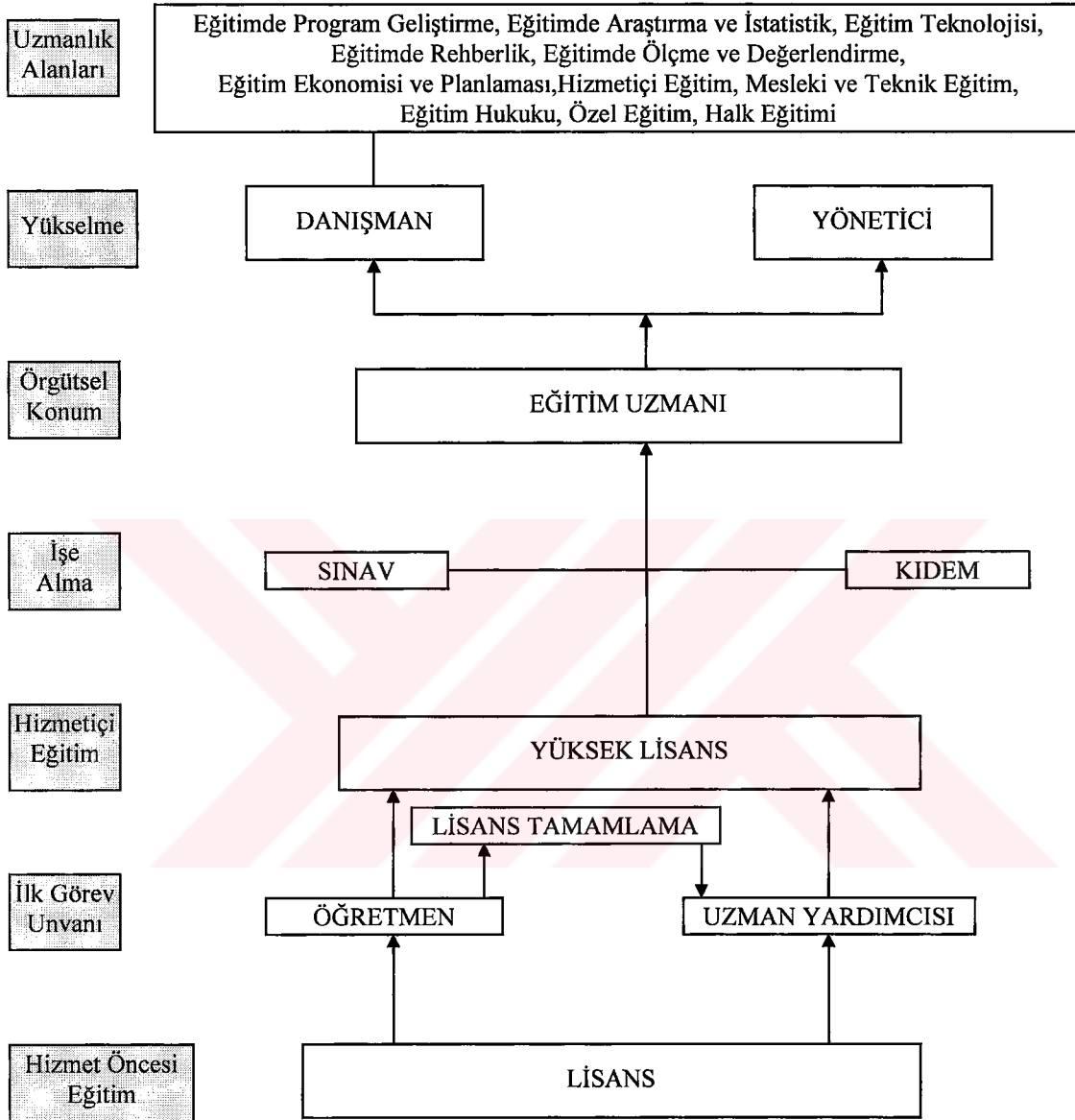
Uygulamaya Dönük Öneriler

1. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler yapılmalı ve yeni bir istihdam modeli oluşturulmalıdır. Bu model oluşturulurken Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki uzman ve yöneticilerin görüşleri yanında eğitim bilimleri alanında lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının görüşlerinden yararlanılmalıdır.

Araştırmanın bulgularına bağlı olarak MEB merkez örgütü için önerilen eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdam modeli aşağıda tanımlanmaktadır (ŞEKİL 5):

- Hizmet Öncesi Eğitim: MEB merkez örgütünde uzman olarak çalışacak olanların Eğitim Bilimleri ya da öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından lisans düzeyinde mezun olanlar arasından seçilmesi önerilmektedir.
- İlk Görev: Öğretmen yetiştiren Fakültelerden mezun olanların öğretmen, Eğitim Bilimleri alanlarında lisans ya da yüksek lisans düzeyinde mezun olanların da sınava alınmak koşuluyla uzman yardımcısı olarak atanmaları; Eğitim Bilimleri alanında lisans tamamlama yapan öğretmenlerin ise koşulsuz olarak uzman yardımcılığına atanmaları önerilmektedir. Uzman yardımcılarının Daire Başkanı ya da Şube Müdürüne bağlı olarak çalışma-

ları ve öğretmen ile uzman ücreti arasında bir ücret almaları önerilmektedir.



ŞEKİL 5. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI ve UZMAN YARDIMCISI İSTİHDAMINA İLİŞKİN MODEL ÖNERİSİ

- Hizmetiçi Eğitim: Öğretmen ya da uzman yardımcısı olarak çalışmakta olanların Eğitim Bilimleri alanında yüksek lisans yapmaları önerilmektedir.

- İşe Alma: Eğitim Bilimleri alanında yüksek lisans yapmış olanlar arasından en az 10 yıllık kıdemi bulunan uzman yardımcısı ya da öğretmenlerin sınav yoluyla uzmanlığa atanması önerilmektedir. Sınavda adayların eğitimsel niteliklerinin, bilgisayar ve yabancı dil bilgilerinin ölçülmesi önerilmektedir.
- Örgütsel Konum: Sınavda başarılı olan adayların uzmanlık alanlarına uygun görevlerde ve Eğitim - Öğretim Hizmetleri Sınıfında istihdam edilmeleri, Şube Müdürleri ile eşit ücret almaları ve Daire Başkanına bağlı olarak çalışmaları önerilmektedir.
- Yükselme: Eğitim uzmanlarının uzmanlık basamaklarında yükselmeleri ya da yöneticilik makamlarına geçiş yapmaları önerilmektedir. Uzmanlık basamağının üstünde bir danışmanlık kadrosunun oluşturulması önerilmektedir.
- Uzmanlık Alanları: MEB merkez örgütünde 11 alanda Eğitim Bilimleri uzmanlık kadrolarının oluşturulması önerilmektedir.

2. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütündeki birimlerin görevleri ve buna bağlı olarak birimde bulunması gereken eğitim uzmanı ve uzman yardımcılarının uzmanlık alanları, iş ve görev tanımları belirlenmelidir. Birimler arasındaki görev karışması giderilerek ortak görevlerin tek bir birim altında toplanması, eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı atamalarının buna göre yapılması sağlanmalıdır.

3. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı gereksinmesi belirlenerek, bu işgörenlerin yetiştirilmesine ilişkin hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim planları hazırlanmalıdır.

4. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde halen çalışmakta olan uzmanların, gereksinim duyulan uzmanlık alanlarında görev yapabilmeleri için katılmaları gereken hizmetiçi eğitim programları; kurs, lisans tamamlama ve yüksek lisans boyutlarında belirlenmelidir. Mevcut uzmanlara sunulacak hizmetiçi eğitim programla-

rı, eğitim bilimleri alanında eğitim veren yükseköğretim kurumları ile birlikte planlanmalıdır.

Hizmetiçi eğitim programlarının mevcut uzmanlar açısından özendirici olabilmesi için eğitim süresince ücretli izin ve hizmetiçi eğitim sonrasında etkin görevler verilmelidir.

6. Uzmanların ücretleri ve konumları iyileştirilmelidir. Ancak bu iyileştirme mevcut uzmanların hizmetiçi eğitimlerini tamamlamalarına bağlı olarak gerçekleştirilmelidir.

7. Uzmanların tamamı yabancı dil ve bilgisayar kurslarından geçirilmelidir. Yabancı dil kurslarında başarılı olanlara yurt dışında eğitim görme olanağı sağlanmalıdır.

Yeni Araştırma Önerileri

1. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan eğitim uzmanlarının görevleri ve verimlilikleri konusunda araştırmalar yapılmalıdır.

2. Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı gereksinmesi konusunda il ve ilçe milli eğitim müdürlerinin görüşlerini belirleyecek araştırmalar yapılmalıdır.

3. Milli Eğitim Bakanlığı'na yapılan uygulamaların eğitim bilimleri alanında üretilen bilimsel bilgilerle uyuşup uyuşmadığı yönünde yeni araştırmalar yapılmalıdır.

4. Türkiye'de eğitim alanında işgören istihdamına ilişkin devlet politikasının değişimi ve bu değişimde etkili olan öğeler üzerine araştırmalar yapılmalıdır.

5. Gelişmiş, az gelişmiş ve geri kalmış ülkelerdeki eğitim örgütlerinde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamına ilişkin araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Âdem, Mahmut. **Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993.
- , "Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Alanındaki Gelişmeler", **Eğitim Dergisi**, Sayı: 6. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı, 1993.
- , "Şu 'Eğitim Uzmanları'na Bakın!", **Cumhuriyet Gazetesi**. 29.05.1995.
- , **Eğitim Planlaması**. Genişletilmiş Üçüncü Bası, Ankara: 1997.
- Akkoyun, Füsün. "Danışma Psikolojisinin Dünü, Bugünü ve Geleceği", **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1990**, Cilt: 23, Sayı: 2. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1991.
- Alkan, Cevat. "Dünyada ve Türkiye'de Eğitim Alanında Eleman Yetiştirme Yaklaşımları", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- , "Eğitimde İşgören Yetiştirme", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- , "Eğitim Teknolojisinde Kavramsal Yönden Gelişmeler", **Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi 24 - 28 Eylül 1990 Bildiriler I: Eğitim Teknolojisi**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1993.
- Ankara Üniversitesi Senatosu Kararı** (31.08.1964 tarih ve 463 / 2718 sayılı).
- Ataman, Ayşegül ve diğerleri, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Mezunlar "Lisans Düzeyinde" 1965-1975**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 10. Yıl Yayınları No: 4, 1976.
- Aydın, Ayhan. "Eğitim Uzmanı Yetiştirme Sisteminin Sorunları". Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993.
- Bakanlar Kurulu Kararı (18.07.1984 tarih ve 8360 sayılı). **Resmi Gazete** Sayı: 18488. 13.08.1984.
- Başaran, İ. Ethem. "Türkiye'nin Eğitim Uzmanı Gerekmesi ve Bu Konuda İstihdam Sorunları", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Bilhan, Saffet ve diğerleri. "1965 - 1989 Tarihleri Arasında Yapılmış Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Tanıtımı", **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1989**, Cilt: 22, Sayı: 2. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990.

- Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Onbirinci basım, Ankara: Pegem Yayınları, 1999.
- Bülbül, A. Sudi. “Eğitim Uzmanlarının Eğitimi”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Çakıcı, Latif. “Açış Konuşması”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Çilenti, Kamuran. “Program Geliştirmede ve Eğitim Teknolojisinde Uzmanlık Alanları”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE). **1990 Genel Nüfus Sayımı Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**. Ankara: 1993.
- Devlet Memurları Kanunu (14.07.1965 tarih ve 657 SK). **Resmi Gazete**, Sayı: 12056. 23.07.1965.
- Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik (15.03.1999 tarih ve 12647 sayılı). **Resmi Gazete**, Sayı: 23670. 18.04.1999.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1963 - 1967**. Ankara: 1963.
- **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: Yayın No: 2362 - 429, 1994.
- **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1996 - 2000**. Ankara: 1995.
- Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (19.06.1994 tarih ve 540 sayılı KHK). **Resmi Gazete**, Sayı: 21970. 24.06.1994.
- Doğan, Hıfzı. “Eğitim Uzmanlığı ve Eğitim Sistemi İçindeki Yeri”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Dönmez, Burhanettin. “Türk Eğitim Örgütünde Uzmanlık Hizmetleri ve Uzmanın Yeri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1986.
- Ergün, Mustafa. **Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları**. Ankara: Ocak Yayınları, 1995.
- Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (190 sayılı). **Resmi Gazete**, Sayı: 18268. 13.12.1983.

- Gökçek, Abdulhamit. “Ortaöğretim Okullarında Eğitim Uzmanlığı Gerekmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.
- Güney, Z. Ufuk. **657 Sayılı Kanunun Bazı İdari Hükümlerinin Uygulamada Yaratdığı Sorunların Tesbiti ve Personel Rejimi İle İlgili Reform Çalışmalarında Gözönünde Tutulması Önerilen Hususlar**. Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1996.
- Hesapçıoğlu, Muhsin. **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1994.
- İl Milli Eğitim Müdürlüğü Eğitim Uzmanları Bürosu Yönetmeliği. **Resmi Gazete**, Sayı:13717. 08.01.1971.
- İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle 24.3.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kağıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanun (16.08.1997 tarih ve 4306 Sayılı). **Resmi Gazete**, Sayı: 23084. 18.08.1997.
- İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü (İİBK). **Türk Meslekler Sözlüğü Ana Grup 0/1 - 2 - 3 - 4 - 6 Kod Unvan ve Tarifler**. Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1986.
- Kabadayı, Reşide. “Eğitimde Bilim Uzmanlığı Derecesi Alanların İstihdamı Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi Eğitim Bölümü, 1981.
- Karaman, İsmail. **Bakanlıklar Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulları Araştırması**. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayını No: 2150, 1988.
- Karasar, Niyazi. “Araştırma Kültürü Türk Araştırma, Bilim, Teknoloji ve Eğitim Politikalarının Kanayan Yarası”, **Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi 24 - 28 Eylül 1990 Bildiriler III: Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1993.
- Kargılı, İsmail Hakkı. “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yönetici ve Uzmanların Görevlerine İlişkin Sorunları”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992.
- Kavcar, Cahit (Derleyen). “Eğitim Fakültesinin Kuruluşu İle İlgili Olarak Milli Eğitim Bakanlığı’nca Hazırlanan Rapor”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1975 - 1976**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1976.
- Kısakürek, Mehmet A. “Eğitim Bilimlerinin Niteliği”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.

