

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**2001–2014 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE
UYGULANAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME,
SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER
VE EĞİTİM SENDİKALARININ GÖRÜŞLERİ**

Esra SİR BALMUK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ**

İSTANBUL, 2018

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**2001–2014 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE
UYGULANAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME,
SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER
VE EĞİTİM SENDİKALARININ GÖRÜŞLERİ**

Esra SİR BALMUK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ**

İSTANBUL, 2018

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

2001–2014 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE
UYGULANAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME,
SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE
EĞİTİM SENDİKALARININ GÖRÜŞLERİ

Esra SİR BALMUK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih : 01/3/2018

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ, Okan Üniversitesi

Diğer Jüri Üyeleri: Yard.Doç.Dr. Muharrem KÖKLÜ, Okan Üniversitesi

Yard Doç. Dr. Erkan TABANCALI, Yıldız Teknik Üniversitesi

İstanbul, Mart 2018

ÖNSÖZ

Eğitim sistemlerinin vazgeçilmez unsuru olan okulların yönetim sistemini düzenleyen yönetici atama sistemi Türkiye’de her zaman tartışma konusu olmuştur. Eğitimdeki köklü geçmişe rağmen kalıcı bir sistem oturtulamamış olması eğitim açısından sorunlara yol açmaktadır. Araştırmanın ele alındığı 2001-2014 sürecinde de sürekli değişikliklerin yanı sıra bu değişikliklere özellikle sendikalar tarafından yapılan itirazlar ve yargıya taşımaları yargıdan çıkan iptal kararları sonrasında zaruri yeni düzenlemeler şeklinde bir süreç söz konusudur.

Bu da Türkiye’deki Eğitim Sistemini diğer ülke sistemleri ile rekabetine kurumsal, ekonomik ve yapısal yönlerin yanı sıra, yasal yönlerini de ele alan birçok araştırmanın konusu olmasına yol açmış yapılan araştırmalarda bilimsel olarak sorunlar ortaya çıkarılmıştır.

Bu sorunların temelinde siyasi konjoktürlerin yanı sıra nitelikli, kariyer ve liyakat esaslı bir sistemin oturtulamamış olması, yönetici yetiştirme, seçme ve atamada izlenecek bilimsel yöntemlerin ve yapılacak düzenlemelerin ortaya konulamaması olarak söylenebilir.

Araştırmamızda bu süreçteki yürürlükte olan mevzuatlar, yapılan mevzuat düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin değerlendirilip karşılaştırılması, sendikalar tarafından yapılan eleştiri ya da açıklamalar, açılan davalar ve mahkeme kararları birlikte değerlendirilerek sürecin genel bir çerçevesi ele alınmıştır. Bu konuyu belirlememde etkili olan, tez çalışmam süresince yardımlarını esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ hocama saygı ve teşekkürlerimi, destek, teşvik ve sabırları nedeniyle eşim Maksut BALMUK ve oğlum Aren BALMUK’a teşekkürlerimi sunarım.

Esra SİR BALMUK

İstanbul,2018

İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
KISALTMALAR	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ	3
1.3. ALT PROBLEMLER	3
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	4
BÖLÜM 2. YÖNTEM	5
2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	5
2.1.1. Veri Toplama Araçları.....	5
2.1.2. Veri Analiz Tekniği	5
BÖLÜM 3. BULGULAR.....	6
3.1. ANAYASA VE YASALARDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ, YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLER	6
3.1.1. 1982 Anayasası.....	6
3.1.2. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu	7
3.1.3. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu	7

3.1.4.	3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (MÜLGA).....	8
3.1.5.	652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.....	8
3.1.6.	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	9
3.1.6.1.	2009 Bakan Onayı ile Yapılan Atamalar.....	10
3.2.	STRATEJİK PLANLARDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ HUSUSLAR.....	11
3.2.1.	MEB (2010-2014) Stratejik Planı ve Eğitim Yöneticiliği.....	11
3.3.	MİLLİ EĞİTİM ŞÛRALARINDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ ALINAN KARARLAR.....	12
3.3.1.	16. Milli Eğitim Şûrası	12
3.3.2.	17. Milli Eğitim Şûrası	13
3.3.3.	18. Milli Eğitim Şûrası	13
3.3.4.	19. Milli Eğitim Şûrası.....	15
3.4.	YÖNETMELİKLERDE YER ALAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN HÜKÜMLER.....	19
3.4.1.	23.9.1998 Tarihli Yönetmelik	19
3.4.2.	11.01.2004 Tarihli Yönetmelik	25
3.4.2.1.	02.12.2004 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	26
3.4.2.2.	04.3.2006 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	27
3.4.3.	13.4.2007 Tarihli Yönetmelik	28
3.4.4.	24.4.2008 Tarihli Yönetmelik	30
3.4.5.	13.8.2009 Tarihli Yönetmelik	34
3.4.5.1.	29.08.2009 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	37
3.4.5.2.	10.9.2009 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	38
3.4.5.3.	15.5.2010 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	39
3.4.5.4.	09.8.2011 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	40
3.4.5.5.	21.7.2012 Tarihli Yönetmelik Değişikliği	41
3.4.6.	28.02.2013 Tarihli Yönetmelik	41
3.4.7.	04.8.2013 Tarihli Yönetmelik	44

3.4.8.	10.6.2014 Tarihli Yönetmelik	45
3.4.9.	Yönetici Yetiştirme, Seçme ve Atamalarına İlişkin Yönetmeliklerde Ön Plana Çıkan Kriterlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
3.5.	EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN YÖNETMELİKLERLE İLGİLİ SENDİKALARIN GÖRÜŞLERİ	64
3.5.1.	13.4.2007 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	66
3.5.2.	24.4.2008 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	68
3.5.3.	2009 Bakan Değişimi ile Beraber Bakan Onayı ile Yapılan Atamalarla İlgili Sendikaların Görüşleri.....	72
3.5.4.	13.8.2009 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	74
3.5.5.	28.02.2013 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	75
3.5.6.	04.8.2013 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	78
3.5.7.	10.6.2014 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri.....	84
3.6.	EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN YÖNETMELİKLER İLE ATAMALARLA İLGİLİ MAHKEME KARARLARI	87
3.6.1.	11.01.2004 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	88
3.6.2.	13.4.2007 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	89
3.6.3.	24.4.2008 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	95
3.6.4.	2009 Bakan Değişimi İle Beraber Bakan Onayı ile Yapılan Atamalar ile İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	97
3.6.5.	13.8.2009 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	100
3.6.6.	28.02.2013 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	101
3.6.7.	04.8.2013 Tarihli Yönetmelik İle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	101

3.6.8. 10.6.2014 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar	102
BÖLÜM 4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ, SONUÇLAR VE ÖNERİLER	104
4.1. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	104
4.1.1. Anayasa ve Yasalarda Eğitim Yöneticisi, Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Hükümlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	104
4.1.2. Stratejik Planlarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Bulguların Değerlendirilmesi	106
4.1.3. Milli Eğitim Şûralarında Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Alınan Kararlara İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	106
4.1.4. Yönetmeliklerde Yer Alan Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	107
4.1.5. Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Yönetmeliklerle İlgili Sendikaların Görüşlerine İlişkin Bulgular	108
4.1.6. Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Yönetmelikler ile Atamalarla İlgili Mahkeme Kararlarına İlişkin Bulgular	109
4.2. SONUÇLAR	109
4.3. ÖNERİLER.....	111
4.3.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	111
4.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	112
KAYNAKÇA	113
EKLER	116
ÖZGEÇMİŞ	131

ÖZET

Bu araştırmada Türkiye Eğitim Sistemi içindeki eğitim kurumlarımızda 2001-2014 yılları arasındaki yönetici atamalarının hukuki düzenlemelerinin, yargı kararlarının ve sendika görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun için 2001-2014 yılları arasında yayımlanan yönetmelikler ve bu yönetmeliklerin karşılaştırmalarının yanı sıra sendikalar tarafından yapılan eleştiriler ve açıklamalar irdelenmiştir. Dünyada yaşanan hızlı gelişim ve değişime ayak uydurmak ancak eğitimle mümkün olacağından ve eğitimin en önemli birimi okullar olduğundan okulların yöneticilerinin de önemi büyüktür. Buradan hareketle özellikle 2001-2014 yılları arasında eğitim kurumları yöneticiliğine Türkiye’de yaşanan değişiklikler özellikle yönetmelikler düzeyinde olmak üzere mevzuat boyutunda incelenmiş, yapılan düzenleme ve değişikliklerin içerdiği kriterler yorumlanmıştır.

2001 yılında yürürlükte olan 1998 yönetmeliği ile yazılı imtihan, hizmet içi eğitim ve eğitim sonrası imtihan esas alınırken 2004’te yayımlanan yönetmelikle bunlardan vazgeçilmiş mülakata dayalı bir sistem getirilmiş, yargı kararları sonrasında 2006’da yapılan değişikle yazılı imtihanın yanında sözlü imtihan getirilmiş, yine yargı kararı sonrasında 2007’de tamamen idarenin takdirine bırakan bir düzenleme yapılmış, 2008’de yazılı ve sözlü imtihanın da olmadığı değerlendirme formunu esas alan bir sistemden sonra 2009’da yazılı imtihan ve değerlendirme formunu esas alan bir sisteme geçiş şeklinde düzenleme yapılmıştır. 2013 ve son olarak 2014’te sözlü imtihanı esas alan bir düzenlemeye gidilmiştir. Sözlü imtihan ya da mülakat sistemi ile idarenin takdirine bağlı atamalar konusunda yargıda bir içtihat oluşmuş bu tür kriterlerin objektiflikten uzak, liyakat ve kariyer ilkesi ile kamu yararı ve hizmetin gereğine aykırı olduğú kararlarda yer almış ve bu konular irdelenmiştir. Yine araştırmada Milli Eğitim Şûralarında eğitim kurumları yöneticiliğine ilişkin tavsiye niteliğindeki kararlar, sendikaların yönetici atamalarında yapılan değişikliklere ilişkin verdikleri tepkiler ve yaptıkları açıklamalar araştırılarak eğitim sistemi için önemli olan eğitim yöneticiliği konusunda 2001-2014 tarihleri arasındaki durum ortaya konularak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Yönetici Atamaları, Hukuk

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine legal arrangements, judicial decisions and trade union views related to managerial appointments between 2001 and 2014 in our educational institutions within the Turkish Education System. For this, the regulations published between 2001 and 2014 were examined. In addition to the comparison of these regulations, the criticisms and explanations made by the unions have been investigated. Since the rapid development and change in the world can only be achieved through education, and the most important unit of education is the schools, the administrators who manage the schools gain importance. In this context, especially the changes experienced in Turkey in 2001-2014 between the years 2001-2014 were examined in detail in the legislative dimension, especially at the level of the regulations, and the criterias included in the regulations and amendments were interpreted.

When a written examination, in-service training and post-training exams were taken as the basis of the 1998 regulation in force in 2001, a system based on a discourse based on them was introduced with the regulation published in 2004. After the judicial decisions, an oral examination was made with the amendment made in 2006, an arrangement was made in 2007 for the discretion of the applicant. In 2008, a system based on the evaluation form in which the written and oral examination did not exist was made, and then the system was changed to a system based on the written examination and evaluation form in 2009. In 2013 and finally in 2014, an arrangement was made based on oral examination. An oral case-law on the appointment or interviewing system and the appointments related to the discretion of the applicant has taken place. These criteria were far from objectivity and that they are contrary to the principle of merit and career and public service. In this study, the recommendations of the Ministry of National Education about the management of educational institutions, the reactions of the unions about the changes made in their executive appointments and the explanations they made were investigated and the situation between 2001 and 2014 on the education management was expressed and interpreted.

Keywords: Education, Managerial Assignments, Law

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜRK EĞİTİM-SEN	: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
EĞİTİM-SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
EĞİTİM-İŞ	: Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası
EĞİTİM-BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
TTK	: Talim ve Terbiye Kurulu

ŞEKİL LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 3.1. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Öğrenim Durumu Puan Dağılımları.....	54
Şekil 3.2. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Ödül Durumu Puan Dağılımları.....	56
Şekil 3.3. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet İçi Eğitim Durumu Puan Dağılımları	57
Şekil 3.4. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Bazı Hizmet Sürelerinin Puan Dağılımları.....	60
Şekil 3.5. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Disiplin Cezalarına Verilen Olumsuz Puanların Dağılımları.....	61
Şekil 3.6. 2002-2014 Yılları Arası Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu En Çok Üyeye Sahip Dört Sendikanın Üye Sayıları Grafiği	66

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 3.1.	Yönetici Seçme ve Değerlendirme İmtihanlarla İlgili Sayısal Veriler	24
Tablo 3.2.	Verilen Ödüllerle İlgili Veriler	32
Tablo 3.3.	Yönetmeliklere Göre Yöneticilikte Aranılan Genel Şartlar.....	51
Tablo 3.4.	Yöneticilik (Atipi Okul/Kurum Müdürlüğü) İçin Aranacak Özel Şartlar	52
Tablo 3.5.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Öğrenim Durumu Puan Değerleri.....	53
Tablo 3.6.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Ödül Durumu Puan Değerleri.....	55
Tablo 3.7.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet İçi Eğitim Durumu Puan Değerleri	56
Tablo 3.8.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Sicil Notu Puan Değerleri.....	57
Tablo 3.9.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Baş/Uzman Öğretmenlik ve Takdir Puanı Değerleri.....	58
Tablo 3.10.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet Süreleri Puan Değerleri.....	59
Tablo 3.11.	Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Disiplin Cezalarına Verilen Olumsuz Puan Değerleri	61
Tablo 3.12.	Yönetmeliklere Göre Müdürlüğe Atama Yöntemi	62
Tablo 3.13.	Yönetmeliklerle İlgili Öne Çıkan Olumlu Yönler İle Eleştiri Noktaları.....	63
Tablo 3.14.	2002-2014 Yılları Arası Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu En Çok Üyeye Sahip Dört Sendikanın Üye Sayıları Tablosu.....	65

Tablo 3.15.	24.04.2008 Tarihinden İtibaren Yöneticilik Puan Tablosu.....	96
Tablo 3.16.	15.10.2008 Değişikliğinden İtibaren Yöneticilik Puan Tablosu.....	96
Tablo 3.17.	13.08.2009 Yönetmelik Eki Formdaki Değerler.....	97
Tablo 3.18.	29.08.2009’da Yapılan Değişiklikteki Değerler	97
Tablo 3.19.	Bakan Onayı İle Yapılan Atamaların İllere Göre Dağılım Tablosu.....	99



BÖLÜM 1: GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

Eğitim bir toplumun sahip olduğu insanı adeta yeniden yaratarak geleceğini şekillendirme girişimi olarak tanımlanabilir. Toplumsal bir kurum olan eğitimin formal örgütü de okuldur (Aydın, 2010).

Eğitim sistemi, ülke halkının eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, eğitime ilişkin haklarını yerine getirmek ve devletin eğitim sisteminden beklediği faydaları sağlamak üzere devlet eliyle ya da devlet himayesinde kurulan ve tüm ülke geneline yayılan eğitim örgütleri ve okullar bütünüdür (Başaran, Çinkır 2011).

Okul yönetimi aslında, eğitim yönetimi alanının sınırlı bir alanda uygulanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu sınırı ise genel anlamda eğitim sisteminin amaçları ve yapıları belirler. Eğitim yönetimi alanı nasıl yönetimin eğitime uygulanması şeklinde ise, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanması şeklindedir (Bursalıoğlu, 2012).

Eğitim yönetimi bir bilim alanı olarak sürekli gelişmekte, eğitim ve yönetimdeki değişikliklere uygun olarak hızlı bir gelişme süreci içine girmektedir. Yirmi birinci yüzyılda, bilim ve iletişimde yaşanan yeni gelişmeler bilgi toplumunu ortaya çıkarmıştır. Okulları bilgi yayan kurumlar şeklinde rol aldıkları düşünüldüğünde bu sürecin takipçisi olmaları, gerisinde kalmamaları gerekir. Bu açıdan bakıldığında, eğitim yöneticilerinin belli ölçütlerde seçimi, hizmet içinde ve öncesinde sürekli yetiştirilmeleri, var olan değil, geleceğe yönelik yeteneklerini ortaya çıkaracak değerlendirmelerle yeterlik sahibi olmaları gerekmektedir (Aydın, 2000).

Okul yönetiminin ve okul yöneticiliğinin Türkiye’de mesleki yönden belirli bir çerçeveye oturduğunu ifade etmek çok zordur (Erdoğan, 2004). Okul yönetimlerine uygun adayların seçimi eğitim öğretimle ilgili faaliyetlerin yanı sıra kurumsal gelişim açısından da çok önemlidir. Okullarda yönetim kademelerindeki yöneticilerin, görevini en iyi şekilde yerine getirebilecek adaylar arasından tespiti hem kurumsal hem de

eğitime ilişkin beklenen amaçların gerçekleştirilmesini olumlu yönde etkileyecektir (Süngü, 2012).