- Koç, Nizamettin. "Eğitim Sistemimizde Ölçme ve Değerlendirme Alanındaki Gelişmeler", **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi: 1992**, Cilt 25, Sayı 2. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1993.
- Kuzgun, Yıldız. "Okul Danışmanlığı", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Küçükahmet, Leyla. "Lisans Düzeyinde Eğitim Elemanı Yetiştirmede Uygulanan Modeller ve Sorunlar (Mezunları İzleme Yaklaşımı)", **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Küçükahmet, Leyla ve diğerleri. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 145, 1985.
- Milli Eğitim Bakanlığı. **XI. Milli Eğitim Şûrası 8 - 11 Haziran 1982**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1991.
- , **Ondördüncü. Milli Eğitim Şûrası 27 - 29 Eylül 1993**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1993.
- , "Sürecin Yeniden Tasarlanması", **Milli Eğitim Bakanlığı Semineri**. Ankara: Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, 1994.
- , **Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Taslağı**. Ankara: Personel Genel Müdürlüğü, 1995.
- , **TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu**. Ankara: Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yayını, 1996.
- , **Onbeşinci Milli Eğitim Şûrası 13 - 17 Mayıs 1996**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1996.
- , **Milli Eğitim İle İlgili Bilgiler**. Ankara: Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yayını, 1997.
- Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Eğitimle İlgili Uzmanlıklara Atanacaklar Hakkında Yönetmelik (22.04.1969 tarih ve 309 sayılı). **Resmi Gazete**, Sayı: 13197. 13.05.1969.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (30.04.1992 tarih ve 3797 SK). **Resmi Gazete**, Sayı: 21226. 12.05.1992.
- Milli Eğitim Şûrası Yönetmeliği. **Resmi Gazete**, Sayı: 22398. 08.09.1995.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (14.06.1973 tarih ve 1739 SK). **Resmi Gazete**, Sayı: 14574. 24.06.1973.

- Oğuzkan, A. Ferhan. **Eğitim Terimleri Sözlüğü**. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Baskı, Ankara: 1981.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). **Education At A Glance**. Paris: OECD Publication Service, 1995.
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM). **1996 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu**. Ankara: 1996.
- , **1997 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu**. Ankara: 1997.
- , **1998 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı İkinci Basamak Kılavuzu**. Ankara: 1998.
- Özoğlu, Süleyman Çetin. **Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 181, 1997.
- Özşen, Tayfur. **Planlama Yönetimi (Türkiye’de APK Birimleri Uygulaması)**. Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayını, 1987.
- Taymaz, Haydar. **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 94, 1981.
- , “Hizmet İçi Eğitim Elemanı Yetiştirme”, **Eğitim Bilimleri Sempozyumu 5 - 6 Nisan 1984**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984.
- Taymaz, Haydar ve diğerleri. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması - 3**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortak Yayınları No: 1, 1996.
- Türk Dil Kurumu (TDK). **Türkçe Sözlük**. Ankara: 1973.
- Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE). **Devlet Memurları El Kitabı**. Ankara: Yayın No: 220, 1987.
- Türkoğlu, Adil. “Eğitim Fakültesi Mezunlarının Hizmetiçi Sorunları”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, No: 1-2. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1972.
- United Nations Development Programme (UNDP). **Country Human Development Indicators : 1994**. New York: Human Development Report Office, 1994.
- , **Human Development Report : 1996**. New York: Oxford University Press, 1996.
- Ünal, L. Işıl. “Eğitim Bilimleri Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri”. Yayınlanmamış Araştırma, Ankara: 1990.

-----, **Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi**. Ankara: Epar Yayınları, 1996.

Varış, Fatma. “Milli Eğitimde Bir Kaç Kritik Sorun”, **Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**: 1989, Cilt: 22, Sayı: 1. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990.

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), **Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi**. Ankara: 1998.

Yücel, Hasan Âli. **Türkiye’de Ortaöğretim**. Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, 1994.

Yükseköğretim Yasası (4.11.1981 tarih ve 2547 SK). **Resmi Gazete**, Sayı: 17506. 6.11.1981.



ABSTRACT

This research study has been developed to receive comments and views of senior staff and specialists on the model followed for the employment of education specialist and assistant specialist under the Ministry of National Education (MONE), towards the determination and solutions of possible problems.

The method used for this study is scanning. Data required for realization of sub-goals of the study have been collected via questionnaire. Population of the study consists of a total of 409 officials, 149 of whom are administrators and 260 of whom are specialists. Sampling has not been determined. In the analysis, besides frequency, percentage, mean and standard deviation calculations, difference of the views of the administrators and specialists have been tested on 0.5 level through t-Test and K-Square analysis.

Majority of the specialists working in the central Ministry are graduates of two-year colleges or universities. First position of the most of these specialists is either teacher or typist-civil servant. Those who are assigned as specialists are promoted from section chief or teacher positions. For the promotion of specialist position, there is no condition except for education level and working years. Most of the specialists have been assigned after 10 - 15 working experience. Employment system applied within the MONE's central organization has some problems in terms of employment, promotion, payment, inservice training and organizational position. Specialists and administrators have stated the inservice training and payment as the most serious problems. With regard to the establishment of an education-employment balance, specialists and administrators have considered applicable those approaches as to human capital theory, internal workforce market and elimination hypothesis. In the new employment model designed for education specialists and assistant specialists on the basis of views of the specialists and administrators, several innovations have been introduced such as the establishment of specialization levels as assistant specialists-specialist-consultant, application of an examination for appointment as assistant specialists and specialists, placement of these cadres under the education-training services category, increase in payments, and having a graduate degree on Educational Sciences to be assigned as educational specialist.

EKLER

Ek		Sayfa
1	Uzman Anketi.....	197
2	Yönetici Anketi.....	210



EK 1. UZMAN ANKETİ

Sayın Uzman,

Türkiye’de eğitim planlamasının öncelikli sorunlarından biri, eğitim - istihdam dengesinin nicel ve nitel boyutlarda tam olarak kurulamamasıdır. Bu dengenin kurulması, özellikle maliyeti yüksek olan yükseköğretimin verimliliği için gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü, eğitim uzmanı sayısının en fazla olduğu örgüt olma özelliğine sahiptir. Bu özelliği nedeniyle, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan uzmanların, eğitim uzmanı istihdamına ilişkin görüş ve önerileri, bu işgörenleri yetiştiren yükseköğretim kurumlarının programlarının geliştirilmesinde oldukça önemli ve gereklidir.

Bu anket, “Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı istihdamında izlenen modeli, bu modelin sorunlarını ve sorunların çözümüne ilişkin önerileri belirlemek” amacıyla yapılmakta olan yüksek lisans tez çalışmasının bilgi toplama aracıdır. Anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm, eğitim uzmanı istihdamında karşılaşılan sorunları; İkinci Bölüm, eğitim uzmanı istihdamında izlenmesi gereken modeli; Üçüncü Bölüm, eğitim uzmanı istihdamına ilişkin olarak eğitim - istihdam dengesinin nasıl kurulabileceğini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Son bölüm ise kişisel bilgilere ilişkin soruları içermektedir. Her bölümün başına, o bölümdeki sorular hakkında genel bir açıklama konulmuştur.

Elde edilecek bilgiler, toplu olarak değerlendirileceği için isim belirtilmesi gerekmemektedir. Anketi yanıtlamaya ayıracağınız zaman ve göstereceğiniz özen için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Erdal Küçüker
Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı

BÖLÜM I

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI
İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

AÇIKLAMA: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) merkez örgütünde uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamında karşılaşıldığı düşünülen aşağıdaki sorunların **varlığına ne düzeyde katıldığınızı**, sorunun karşısındaki katılma düzeylerinden birini (X) ile işaretleyerek belirtiniz.

Sorunlar MEB Merkez Örgütünde;	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. 'Meslekte esas öğretmenliktir' anlayışının ege-men olması.	()	()	()	()	()
2. Uzmanlığın özel bir yetismeyi gerektiren ve öğ-retmenlikten farklı bir meslek olarak <u>algılanma-ması</u> .	()	()	()	()	()
3. Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yük-seltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenle-melerin <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
4. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olma-yan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam <u>edilmemeleri</u> .	()	()	()	()	()
5. Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin <u>aranmaması</u> .	()	()	()	()	()
6. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişme-miş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanma-sı.	()	()	()	()	()
7. Uzmanlık kadrolarının uzmanlık eğitimi alma-mış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması.	()	()	()	()	()
8. Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması.	()	()	()	()	()
9. Uzmanlık kadrolarına çeşitli nedenlerle görev-den alınmış yöneticilerin atanması.	()	()	()	()	()
10. Eğitim uzmanı olacakların 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerek-mesi.	()	()	()	()	()

Sorunlar	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
MEB Merkez Örgütünde;					
11. Uzmanların, kurum içinden atama yoluyla seçilmesi.	()	()	()	()	()
12. Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması.	()	()	()	()	()
13. Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
14. Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması.	()	()	()	()	()
15. Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması.	()	()	()	()	()
16. Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları.	()	()	()	()	()
17. Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
18. Uzmanların çalıştıkları alanlarındaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması.	()	()	()	()	()
19. Uzmanların; uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
20. 9 - 5. derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının <u>bulunmaması</u> .	()	()	()	()	()
21. Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları.	()	()	()	()	()
22. Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması.	()	()	()	()	()
23. Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri.	()	()	()	()	()
24. Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması.	()	()	()	()	()
25. Uzmanların çalışma ortamlarının uygun <u>olmaması</u> (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması).	()	()	()	()	()
26. Uzmanların; uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış (rutin) işler yapmaları.	()	()	()	()	()
27. Uzmanların iş yükünün fazla olması.	()	()	()	()	()
28. MEB taşra örgütünde , uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması.	()	()	()	()	()

BÖLÜM II

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI İSTİHDAM MODELİ

AÇIKLAMA: Bu Bölüm, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamı için **yeni bir model** oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır.

1. Çalıştığınız birimde aşağıda belirtilen eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında, **uzmanlık hizmetlerine** gereksinim duyulma derecesi:

Eğitim Bilimleri Uzmanlık Alanları	Gereksinim Duyulma Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Ekonomisi ve Planlaması	()	()	()	()	()
2. Eğitimde Araştırma ve İstatistik	()	()	()	()	()
3. Eğitimde Rehberlik	()	()	()	()	()
4. Eğitimde Program Geliştirme	()	()	()	()	()
5. Eğitim Teknolojisi	()	()	()	()	()
6. Halk Eğitimi	()	()	()	()	()
7. Özel Eğitim	()	()	()	()	()
8. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	()	()	()	()	()
9. Hizmetiçi Eğitim	()	()	()	()	()
10. Eğitim Hukuku	()	()	()	()	()
11. Mesleki ve Teknik Eğitim	()	()	()	()	()
12. Başka (Lütfen Yazınız).....	()	()	()	()	()

2. Çalıştığınız birimde **eğitim uzman yardımcılarına**;

() Gereksinme vardır.

() Gereksinme yoktur.

3. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **önceki görevi** açısından tercih etme dereceniz:

Önceki Görev	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Uzman Yardımcısı	()	()	()	()	()
2. Öğretmen	()	()	()	()	()
3. Şef	()	()	()	()	()
4. Memur	()	()	()	()	()
5. Başka (Lütfen yazınız).....	()	()	()	()	()

4. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **memuriyet kıdemi** açısından tercih etme dereceniz:

Memuriyet Kıdemi	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
3 yıl ve daha az	()	()	()	()	()
4 - 6 yıl	()	()	()	()	()
7 - 9 yıl	()	()	()	()	()
10 - 12 yıl	()	()	()	()	()
13 yıl ve daha fazla	()	()	()	()	()

5. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **eğitim türü ve düzeyi** açısından tercih etme dereceniz:

Eğitim Türü - Düzeyi	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Bilimleri lisans mezunu.	()	()	()	()	()
2. Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
3. İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama mezunu.	()	()	()	()	()
4. İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
5. Eğitim Fakültesi lisans mezunu.	()	()	()	()	()
6. Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
7. Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu.	()	()	()	()	()
8. Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
9. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

6. Çalıştığınız birimde çalışacak bir uzmanda, aşağıda verilmiş olan (mesleki bilgi ve beceri dışındaki) **eğitimsel nitelikleri** gerekli görme dereceniz:

Eğitimsel Nitelikler	Gereklilik Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi	()	()	()	()	()
2. Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi	()	()	()	()	()
3. Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği	()	()	()	()	()
4. İletişim kurma yeteneği	()	()	()	()	()
5. Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği	()	()	()	()	()
6. Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği	()	()	()	()	()
7. Hızlı anlama ve kavrama yeteneği	()	()	()	()	()
8. Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı	()	()	()	()	()
9. Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı	()	()	()	()	()
10. Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı	()	()	()	()	()
11. Planlı çalışma alışkanlığı	()	()	()	()	()
12. Yazılı ve sözlü anlatım becerisi	()	()	()	()	()
13. Matematiksel işlemler yapabilme becerisi	()	()	()	()	()
14. Liderlik özelliklerine sahip olma	()	()	()	()	()
15. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

7. Çalıştığınız birimde, **uzman** olarak atanacak adaylar arasında yapılacak bir değerlendirmede aşağıda verilmiş olan niteliklere önem verme dereceniz:

İşgören (Personel) Nitelikleri	Önem Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Önceki görevi	()	()	()	()	()
2. Memuriyet kıdemi	()	()	()	()	()
3. Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi	()	()	()	()	()
4. Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları	()	()	()	()	()
5. Yabancı dil bilmesi	()	()	()	()	()
6. Bilgisayar kullanabilmesi	()	()	()	()	()
7. Mesleksi bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması	()	()	()	()	()
8. Cinsiyet	()	()	()	()	()
9. Yaş	()	()	()	()	()
10. Başka (Lütfen yazınız).....	()	()	()	()	()

8. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **bulunması gereken** hizmet sınıfları:

	Hizmet Sınıfları		
	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	Başka (Lütfen yazınız)
1. Uzman	()	()	()
2. Uzman Yardımcısı	()	()	()

9. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak işgörenlerin seçiminde uygulanmak üzere aşağıda verilmiş olan yöntemlerden en uygun olanın karşısındaki kutuya (X) işareti koyunuz. (Tek bir yöntem seçiniz.)