20. yüzyılın başından beri gerçekleşen yönetim bilimindeki çeşitli yaklaşımlar eğitim yönetimi alanında da etkili olmuştur. Fakat eğitim yönetimi alanı ile doğrudan ilişkili teori ve yaklaşımların geliştirmesi çabaları yeterli düzeyde olmamıştır. Bu sebeple geçmişten bugüne eğitim yönetimi ile ilgili ortaya çıkan bazı modeller ve yaklaşımların yanı sıra kullanılan çoğu kavramlar da yönetim biliminden adeta ödünç olarak alınmıştır. Yönetim biliminde geçmişte egemen olan pozitivist paradiğma sosyal bilimlerden yararlanılarak geliştirilmiş, buna göre örgütün ve yönetimin evrensel bir olgu ve gerçeklik olduğu, dolayısıyla bu alanda geliştirilen bazı modellerin her türden örgüte uygulanabileceği varsayılmıştır. Eğitim yönetimi alanındaki programlarda da bu etkiler bariz bir Şekilde varlığını yakın zamanlara kadar sürdürmüştür. Ancak yirminci yüzyılın son çeyreğinde, başka alanlarda da gözlendiği gibi örgüt ile yönetimsel kuramda da bir paradigma dönüşümü ortaya çıkmış ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik var olan programlara çok ciddi eleştiriler gelmeye başlamıştır (Mulkeen, Cambron-McCabe ve Anderson, 1994).

Türkiye yirminbirinci yüzyıla girerken sosyal, siyasal, ekonomik ve eğitim alanlarında birçok sorunla karşı karşıyadır. Eğitim yönetimi alanını ele alırken eğitimin bütün yönlerinin ve işlevlerinin de göz önüne alınması, eğitim yöneticilerinin her Őeyden önce yukarıda belirtilen alanlarla ilgili mevcut durumun tespitini yapıp, sorunları anlayıp, yorumlayarak çözümler getirebilecek yeterliliklere haiz olarak yetiştirilmeleri önem arz etmektedir. Eğitim yönetimi alanı ve eğitim yöneticilerinin karşı karşıya olduğu sorunlar toplumun genel sorunları ile bağlantılı olduğundan bunları ayrı düşünerek zebilemek mümkün gözükmemektedir. Türkiye'nin yirminbirinci yüzyılda ülke olarak kendisine biçtiği rol ve vizyon, eğitim ve eğitim yönetiminin durumunun da belirleyecisidir. Keza, eğitimin ve eğitim kurumlarının geleceğini Türkiye'nin uzun vadeli hedeflerinden ayrı düşünmek gerekir (Şişman-Turan,2004).

Türk eğitim tarihinde, yönetici yetiştirme ile ilgili birçok uygulama olmasına karşın, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanması ile ilgili olarak kayda değer bir uygulamadan söz etmek mümkün değildir. Okul yöneticilerinin, öğretmenler arasından seçilmesi ve atanması uygulaması bazı değişikliklerle devam etmektedir. Bu uygulamaların gerekçesi olarak "Meslekte aslanan öğretmenliktir" yaklaşımı olduğu

söylenbilir. Öncelikle okul yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmeli, hem mevcut yöneticiler hem de gelecekte atanacak yöneticiler için yetiştirme programları düzenlenmesi gerekir (Erdoğan, 2004).

Okul yöneticilerinin çağın gereklerini karşılayabilecek biçimde yöneticilik yapabilmeleri için okulların, toplum ile sürekli işbirliği içerisinde olmaları, okulların geleceğini şekillendirecek, toplumun mevcut ve değişen durumunun isteklerini karşılayacak plan ve programları hazırlayarak uygulamaları; okullarının örgüt ve yönetim yapısını değişen toplumun istek ve beklentilerine göre sürekli gözden geçirerek yenilemeleri; okul etkinliklerini öğrenme ve öğretme ilkelerine uygun olarak ve öğrenciyi ve başarısını merkeze alarak düzenlemeleri; çalışmalarında hukuki mevzuat ile etik ilkeleri kendilerine rehber edinmeleri gerekir. Bu ise onların vizyoner liderlik, öğretim liderliği, toplumsal liderlik, örgütsel liderlik, etik liderlik ve politik liderlik alanlarında yeterli olmaları ile mümkün olabilir (Gümüşeli, 2001).

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ

2001–2014 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti’nde uygulanan eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili düzenlemeler (anayasa, yasalar, milli eğitim şûraları, stratejik planlar, yönetmelikler) sendikaların/temsilcilerinin görüşleri ve mahkeme kararları) nelerdir?

1.3. ALT PROBLEMLER

1. Anayasa ve yasalarda eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili hükümler nelerdir?
2. MEB Stratejik planlarında eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili yer alan amaç ve hedefler nelerdir?
3. Milli Eğitim şûralarında eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili alınan kararlar nelerdir?
4. 2001–2014 yılları arasında yürürlüğe giren yönetmelikler ve eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin hükümleri nelerdir?

5. 2001–2014 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti’nde eğitim, öğretim ve bilim iş kolunda yer alan sendikaların; eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin yönetmelik ve atamalar konusundaki görüşleri nelerdir?
6. 2001–2014 yılları arasında yürürlüğe giren eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin yönetmelik ve atamalarla ilgili mahkeme kararları nelerdir?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma ile elde edilen bulguların ışığında eğitim yöneticisi seçme, yetiştirme, atama ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasında ilgililere yardımcı olunacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular okul yöneticilerinin seçimi, yetiştirilmesi, ataması ve hizmet içi eğitimi alanındaki alan yazında yer alan boşluğu dolduracağına inanılmaktadır. Ayrıca bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların, eğitim yönetimi alanında yapılacak çalışmalara da yön vereceği düşünülmektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma 2001–2014 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti’nde uygulanan eğitim yöneticisi (okul müdürü) yetiştirme ile ilgili anayasa, yasalar, milli eğitim şûraları, stratejik planlar, sendikaların görüşleri, mahkeme kararları ve yönetmeliklerdeki veri ve durumlarla sınırlıdır.

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, veri toplama tekniğine, verilerin analizi ile değerlendirilmesine yer verilmektedir.

2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada; 2001- 2014 yılları arasında eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama politikalarının eleştirel bir yaklaşımla incelendiği ve değerlendirildiği; tarihsel akış da değerlendirilerek literatür taraması modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan döküman incelenmesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde araştırmada ele alınan olgu veya olaylar hakkındaki yazılı dökümanlar analiz edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Araştırmada döküman analizi yapılırken birincil kaynaklara ulaşmaya çalışılmıştır. Kaynak olarak araştırmaya konu olan eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama politikaları ve uygulamalarını gösteren anayasa, gibi resmi belgelerden yararlanılmıştır. Ayrıca ikincil kaynak olarak makale, tez, raporlardan yararlanılmıştır.

2.1.1. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler, alanyazın taraması sonucunda elde edilen verilerden, mevzuat taramalarından, yargı kararlarından, sendikaların basında yer alan açıklamalarından oluşmaktadır.

2.1.2. Veri Analiz Tekniği

Literatür taramasından elde edilen verilere göre; milli eğitim şûraları, stratejik planlar, 2001-2014 arasında yürürlükte olan yasal metinlerdeki (anayasalar, yasalar, yönetmelikler) araştırma ile ilgili hükümler, aynı dönemde kurulan hükümetlere ait; stratejik planlar ve Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama uygulamaları ile ilgili veriler değerlendirilmiş ve çözümlenmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi ile ilgili yasal metinler (anayasa, yasalar,) incelenerek araştırma ile ilgili bölümleri işlenmiştir. İkinci alt problem olarak sınırlılık dönemindeki MEB stratejik planları üçüncü alt problemde aynı dönemde toplanan milli eğitim şûralarının taraması yapılan araştırma ile ilgili bölümleri incelenmiş ve işlenmiştir. Dördüncü alt problem olarak özellikle 2001-2014 yıllarında yürürlükte olan yönetmelikler ve uygulamalar incelenerek işlenmiştir. Beşinci alt problem olan sendikaların basında yer alan görüşleri ile basın açıklamaları ve altıncı alt problem olan mahkeme kararları incelenerek işlenmiş ve çözümlenmiştir.

3.1. ANAYASA VE YASALARDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ, YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

Bu bölümde araştırmanın sınırlılığında yürürlükte olan T.C.Anayasası, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yönetici yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin hükümler incelenerek değerlendirilmiştir.

Gerek 1982 anayasası gerekse 1739 sayılı, 222 sayılı, 3797 sayılı, 657 sayılı yasalar araştırma sınırlılığı olan 2001-2014 yılları arasında yürürlükte olduğundan değerlendirilmiştir. 652 sayılı KHK ise sınırlılık içerisinde 3797 sayılı yasayı mülga ederek yürürlüğe girdiğinden değerlendirilmiştir.

3.1.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasa'sının Eğitim Öğretim ile ilgili eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevini düzenleyen 42.maddede; “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin

gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir. Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır. Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez.”

Hükümleri yer almaktadır.

3.1.2. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda; Görevlerini yerine getirirken öğretmenlerin Türk Milli Eğitimi'nin amaç ve ilkelerine uygun davranmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Aynı kanunda yöneticilikle ilgili bir hüküm bulunmamakta olup bu durum eğitim yöneticiliğinin öğretmenlik mesleği ile özdeşleşmiş ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da yer alan; kurumlarda çalışan devlet memurlarına esas görevleri yanında; öğretmenlerin; okulda müdür, müdür başyardımcısı ve yardımcısı gibi görevleri de üstlenebildikleri ifade edilmiştir (1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 88).

3.1.3. 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda yöneticiliği müdür ve müdür yardımcısı olarak sınıflandırılırken, öğretmenlerde; kendi aralarında sınıf, branş, gezici, okul öncesi öğretmeni şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bunların yanı sıra eğitim ve öğretim hizmetlerinin teknik, genel yönetim ve yardımcı hizmetler sınıflarına ve diğer eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyan çalışanlar da bulunmaktadır (Madde 14).

Aynı şekilde ilköğretim kurumlarının nitelikleri, görev ve yetkileri ile atama usul ve esasları yönetmelik ile belirlenir ve görev, sorumluluk ve atanmaları ile ilgili olarak yönetmelik düzenlenmesi öngörülmüştür.

3.1.4. 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (MÜLGA)

Bakanlığın merkezi, taşra teşkilatı ve yurt dışı teşkilatının her düzeyindeki yöneticiler, mevzuata, planlara, programlara ve emirlere göre görevlerini yapmakla yükümlü olan, üst düzey yöneticilere karşı sorumlu olacak şekilde görevlere atanacakları, yönetim görevlerinde aranan vasıflar ve diğer şartların yönetmelikle düzenleneceği yönünde hüküm yer almıştır.

3.1.5. 652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Bu Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 3797 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmıştır. 14.9.2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 652 sayılı KHK'de; il milli eğitim müdürünün, ilçe milli eğitim müdürünün, okul ve kurum müdürlerinin yer değiştirmelerinin; hizmet süreleri, performans ve yeterlikleri dikkate alınarak bölge hizmeti ve rotasyon esasına göre yönetmelikle belirleneceği belirtilmektedir (Madde 37).

Daha önce yönetmeliklerle düzenlenen yer değiştirme ve rotasyona ilişkin hükümler kanuni alt yapıya kavuşturulmuş, Okul ve Kurum Müdürü atamalarında yazılı ve /veya sözlü imtihanın esas alınması hüküm altına alınmıştır. Takdir puanı, sözlü imtihan ya da mülakata dayalı atamaların yargı kararları ile atamalarda objektifliğe aykırı olduğu gerekçesiyle durdurulması ile birçok kez karşılaşmıştır. Bu düzenleme ile konu bir bakıma idari yargı denetiminin de dışına çıkarılmış, kanuni güvence altına alınmıştır.

652 sayılı KHK'nın birçok maddesi 2011 yılında yayımlandığı gibi dururken zaman içinde, okul yöneticiliği ile ilgili maddelerde de değişiklikler yapılmıştır. 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı (Mükerrer) Resmi gazetede yayımlanan 662 sayılı KHK ile 652 sayılı KHK'nın 37.maddesinde değişiklik yapılmıştır. Okul müdürlüğü için belirlenen rotasyon uygulamalarına müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları da eklenmiştir.

14.03.2014'te yürürlüğe giren, 6528 sayılı kanun ile 652 sayılı KHK'da yapılan değişikliklerde; il milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, ilçe milli eğitim müdürü, il ve ilçe milli eğitim şube müdürü, maarif müfettişi, okul ve kurum müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanların hizmet sürelerine ve/veya isteğe bağlı yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle

belirleneceği, okul ve kurum müdürleri, il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine, müdür başyardımcısı ve yardımcıları ise okul müdürünün bildirimini, il müdürünün teklifi üzerine valilik makamınca, dört yıllık süre için görevlendireceği, bu görevlerin süresi bitmeden sona erdirilmesi, yeniden atanmaları ve uygulama ile ilgili diğer usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Yine aynı düzenlemede okul yöneticiliğinde atama dönemi sona ermiş, görevlendirme dönemi başlamıştır. Okul/kurum müdürlerinin il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine görevlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca okul yöneticiliğinin 4 yıllık süre için geçerli olacağı ve bu süre sonundaki durumla ilgili esasların yönetmelik düzenlemesi ile gerçekleşeceği hüküm altına alınmıştır.

Aynı kanunla; yasa yürürlüğe girdiğinde, okul ve kurum mdrlğu, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığında dört yıllık görev süresi dolan yöneticilerin 2013-2014 ders yılı sonunda herhangi bir işlem yapılmaksızın yöneticilik görevleri sonlandırılmaktadır. Görev süresi dört yıldan az olanlar için ise 4 yılın dolduğu ders yılı sonunda başka bir işleme tabi tutulmadan sonlandırılacaktır.

Böylece, 2013-2014 ders yılının sonu itibariyle yöneticilikte 4 yılını dolduran eğitim yöneticilerinin görevlerine son verilirken, 10.6.2014 tarihli ve 29026 sayılı Resm Gazete’de yayımlanan ‘‘Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik’’ hükümlerine göre bazı yöneticilerin görev süreleri uzatılmış; bazılarının ise uzatılmamıştır. Bu kanun değişikliği ile bir kurumda çalışma süresi en fazla 8 yıl olarak belirlenmiştir.

3.1.6. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Bu kanun 23.7.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren tüm kamu çalışanları için temel nitelikte bir kanundur.

Kanunda yöneticiliğe ilişkin olarak; ‘‘Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler’’ (madde 76), hükmünün yanı sıra ‘‘bu kanuna bağlı kurumlarda çalışan devlet memurlarına esas görevlerinin yanında öğretmenlere; okul ve enstitü mdrlğu, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevleri ikinci görev olarak yaptırılabilir’’ (madde 88) hükümleri yer almaktadır.

Özellikle 76.maddeye bağı olarak bakan onayı ile atamalar yapılması bir çok tartışma yaratmıştır.

3.1.6.1. 2009 Bakan Onayı ile Yapılan Atamalar

2008 yılında yayımlanan yönetmeliğin yönetmelik ekindeki “Yönetici Değerlendirme Formu” başta olmak üzere bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulması üzerine Milli Eğitim Bakanlığı 2009 yılı içerisinde 998 eğitim yöneticisini 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 76.maddesine dayanarak bakan onayı ile atamıştır.

Bu atamaların bir kısmı mahkemelere taşınmış ve yapılan atamalara açılan bireysel davaların büyük bir kısmında yapılan atamaların iptali yönünde kararlar çıkmıştır. Atamaların özellikle Türk Milli Eğitim Sisteminin köklü kurumlarında, anadolu ve fen liselerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Söz konusu madde kapsamında yapılan eğitim kurumu yönetici atamalarına ilişkin işlemlere karşı 20.5.2010 tarihi itibariyle 471 idari dava açılmış, iptal kararı verilen 298 kişi hakkında yargı kararı uygulanarak ilgililer eski görevlerine iade edilmiştir (Ek-4)

2004-2009 yılları arasında yönetmeliklerle ilgili yaşanan istikrarsız süreç ve 2009 da yapılan 657 sayılı yasanın 76.maddesine dayalı müdür atamalarına ilişkin sorunları özetleyen açıklama milli eğitim bakanlığından gelmiştir.