Yöntemler	Seçim
1. Sicil raporları, özlük durumu, iş başarısı, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim durumu ve özel yetenekler açısından en uygun beş aday bir kurul tarafından seçilerek, atamaya yetkili yönetici tarafından içlerinden biri atanmalıdır.	()
2. Adaylar, belli süreler için sıra ile ve geçici olarak göreve atanmalı, deneme süresi içinde en başarılı olan adayın ataması, atamaya yetkili yönetici tarafından yapılmalıdır.	()
3. Belli tarihlerde boş uzmanlık kadroları ve bu kadrolara atanmak için aranan özellikler, Bakanlığın merkez ve taşra birimlerinde duyurularak, başvuran adaylar arasında yapılacak yazılı ve sözlü sınav sonucunda en başarılı olanlar atanmalıdır.	()
4. Belli bir birimde boşalan bir uzmanlık kadrosuna, o birimde çalışan ve herhangi bir alanda yükseköğrenim görmüş onaylı öğretmen ya da diğer memurlar arasından çalışma süresi en fazla olan aday atanmalıdır.	()

10. Çalıştığınız birimde, **uzman yardımcısı** kadroları olsaydı, bu kadrolara atama yapılırken aşağıdaki işgörenleri tercih etme dereceniz:

Uzman Yardımcısı Seçim Yolları	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar.	()	()	()	()	()
2. Herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar	()	()	()	()	()
3. Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler.	()	()	()	()	()
4. Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler.	()	()	()	()	()
5. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

11. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **almaları gereken** ücretin düzeyi:

Ücret Düzeyleri			
	Aynı Derecedeki Öğretmen Ücretine Eşit	Bugünkü Uzman Ücretine Eşit	Şube Müdürü Ücretine Eşit
Uzman	()	()	()
Uzman Yardımcısı	()	()	()

12. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **bağlı olması gereken** yönetim basamağı:

	Şube Müdürü	Daire Başkanı	Gen. Md. Yard.	Genel Müdür	Başka (Lütfen yazınız).....
Uzman	()	()	()	()	()
Uzman Yardımcısı	()	()	()	()	()

13. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının yükselme-sinde **uygulanması gereken** yol. (Tek bir seçenek işaretleyiniz.)

Uzmanlık basamakları (uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi) oluşturularak, görevde yükselme bu basamaklar içinde olmalıdır. ()

Uzmanlık basamakları oluşturulmamalı, başarılı uzmanlar yönetim basamaklarına yükseltilmelidir. ()

Başka (Lütfen yazınız.) ()

BÖLÜM III

EĞİTİM - İSTİHDAM DENGESİNİN KURULMASINDAKİ TEMEL YAKLAŞIMLAR

AÇIKLAMA: Bu bölümde MEB merkez örgütünde, uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamı açısından eğitim - istihdam dengesinin kurulmasına yardımcı olacağı düşünülen dört ayrı yaklaşım verilmektedir. Bu yaklaşımlardan katıldığınız **bir tanesini** işaretleyiniz.

- ☐ 1. Eğitim (Eğitim, APK, TTK) uzmanlığı bir meslektir. Bakanlıkta yürütülen eğitim uzmanlığı hizmetlerinin verimliliği, bu hizmetleri yapan eğitim uzmanlarının yükseköğretim düzeyinde Eğitim Bilimlerinin ilgili alanlarında yeterli yetiştirmelerine bağlıdır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak istihdam edileceklerin, **Eğitim Bilimleri alanlarından birinde mutlaka lisans ve tercihen lisansüstü eğitim** görmüş olmaları gerekmektedir.
- ☐ 2. Eğitim uzmanlığı belli bir tür yükseköğretim kurumundan mezun olmayı gerektirmemektedir. **Herhangi bir yükseköğretim kurumundan lisans ya da lisansüstü düzeyde** mezun olan kişiler, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde işbaşında yetiştirildiklerinde uzmanlık hizmetlerini yerine getirebilirler. Ancak, işbaşında yetiştirme süresinin kısa ve maliyetinin düşük olması için en az dört yıllık yükseköğretim mezunları uzman olarak atanmalıdır.
- ☐ 3. Eğitim sistemini tanıyan ve uygulamada yetiştirmiş bir uzmanın verimliliği diğerlerinden daha yüksektir. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı'nda uzmanlık hizmetlerini yapmak üzere gerekli olan personel, **öğretmen olarak görev yapanların örgüt içinde yetiştirilmesi** ve uzmanlık kadrolarına atanması yoluyla sağlanmalıdır. Çünkü, eğitim uzmanının verimliliği eğitim uzmanı olmadan önce Bakanlığın çeşitli kademelerinde çalışarak sistemi tanımasına bağlıdır.
- ☐ 4. Eğitim uzmanlığı; **planlama, sorun çözme, araştırma, iletişim kurma** gibi yetenekleri gerektiren bir meslektir. Bu yeteneklerin kazanılması ise genellikle yükseköğretim düzeyinde gerçekleşmektedir. Hatta bazı üniversitelerin bazı bölümlerinden mezun olanlar, bu yeteneklere sahip olma açısından diğerlerinden daha uygundur. Bakanlık merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak işe alınacakların, işe daha kolay uyum sağlayabilmeleri için belli kişisel yeteneklere sahip olmaları yeterlidir. Böyle yetenekleri kazandırdığı bilinen bazı üniversitelerin mezunları sınavla alınmalıdır.

BÖLÜM IV

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Çalıştığınız birim:

2. Birim içinde bağlı olduğunuz daire başkanlığı ve şube müdürlüğü:

.....Dairesi BaşkanlığıŞubesi Müdürlüğü

3. Yürüttüğünüz uzmanlık hizmetinin alanı:

- ☐ Eğitim Ekonomisi ve Planlaması
- ☐ Eğitimde Araştırma ve İstatistik
- ☐ Eğitimde Rehberlik
- ☐ Eğitimde Program Geliştirme
- ☐ Eğitim Teknolojisi
- ☐ Halk Eğitimi
- ☐ Özel Eğitim
- ☐ Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme
- ☐ Hizmetiçi Eğitim
- ☐ Eğitim Hukuku
- ☐ Mesleki ve Teknik Eğitim
- ☐ Başka (Lütfen yazınız)

4. Lütfen her bir yükseköğretim düzeyinde tamamlamış olduğunuz okula ilişkin aşağıdaki bilgileri okunaklı bir şekilde ve tam olarak doldurunuz.