Bakanlık tarafından 11.5.2009 tarihinde yapılan açıklamada:

Eğitim kurumu yöneticiliklerine bakan onayı ile yapılan atamalara ilişkin bazı basın ve yayın kuruluşlarında yer alan haberler nedeniyle kamuoyunun doğru bilgilendirilmesine yönelik açıklama yapılmasına gerek duyulduğu, bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumu yöneticiliklerine görevin gereklerine uygun niteliklere sahip eğitim yöneticilerinin atanmaları ve bu yöneticilerin yer değiştirmelerine ilişkin usulleri düzenlemek üzere hazırlanan yönetmeliğin 11.01.2004 tarihinde yürürlüğe konulduğu bu yönetmeliğin yanı sıra açıklamanın yapıldığı tarihe kadar yapılan 2.12.2004 tarihinde yürürlüğe giren değişiklik, 4.3.2006 tarihinde yürürlüğe konulan değişiklik, 13.4.2007 tarihinde yürürlüğe konulan yönetmelik, 24.4.2008 tarihinde yürürlüğe konulan yönetmelik,

15.10.2008 tarihinde yapılan değişiklikle ilgili sendikalar tarafından Danıştay nezdinde açılan davalarda yürütmeyi durdurma kararları çıktığı, yargı tarafından her defasında yürütmeyi durdurma kararı verilen yönetmeliklere göre yapılan atama

işlemlerinin durdurulmak zorunda kalındığı, yürütmesi durdurulan yönetmeliğe göre yapılan tüm atamaların iptal edildiği, bu kapsamda büyük bir kısmı 2007 yılına ait olan 35000 civarında yöneticinin atamaları iptal edilerek yerlerine de yönetimde aksama olmaması için geçici görevlendirmeler yapıldığı, tüm nedenlerden dolayı 2004 yılından itibaren eğitim kurumlarına yönetici ataması yapılamadığı, bu durumun da eğitim öğretim sürecinde olumsuzluk yarattığı belirtilmiştir.

Aynı açıklamada devamla; eğitim kurumu yöneticiliklerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88 inci maddesine göre ikinci görev olarak tanımlanarak bu kapsamda yürütülen bir görev olduğu, 24.4.2008 tarihinde yönetici atamaları ile ilgili yürürlüğe konulan bir başka yönetmeliğin yürütmesinin Danıştay'ın 28.1.2009 tarihli kararı ile durdurulmuş olması da göz önüne alınarak, eğitim kurumlarına yıllarca yönetici ataması yapılamaması, görevin geçici görevlendirme yoluyla sürdürülmesi, bu durumun da hem yöneticileri hem de eğitim-öğretim sürecini etkilemesi, bu uzun sürede yöneticilik görevini geçici görevlendirme yoluyla yürüten yöneticilerin bu süre içindeki performansları, başarılı çalışmaları ve eğitim kurumuna sağladıkları olumlu katkılarda göz önüne alınarak, devlette devamlılığın esas olduğu, yönetim kademelerindeki iş ve işlemlerin idari boşluk karşısında sorunlar oluşturacağı gerçeğinden hareketle 657 sayılı kanununun 76 ncı maddesi ile bakanlara tanınan yetki gereği giderayak değil ağırlıklı olarak son bir yıl içerisinde kamu yararı ve hizmet gerekleri göz önüne alınarak bazı illerimizde bulunan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine yasal mevzuat çerçevesinde atamalar yapıldığı belirtilmiştir (<http://personel.meb.gov.tr/upload/BASIN%20B%C4%B0LGE%20LEND%20B0RME.pdf> Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.2. STRATEJİK PLANLARDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ HUSUSLAR

Bu bölümde sınırlılık içerisinde yayımlanan MEB 2010-2014 stratejik planında yönetici yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin hususlar incelenerek değerlendirilmiştir.

3.2.1. MEB (2010-2014) Stratejik Planı ve Eğitim Yöneticiliği

Milli Eğitim Bakanlığının 2010-2014 stratejik planında amaç; “MEB’in insan gücüne ilişkin planlamasını gelecek projeksiyonlarına dayandıran ve insan kaynaklarının ülke genelindeki ihtiyaca dengeli olarak dağılımını sağlayan, liyakat ve kariyer ilkelerini esas

alan, dışarıdaki değişimlere duyarlı-iç dönüşümü sağlayıcı ve mevzuat ile sürekliliği sağlayacak bir şekilde insan kaynakları yönetimi sistemi kurmaktır.” Şeklinde yer almıştır.

Bu amaç için dönem sonu belirlenen hedefler ise; MEB’de insan kaynaklarının kariyer ve liyakat ilkeleri esasına dayalı olarak görevde yükselme sistemini bu planın dönemi sona ermeden kurmak, eğitim kurumlarının asaleten atanmış yönetici oranını dönem sonuna kadar yüzde 90’ın üzerine çıkarmak olarak belirtilmiştir.” Şeklinde yer almıştır.

3.3. MİLLİ EĞİTİM ŞÛRALARINDA EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMA İLE İLGİLİ ALINAN KARARLAR

Bu bölümde 1999’da düzenlenen 16’ncı 2006’da düzenlenen 17’nci, 2010’da düzenlenen 18’inci, 2014’de düzenlenen 19’uncu Milli Eğitim Şûraları incelenerek yönetici yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin kararlar değerlendirilmiştir.

16. Milli Eğitim Şûrası araştırma sınırlılığı dışında olsa da araştırma sınırlılığından önceki şûra olması ve 1999-2006 yılları arasında şûra toplanmaması nedeniyle karşılaştırma yapılabilmesi açısından değerlendirilmiştir.

3.3.1. 16. Milli Eğitim Şûrası

16. Milli Eğitim Şûrası 13–17 Kasım 1999 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu Şûrada mesleki ve teknik öğretim konusunu incelemiştir. Daha çok mesleki ve teknik öğretimle ilgili kararlar alınmıştır. Ayrıca yöneticileri yakından ilgilendiren kararlar da alınmıştır. 16. Milli Eğitim Şûrası’nda öğretmen ve yöneticilere ilişkin olarak alınan başlıca kararlar şunlardır: (https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29165513_16_sura.pdf, Erişim Tarihi: 02.01.2018).

1. Hizmet içi eğitimin yüz yüze eğitimin yanı sıra teknolojik gelişmeler ve araçların kullanılması yoluyla da yapılması,
2. Hizmet içi eğitime ilişkin ihtiyaçların bilimsel yöntem ve tekniklerle tespiti, eğitime katılacakların tespit edilen ihtiyaçlar değerlendirilerek belirlenmesi,
3. Öğretmen ve yöneticilerin ihtiyaç duyulması halinde yerel düzeyde okul bazında ve sözleşmeli olarak istihdamın gündeme getirilmesi,
4. Bakanlıkça kurulması planlanan Milli Eğitim Akademisinde yönetici ve öğretmenlerin kariyerlerini yükseltmek için mutlak düzenlemeler yapılması,

5. Mesleki ve teknik eğitimde, her kademedeki yöneticilerin iş tanımlarının yapılarak niteliklerinin belirlenmesi,
6. Mevcut yöneticiler için üniversitelerle işbirliği yapılması ve en geç beş yıl içinde eğitim ve okul yöneticiliğine ilişkin sertifika programları düzenlenmesi ve akabinde lisansüstü eğitim yapmalarının sağlanması, alınan sertifikalar için verilen eğitimdeki kredilerin yüksek lisans ve doktora eğitimlerinde değerlendirilmesi,
7. Eğitim yönetimi ile Kamu Yönetimi alanlarında yüksek lisans diplomasına sahip yönetici adaylarına okul yöneticiliğine atanmada, sağlanan öncelik ve kolaylığın, yönetimle ilgili diğer alanlarda yüksek lisans yapanları da kapsamaması, mesleki ve teknik eğitim okullarının yöneticilikleri için ise eğitim yöneticiliği alanında lisans veya yüksek lisans zorunluluğunun getirilmesi,
8. Yöneticilerde yer değiştirme ve göreve son verme işlemlerinde objektiflikten uzaklaşmaması ve kamu yararı ilkesine uygunluğun sağlanması,
9. Tüm birimlerde (Merkez ve taşra teşkilatı) ihtiyaç fazlası yönetici istihdamı yapılmaması,
10. Yöneticilerin özlük haklarına yönelik iyileştirme çalışmaları yapılması,
11. Okul yönetimlerine sendika temsilcilerinin, işverenlerin, öğretmen, öğrenci, veli ve yerel yöneticilerin hem katılımlarının hem de katkılarının sağlanması,
13. Öğretmen ve yöneticilere yönelik performans değerlendirme ölçütleri geliştirilmesi, uygulamada olan sicil raporlarının bu yönde düzenlenmesi ve şeffaflığın sağlanması,

3.3.2. 17. Milli Eğitim Şûrası

13-17 Kasım 2006 tarihlerinde toplanan 17. Milli Eğitim Şûrası'nda eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamayla ilgili herhangi bir karar alınmamıştır (https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29165619_17_sura.pdf, Erişim Tarihi: 02.01.2018).

3.3.3. 18. Milli Eğitim Şûrası

01-05 Kasım 2010 tarihleri arasında toplanan 18. Milli Eğitim Şûrasında eğitim yöneticilerine ilişkin gündem maddesi bulunmamasına rağmen iki başlık altında okul yöneticilerine ilişkin kararlar alınmıştır.

Bunlardan;

1. Okul yöneticiliğine atamada lisansüstü eğitimin esas alınmalı ve mevcut yöneticilerin üniversiteler ile Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği yapılarak lisansüstü ve doktora yapmaları sağlanmalıdır. Yüksek lisans ve doktora eğitimi yapacaklara bu sürede ihtiyaç duyacakları izinlerin yasal bir düzenleme ile güvence altına alınması, bu maaşlarda artış sağlanması, yüksek lisansa sahip olanlara uzman öğretmen ile doktora sahiplerine başöğretmenlik verilmesi,
2. Okul yöneticileri sınıfı eğitim öğretim hizmetlerinden genel idari hizmetlere değiştirilmeli, yönetici seçimi ve istihdam portföyü, süreç değerlendirmesi vb. değişik seçim yöntemleri geliştirilerek mesleki nitelikleri göz önüne alınmalı, okulların idari ve akademik organizasyonel yapılarının yeniden düzenlenerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bu yönde değişikliğe gidilmesi,
3. Okullarda kadın yönetici sayısını artırmak için çeşitli teşvikler, kadınlara yönelik kadro tahsisi yapılmalı,
4. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları sergileyen, rol model olabilecekler arasından seçilmesi sağlanmalı,
5. Okulun katılımcı bir örgüt olması, demokrasi kurallarının işlemesi ve kişilerin değil kurulların daha etkili olmasının sağlanması,
6. Müdür yardımcısı yetkisi de dâhil olmak üzere girişimlerin kapsamını genişletmek, makamları ve sorumlulukları yeniden yetkilendirmek,
7. Okul yönetimlerinin hesap verebilir olması için performansıyla ilgili olarak geliştirilecek objektif kriterler temelinde değerlendirilmelerin yapılabildiği bir sistemin oluşturulması ve ödül, teşvik ve yaptırım sistemi geliştirilmesi,
8. Okul yöneticilerinin maaş karşılığı derse girmeleri 6 saat zorunludan çıkarılıp 6 saate kadar şeklinde düzenlenmesi, yöneticilerin maaşlarının öğretmenlere göre daha yüksek seviyeye çıkarılması, ek ders ücretlerinde daha adaetli bir sistemin oluşturulması,
9. Okul idarecilerinin, atanacağı ilçeler ve okullar için vizyoner liderlik niteliği taşıyıp taşımadığının yorumlanması
10. Okul idarecilerinin eğitiminde ve istihdamında, Türkiye'nin bölgesel koşullarını dikkate alarak, okul liderlerinin zor koşullarda sorumluluk almaya yönelik yeterlilikler edinilmesinin ve teşviğinin sağlanması

11. Özellikle dezavantajlı bölgelerdeki yönetsel atamalarda pozitif ayrımcılığı esas alan teşvik tedbirlerini bölgesel ve yerel özellikleri dikkate almak,
12. Okul yöneticilerinin yetkinliklerinin geliştirilmesi için beş yılda bir yönetim, bilgi, iletişim, liderlik, toplantı ve zaman yönetimi vb. hizmet içi eğitim seminerleri, programlar ve eğitimler, uygulama odaklı ve problem çözmeye yönelik tasarım,
13. Eğitim yöneticilerinin farklı toplumları ve kültürleri tanıyabilmesi, çok kültürlü ortamlarda eğitim alabilmesi ve yabancı dil becerilerini geliştirmesinin sağlanması,
14. Okul müdürleri için rotasyonun özellikle de başarılı yöneticiler için bir cezalandırma yöntemi olarak görülmemesi, (https://tkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29170222_18_sura.pdf, Erişim Tarihi:07.01.2018)

3.3.4. 19. Milli Eğitim Şûrası

02-06 Aralık 2014 tarihleri arasında yapılan 19. Milli Eğitim Şûrasında“Eğitim Yöneticilerinin Niteliğinin Arttırılması” başlığı yer almıştır. Şûra kararları içerisinde eğitim yöneticiliğinin en geniş şekilde ele alındığı Şûranın 19.Milli Eğitim Şûrası olduğu söylenebilir. Eğitim Yöneticisi adaylarının seçimine, görevlendirilmesine ilişkin kararlar aşağıda yer almaktadır (TED, 2014:8).

1. Eğitim yöneticiliğine atamada en az lisans derecesinin zorunlu olması,
2. Merkezi yazılı sınavın esas olması,
3. Okul müdürlüğü için müdür yardımcılığında belli süre çalışma zorunluluğu olması,
4. Atama yapılacak okulda norm değil tür olarak o kurumda çalışabilme şartı aranması,
5. Farklı okul türlerine göre yapılacak atamalarda, okulun türüne göre yönetici atamaya özen gösterilmeli,
6. Akredite edilmiş kurumlar tarafından verilen belirli bir süre içerisinde eğitimin okul müdürlüğünün yönetsel niteliklerine dayalı olarak alındığını ve eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimine sahip olduğunu gösteren belgelerin bulunması koşulu,
7. Ulusal olarak yapılandırılmış Ulusal Eğitim Yöneticiliği Yeterlik Programı'ndan Eğitim Müdürü Yetkinlik Belgesi alanın tercih olarak yönetici yapılmalarının sağlanması,

8. Türkiye'de yüksek lisans eğitimi almış yöneticilerin bu eğitimlerinin özlük haklarına eğitim tazminatı şeklinde aksettirilmesi,
9. İl Milli Eğitim Müdürü, Şube Müdürü ve İl Müdürü veya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı başkanlığında mevcut müdürler tarafından seçilen bir temsilci kurulması,
10. Yönetici adaylarının yetiştirme programlarına ulaşımını kolaylaştırmak, yereldeki olanaklardan faydalanmak ve çok sayıda adaya ulaşabilmek için yönetici yetiştirmek üzere Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Merkezleri'nin (EYYM) İstanbul ve Ankara'dan başlayarak ülke geneline yayılması için bakanlığın çalışma başlatması, bu çalışmada TÜİK tarafından belirlenmiş 12 bölgeden oluşan bölge tanımlamasının esas alınması,
11. Okul/kurum yöneticiliğinin görevlendirme şeklinde bir görev olarak görülmesi ve görev süresinin belli bir süre ile sınırlandırılması,
12. Eğitim yöneticiliğinin birinci kademesi olan müdür yardımcılıklarına yapılacak görevlendirmelerde okul müdürüne takdir hakkı verilmesi,
13. Okul/kurum müdür yardımcılarının, en az 3 yıl öğretmenlik görevi yapmış ve merkezi yapılacak sınavda başarılı olmuş olanlar arasından okul/kurum müdürünün teklifi ve üst makamın onayı ile görevlendirilmesi,
14. Eğitim öğretim yılı öncesinde yönetici görevlendirmelerinin tamamlanması,
15. Okul/kurum yöneticiliğine yönelik sertifika/kurs sisteminde bu programların kazandırdığı yeterliklerin tespit edilmesi ve güvencesini sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulması,
16. Yöneticilikte kariyer basamaklarının düzenlenmesi, uygulanması, belirli süre hizmeti bulunan öğretmenlerin önce müdür yardımcılığına, bu görevi belli süre yapanların müdürlüğe, müdürlük görevi yapanların da şube müdürlüğü görevine atanmayı sağlayacak şekilde kariyer sistemi kurulması, eğitim kurumlarına müdür atanmasında ön koşul olarak, en az iki yıl müdür yardımcılığı görevi yapmış olma yönünde şart getirilmesi,
17. Yerel ve bölgesel özelliklerde dikkate alınmak üzere başta dezavantajlı bölgelere yönetici atamada pozitif ayrımcılığa dayalı teşvik edici tedbirler alınması, bu bölgelerde akademik donanımına sahip ve tecrübeli okul yöneticilerinin görevlendirmesinin yapılması,

18. İl ve ilçe yöneticilerinin atamasında okul yöneticiliği ya da müfettişlik yapmış olma şartları aranması,
19. Büyükşehir statüsünde olan illere, il milli eğitim müdürü atamalarında eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim, merkez teşkilatında üst düzey yöneticilik veya il milli eğitim müdürlüğü yapmış olma şartlarından birinin aranması,
20. Birinci kademe yöneticilerin tespitinde aranan kriterler benzeri orta ve üst kademe yöneticilerinin tespiti için de geliştirilmesi,
21. Eğitim kurumlarının yanı sıra il/ilçe yöneticiliği, milli eğitim uzmanlığı, merkezde ve taşra teşkilatındaki şeflikler, şube müdürlükleri ile daire başkanlıkları arasında yeterlikler çerçevesinde yatay ve dikey geçişlere imkân veren adalet eksenli bir kariyer sistemi kurulması,
22. İdari görevlere tayinde kadın yönetici lehine pozitif ayrımcılık yapılması,
23. Kadın müdür adına okul ve kurum türlerinden kaynaklanan olumlu ayrımcılığın tüm okullara uygulanması,
24. Eğitim yöneticiliğinden ayrılanların yeniden atanmalarında nesnel, ölçülebilir, ayırt edici kriterlerin esas alınması,
25. Yöneticilerin değerlendirmesini yapacak komisyonlarda görev alacakların değerlendirilecek kişi ile en az bir yıl çalışmış olmalarına yönelik şart getirilmesi,
26. Eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinde alınan algı önlemlerine ek olarak, okulun temel başarı göstergelerindeki değişim,
27. Eğitim kurumları için her sınıf ve türde başarı göstergelerinin belirlenmesi ve bu göstergelerin karşılaştırmalı bir veri tabanının oluşturulması, eğitim bölgesi, il ve ilçe düzeyinde zamana bağlı değişimi göstermektedir;
28. Veri tabanının oluşturulmasında, yöneticinin inisiyatifi dışında gelişen olumsuzlukların performans değerlendirmesinde olumsuz değerlendirmeye yol açmayacak şekilde dikkate alınması,
29. Okullara yönelik her yıl somut performans kriterleri içeren bir okul karnesi oluşturulması,
30. Politika oluşturma konumundaki bakanlığın üst düzey yönetim kademelerine atama yapılırken, eğitim ve eğitim yöneticiliği alanında deneyim sahibi olanlar arasından seçilmesi,
31. Milli Eğitim Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) arasında imzalanacak

bir protokol, Milli Eğitim Bakanlığı personelinin (MEB) yüksek lisans ve doktora eğitimi almasını gerektirir. Bu bağlamda, eğitime erişimi kolaylaştırmak için yasal düzenlemeler işleme alınmalıdır.