	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Üniversite Adı				
Fakülte Adı				
Yüksekokul Adı				
Enstitü Adı				
Bölüm Adı				
Anabilim Dalı Adı				

5. Görev unvanınız:

- ☐ Eğitim Uzmanı
- ☐ APK Uzmanı
- ☐ TTK Uzmanı
- ☐ Başka (Lütfen yazınız).....

6. Müktesep kadro dereceniz:

Torba kadro dereceniz:

7. Memuriyet kıdeminiz:

- () 10 yıl ve daha az
 () 11 - 15 yıl
 () 16 - 20 yıl
 () 21 - 25 yıl
 () 26 yıl ve daha fazla

8. Uzmanlıktaki kıdeminiz:

- () 4 yıl ve daha az
 () 5 - 9 yıl
 () 10 - 14 yıl
 () 15 - 19 yıl
 () 20 yıl ve daha fazla

9. Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki ilk görev unvanınız:

10. Uzmanlığa atanmadan önceki görev unvanınız:

11. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yaptığınız görevler ve süreleri:

Unvanı	Süresi (Yıl)	Unvanı	Süresi (Yıl)
Memur		TTK Uzmanı	
Şef		Şube Müdürü	
Öğretmen		Daire Başkanı	
Eğitim Uzman Yardımcısı		Gen. Md. Yrd.	
Eğitim Uzmanı		Genel Müdür	
APK Uzmanı		Başka	

12. Yaşınız:

- () 30 ve daha az
 () 31 - 35 yaş
 () 36 - 40 yaş
 () 41 - 45 yaş
 () 46 yaş ve üzeri

13. Cinsiyetiniz:

- () Erkek
 () Kadın

14. Uzmanlık kadrosuna atanmadan önce ve uzmanlığa atandıktan sonra katılmış olduğunuz hizmetiçi eğitim programlarından beşer tane yazınız.

Uzmanlık kadrosuna atanmadan önce		Uzmanlık kadrosuna atandıktan sonra	
Program adı	Süresi (gün-ay)	Program adı	Süresi (gün-ay)
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

15. Bildiğiniz yabancı dil ve düzeyi:

Yabancı Diller	Hiç	Az	Orta	İyi	Çok İyi
1. İngilizce	()	()	()	()	()
2. Almanca	()	()	()	()	()
3. Fransızca	()	()	()	()	()
4. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

EK 2. YÖNETİCİ ANKETİ

Sayın Yönetici,

Türkiye’de eğitim planlamasının öncelikli sorunlarından biri, eğitim - istihdam dengesinin nicel ve nitel boyutlarda tam olarak kurulamamasıdır. Bu dengenin kurulması, özellikle maliyeti yüksek olan yükseköğretimin verimliliği için gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü, eğitim uzmanı sayısının en fazla olduğu örgüt olma özelliğine sahiptir. Bu özelliği nedeniyle, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan yöneticilerin, eğitim uzmanı istihdamına ilişkin görüş ve önerileri, bu işgörenleri yetiştiren yükseköğretim kurumlarının programlarının geliştirilmesinde oldukça önemli ve gereklidir.

Bu anket, “Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı istihdamında izlenen modeli, bu modelin sorunlarını ve sorunların çözümüne ilişkin önerileri belirlemek” amacıyla yapılmakta olan yüksek lisans tez çalışmasının bilgi toplama aracıdır. Anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm, eğitim uzmanı istihdamında karşılaşılan sorunları; İkinci Bölüm, eğitim uzmanı istihdamında izlenmesi gereken modeli; Üçüncü Bölüm, eğitim uzmanı istihdamına ilişkin olarak eğitim - istihdam dengesinin nasıl kurulabileceğini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Son bölüm ise kişisel bilgilere ilişkin soruları içermektedir. Her bölümün başına, o bölümdeki sorular hakkında genel bir açıklama konulmuştur.

Elde edilecek bilgiler, toplu olarak değerlendirileceği için isim belirtilmesi gerekmemektedir. Anketi yanıtlamaya ayıracağınız zaman ve göstereceğiniz özen için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Erdal Küçüker
Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Ekonomisi ve Planlaması
Anabilim Dalı

BÖLÜM I

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI
İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

AÇIKLAMA: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) merkez örgütünde uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamında karşılaşıldığı düşünülen aşağıdaki sorunların **varlığına ne düzeyde katıldığınızı**, sorunun karşısındaki katılma düzeylerinden birini (X) ile işaretleyerek belirtiniz.

Sorunlar MEB Merkez Örgütünde;	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. ‘Meslekte esas öğretmenliktir’ anlayışının ege-men olması.	()	()	()	()	()
2. Uzmanlığın özel bir yetiştirmeyi gerektiren ve öğ-retmenlikten farklı bir meslek olarak <u>algılanma-ması</u> .	()	()	()	()	()
3. Uzman ve uzman yardımcılarının işe alma, yük-seltme, ücretlendirme, örgütsel konum ve hizmet içinde yetiştirilmelerine ilişkin yasal düzenle-melerin <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
4. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim görmüş, ancak öğretmen olma-yan uzman ve uzman yardımcılarının istihdam <u>edilmemeleri</u> .	()	()	()	()	()
5. Uzmanlık kadrolarına atanacak olanlarda meslek bilgisi ve becerisinin <u>aranmaması</u> .	()	()	()	()	()
6. Eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında yetişme-miş öğretmenlerin uzmanlık kadrolarına atanma-sı.	()	()	()	()	()
7. Uzmanlık kadrolarının uzmanlık eğitimi alma-mış memurların ücretlerini iyileştirmek için kullanılması.	()	()	()	()	()
8. Uzmanlık kadrolarının, memurların yükselmesi için bir basamak olarak kullanılması.	()	()	()	()	()
9. Uzmanlık kadrolarına çeşitli nedenlerle görev-den alınmış yöneticilerin atanması.	()	()	()	()	()
10. Eğitim uzmanı olacakların 10, APK ve TTK uzmanı olacakların 12 yıl çalışmalarının gerek-mesi.	()	()	()	()	()

Sorunlar	Katılma Düzeyi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
MEB Merkez Örgütünde;					
11. Uzmanların, kurum içinden atama yoluyla seçilmesi.	()	()	()	()	()
12. Uzman atamalarında, yöneticilerin kişisel ve siyasal tercihlerinin etkili olması.	()	()	()	()	()
13. Uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi uzmanlık basamaklarının <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
14. Uzmanların yükselebilecekleri makamların belirsiz olması.	()	()	()	()	()
15. Uzmanlara ödenen ücretlerin düşük olması.	()	()	()	()	()
16. Uzmanların şube müdürlerinden daha az ücret almaları.	()	()	()	()	()
17. Uzman kadrolarına atanacak işgörenleri hizmet içinde yetiştirme düzeninin <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
18. Uzmanların çalıştıkları alanlarındaki hizmetiçi eğitim programlarının yetersiz olması.	()	()	()	()	()
19. Uzmanların; uzmanlık alanlarında yurt dışı eğitimi görme olanaklarının <u>olmaması</u> .	()	()	()	()	()
20. 9 - 5. derecelerde uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının <u>bulunmaması</u> .	()	()	()	()	()
21. Uzmanlık işlerini yapmak üzere, öğretmenlerin geçici görevli olarak merkezde çalıştırılmaları.	()	()	()	()	()
22. Uzman istihdamında birimler arasında farklılıklar olması.	()	()	()	()	()
23. Yetişmiş uzmanların diğer kamu kuruluşlarına ya da özel kesime yönelmeleri.	()	()	()	()	()
24. Uzmanlık kadrolarının genel idare hizmetleri sınıfı içinde olması.	()	()	()	()	()
25. Uzmanların çalışma ortamlarının uygun <u>olmaması</u> (gürültü, bilimsel kaynak yetersizliği, odaların kalabalık olması).	()	()	()	()	()
26. Uzmanların; uzmanlık bilgisi gerektirmeyen, alışılmış (rutin) işler yapmaları.	()	()	()	()	()
27. Uzmanların iş yükünün fazla olması.	()	()	()	()	()
28. MEB taşra örgütünde , uzman ve uzman yardımcısı kadrolarının kaldırılmış olması.	()	()	()	()	()