32. Hizmet içi eğitim programlarının, mesleki yeterlikler ölçütlerine dayandırılması,
33. Hizmet içi eğitim programlarındaki her bir seminer/kurs belli bir yeterliği kazandırmaya ve belgelendirmeye yönelik olması,
34. Hizmet içi eğitim programlarının, belli bir probleme çözüm üretmeye yönelik somut çıktıları olan etkinlik ve eylem araştırması temelli yeterlilik kazandıran programlar olması,
35. Hizmet içi eğitim programlarında eğitici olarak görev alacakların, programların amaçlarına ve içeriklerine uygun yeterliğe sahip olması,
36. Hizmet içi eğitim programlarında kursiyerlerin değil eğitim görevlilerinin dolaşımı esas alınması ve böylece eğitimlerin mahalli olarak düzenlenmesine öncelik verilmesi,
37. Hizmet içi eğitim programları akredite edilerek eğitim yöneticilerinin belirlenecek bir zaman diliminde belli kredide eğitim almalarının sağlanması, tüm giderlerinin kurumca karşılanması ve alınan eğitimin yönetici değerlendirmelerinde kullanılması,
38. Eğitim yöneticilerinin mesleki gelişimlerinin sağlanmasında kılavuzluk/mentörlük mekanizmaları oluşturulması,
39. Eğitim yönetimi alanında eğitim, deneyim ve başarıya sahip yöneticiler ile maarif müfettişlerinden kılavuz/mentör olarak yararlanılması,
40. Okul/kurum müdürlerinin asıl rolü öğretim liderliği olduğundan, bu rolün etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi için okulun/kurumun bürokratik işlemlerine yönelik okul sekreterliği mekanizması kurulması,
41. Genel bütçeden bir pay ayırarak bir okul / kurum bütçesinin oluşturulması, okulun / kurumun yönetiminde etkili olmasını sağlayacak tüm gelir ve harcamaların güvence altına alınması,
42. Lisansüstü programlarında okula özel programların açılması (ör. özel eğitim yönetimi, mesleki teknik eğitim yönetimi, ilköğretim, ortaöğretim, yüksek öğrenim), tezsiz yüksek lisans programında olduğu gibi uygulayıcılar için eğitim doktoru programlarının açılması,

43. Yöneticilerin dersin gözetim ve rehberlik görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için rehberlik ve denetim modelleri ve yaklaşımlarındaki yetkinliklerinin yükseltilmesi,

3.4. YÖNETMELİKLERDE YER ALAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN HÜKÜMLER

Bu bölümde; araştırmanın sınırlılığı olan 2001-2014 yılları arasında yürürlüğe konulan yönetici atamaya ilişkin tüm yönetmelikler ile bu yönetmeliklerde zaman zaman yapılan değişiklikler incelenerek değerlendirilmiş, elde edilen bulgular tablo ve grafik olarak karşılaştırılmıştır.

Bu bölümde 23.09.1998 yönetmeliği 11.01.2004 tarihinde yürürlükten kaldırıldığından araştırma sınırlılığı içindeki 2001-2004 yılları içerisinde yürürlükte kaldığından değerlendirilmiştir.

3.4.1. 23.9.1998 Tarihli Yönetmelik

1998 yılında çıkarılan yönetmelik ile (MEB, 1998), okul müdürlüğü için iki aşamalı sınav sistemi getirilmiştir. Buna göre müdür adayları için ilk sınav hizmet içi eğitime katılabilmek için yapılacak seçme sınavı ikincisi ise seçme sınavında başarılı olarak hizmet içi eğitime katılan adaylar için, hizmet içi eğitimin sonunda yapılacak değerlendirme sınavı. Bu iki sınavdan başarılı olanların atanabilmesi mümkündür. Ancak, eğitim yönetimi alanında lisans ya da lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına girmeden hizmet içi eğitim programına katılabilmektedirler (Süngü, 2012).

23.9.1998 tarihli yönetmelik; Resmi Gazetenin 23.9.1998 tarih ve 23472 sayısında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin adı ise “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” şeklindedir.

Yönetmeliğin hedefi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her tür ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yöneticilerini belirleme standartlarını ve bu kurumların yöneticilerini atama, değerlendirme ve yer değiştirmelerine ilişkin ilkelerini, hizmetin gereği, kariyer, liyakat, sicil, kıdem ve diğer ölçütleri göz önüne alarak düzenlemektir.

Burdaki temel ilkeler;

- Kurumsal verimlilik ile yönetim bilgi oluşumu, göreceli sadakat, iş tatmini ve personelde yüksek moral sağlanması,
- Terfi ve yer değiştirmelerde, kariyer, liyakat, sicil, hizmet içi eğitim ve kıdem açısından uygunluk,
- Yönetimde kariyer fırsatları sağlamak ve geliştirmek,
- Hizmet öncesi eğitim sağlamak,
- Tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve netlik ilkelerine dayalı personel değerlendirmesi yapmak gibi temel ilkeler söz konusudur.

Bu düzenlemede kurumlar dört kademeye ayrılmıştır;

1. Kademe: Okul/Kurum Müdür Yardımcısı, Müdür Yetkili Öğretmen,
2. Kademe: Okul/Kurum Müdür Başyardımcısı, (C) Tipi Kurum Müdürü
3. Kademe: (B) tipi Okul/Kurum Müdürü,
4. Dördüncü Kademe: (A) tipi Okul/Kurum Müdürüdür.

Bu yönetmelik kapsamındaki okul/kurumlara yapılacak atamalarda;

- a) Yükseköğrenimden mezun olmak,
- b) Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde olan veya bu sınıfta istihdam edilecek nitelikleri taşımak,
- c) Okula/kuruma öğretmen olarak atanabilme kriterlerine sahip olmak,
- d) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında adaylığı kaldırılmış olmak,
- e) Hapis cezasına çarptırılmamak (Memuriyeti engellemeyen suçlar hariç) ve beş yıllık hizmet süresince maaş kesintilerinden daha ağır disiplin cezası almamış veya adli veya idari soruşturmalarda idari görevden el çektirilmemiş olmak,
- f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartlara sahip olmak,
- g) Sicil durumu: son üç yılın ortalama puanı iyi olmak,
- h) Zorunlu hizmet alanının dışındaki yerlerde okul/kurum müdürlüğüne atanabilmek için, mevzuatla düzenlenen zorunlu hizmeti bu hizmetten muaf tutulmuş ya da tamamlamış olmak gibi genel şartlar aranmaktadır.

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacakların; değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır.

Değerlendirmenin sonunda;

(C) tipi kurumlar için 70,

(B) tipi kurumlar için 75,

(A) tipi kurumlar için en az 80 puan almak şeklinde üç ana başlık altında toplanır.

Özel eğitim kurumlarına yapılacak atamalar da, özel eğitim alanında en az üç yıl görev yapmış olma şartı ayrıca aranır.

Boş bulunan kurum müdürlüklerinden duyuru yetkisi valiliklere ait olanlar için ikinci; duyuru yetkisi Bakanlığa ait olanlar için birinci duyuru ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda Bakanlıkça yapılacak duyuruya göre daha az kriterlere sahip yönetici adaylarının atanabilecekleri düzenlenmiştir.

Bu yönetmelik hükümleri çerçevesinde kurumların idarelerine atanacak adayların değerlendirilmesi hususunda eşitlik halinde, lisansüstü düzeyde eğitim almak (tercih eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlarda), ilköğretim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda lisans düzeyinde eğitim almış olmak, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit İmtihanında C seviyesinde başarılı olmak, takdirname ya da aylıkla ödül almış olmak, yönetim alanında en az 120 saatlik kursa katılmış olmak, Eğitim Araçları ve Donatımı Merkezleri için Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen, İş Teknik Eğitimi, Atölye ve Meslek dersleri öğretmenliği yapmak, Mesleki ve Teknik Orta Öğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için atölye, laboratuvar veya meslek dersi öğretmenliği, şeklinde sıralanmıştır.

Seçme sınavı için ilgili yönetmelikte belirtilen genel şartları sağlayan yönetici adaylarından meslekte en az beş yıl hizmeti bulunanlar , “Seçme Sınavı Başvuru Formu” ile il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvurur. Bu başvurular, özlük dosyalarının tutulduğu birimlerde incelenmekte ve gerekli şartları sağlayanların başvuruları kabul edilmektedir.

İncelemenin uygun görülmesi halinde, değerlendirme ve yerleştirme imtihanının yeri ve saati ile imtihanla ilgili diğer konular imtihan tarihinden en az on beş gün önce ilan edilir.

Bununla birlikte, müdür gereksinimi yerine getirilemiyorsa, kurumun bağlı bulunduğu ana hizmet biriminin teklifi üzerine Seçme Sınavı Komisyonu tarafından yeniden bir sınav ilanı gerçekleştirilebilmektedir (Madde 11).

İlgili yönetmelik hükümlerine göre kurum yöneticilerine verilecek hizmet içi eğitim programlarına katılacaklar seçme sınavı ile seçilir. Bununla birlikte, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimini tamamlayanlardan, Türkiye'deki Kamu Yönetimi Yüksek

Lisans ve Orta Doğu Kamu Yönetimi Enstitüsü'nden mezun en az beş yıl hizmeti olanlar seçme sınavın alınmaksızın hizmet içi eğitim programına alınırlar.

Ölçme, Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yönetmelikle kurulan Seçme İnceleme Komisyonu tarafından belirlenen ölçütlere ve görevin özelliklerine göre sınavlar yapılır.

Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden yapılır. Bu imtihanında en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Seçme sınavını kazananlar, başarı sıralamasına göre hizmet içi eğitime davet edilir (Madde 12).

Kurum yöneticiliğine aday olacaklar; yönetim nitelikleri, içeriği ve teknikleri alanında bilgi sahibi ve donanıma sahip olmaları sağlanması amaçlanır. Bakanlığın hizmet içi eğitim mevzuatında belirtilen hedefler doğrultusunda, Hizmet İçi Eğitim Birimi ile koordineli olarak, bağlı oldukları ana hizmet birimlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınırlar.

Hizmet içi eğitim bitiminde; Katılımcı değerlendirme imtihanına alınırlar. İmtihanlar; 8/4/1995 tarihli ve 22252 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-İçi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır.

Hizmet içi eğitimler, bakanlıklar veya valiler tarafından belirlenecek süreler boyunca yapılır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, hizmet içi eğitim merkezleri veya bu amaçla işbirliği yapılan üniversitelerde yürütülmesi esastır.

Hizmet içi eğitim sonucunda, yönetim seviyesinde en az iki yıl çalışma süresi olanları, sicil incelemesine göre, değerlendirme imtihanına göre ikinci veya üçüncü kademe yönetimine çok iyi seçilmişlerdir; hizmet içi eğitim programına katılmaksızın üst düzey bir yönetim kademesi için değerlendirme imtihanlarına girmek için başvurabilirler. Değerlendirme imtihanında başarılı olanlara, giriş imtihanıyla ilgili eğitim programlarına dayalı bir sertifika verilir (Madde 19).

Hizmet içi eğitim programları, kurum türleri açısından yönetsel görevlerin görev tariflerine dayanılarak en az 120 saat olacak biçimde farklı bağlamlarda düzenlenebilir.

Eğitim programlarının hazırlanması, değerlendirilmesi ve benzeri konularla ilgili esas ve usuller komisyon tarafından belirlenir; uygulanması ve diğer hizmetler, Hizmet İçi Eğitim Bölümü Başkanlığı'nda her yıl düzenli olarak yapılması planlanan eğitim planına dâhil edilmiştir.

Adaylar, Seçme Sınavı Başvuru Formunda tercih ettikleri kurum türüne ilişkin eğitim programına alınırlar (Madde 20).

Değerlendirme imtihanı, ilgili yönetmeliğe göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütüleceği belirtilen yerlerde; Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır. Değerlendirme imtihanı, 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu imtihanda en az 70 puan alanlar başarılı sayılırlar (Madde 21).

Kurumların açık pozisyonlarına başvuranlar, yönetmelik ekindeki değerlendirme formundaki kıstaslara göre değerlendirilirler (Madde 25).

İlgili yönetmeliğe göre yapılacak değerlendirme sonucunda, yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları dışındaki ilköğretim okulları, anaokulları, eğitim araçları ve donatım merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, pratik kız sanat okulları, (C) tipi öğretmenevi ve akşam sanat okulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezlerinin müdürleri il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe; bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları bakanlıkça yapılmaktadır.

Duyuru yetkisi valilikte olanlar valiliklerce atanırken, atama yetkisi bakanlığa ait olan kurum müdürlüklerine atanmak üzere başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, Aday Sıra Tespit Formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan, atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerine o kurumun bulunduğu il dışından başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, Aday Sıra Tespit Formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan birisinin müdür olarak atanmak üzere yer değiştirme suretiyle atamaları bakanlıkça yapılmaktadır.

Kurum müdürlükleri için tüm duyuru sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda;

Değerlendirme komisyonları tarafından yapılan değerlendirmeye göre, daha önce önerilen ve kurum yöneticisi olarak atanmamış ve mevzuat uyarınca yönetim adayı veri tabanında kayıtlı olan adaylar arasından atama yetkisi valiliğe ait olanlar için Milli Eğitim Müdürünün önerisi üzerine valilikçe, atama yetkisi bakanlıkta olanlar için ise Milli Eğitim Müdürlüğünün önerisi üzerine Personel Genel Müdürlüğü tarafından yapılır (Madde 27).

Sonuç olarak; yönetmeliğe göre müdür olarak atanmak isteyenler öncelikle yazılı imtihana (seçme sınavına) alınmakta yazılı imtihanda 70 ve üzeri puan alınanlar başarılı

sayılmaktadır. Yönetim alanında lisans ya da yüksek lisans eğitimine sahip olanlar bu imtihandan muaf tutulmaktadır.

Yazılı imtihandan başarılı olanlar üniversitelerle yapılan işbirliği ile düzenlenen en az 120 saatlik Hizmet İçi Eğitimlere alınmaktadır. Hizmet içi eğitimden sonra yapılan değerlendirme imtihanından;

- En az 70 puan alanlar (C) tipi kurum müdürlüğü
- En az 75 Puan alanlar (B) tipi kurum müdürlüğü
- En az 80 Puan alanlar (A) tipi kurum müdürlüğüne atanmak üzere yöneticilik sertifikasına sahip olurlar.

Yapılan duyuru üzerine adaylar 3 okul tercih ederek başvuruda bulunduktan sonra değerlendirme kriterlerine göre atamaya esas değerlendirme puanları hesaplanır.

Her kurum için en yüksek puana sahip ilk iki aday atamaya yetkili amirlere teklif edilir ve atamalar gerçekleştirilir.

Bu yönetmeliğin en önemli özelliği hizmet içi eğitime dayalı olması ve müdür olarak atanacakların atamadan önce eğitimden geçirilmesidir.

Yönetmelik kapsamında yapılan seçme ve değerlendirme sınavları ile ilgili; tarih, başvuru sayısı, katılan sayısı ve başarılı olanlara yönelik veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Tablo 3.1.).

Tablo 3.1. Yönetici Seçme ve Değerlendirme İmtihanlarla İlgili Sayısal Veriler

NO	SINAVIN ADI	TARİH	BAŞVURAN	KATILAN	BAŞARILI	%
1	Seçme Sınavı	14.11.1998	35.367	30.880	1.558	5
2	Değerlendirme Sınavı	27.02.1999	1.553	1.553	1.553	100
3	Seçme Sınavı	10.10.1999	26.335	24.568	5.204	21
4	Değerlendirme Sın-1	11.12.1999	1.404	1.400	1.386	99
5	Değerlendirme Sın-2	22.07.2000	3.645	3.640	3.604	99
6	Seçme Sınavı	02.06.2001	32.212	30.214	5.922	19
7	Değerlendirme Sınavı	06.10.2002	5.595	5.477	3.643	66
Seçme Sınavı Toplam			93.914	85.662	12.684	14
Değerlendirme Sınavı Toplam			12.197	12.070	10.186	84

Kaynak: MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğe göre başvuran sayısı 93.914 kişi, sınavlara giren sayısı 85.662, 70 puan üstü alıp başarılı sayılan aday sayısı 12.684. Başarılı olanlardan 12.197'si değerlendirme imtihanına başvurmuş, 12.070'i imtihana katılmış ve 10.186 aday 70 ve üstü puan alarak atanabilecek yönetici konumuna geçmiştir. Bu adaylardan 764'ü, atama yetkisi bakanlığa ait olan kurumlara müdür olarak atanmıştır (Günay, 2004).

3.4.2. 11.01.2004 Tarihli Yönetmelik

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 11.01.2004 tarih ve 25343 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040111.htm#4>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Yönetmeliğin hedefi; “örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine, görevin gerektirdiği niteliklere sahip eğitim kurumu yöneticilerinin atanmaları” ile “yöneticilerin yer değiştirmelerine ilişkin esas ve usulleri” açıklamaktır.

Süreklilik ilkesine göre eğitim vermek, personele yöneticilik formasyonu vermek, göreve bağlılık ve motivasyonunu sağlamak yoluyla etkinlik ve verimliliği artırmak, atama ve görevde yükselmelerde kariyer ile liyakat ilkelerini esas almak, hizmetin gereği ve yetki devri kapsamında personel atama ve görevde yükselmelerine yön vermek, düzenlenecek olan eğitim programlarına katılımında adaylara eşit imkânlar sağlamak bu yönetmeliğin temel ilkeleri arasında yer almaktadır.

Yöneticilik için aranacak genel şartlar; yükseköğretim mezunu olmak, öğretmenlik branşı olarak atanmak istediği kuruma öğretmen olarak atanabilecek niteliğe sahip olmak, öğretmenlikte kıdemi en az iki yıl olmak, disiplin cezalarından aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır ceza almamış olmak, son yıla ait sicil notu iyi derecede olmak kaydıyla varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi derecenin altında olmamak, son üç yıllık süre içinde yöneticilik yapmışsa yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu sonlandırılmamış olmak, zorunlu hizmet bölgesi kapsamı dışındaki kurumlara atanacaklar için zorunlu hizmetten muaf ya da tamamlamış olmak, C tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; birinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl, B tipi eğitim kurumu müdürlüğü için; birinci kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliğinde en az bir yıl, A tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; üçüncü

kademe yöneticiliğinde en az iki yıl veya ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam üç yıl ya da birinci kademe yöneticiliğinde dört yıl veya birinci ve ikinci kademe yöneticiliklerinde toplam beş yıl görev yapmış olmak şeklindedir.

Yönetmeliğe göre atama yetkisi; Anadolu statüsündeki tüm liseler, fen liseleri, yatılı ilköğretim bölge okulları ile doğrudan bakanlığa bağlı kurumların müdürlükleri için atamaya yetkili olan makam bakanlık, bunların dışındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri için ise valilikler olarak belirlenmiştir.

Yönetmelik ekinde bulunan yönetici değerlendirme formu ile yapılacak değerlendirme sonucunda, en yüksek puana sahip beş aday mülakata katılmaya hak kazanır.

Mülakat sonucunda en yüksek puan alan adayın ataması en geç 3 ay içerisinde atamaya yetkili makamca yapılır.

Yönetmelikle ilgili olarak, Danıştay 2. Dairesinde sendikalar tarafından açılan dava sonrasında yönetmeliğin müdürlükle ilgili mülakat düzenlemesi objektif olmadığı gerekçesiyle durdurulmuştur (Dava Esas No: 2004/840).

Bunu üzerine yargı kararı gereği yönetmelikte değişiklik yapılmıştır (02.12.2004 tarihli Resmi Gazete).

3.4.2.1. 02.12.2004 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

Yapılan düzenleme ile mülakat kaldırılmış yönetmeliğin müdür atamaya ilişkin hükümleri korunarak sadece yönetmelik ekinde yer alan Değerlendirme Formu üzerinden en yüksek puana sahip 5 adayın atanmak üzere teklif edilmesi hükmü getirilmiştir.

Yani mülakat kaldırılmış atama yetkisi olan makama teklif edilerek bu makam tarafından atama yapılması düzenlenmiştir.

Ayrıca, Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar kurumlar için Türkiye genelinde bakanlıkça, atama yetkisi valiliklerde olanlar için ise il genelinde valiliklerce duyuru yapılması düzenlenmiştir.

Adaylar, en çok 3 eğitim kurumu tercih ederler. Başvurular atamayı bakanlığın yapması gereken kurumlar için valilikler aracılığıyla Bakanlığa, atamayı valiliklerce yapılması gereken kurumlar için valiliklere başvuruda bulunmaları yönetmelikte yer alırken, başvuranların değerlendirmeleri yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formuna göre yapılarak, en yüksek puana sahip beş aday, atamaya yetkili makama atamayı yapması için sunulur (Madde 3).

Atamaya yetkili makam da beş adaydan herhangi birinin atamasını yapabilir.

Düzenleme sonrasında yapılan atamalarla ilgili olarak en yüksek puanlı adayların atanmamasına ilişkin uygulamalar TBMM’de de konu olmuştur (<http://www2.tbmm.gov.tr/d22/7/7-11968s.pdf>, Erişim Tarihi: 11.01.2017).

Yönetmelikte yapılan değişikliğin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve iptali için açılan dava Danıştay’da görüşülmüş ve adaylardan uygun görülmesi halinde birisinin atamasının yapılmasının atamaya yetkili makama sınırsız yetki tanıdığı, 5 aday arasından birinin atamasını yapmasının aday fazlalığı nedeniyle birinci ve beşinci aday arasında büyük puan farkı olabileceğinden atamaya yetkili makamın öznel değerlendirmelerinin söz konusu olabileceği, sınırsız takdir yetkisi verildiği gerekçeleriyle hukuka uyarlık bulunmadığı belirtilerek yürütmesi durdurulmuştur (Ek-1).

3.4.2.2. 04.3.2006 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

Yargı kararı sonrasında yapılan düzenleme ile “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” olarak 03.4.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/03/20060304-6.htm>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Yapılan değişiklikle MEB’e bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarına müdür olarak atanacaklar için başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı yapanlara yönelik Düzey Belirleme Sınavıvebu sınavdan sonra sözlü sınav yapılması düzenlenmektedir. Öte yandan girecekleri yazılı sınavda başarı kriteri bulunmamaktadır. Yani adaylar, için imtihandan başarılı olmak için bir puan baremi konulmamıştır.

Atamalar yapılırken; her kurum için Düzey Belirleme Sınavı puanına göre en yüksek puan alan 5 aday tespit edilir ve sözlü imtihana çağrılır. Düzey Belirleme Sınavında 5. Aday ile aynı puanı alanlar da sözlü imtihana çağrılır.

Ardından, sözlü sınava giren adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30’u, yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formu üzerinden alacakları puanın %20’si ile Düzey Belirleme Sınavı puanının %50’si alınarak atamaya esas puan hesaplanmakta ve puan üstünlüğüne göre atamalar gerçekleştirilmektedir.

Düzey Belirleme Sınavına daha önce okul müdürlüğü yapmış olanlar, kurucu müdürlük yapmış olanlar ve müdür yetkili öğretmen olarak çalışanların girmemesi ve müdürlüğün müktesep hak olarak verilmesi yönetmelikteki bir başka değişiklik olarak

görülebilmektedir.

Okul Müdürü olmak isteyenler için 30.6.2006 tarihinde Düzey Belirleme Sınavı yapılmış ve bu sınava 8.828 öğretmen başvururken, bunlar içerisinde 8.476'sı imtihana girmiş, bunlardan sadece 537 kişi 70 puanı aşarken, öğretmenler daha çok 60-70 arasında (2.409 kişi) puan almıştır. 50-60 arasında puan alan müdür adayları sayısı 3 bin 579 olurken, 2 bine yakın müdür adayları 50'nin altında puan almıştır.

Özellikle sözlü sınav ve yönetmelik eki değerlendirme formunda yapılan değişiklikler ile 10 takdir puanının yönetmelik ekindeki değerlendirme formunda yer alması tepkilere yol açmış ve dava konusu olmuştur.

3.4.3. 13.4.2007 Tarihli Yönetmelik

13.4.2007 tarih ve 26492 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin amacı; örgün ve yaygın eğitim kurumlarına yönetici atamaya ilişkin usûl ve esasları belirlemektir.

Atamalarda, kariyer ve liyakate ilişkin ölçütlerin, norm kadro imkânlarının, kamu yararı ve hizmet gereklerinin birlikte değerlendirilmesi esastır.

Önceki yönetmelikte olduğu gibi yönetim kademeleri;

1. Kademe: Okul/Kurum Müdür Yardımcısı, Müdür Yetkili Öğretmen,
2. Kademe: Okul/Kurum Müdür Başyardımcısı, (C) Tipi Kurum Müdürü
3. Kademe: (B) tipi Okul/Kurum Müdürü,
4. Dördüncü Kademe: (A) tipi Okul/Kurum Müdürüdür.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar ise; Yükseköğrenim mezunu olmak, Halk eğitimi merkezi, öğretmen evi, akşam sanat okulu yöneticiliklerine herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için özel eğitim öğretmeni olmak veya rehber öğretmen, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda muhasebe ya da turizm otelcilik grubu öğretmenliği yapıyor olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanmak istediği kurumunda aylık karşılığı okutabileceği dersinin bulunması, öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması, disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya maaş kesiminden daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak, son yıl sicil notu iyi derecede ve varsa son üç yıllık sicil ortalaması en az iyi derecede olmak, son üç yılda yöneticilik yapmış ise bu süre içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma kapsamı dışındaki eğitim

kurumlarına atanacaklar için mevzuata göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletmiş (sağlık veya eş durumu özrüne bağlı olarak), zorunlu hizmeti tamamlamış ya da muaf edilmiş olmak şartları yer almıştır.

Müdürlük için özel şartlar ise; eğitim kurumlarında en az bir yıl yöneticilik yapanlar C tipi, eğitim kurumlarında en az iki yıl yöneticilik yapanlar B tipi, eğitim kurumlarında en az üç yıl yöneticilik yapanlar ise A tipi eğitim kurumlarına atanabilirler.

Atama yetkisi bakanlıkta olanlar: bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumları, rehberlik ve araştırma merkezleri, bilim sanat merkezleri, öğretmen evi ve akşam sanat okulları, turizm eğitim merkezleri, anadolu statüsündeki her türlü liseler, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor, sağlık meslek, tarım meslek, adalet meslek liseleri, yatılı ilköğretim bölge okulları ile eğitim kampüsü müdürleri, atama yetkisi valiliklerde olanlar ise bu kurumlar dahil tüm kurumların diğer yöneticileri (müdür başyardımcıları, müdür yardımcıları) ile diğer tüm eğitim kurumlarının müdürlükleri (resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070413-6.htm, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Yönetmeliğin bu bölümüne kadar olan maddeler daha önceki yönetmeliklerle benzerlik göstermektedir.

Buna rağmen; bu yönetmelik eğitim camiasında en çok tartışmalara yol açmış yönetmeliktir. Çünkü atama sistemi tamamen atama yetkisi valiliklerde olan kurumlar için valiliklerin, atama yetkisi bakanlıkta olan kurumlar için ise bakanlığın takdirine bağlı olarak belirlenmiş, duyuru sistemi kaldırılarak tüm adayların bilgi sahibi olması adeta engellenmiştir.

Bu yönetmeliğin en önemli maddesi olan okul müdürü ataması için valiliğe bağlı okullarda ilçe milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valiliklerce atama yapılırken, bakanlığa bağlı okullar için valiliğin teklifi üzerine bakanlıkça atama yapılmaktadır.

Bu atama sistemi ilk kez karşılaşılan ve valilikler ile bakanlığa sınırsız yetki veren bir atama sistemi olup akademik çevrelerde de dâhil olmak üzere büyük bir tartışma yaratmıştır. 2007 yönetici atama yönetmeliği nedeniyle sendikalar tarafından yönetmeliğin yayımlandığı ilk günden itibaren davalar açılmış ve Danıştay 2.Dairesi 2007/1114 Esas No dosyaya ilişkin olarak;yürütmenin durdurulmasına ilişkin istemin davalının birinci savunması almadan kabulüne, savunmadan sonra yeni bir karar verilmesine, bu kararın tebliğinin de 2577 sayılı Kanuna göre memur eliyle yaptırılmasına, oybirliğiyle 30.4.2007 tarihinde karar vermiştir.

Yönetmelik 13.4.2007 tarihinde yayınlanmış ve 30.4.2007 tarihinde yargı tarafından durdurulmuştur (Ek-2). Yürürlüğü durdurulan maddeler ile ilgili işlem tesis ettirilmemesi gerektiği bakanlık personel genel müdürlüğünün 11/5/2007 tarih ve 2007/41 sayılı genelgesi ile duyurulmuştur (<http://www.memurlar.net/common/news/documents/98185/meb-2007-41.pdf> Erişim Tarihi: 10.9.2017).

13.4.2007 tarihli yönetmelikten sonra doğrudan bakanlığa bağlı kurumlarda boş bulunan 707 kadroya yönetici ataması yapıldığı, atama yetkisi valiliklerde bulunan eğitim kurumlara ise; 13.4.2007-30.4.2007 tarihleri arasında 8.870, 30.04.2007 ile yargı kararının bakanlık teşkilatına duyurulduğu 11.5.2007 tarihleri arasında ise, 4.893 yönetici atamasının bu yönetmeliğe göre yapıldığı belirtilmektedir (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-0015c.pdf>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Yönetmeliğin yürütmesinin durdurulması atama sürecini durdurmuş fakat durdurma kararına ve bakanlığa tebliğine kadar olan sürede yapılan atamalar geri alınmamıştır.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN) tarafından Milli Eğitim Bakanlığına atamaların da geri alınması için başvuru yapılmış, yapılan başvuruya bakanlıkça olumsuz cevap verilmesi üzerine açılan dava bakanlık aleyhine sonuçlanarak atamaların geri alınması gerektiği kararı çıkmıştır. Danıştay 2. Dairesinin 2007/2076 EsasNo'lu kararı gereği 13.4.2007 tarihli yönetmeliğe göre yapılan tüm atamalar 2007/75 sayılı genelge ile geri alınmıştır (https://www.turkegitimsen.org.tr/1duyurupdf/meb_genelge_2007_75.pdf Erişim Tarihi 11.8.2017).

3.4.4. 24.4.2008 Tarihli Yönetmelik

Yargı kararı ve bakanlığın genelgeleri sonrasında 24.4.2008 tarihli Resmi Gazete'de Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği yayımlanmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/04/20080424.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/04/20080424.htm>, Erişim Tarihi: 11.8.2017).

Yönetmelikte amaç, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek şeklinde belirlenmiştir.

Yönetmeliğin temel ilkelere ilişkin maddeleri ise atamalarda kariyer ve liyakatin esas alınması, norm kadro esaslarının, puan üstünlüğünün dikkate alınması şeklinde düzenlenmiştir.

Yönetim kademeleri daha önceki yönetmeliklerde C tipi Eğitim Kurumu müdürlüğü ile Müdür Başyardımcılığı ikinci kademe olarak görülüp dört kademededen oluşurken bu yönetmelikte kademeler;

- 1.Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
- 2.Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
- 3.Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- 4.Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- 5. Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü,

şeklinde beş kademeye çıkarılmıştır.

Atama yetkisi; önceki yönetmeliklerde bakanlığa doğrudan bağlı kurumlar ile; anadolu, fen ve sosyal Bilimler liselerine atamalar bakanlığa; diğer kurumlara ise valiliklere verilmişken bu yönetmelikte bu ayırım kaldırılarak tüm kurumlara atama yetkisi valiliklere verilmiştir.