BÖLÜM II

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNDE EĞİTİM UZMANI İSTİHDAM MODELİ

AÇIKLAMA: Bu Bölüm, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamı için **yeni bir model** oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır.

1. Çalıştığınız birimde aşağıda belirtilen eğitim bilimleri uzmanlık alanlarında, **uzmanlık hizmetlerine** gereksinim duyulma derecesi:

Eğitim Bilimleri Uzmanlık Alanları	Gereksinim Duyulma Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Ekonomisi ve Planlaması	()	()	()	()	()
2. Eğitimde Araştırma ve İstatistik	()	()	()	()	()
3. Eğitimde Rehberlik	()	()	()	()	()
4. Eğitimde Program Geliştirme	()	()	()	()	()
5. Eğitim Teknolojisi	()	()	()	()	()
6. Halk Eğitimi	()	()	()	()	()
7. Özel Eğitim	()	()	()	()	()
8. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	()	()	()	()	()
9. Hizmetiçi Eğitim	()	()	()	()	()
10. Eğitim Hukuku	()	()	()	()	()
11. Mesleki ve Teknik Eğitim	()	()	()	()	()
12. Başka (Lütfen Yazınız).....	()	()	()	()	()

2. Çalıştığınız birimde **eğitim uzman yardımcılarına**;

() Gereksinme vardır.

() Gereksinme yoktur.

3. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **önceki görevi** açısından tercih etme dereceniz:

Önceki Görev	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Uzman Yardımcısı	()	()	()	()	()
2. Öğretmen	()	()	()	()	()
3. Şef	()	()	()	()	()
4. Memur	()	()	()	()	()
5. Başka (Lütfen yazınız).....	()	()	()	()	()

4. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **memuriyet kıdemi** açısından tercih etme dereceniz:

Memuriyet Kıdemi	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
3 yıl ve daha az	()	()	()	()	()
4 - 6 yıl	()	()	()	()	()
7 - 9 yıl	()	()	()	()	()
10 - 12 yıl	()	()	()	()	()
13 yıl ve daha fazla	()	()	()	()	()

5. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak adayları **eğitim türü ve düzeyi** açısından tercih etme dereceniz:

Eğitim Türü - Düzeyi	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Bilimleri lisans mezunu.	()	()	()	()	()
2. Eğitim Bilimleri lisans + lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
3. İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama mezunu.	()	()	()	()	()
4. İki yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri tamamlama + lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
5. Eğitim Fakültesi lisans mezunu.	()	()	()	()	()
6. Eğitim Fakültesi lisans + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
7. Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim mezunu.	()	()	()	()	()
8. Herhangi bir dört yıllık yükseköğretim + Eğitim Bilimleri lisansüstü eğitim mezunu.	()	()	()	()	()
9. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

6. Çalıştığınız birimde çalışacak bir uzmanda, aşağıda verilmiş olan (mesleki bilgi ve beceri dışındaki) **eğitimsel nitelikleri** gerekli görme dereceniz:

Eğitimsel Nitelikler	Gerekliklik Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Uygulamalı araştırma yapabilme becerisi	()	()	()	()	()
2. Verimli çalışma yollarını bulabilme becerisi	()	()	()	()	()
3. Soyut kavramlarla düşünebilme yeteneği	()	()	()	()	()
4. İletişim kurma yeteneği	()	()	()	()	()
5. Bağımsız olarak iş yapabilme yeteneği	()	()	()	()	()
6. Grup içinde uyumlu çalışma yeteneği	()	()	()	()	()
7. Hızlı anlama ve kavrama yeteneği	()	()	()	()	()
8. Üstlerinden çekinmeden görüşlerini açıklayabilme davranışı	()	()	()	()	()
9. Üstlerinin emirlerinden çıkmama davranışı	()	()	()	()	()
10. Çalışma saatlerine düzenli uyma davranışı	()	()	()	()	()
11. Planlı çalışma alışkanlığı	()	()	()	()	()
12. Yazılı ve sözlü anlatım becerisi	()	()	()	()	()
13. Matematiksel işlemler yapabilme becerisi	()	()	()	()	()
14. Liderlik özelliklerine sahip olma	()	()	()	()	()
15. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

7. Çalıştığınız birimde, **uzman** olarak atanacak adaylar arasında yapılacak bir değerlendirmede aşağıda verilmiş olan niteliklere önem verme dereceniz:

İşgören (Personel) Nitelikleri	Önem Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Önceki görevi	()	()	()	()	()
2. Memuriyet kıdemi	()	()	()	()	()
3. Hizmet öncesinde almış olduğu eğitimin türü ve düzeyi	()	()	()	()	()
4. Katılmış olduğu hizmetiçi eğitim programları	()	()	()	()	()
5. Yabancı dil bilmesi	()	()	()	()	()
6. Bilgisayar kullanabilmesi	()	()	()	()	()
7. Mesleksi bilgi ve beceri dışındaki eğitimsel niteliklere sahip olması	()	()	()	()	()
8. Cinsiyet	()	()	()	()	()
9. Yaş	()	()	()	()	()
10. Başka (Lütfen yazınız).....	()	()	()	()	()

8. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **bulunması gereken** hizmet sınıfları:

	Hizmet Sınıfları		
	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	Başka (Lütfen yazınız)
1. Uzman	()	()	()
2. Uzman Yardımcısı	()	()	()

9. Çalıştığınız birimde, uzman olarak atanacak işgörenlerin seçiminde uygulanmak üzere aşağıda verilmiş olan yöntemlerden en uygun olanın karşısındaki kutuya (X) işareti koyunuz. (Tek bir yöntem seçiniz.)