Atamada aranacak genel şartlar ise şu şekilde oluşturulmuştur: yükseköğrenim mezunu olmak, halk eğitimi merkezi, öğretmen evi, akşam sanat okulu yöneticiliklerine herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için özel eğitim veya rehber öğretmen, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda muhasebe ya da turizm otelcilik grubu öğretmenliği yapıyor olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanmak istediği kurumunda aylık karşılığı okutabileceği dersinin bulunması, Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması, disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya maaş kesiminden daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak, son yıl sicil notu iyi derecede ve varsa son üç yıllık sicil ortalaması en az iyi derecede olmak, son üç yılda yöneticilik yapmış ise bu süre içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma kapsamı dışındaki eğitim kurumlarına atanacaklar için mevzuata göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletmiş (sağlık veya eş durumu özrüne bağlı olarak), zorunlu hizmeti tamamlamış ya da muaf edilmiş olmak. halk eğitimi merkezi ile öğretmenevi ve akşam sanat okulu yöneticilikleri için herhangi bir alan öğretmeni, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için özel eğitim öğretmeni ya da rehber öğretmen, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda

otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda TTK kararlarına göre atanmak istediği kurumda aylık karşılığı dersi bulunmak, Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine atamalarda öncelikle bu eğitim kurumlarında çalışmış ya da çalışmakta olanların atanması, bu şekilde aday yoksa diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilmesi şeklinde genel şartlar mevcuttur.

Müdürlüğe atama için ayrıca özel şartlar da düzenlenmiştir. eğitim kurumlarında en az bir yıl yöneticilik yapanlar C tipi, eğitim kurumlarında en az iki yıl yöneticilik yapanlar B tipi, eğitim kurumlarında en az üç yıl yöneticilik yapanlar ise A tipi eğitim kurumlarına atanabilirler.

Bu koşullara sahip olan ve atanmak isteyen yönetici adayları, valiliklerin ilan edeceği duyuruya göre azami beş eğitim kurumunu tercih ederler. Atama için puanlar, başvuru üzerine ve yönetmelikte belirtilen yönetici değerlendirme formu ile hesaplanır. Atamalar tercih önceliğine göre puan üstünlüğüne göre yapılacaktır.

Değerlendirme formu üzerinden yapılan puanlama sistemi, bu yönetmeliğin özellikle ödül odaklı bir yönetmelik olduğuna ilişkin eleştirilere yol açmıştır.

Bunun en önemli sebeplerinden birisi de idarenin takdiri ile verilen üç takdir belgesinin puan olarak karşılığı 15 iken, yönetim alanında doktora eğitimine 8 puan verilmesi gibi çelişkili durumlardır. Aynı şekilde 15 puan alan bir kişinin aldığı 15 puana yetişmek için asaleten okul müdürü olarak çalışan bir kişinin (her yılı 1,3 olduğundan) en az 12 yıl asaleten müdürlük yapmış olması gerekmektedir.

Yine aynı (15 puana) puana erişmek için öğretmen olarak tam 150 yıl görev yapmış olmak gerekmektedir.

Tablo 3.2.Verilen Ödüllerle İlgili Veriler

Tarih Aralığı	Verilen Teşekkür+Takdir Belgesi Sayısı
24.4.2008-15.8.2008	65.168
24.4.2007-15.8.2007	47.360

Kaynak:<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-4650c.pdf>, Erişim Tarihi: 10.9.2017.

Ödüllerin ön plana çıktığı bu yönetmelik sonrası Türkiye genelinde dağıtılan ödüllerde artış olduğu da gözlenmiştir (Tablo 3.2).

Bir başka eleştiri konusu da vekâleten yapılan görevlere puan verilmesi ve asaleten yapılan görevlerin puanlarına çok yakın olması noktasında olmuştur. Bu konudaki eleştirilerin en büyük kaynağı da 2005'ten bu yönetmeliğin yayınlanmasına kadar yönetmelik değişiklikleri ve yargı kararları nedeniyle asaleten atama yapılamaması ve vekâleten görevlendirmelerin de hiçbir kıstas olmaksızın idarenin takdirine göre yapılması noktasındadır.

Bu yönetmelikle ilgili çıkan yargı kararında da özellikle vekâleten yapılan görevlere puan verilmesinin daha doğrusu asaleten görevlere eş değer sayılacak şekilde puan verilmesinin hukuka aykırı olduğu yönündedir.

Bu durum; Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (EĞİTİM-İŞ) tarafından açılan ve Danıştay İkinci Dairesinde 2008/3799 Esas No ile görülen davanın kararında;

Yönetmelik ekinde yer alan ve atamaya esas olacak değerlendirme formunda yöneticilikte “vekâleten ve görevlendirme” şeklinde geçirilen sürelerle verilen puanlar ile, “asaleten” yöneticilikte geçen sürelerle verilen puanlar arasında çok az fark olmasının, vekâlet veya görevlendirmeyi, hem müdür olarak atanmada hem de yöneticilerin görev yerlerini değiştirmelerinde, diğer kişilerin önüne geçirecek şekilde ve vekâleten/görevlendirme müessesini teşvik edecek anlamda kullanmaya müsait kıldığından; vekâleten ve görevlendirme sürelerine verilen puanlar ile asaleten atanlara verilen puanlar arasındaki puan farkının az tutulmuş olması nedeniyle hukuka uygun olmadığına, yine aynı formdaki öğretmenlikte geçen sürelerle her yıl için (0,1) puan verilmesinin, yönetici belirlemede meslekteki kıdem ve deneyimin Form'un diğer kalemlerinde yer alan kıstaslar ile onlara verilen puanlarla karşılaştırıldığında davalının mesleki deneyimi ihmal edecek seviyeye indirdiği anlaşılmaktadır. Form'da yer alan kalemler bir arada ele alındığında, bir teşekkür belgesine verilen puanın 30 yıllık mesleki deneyimle eş değer hale getirilmesi de; ölçme ve değerlendirmenin yönetmelikte de belirtilen amaç ile eğitim yöneticiliğinde esas alınması gereken kariyer ve liyakat ilkelerine de aykırı düzenleme yapıldığını göstermektedir. Bu nedenle dava konusu yönetmelik ekindeki formun bu haliyle yukarıda belirtilen hususlarda göz önüne alındığında hukuka uygunluğundan söz edilemez niteliktedir. Gerekçeleri ile form dışında yönetmelikte yer alan bazı maddelerin de yürütmesini durdurmuştur (Ek-2)

Bu karardan sonra yönetici atamalarına ilişkin yönetmelik bir kez daha yargı tarafından durdurulmuştur.

24.4.2008 tarihli Yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formunda 08.08.2008 tarihinde değişikliğe gidilerek sadece 24.4.2008 tarihli yönetmelik ekinde yer alan değerlendirme formunda bulunan “Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Takdir Belgesi İçin” ifadesindeki “Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan” ibaresi kaldırılmaktadır.

Mahkeme kararları gereği bu yönetmelik de genel anlamda uygulama imkânı bulamamış, bu yönetmeliğin mahkeme tarafından durdurulan maddelerine göre atanan yöneticiler görevden alınmışlardır.

Mahkeme kararları sonrasında yönetmeliğin en tartışmalı noktası olan yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme forumunda 15.10.2008 tarih ve 27025 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik yapılmasına ilişkin yönetmelikle değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikle sadece atamaya yetkili amir (vali, bakan) tarafından verilen takdir ve teşekkür belgelerinin kabul edilmesi ayrıca vekâleten/görevlendirme ile yöneticilik yapanların asaleten yöneticilik yapanlarla arasındaki puan farkı asaleten görev yapanlar lehine değiştirilse de aradaki fark çok açılmamış, küçük bir değişiklik yapılmıştır.

Bu değişikliğin ardından Bakanlık 31.10.2008 tarih ve 2008/74 sayılı genelge ile atamaların tekrar başlatılmasını istemiştir. Ancak bu değerlendirme formunda da dava edilmiş ve Danıştay’ın 2008/7402 Esas No’lu kararı ile vekâleten/görevlendirme yönetici olarak geçirilen süreler form üzerinde verilen puanların yürütmesini durdurmuştur.

Bakanlık da bu karar üzerine 15.4.2009 tarih ve 2009/36 sayılı genelge ile atamaları tamamen durdurmuş, yapılan atamalarında yargı kararları çerçevesinde tekrar değerlendirilip bu değerlendirmeye göre atamaların yenilenmesini istemiştir.

Bu dönemde birçok il ve ilçede ödüllerle ilgili tepkiye yol açacak haberler basında yer almış, yönetmelikte özellikle ödüllerin bu kadar belirleyici olması tutulması tartışmalara yol açmıştır.

3.4.5. 13.8.2009 Tarihli Yönetmelik

Bakanlık açıklamasında da ifade edildiği üzere 2004-2009 yılları arasında istikrarlı bir atama süreci yaşanmamış, çıkarılan yönetmelikler sendikaların başvuruları üzerine

yargı tarafından, hukuka aykırılık, kariyer, liyakat, hizmetin gereği ve kamu yararının gözetilmemesi gibi gerekçelerle iptal edilmiştir. 2009 yılında MEB tarafından yönetmelik için yeniden çalışmalar başlatılmıştır.

2004 yılından itibaren yönetici ataması yapılamayan ve her defasında yargıdan dönen Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atanmasına İlişkin Yönetmelik yeniden düzenlenerek 13.8.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090813-2.htm>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Yönetmeliğin hedefi; “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecek personelin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları” açıklamaktır.

Yönetmelikte yer alan temel ilkeler; atamalarda, kariyer ve liyakatin esaslanması, norm kadro esasları göz önünde bulundurulması ve puan üstünlüğü dikkate alınması şeklindedir.

Yönetim kademeleri 24.4.2008 tarihli yönetmelikte olduğu gibi;

1. Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
2. Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
3. Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
4. Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
5. Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü. şeklinde beş kademe olarak belirlenmiştir.

Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranacak genel şartlar; yükseköğretim mezunu olmak, okul öncesi eğitim kurumları için okul öncesi veya çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum müdürlükleri için atölye, laboratuvar ya da meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak, halk eğitimi merkezi ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticilikleri için herhangi bir alan öğretmeni olmak, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticiliklerine atanacaklarda ise TTK Kararlarına atanacağı okul ya da kurumda aylık karşılığında okutabileceği dersinin bulunması, MEB’de en az üç yıl öğretmen olarak görev yapmış

olmak, varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması olumlu olmak, yöneticilik görevi son üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, bu yükümlülükten muaf tutulmuş ya da sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak bu yükümlülüğü ertelenmiş olmak, varsa atanacağı görev için öngörülen seçme sınavında başarılı olmak. Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, bilim sanat merkezleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile her türdeki Anadolu liseleri yöneticiliklerine bu eğitim kurumları her biri kendi içinde olmak üzere, ilgili mevzuatına göre seçilerek öğretmen olarak atanıp, görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilecek nitelikte olmak, Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, bilim sanat merkezleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile her türdeki Anadolu liseleri yöneticiliklerine belirtilen şartlarda aday bulunamaması halinde diğer eğitim kurumlarına ilişkin şartları taşıyan adaylar arasından da atama yapılabilmesi şeklinde belirlenmiştir.

Müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise; C tipi eğitim kurumları için; en az bir yıl eğitim kurumu yöneticiliği, B tipi eğitim kurumları için; en az iki yıl eğitim kurumu yöneticiliği, A tipi eğitim kurumları için; en az üç yıl eğitim kurumu yöneticiliği yapmış olmaktır.

Bu yönetmeliğe göre eğitim kurumlarına müdür ve müdür yardımcısı olarak atanacaklar için seçme sınavı öngörülmektedir. Bu durum sendikaların da ortak talebi olduğu gibi yargı kararlarında da imtihan gibi objektif kriterlerin öngörülmesi yönündeki vurguları da etkili olmuştur. Böylece eğitim kurumu müdürlüğü için 1998 yönetmeliğinde yer alan ve 2006'da etkisi olmayacak şekilde konulup hiç uygulanamayan merkezi seçme sınavı bir kez daha geri gelmiş ve imtihandan 60 ve üzeri puan alanların başarılı sayılması yönetmelikte yer almıştır.

Yönetmeliğe göre atama yetkisi 24.4.2008 yönetmeliğinde de olduğu gibi tüm kurumlar için valiliklere bırakılmıştır. Atamalara ilişkin hükümler ise; seçme sınavı sonuçları açıklandıktan sonra yapılacak duyuru üzerine adaylar 10 eğitim kurumu tercih edebileceklerdir.

Tercihlerden sonra yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formundan elde edilen puna ile imtihandan alınan puanın toplanması sonucunda oluşacak atamaya esas puana göre puan üstünlüğüne göre atamalar gerçekleştirilecektir.

Yönetmelikte yer alan en önemli maddelerden birisi de ilk kez okul müdürlerine zorunlu yer değiştirme getirilmesidir. Okul/kurum müdürlerinden görev yaptıkları eğitim kurumunda en az beş yıllık çalışma süresini tamamlamış olanların görev yerleri, il içerisinde aynı ya da daha üst tipteki eğitim kurumları olacak şekilde tercihleri de dikkate alınmak suretiyle bu yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu oluşacak puan üstünlüğüne göre değiştirilmesi yönetmelikte yer almıştır.

Bu yönetmelikte yer alan ve daha önce bulunmayan önemli bir madde de yöneticilerin iller arası yer değiştirmelerine olanak vermesi idi. Yönetmelikte yer alan maddeye göre; bulunduğu ilde en az üç yıl yöneticilik yapmış olanlar görev yaptıkları yönetim kademesine iller arası yer değiştirme isteyebilmeleri düzenlenmiştir. Bu madde de çok önemsense de bu madde hiçbir atama döneminde uygulanamamıştır.

Atamalarda etkisi olacak yönetmelik eki yönetici değerlendirme formunda yer alan puanlamaların 24.4.2008 yönetmeliğine yapılan eleştirileri de göz önüne alarak düzenlendiği görülmektedir. Ödüllere verilen puanlar bir nebze düşürülürken yöneticilik kademine ilişkin puanlarda artış söz konusudur.

Yönetmeliğin yayımlanmasının ardından gelen ilk eleştiri; 24.4.2008 tarihli yönetmelikte yer aldığı için Danıştay tarafından durdurulan vekâleten/görevlendirme şeklinde yapılan yöneticiliklere puan verilmesine olmuştur.

Bu konuda yargı kararı ve tepkiler olmasına rağmen yönetmelikte yer alması eğitim camiasında yargı tarafından yeniden iptal edileceği ve atama sürecinin yeniden kaotik bir duruma gireceği kaygısını yaratmıştır.

3.4.5.1. 29.08.2009 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

Yapılan eleştiri ve tepkileri göz önüne alan bakanlık yönetmeliğin sadece yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formunu değiştirmiş ve bu değişiklik 29.08.2009 tarih ve 27334 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yapılan değişiklik vekâleten/görevlendirme ile yapılan görevlere verilen puanların kaldırılması ile sınırlı

kalmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090829-3.htm>), Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.4.5.2. 10.9.2009 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

MEB 29.8.2009 tarihli değişikliği yaparken yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formunda yer alan; Yöneticilikte Asaleten/Vekâleten/Geçici Görevlendirme Olarak Geçen Süreler ile Aylıksız İzinli ve Özel Öğretim Okullarında Öğretmenlikte Geçen Süreler Hariç Olmak Üzere Öğretmenlikte Geçen Her Yıl İçin şeklindeki cümleyi değiştirmemiştir.

29.8.2009'da yapılan değişiklik sonrası bu hükmün uygulanması mümkün olmadığından yönetici değerlendirme formuna olumsuz etki eden bir durum ortaya çıkmış ve bu konuda yapılan uyarılar neticesinde 10.9.2009 tarih ve 27345 sayılı Resmi Gazetede bir değişiklik yayımlanarak yönetici değerlendirme formundaki bu bölüm; "Yöneticilikte Asaleten Geçen Süreler ile Aylıksız İzinli ve Özel Öğretim Okullarında Öğretmenlikte Geçen Süreler Hariç Olmak Üzere Öğretmenlikte Geçen Her Yıl İçin" şeklinde değiştirilmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/09/20090910-3.htm>, Erişim Tarihi: 14.9.2017).

13.08.2009 tarihli yönetmelik sendikaların da görüşleri doğrultusunda hazırlandığından sendikalar tarafından genel bir dava açılmamış atama sürecini etkileyecek bir yargı süreci ile karşılaşılmamıştır. Açılan davalar genellikle disiplin cezalarından puan düşülmesi, iki yıl üst üste olumlu sicil alamayanların atanamaması ve zorunlu yer değiştirme maddeleri gibi bazı ayrıntılarla sınırlı kalmıştır.

Yönetmeliğin yayımlanmasının ardından eğitim kurumlarına müdür yardımcılığı imtihanı 31.10.2009'da, müdürlük imtihanı ise 01.11.2009 tarihinde düzenlenmiştir.

Bu imtihanlarla ilgili TBMM'ye verilen soru önergesine cevaben yazılan Strateji Geliştirme Başkanlığının 09.3.2010 tarih 1641 sayılı yazılarında 01.11.2009 tarihinde düzenlenen eğitim kurumu müdürlük imtihanına 40.219 kişinin katıldığı bunlardan 21.391 kişinin 60 puan üstünde alarak başarılı oldukları belirtilmektedir (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-12315c.pdf>, Erişim Tarihi: 01.9.2017).