Yöntemler	Seçim
1. Sicil raporları, özlük durumu, iş başarısı, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim durumu ve özel yetenekler açısından en uygun beş aday bir kurul tarafından seçilerek, atamaya yetkili yönetici tarafından içlerinden biri atanmalıdır.	()
2. Adaylar, belli süreler için sıra ile ve geçici olarak göreve atanmalı, deneme süresi içinde en başarılı olan adayın ataması, atamaya yetkili yönetici tarafından yapılmalıdır.	()
3. Belli tarihlerde boş uzmanlık kadroları ve bu kadrolara atanmak için aranan özellikler, Bakanlığın merkez ve taşra birimlerinde duyurularak, başvuran adaylar arasında yapılacak yazılı ve sözlü sınav sonucunda en başarılı olanlar atanmalıdır.	()
4. Belli bir birimde boşalan bir uzmanlık kadrosuna, o birimde çalışan ve herhangi bir alanda yükseköğrenim görmüş onaylı öğretmen ya da diğer memurlar arasından çalışma süresi en fazla olan aday atanmalıdır.	()

10. Çalıştığınız birimde, **uzman yardımcısı** kadroları olsaydı, bu kadrolara atama yapılırken aşağıdaki işgörenleri tercih etme dereceniz:

Uzman Yardımcısı Seçim Yolları	Tercih Derecesi				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
1. Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans eğitimi yapmış ve uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar.	()	()	()	()	()
2. Herhangi bir fakülte mezunu işgörenlerden uzman yardımcılığı sınavında başarılı olanlar	()	()	()	()	()
3. Eğitim Bilimleri uzmanlık alanlarında lisans ya da lisans tamamlama eğitimi yapmış öğretmenler.	()	()	()	()	()
4. Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler.	()	()	()	()	()
5. Başka (Lütfen yazınız)	()	()	()	()	()

11. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **almaları gereken ücretin düzeyi:**

Ücret Düzeyleri				
	Aynı Derecedeki Öğretmen Ücretine Eşit	Bugünkü Uzman Ücretine Eşit	Şube Müdürü Ücretine Eşit	Başka (Lütfen yazınız)
Uzman	()	()	()	()
Uzman Yardımcısı	()	()	()	()

12. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının **bağlı olması gereken yönetim basamağı:**

	Şube Müdürü	Daire Başkanı	Gen. Md. Yard.	Genel Müdür	Başka (Lütfen yazınız).....
Uzman	()	()	()	()	()
Uzman Yardımcısı	()	()	()	()	()

13. Çalıştığınız birimde çalışacak uzman ve uzman yardımcılarının yükselme-
sinde **uygulanması gereken** yol. (Tek bir seçenek işaretleyiniz.)

- Uzmanlık basamakları (uzman yardımcısı - uzman - danışman gibi) oluşturularak, görevde yükselme bu basamaklar içinde olmalıdır. ()
- Uzmanlık basamakları oluşturulmamalı, başarılı uzmanlar yönetim basamaklarına yükseltilmelidir. ()
- Başka (Lütfen yazınız.) ()

BÖLÜM III

EĞİTİM - İSTİHDAM DENGESİNİN KURULMASINDAKİ TEMEL YAKLAŞIMLAR

AÇIKLAMA: Bu bölümde MEB merkez örgütünde, uzman (Eğitim, APK, TTK) istihdamı açısından eğitim - istihdam dengesinin kurulmasına yardımcı olacağı düşünülen dört ayrı yaklaşım verilmektedir. Bu yaklaşımlardan katıldığınız **bir tanesini** işaretleyiniz.

- ☐ 1. Eğitim (Eğitim, APK, TTK) uzmanlığı bir meslektir. Bakanlıkta yürütülen eğitim uzmanlığı hizmetlerinin verimliliği, bu hizmetleri yapan eğitim uzmanlarının yükseköğretim düzeyinde Eğitim Bilimlerinin ilgili alanlarında yeterli yetiştirmelerine bağlıdır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak istihdam edileceklerin, **Eğitim Bilimleri alanlarından birinde mutlaka lisans ve tercihen lisansüstü eğitim** görmüş olmaları gerekmektedir.
- ☐ 2. Eğitim uzmanlığı belli bir tür yükseköğretim kurumundan mezun olmayı gerektirmektedir. **Herhangi bir yükseköğretim kurumundan lisans ya da lisansüstü düzeyde** mezun olan kişiler, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde işbaşında yetiştirildiklerinde uzmanlık hizmetlerini yerine getirebilirler. Ancak, işbaşında yetiştirme süresinin kısa ve maliyetinin düşük olması için en az dört yıllık yükseköğretim mezunları uzman olarak atanmalıdır.
- ☐ 3. Eğitim sistemini tanıyan ve uygulamada yetiştirmiş bir uzmanın verimliliği diğerlerinden daha yüksektir. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı'nda uzmanlık hizmetlerini yapmak üzere gerekli olan personel, **öğretmen olarak görev yapanların örgüt içinde yetiştirilmesi** ve uzmanlık kadrolarına atanması yoluyla sağlanmalıdır. Çünkü, eğitim uzmanının verimliliği eğitim uzmanı olmadan önce Bakanlığın çeşitli kademelerinde çalışarak sistemi tanımasına bağlıdır.
- ☐ 4. Eğitim uzmanlığı; **planlama, sorun çözme, araştırma, iletişim kurma** gibi yetenekleri gerektiren bir meslektir. Bu yeteneklerin kazanılması ise genellikle yükseköğretim düzeyinde gerçekleşmektedir. Hatta bazı üniversitelerin bazı bölümlerinden mezun olanlar, bu yeteneklere sahip olma açısından diğerlerinden daha uygundur. Bakanlık merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı olarak işe alınacakların, işe daha kolay uyum sağlayabilmeleri için belli kişisel yeteneklere sahip olmaları yeterlidir. Böyle yetenekleri kazandırdığı bilinen bazı üniversitelerin mezunları sınavla alınmalıdır.

BÖLÜM IV

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Çalıştığınız birim:
2. Yöneticisi olduğunuz birim:.....
3. Size bağlı olan birimler (Şube Müdürlükleri / Daire Başkanlıkları):
.....
4. Yönetiminiz altındaki toplam personel sayısı:.....
5. Yükseköğretimde almış olduğunuz eğitimin alanı ve düzeyi:

Eğitim Düzeyi	Eğitim Alanı		
	Öğretmenlik	Eğitim Bilimleri (Eğ. Plan., Prog. Gel...)	Başka (Lütfen Yazınız)
Ön Lisans	()	()	()
Lisans	()	()	()
Yüksek Lisans	()	()	()
Doktora	()	()	()

6. Yöneticilikteki kıdeminiz:

- () 4 yıl ve daha az
 () 5 - 9 yıl
 () 10 - 14 yıl
 () 15 - 19 yıl
 () 20 yıl ve daha fazla

7. Görev unvanınız:

- () Daire Başkanı
 () Genel Müdür Yardımcısı
 () Genel Müdür
 () Kurul Başkanı
 () Başka (Lütfen yazınız)

8. Milli Eğitim Bakanlığı'nda yapmış olduğunuz görevler ve süreleri:

Unvanı	Süresi (Yıl)
Memur	---
Şef	---
Öğretmen	---
Eğitim Uzman Yardımcısı	---
Eğitim Uzmanı	---
APK Uzmanı	---
TTK Uzmanı	---
Şube Müdürü	---
Daire Başkanı	---
Genel Müdür Yardımcısı	---
Genel Müdür	---
Başka	---