Milli Eğitim Bakanlığı 2009 İç Denetim Faaliyet Raporu incelendiğinde;

Eğitim kurumları ve okullardaki yöneticilik görevleri için sürekli değişiklikler yapılan, bazen ise hiç uygulanmadan yürürlükten kaldırılan, sürekli müdahaleler yapılan

yönetmelik düzenlemeleri söz konusu olup süreklilik bulunan oturmuş bir düzenleme bulunmadığından kurumların yaklaşık olarak yüzde 50'sinde vekil ya da görevlendirme yöneticiler görev yaptığı tespiti yer almaktadır.

Türkiye genelindeki eğitim kurumu sayısı 32.785'dir. Bu kurumlardan 26.635 adedinde müdürlük normu vardır. Bu kadronun 13.708'ininde asil müdür görev yapmakta ve ülke genelinde asil müdür oranı yaklaşık yüzde 50'dir. Bu oran illere göre farklılıklar göstermekte olup asil yönetici oranı yüzde 5 olan Şırnak asil yöneticinin en az bulunduğu il iken, Erzincan yüzde 86'lık oranla asil eğitim yöneticinin en fazla olduğu ildir. Üç büyük şehirde ise oranların; Ankara yüzde 65, İstanbul ve İzmir'de ise yüzde 59 şeklinde olduğu yer almaktadır (MEB 2009 İç Denetim Raporu).

2009'da yapılan sınavlar sonrasında MEB 05.01.2010 tarihinde MEB, Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Kılavuzu yayımlayarak atama sürecini başlatmıştır (<http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/y%C3%B6netici%20atama.2010%20KILAVUZU.pdf>, Erişim Tarihi: 10.8.2017).

Kılavuzda yer alan takvime göre müdür atama süreci 28.01.2010 tarihinde tamamlanması gerekmektedir. Bu takvime birçok valilik uyararak atamaları gerçekleştirmişler ve böylece yıllar sonra ilk kez asaleten atamalar yapılmıştır.

3.4.5.3. 15.5.2010 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

15.5.2010 tarih ve 27582 sayılı resmi gazetede yayımlanan yönetmelik değişikliği uygulamaya konmuştur. Bu düzenlemeyle birlikte anadolu liselerine gerçekleştirilen atama işlemlerinde anadolu lisesi statüsündeki öğretmenleri tercihte öncelik sağlanmasına son verilmektedir. Anadolu lisesine idareci olarak ataması yapılacak farklı türdeki lise öğretmenleri aynı eşit olarak değerlendirilmektedir.

Özellikle anadolu lisesi öğretmenleri arasından imtihan kazanan ya da başvuru yapan sayısı sınırlı olduğu ve tüm liselerin anadolu statülü liseye dönüştürülmesi çalışmalarını başladığından böyle bir değişiklik beklenmekteydi.

Bu değişiklikte anadolu liselerinde bu kurumda çalışmakta ya da çalışmış olan öğretmenlerin önceliği kaldırılırken fen ve sosyal bilimler liselerinde öncelik devam etmektedir. Yani fen ve sosyal bilimler liselerine yönetici olmak isteyen bir genel lise öğretmeni ile fen lisesi öğretmeni başvurduğunda öncelik fen ve sosyal bilimler lisesi öğretmenin olmaktadır. Ayrıca, yüksek öğrenim görmüş olmak yüksek öğrenim

bitirmiş olmak olarak değişmiş, bu yönetmelikle öğretmenlikte en az 3 yıl kıdem süresi zorunluluğuna yöneticilik görevinde eklenmiş, yöneticilikte geçen süre dahil üç yıl olarak düzenlenmiştir. Anadolu imam hatip liselerine meslek dersi öğretmenlerinin atanabilmesi şeklinde müdür atamalarına etkili olacak bazı değişiklikler yapılmıştır.

MEB; bu değişiklikten sonra yeniden sınavlı sisteme geçip sınav 02.10.2011 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumu müdürlük sınavı düzenlemiştir.

3.4.5.4. 09.8.2011 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

Yönetmelikte 09.8.2011’de düzenlemeye gidilerek “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.

Değişikliğe göre genel şartlarda; başvuru yapılacak kuruma TTK kararlarına göre alanına göre öğretmen olarak atanabilecek bir alanda öğretmen olmak, şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Bu fıkra ile özellikle sadece meslek dersi öğretmenlerinin müdür olarak atanabildikleri Meslek Liselerine; Fizik, Kimya, Biyoloji, Türk Dili ve Edebiyatı, Matematik, Tarih, Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, İngilizce, Müzik, Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar, gibi branş öğretmenleri de atanabilecekler fakat Türk Dili ve Edebiyatı, Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik, Coğrafya öğretmenleri ilköğretimde maaş karşılığı derse girebildikleri halde yönetici olarak atanamayacaklardır. Böylece Meslek liselerinde neredeyse tüm kültür dersi öğretmenlerine atanabilme hakkı getirilirken, Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı, Coğrafya, dersi öğretmenlerine ilköğretime atanmalarına kısıtlama getirilmiştir.

Yine değişiklikle 657 sayılı yasanın 6111 sayılı yasa ile değiştirilerek sicil notunun kaldırılmasının yönetmeliğe işlenmesine ilişkin düzenlemeye gidilmiştir.

Yine yapılan düzenleme ile; eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenlerde başvuru tarihi itibariyle eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında görev yapıyor olmaları şartı getirilerek il/ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki şube müdürlerinin okul müdürlüğüne geçişlerine ilişkin mevzuat açığı kapatılmıştır.

Ayrıca; seçme sınavlarının 100 tam puan üzerinden değerlendirileceği, bu sınavlarda başarılı sayılmak için baraj puanın 70 olduğu hüküm altına alınmış böylece puan 60’dan 70’e çıkarılmıştır.

Başvuruda tercih edilecek kurum sayısı 10 'dan 25'e çıkarılmış, yönetmelik eki yönetici değerlendirme formunda da düzenleme yapılmış özellikle eğitim bölümündeki puanlar arttırılmıştır.

Buna göre yönetim alanındaki yüksek lisans puanı 5'ten 8'e, diğer alanlardaki yüksek lisans puanı 3'ten 4'e, yönetim alanında doktora puanı 8'den 12'ye, diğer alanlardaki doktora puanı 5'ten 8'e çıkarılmıştır.

Ödüller değerlendirme olarak yine yer almış fakat 6111 sayılı kanunla değişen ödül sistemi Teşekkür ve Takdir Belgesinin kaldırılması, Başarı ve Üstün Başarı Belgelerinin işlenmesi şeklinde düzenlenmiştir. Ödüllerle ilgili olarak ayrıca sadece birinden puan alınabilmesi getirilmiştir.

Ayrıca yöneticilik görevlerinde geçirilen sürelerin puanlarında yarı yarıya düşüş olduğu görülmektedir.

3.4.5.5. 21.7.2012 Tarihli Yönetmelik Değişikliği

Yapılan değişiklik Resmi Gazete'nin 21.7.2012 tarih ve 28360 sayısında yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Yapılan değişikliğin 6287 sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun yönetmeliğe uyarlanmasından ibaret olduğu yani kamuoyunda 4+4+4 sistemi şeklinde telaffuz edilen kanun değişikliğinin, İlköğretim Okulları yerine İlköğretim Kurumları, İlkokul ve Ortaokulların yönetmeliğe işlenmesinden ibarettir.

13.8.2009 tarihli yönetmelikte bu ve daha önce yapılan değişikliklere rağmen yönetici atamalarında istikrarın yeniden inşası, yargıya taşınmaması, kamuoyu nezdinde kabul edilebilir olması açısından yararlı sonuçları olmuş yıllarca vekâleten yürütülen eğitim yöneticiliği görevlerine asaleten atamalar yapılmıştır.

3.4.6. 28.02.2013 Tarihli Yönetmelik

28573 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" ile 27318 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliği"nin uygulamasına son verilmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130228-12.htm>, Erişim Tarihi: 05.8.2017).

Böylece daha önce gündeme gelen sözlü imtihan mekanizması yeniden gündeme gelecek ve bundan sonraki yönetmeliklerin özellikle okul müdürlüğü için sözlü imtihana dayalı olduğu görülecektir.

Bu Yönetmeliğin gayesi; okul idareciliğini ikinci görev şeklinde ifa edeceklerin seçilmesi, görev değişikliği, tayini ile ilgili kuralları ortaya koymaktır.

Bu yönetmelikte atanmak için değil yazılı imtihana başvuru için şartlar öngörülmüş. Bu şartlar yönetmelikte;

Yönetici adaylarında; yükseköğrenim mezunu olmak, öğretmen olmak, atanmak için başvurulacak eğitim kurumuna alanına göre öğretmen olarak atanabilme ya da atanacağı kurumda aylık karşılığı okutabileceği dersin bulunması, yönetmeliğe göre yapılacak yazılı sınavda başarılı olmak, yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlüğe atanacaklar için en az beş yıl, müdür yardımcılığına atanacaklar için en az üç yıl öğretmen kadrosunda çalışmış olmak, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevine son verilmemiş olmak şeklinde belirlenmiştir.

Bu yönetmelikte daha önce karşılaşılan kurum tipi uygulamasının olmadığı görülürken, yönetim kademeleri de yer almamaktadır. Hatta müdür başyardımcılığı yönetmeliğin tanımından çıkarılması yeni bir tartışma konusu olarak yerini almıştır.

Ayrıca eğitim kurumu yöneticiliği sınavının, yazılı ve sözlü aşamalardan oluşacağı, sınavın Bakanlık Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce merkezi sistemle yapılacağı, 100 tam puan üzerinden değerlendirme yapıp 70 ve üstü puan alanların başarılı sayılacağı yönetmelikte yer almıştır. Sözlü sınav için de baraj 70 olarak belirlenmiştir.

Yine yönetmelikte; valiliklerin, açık bulunan yöneticilik kadrolarını duyuracakları, adayların bu kurumları istedikleri oranda tercih edecekleri yer almaktadır.

Tüm adayların yazılı sınav puanlarının yanı sıra yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formundaki kriterelere göre hesaplanan puanları duyurulacak, her boş eğitim kurumu yöneticiliği için yazılı sınav puan üstünlüğüne göre ilk altı aday sözlü sınava çağrılacak. Yazılı sınavdan alınan puanın %50'si, sözlü sınavdan alınan puanın %30'u, yönetici değerlendirme formuna göre hesaplanan puanın %20'sinden oluşan puanlamaya göre puanı en yüksek üç aday valilik makamına teklif edilecek ve valilik makamı bunlar arasından uygun gördüğünü atayacaktır.

Yine yönetmelikte yer alan geçici maddeye göre daha önce kullanılmayan 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde yapılan yönetici seçme sınavında başarılı olanların aldıkları puanlar, yapılacak ilk yazılı sınava kadar, bu yönetmelik hükümlerine göre yapılacak sözlü sınava katılabilmek için yazılı sınav puanı olarak kabul edilecektir.

Bu yönetmelikle beraber kurum tipi ile yönetim kademelerinin kaldırılmasının yanı sıra daha önce örneğin Türk Dili Edebiyatı, Coğrafya, Tarih, Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, ... öğretmenleri sadece ortaöğretim kurumlarına (liselere) atanmaları mümkün iken bu yönetmeliğe göre ilköğretilere de atanmaları mümkün olabilmektedir. Yani atanmak istenen kurumda TTBK'ye göre maaş karşılığı dersinin bulunması yeterli şart olarak düzenlenmiştir. A tipi eğitim kurumlarının müdürlüğü içindaha önce en az üç yıl yöneticilik şartı getirilmişken bu düzenlemede beş yıl öğretmenlik yapmak şeklinde düzenlenmiştir.

Yönetmelikte boş olan kadroların tamamının duyurulup duyurulmayacağı yer almazken yazılı sınavda başarılı olup başvuru yapmak isteyenler duyuru listesini inceledikten sonra tercih formlarına duyurulan okullardan hangilerini tercih ettiklerini belirteceklerdir.

Böylece belirleyici olan sözlü sınav olacaktır. Yönetmelik eki değerlendirme formunun yani liyakate ilişkin bilgi ve belgelerin hiçbir anlamı kalmamaktadır. Çünkü; yazılı sınav 100 puan, sözlü sınav 100 puan olarak değerlendirilirken, değerlendirme formundan alınabilecek puanın 100 puana ulaşması mümkün olmamaktadır.

Yönetmelik ekindeki Değerlendirme Formuna göre;

- Lisans eğitiminin her bir yılı 1 puan yani 4 yılda 4 puan,
- Doktora eğitimi yönetim alanında ise 10 puan,
- Aday 6 seminer belgesine sahip ise toplam 3 puan,
- Başarı Belgesi için 1 puan,
- Üstün Başarı Belgesi için 4 Puan,
- Başöğretmenlik ünvanına sahip olanlara 5 puan,
- Öğretmenlikteki her kıdem yılı için 0,48 Puan,
- Müdür yardımcılığında her kıdem yılı için 0,72 Puan,
- Müdür başyardımcılığında her kıdem yılı için 0,96 Puan,

Şeklinde değerlendirilmektedir.

Bu yönetmeliğe göre de tüm kurumlara atama yetkisi valiliklerde olup sistem daha çok üniversitelere rektör atamalarını çağrıştırmaktadır. Burada rektörlükle ilgili en önemli farklardan birisi rektörlükte 6 adayın seçimle belirlenmesi diğeri ise rektörlükte tek makam için aday olunması. İşte bu husus yönetmeliği uygulanamaz hale sokmuştur. Çünkü atanabilecek ve tercih edilebilecek kurum sayısında sınırlama getirilmemiştir. Bir aday istediği kadar kurumu tercih edebilecektir. Böyle olunca da valiliğe sunulacak isimler birçok kurum için aynı kişiler olacağından atama sistemi kilitlenecektir. Yazılı, sözlü ve yönetmelik eki değerlendirme formu puanlarından oluşan puan belirlendikten sonra en yüksek puana sahip 3 aday valilik makamına sunulacaktır. İl genelinden en yüksek puana sahip üç aday tercih yaptıkları tüm kurumlarda en yüksek puana sahip üç aday olacağından birçok kurum için bu üç aday teklif edilecek ve sadece 3 kuruma atama yapılabilecektir.

İşte bu teknik sorun nedeniyle bu yönetmelik hiç uygulanamamıştır. Uygulama yapmak için duyuruya çıkan ilk Rize valiliği olmuş fakat o da uygulayamamıştır.

Sonuç olarak bu yönetmeliğe göre yönetici ataması yapılamamış ve yönetmelik 04.8.2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yeni yönetmelikle yürürlükten kalkmıştır.

3.4.7. 04.8.2013 Tarihli Yönetmelik

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği 04.8.2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130804-11.htm>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

Bu yönetmelikte, müdürlük için kurum tipi uygulaması ya da yönetim kademeleri olmamakla beraber bu yönetmelikle yürürlükten kaldırılan 28.02.2013 tarihli ve 28573 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde yer alan 5 yıl öğretmenlik şartı okul müdürlüğü için müdür başyardımcılığında veya müdür yardımcılığı/müdür yetkili öğretmenlikte en az bir yıl görev yapmış olmak şeklinde değiştirilerek en az bir yıl yöneticilik şartı konulmuştur.

Bu yönetmelikte de önceki yönetmelikte olduğu gibi yöneticilik için yazılı ve mülakattan oluşan imtihan yapılacağı ve değerlendirmenin yüz tam puan üzerinden

yapılarak 70 ve üstü puan alanların başarılı kabul edileceği belirtilmektedir. Tayin yapılırken yazılı imtihanın yüzde yetmiş ile sözlü imtihanın yüzde otuzu ve değerlendirme formundaki diğer puanlar toplanmak suretiyle tayin için gereken puan tespit edilecektir.

04.8.2013 tarihli yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formuna bakıldığında bu yönetmelikle yürürlükten kalkan 28.02.2013 tarihli yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formu arasında büyük bir fark olmadığı görülmekte, yürürlükten kalkan yönetmelikte yer alan yönetici değerlendirme formunda müdürlük görevi için puan bulunmazken bu yönetmelikte her yıl için 0,96 puan verilmektedir.

Yönetmeliğe geçici madde eklenmiş ve daha önceki yönetmeliklere göre 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde gerçekleştirilen yöneticiliğe ilişkin seçme sınavında başarılı olanlardan bu sınavdaki puanlarına göre bir eğitim kurumu yöneticiliğine başvurmadığı için ya da başvurduğu halde atanmamış olanların bu puanları, yeni yönetmeliğe göre yapılacak ilk sınava kadar geçerli olacak ve yapılacak atamalara başvuru için yazılı imtihan sonucu olarak değerlendirilecektir. Yani 1-2 Ekim 2011 tarihlerindeki sınavlarda başarılı olanların kullanamadıkları bu puanlarını kullanmaları düzenlenmiştir.

Atama puanı belirlendikten sonra adaylar en fazla 20 tercih yaparak atama puanı üstünlüğüne göre atanırken, soruşturma sonucunda aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların görevlerine son verilmektedir.

Bu yönetmeliğe göre de gerek ilk atama gerekse yer değiştirmelerde tüm kurumlara atama yetkisi valiliklere verilmektedir.

Bu yönetmeliğe göre atanma şartlarında genel bir değişikliğe gidilmemiş atama sisteminde tüm kurumların yerine 20 kurumun tercih edilmesi, müdürlük için yöneticilik şartı getirilmesi gibi değişiklikler yapılmıştır.

3.4.8. 10.6.2014 Tarihli Yönetmelik

10.6.2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik yürürlüğe girmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140610-7.htm>, Erişim Tarihi: 14.9.2017).

Böylece 04.8.2013 tarihli yönetmelik yürürlükten kalkmıştır. Bu değişikliğe sebep en önemli etkenlerden bir tanesi 14.3.2014 tarihinde yürürlüğe giren Milli Eğitim Temel

Kanunu İle Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 652 sayılı KHK'de yapılan değişiklikler olmuştur. Bu değişikliklerle beraber okul müdürlüğü 4 yıl süre ile görevlendirme yoluyla ikinci görev kapsamında yapılan görev haline dönüştürülmüştür. Böylece mevcut okul müdürlerinden 4 yıllık çalışma süresini dolduranların görevlerine 2013-2014 eğitim öğretim yılı sonu itibarıyla sona ermiştir.

Eğitim yöneticiliğinde atama dönemi böylece sona ermiş görevlendirme dönemi başlamıştır. Bu yönetmeliğin amacı, mevzuata göre ikinci görev olarak kabul edilen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliği görevlerini yürüteceklerin görevlendirilmeleri için gerekli usul ve esasları belirlemektir.

Yönetmelikte iki önemli aşama vardır. Birincisi, mevcut yöneticilerin görev sürelerinin uzatılmasına ilişkin hükümler, diğeri ise ilk kez ya da yeniden yönetici olmak isteyenlerin görevlendirme sürecidir.

652 sayılı KHK'de yapılan düzenleme gereği çıkarılan bu yönetmeliğe göre kanun hükmünde kararnamede de yer aldığı üzere bir kurumda maksimum 8 yıl yöneticilik yapılabilmektedir.

Yönetmelikte yer alan yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar; Yükseköğretim mezunu olmak, bakanlık kadrolarında öğretmen olarak çalışıyor, başvuracağı eğitim kurumuna, alanı itibarıyla öğretmen olarak atanabilme niteliğine sahip olmak, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevine son verilmemiş olmak.

Eğitim Kurumu Müdürlük görevi için aranacak özel şartlar ise; müdürlük görevi yapmış olanlar, en az 2 yıl müdür başyardımcısı olarak görev yapmış olanlar, kurucu müdürlük, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmen olarak en az 3 yıl ya da bu görevlerin toplam süresi 3 yıl olanlar başvurabilirler. Ayrıca, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki şube müdürü veya daha üstü kadrolarda görev yapmış olanlar ile bakanlık kadrolarında öğretmen olarak en az sekiz yıl öğretmenlik yapmış olanlar da başvurabilirler.

Müdürlüğe; görev süresinin uzatılması, ilk defa veya yeniden görevlendirme şeklinde görevlendirmeler yapılmaktadır.

Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar ise, yöneticiliğe yapılacak görevlendirmenin 4 yıllık olduğu, aynı kadroda aynı kurumda en çok sekiz yıl görev yapılabileceği hüküm altına alınırken mevcut yöneticilik kadrolarında 4 ile 8 yıl

aralığında çalışmakta olanların görevlerinin, 8 yılın dolduğu tarih itibarıyla öğretim yılı sonunda sonlandırılacağı, yöneticilik görev süresi uzatılmayanların istemeleri halinde yeniden görevlendirilmek üzere başvuru hakları olduğu fakat bunların en son görev yaptıkları eğitim kurumlarını isteyemeyecekleri, tüm öğrencileri kız olan kurumların müdürlerinin kadın olması gerektiği, 4 yılını yönetmelik yürürlük tarihinde doldurmuş olanlardan o kuruma atanma şartı taşımayanların görevlerinin sona ereceği, bu kurumu yeniden tercih edemeyecekleri, görev sürelerinin bu kurumda uzatılmayacağı, yönetici görevlendirmelerine ilişkin takvimin her yıl bakanlık tarafından belirlenerek elektronik ortamda duyurulacağı, aynı zamanda valiliklere yazı ile bildirileceği düzenlenmiştir.

Bir eğitim kurumunda müdürlük yapmakta iken 4 yıllık görev süresi dolanların görev sürelerinin uzatılması ile ilgili sürecin; görev sürelerinin uzatılmasını isteyen okul müdürlerinin elektronik sistem üzerinden başvuru yapmaları gerektiği, okul müdürlüğünde dört yılı tamamlayanlar ile görev yaptıkları okulda sekiz yılını tamamlayan müdürlerin yönetmelik ekinde yer alan “Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu” üzerinden değerlendireceği, yapılacak değerlendirmenin müdürlük görev süresinin sona ereceği ilgili ders yılının son günü itibarıyla üç ay öncesinden yapılacağı, formun değerlendirilme süreci ile ilgili iş ve işlemlerin, il milli eğitim müdürlüklerinin koordinasyonunda eğitim kurumunun bağlı olduğu ilçe milli eğitim müdürlüklerince yürütülmesi gerektiği düzenlenmektedir.

Müdürlük görevinde 4 yıllık süresi dolan müdürlerden halen görev yapmakta oldukları kurumda devam etmek için sürenin uzatılmasını isteyenlerin görev süreleri, form üzerinden yapılacak değerlendirmede 100 üzerinden en az 75 puan almaları halinde uzatılacaktır.

Müdürlük görev süresini başka bir kurumda uzatılması ise mevcut kurumda uzatılacaklara ilişkin işlemler tamamlandıktan sonra, kadrosu boş olan eğitim kurumları, mevcut kurumda görev süresi uzatılmayan müdürlerin kadroları, görev sürelerinin görev mevcut kurumda uzatılmasını istemeyen müdürlerin kadroları, mevcut kurumda sekiz yıllık müdürlük süresini doldurduğu için yeniden görev alamayacakların kadroları ilan edilir ve form üzerinden 75 ve üzeri puan alanların tercihlerine açılır. Tercihleri de dikkate alınarak il milli eğitim müdürünün valiliğe teklifi üzerine valilik onayı ile görevlendirmeleri gerçekleştirilecektir. Bu görevlendirmede adayların puanlarının eşit çıkması halinde sırasıyla; öğretmenlik hizmet puanına yüksek olan, o da eşit ise

yöneticilik hizmet süresine o da eşit ise öğretmenlik hizmet süresine bakılır ve fazla olan aday görevlendirilir.

Yönetmelik ekinde yer alan “Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formuna” göre değerlendirme yapacak olanlar ve verecekleri puanlar ise; İlçe Milli Eğitim Müdürü 50 puan, İnsan Kaynaklarından Sorumlu İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü 20 Puan, Değerlendirilecek Eğitim Kurumlarından Sorumlu İlçe Milli Eğitim Şube Müdürü 15 Puan, Eğitim Kurumunda En Kıdemli ile Kıdemi En Az Olan Öğretmenlerin Değerlendirmesinin Aritmetik Ortalaması 10 Puan, Öğretmenler Kurulunca Seçilecek İki Öğretmenin Değerlendirmesinin Aritmetik Ortalaması 10 Puan, Okul Aile Birliği Başkanı ve Başkan Yardımcısının Değerlendirmesinin Aritmetik Ortalaması 10 Puan, Öğrenci Meclis Başkanının Değerlendirmesi 10 Puan olarak düzenlenmektedir.

Yönetmelik ilk gündeme geldiğinde öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin okul müdürü belirlemede etkili olacakları bakanlıkça kamuoyu ile paylaşılmış ve demokratik bir yöntem belirlendiği duyurulmuştur. Kamuoyunda öncelikle olumlu tepki alan uygulamanın içeriği belirlendikten sonra bu tepkiler olumsuz dönüşmüştür.

Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin olarak Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 17.6.2014 tarih ve 28892082/10.07/2479897 sayılı bir yazı ile kılavuz yayımlanarak süreç başlatılmıştır (http://ikgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_06/17121642_etmkurumuynetcclergrevlendrmekilavuzuustyazi.pdf, Erişim Tarihi. 15.10.2017).

Form ve değerlendirmede etki puanların bakıldığında ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bulunan ilçe milli eğitim ve şube müdürlerinden oluşan dış paydaşların 60 puana, okul içi paydaşlar olan öğretmen, veli ve öğrencinin değerlendirmelerinin ise toplamda 40 puana sahip oldukları görülmektedir. Bu durumda birçok kurumda okul içi (Öğretmen, veli ve öğrenci) paydaşlardan 40 tam puan aldıkları halde dış paydaşların düşük puan vermeleri nedeniyle toplamda 75 puan alamayıp görev süresi uzatılmayan yöneticiler olduğu gibi, okul içi paydaşlardan 40 puanın sadece 15 puanını alıp dış paydaşlardan 60 puanın tamamını alarak 75 puan barajını aşan yöneticiler de olmuştur.

Bu konuda birçok tartışma yaşanmış ve basına yansıyan rakamlara göre 8bin civarında eğitim kurumu müdürünün görev süresi uzatılmayarak görevlerine son verilmiştir.

İlk defa müdür olacaklar ile daha önce müdürlük yapıp yeniden müdür olarak görev yapmak isteyenlerinle ilgili süreç; müdürlük görev süresinin uzatılması ile ilgili sürecinin tamamlanmasının ardından müdürlük kadrosu boş kalan okullar il milli eğitim müdürlükleri tarafından duyurularak başlayacaktır. Bu süreçte;

- Müdürlük görev süresi uzatılmayanlar,
- Daha önce müdürlük görevinde bulunmuş olanlar
- İle duyurunun yapıldığı tarihten önce müdürlük görevinde hiç bulunmamış olup duyurunun son günü itibarıyla yönetmelikte yer alan eğitim kurumu müdürlüğü için aranan şartlarına sahip olanlar başvurabileceklerdir.

Bunların başvuruları da elektronik sistemde alınacaktır.

Başvuruda bulunanlarla ilgili olarak yönetmelik ekinde yer alan Eğitim Kurumu Müdürlüğüne İlk Defa ve Yeniden Görevlendirileceklere İlişkin Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirmede hesaplanan puanlara bakılacak, oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, boş eğitim kurumu müdürlüğü sayısının üç katı aday (son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar dahil) sözlü sınava çağrılacaktır.

Eğitim Kurumu Müdürlüğüne İlk Defa ve Yeniden Görevlendirileceklere İlişkin Değerlendirme Formunda; diğer alanlarda yüksek lisans için 3 puan, Yönetim alanında yüksek lisans için 5, diğer alanlarda Doktora için 8 puan, Yönetim alanında Doktora için 10 puan verilirken, teşekkür veya başarı belgesi için 1 Puan (en fazla 1 adet), takdir ve üstün başarı belgesi için 2 Puan (En fazla 1 adet), aylıkla ödül için 3 puan, ödül için 5 puan verilmektedir. Burada ödül puanlarının yanı sıra hizmet puanlarında da geçmiş düzenlemelere göre düşüş olduğu görülmektedir.

Adaylar Sözlü sınava alınarak yönetmelik ekinde yer alan Sözlü Sınav Değerlendirme Formuna göre 100 tam puan üzerinden değerlendirilmektedir.

Sözlü sınavda barajı aşan her adayın görevlendirmeye esas puanları;Eğitim Kurumu Müdürlüğüne İlk Defa ve Yeniden Görevlendirileceklere İlişkin Değerlendirme Formuna göre bulunan puanın %50'si ile sözlü sınav sonucunda aldıkları puanının %50'si toplanarak bulunacaktır.

Görevlendirmeye esas puanların ilanından sonra adaylar en çok 10 eğitim kurumu tercih edebilecek ve tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre il milli eğitim müdürünün valiliğe teklifi üzerine valinin onayı ile görevlendirme yapılacaktır.

Daha önceki yönetmeliklerde de yer alan sözlü sınav uygulaması ile ilgili olarak; kayırmaya yönelik eleştiriler bu dönemde de gündeme gelmiştir.

TBMM Genel Kurul tutanaklarında da görüleceği üzere yönetmeliğe göre görev süresi sona eren eğitim kurumu müdürü sayısı yaklaşık 16 bin olup bunlardan yaklaşık 8 bininin görev süresi uzatılmamıştır (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic?P4=22263&P5=H&PAGE1=90&PAGE2=91, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.4.9. Yönetici Yetiştirme, Seçme ve Atamalarına İlişkin Yönetmeliklerde Ön Plana Çıkan Kriterlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yönetici atama sürecindeki etkenleri atamada aranan genel ve özel şartlar ve atamada kullanılan kriterler şeklinde değerlendirmek gerekir.

Kriterler olarak da;

- Öğrenim durumuna verilen puanlar
- Sicil puanlarına verilen değerlendirme puanları
- Hizmet içi eğitime verilen puanlar
- Ödüllere verilen puanlar
- Baş/Uzman Öğretmenlik için verilen puanlar
- İdarenin takdir puanı
- Mesleki kıdeme (yöneticilik ve öğretmenliğe) verilen puanlar
- Disiplin cezalarına verilen olumsuz puanlar olarak sıralanabilir.

Tablolara geçecek olursak;

Tablo 3.3. Yönetmeliklere Göre Yöneticilikte Aranılan Genel Şartlar

Yönetmelik Tarihleri--- > Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Hapis Cezası Almamış Olmak	VAR*	YOK	YOK	YOK	VAR	YOK	YOK	YOK	YOK
Aylıktan Kesmeden daha ağır disiplin cezası almamış olmak	VAR*	YOK	VAR	VAR	YOK	YOK	YOK	VAR	YOK
Aylıktan Kesme veya Daha Ağır disiplin cezası Almamış Olmak	YOK	VAR	VAR	YOK	YOK	YOK	YOK	VAR	YOK
İdari ya da adli soruşturma sonucu idareciliği üzerinden alınmamış olmak	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*	VAR*
Sicil Notu	VAR**	VAR* *	VAR**	VAR* *	VAR**	VAR**	YOK	YOK	YOK
Zorunlu Hizmete Tabi Kurumlar İçin zorunlu Hizmeti Tamamlamış/muaf olmak	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
İmtihan Şartı	VAR***	YOK	VAR***	YOK	YOK	VAR	VAR	VAR	YOK
Hizmet İçi Eğitim	VAR	YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	YOK
Mülakat/Sözlü İmtihan	YOK	VAR	VAR	YOK	YOK	YOK	VAR	VAR	VAR
Açıklama	*: Son 5 yıl içerisinde **:Son 3 yıl En az "İyi" Olmak, ***: Hizmet İçi Eğitim için ve Hizmet İçi Eğitimden	*:Son Üç Yıl, **:Son Yıl İyi Olmak Kaydıyla Son Üç yılın Ortalaması	*:Son Üç Yıl, **:Son Yıl İyi Olmak Kaydıyla Son Üç yılın Ortalaması, ***:İmtihanda başarı sınırı yok	*:Son Üç Yıl, **:Son Yıl İyi Olmak Kaydıyla Son Üç yılın Ortalaması,	*:Son 3 yıl, **:Son yıl olumlu olmak şartıyla son 3 yıl ortalaması 76 olmak	*:Son 3 yıl, **:Son Üç Yıl ortalaması Olumlu Olmak	*:Son 4 yıl,	*:Son 4 yıl,	*:Son 4 yıl,

*****: (1):Aylık karşılığı Ders Bulunmak, (2): Mesleki Okullar İçin Meslek Dersi Öğretmeni Olmak

1998 yılında hapis cezası alanlar yönetici olamazken diğer yıllarda bu şart kaldırılmıştır.

Disiplin cezası alanların yönetici olamamalarına ilişkin düzenlemeler bazı yönetmeliklerde yer almazken bazılarında yer almıştır. Soruşturma sonucu idarecilik görevi üzerinden alınanlara yöneticilik yolu her yönetmelikte kapatılmış fakat genellikle süre sınırlaması getirilmiştir (son 4 yıl gibi).2011 yılında kanun ile kaldırılan sicil notu ile ilgili şart 2011 yılına kadar çıkarılan her yönetmelikte yer almıştır. Zorunlu hizmete

tabi öğretmenlerin sadece bu bölgelerde yönetici olabilmeleri şartı her yönetmelikte yer almıştır.1998 yılında müdür olarak atanabilmek için hizmet içi eğitim şartı bulunmakta iken diğer yıllarda böyle bir şart yoktur. 2004, 2006, 2013, 2014 yıllarında çıkarılan yönetmeliklerde mülakat/sözlü imtihan şartı yer almaktadır.

Tablo 3.4.Yöneticilik (Atipi Okul/Kurum Müdürlüğü) İçin Aranacak Özel Şartlar

Yönetmelik Tarihi	Yöneticilik (Atipi Okul/Kurum Müdürlüğü) İçin Genel Aranacak Özel Şartlar
23.9.1998	-5 Yıl Öğretmenlik yapmış olmak müdürlük için seçme imtihanına girmek için şart ve yeterli.
11.01.2004	-B tipi Eğitim Kurumu Müdürlüğünde en az 2 yıl -Müdür başyardımcılığı ya da C tipi Eğitim Kurumu Müdürlüğünde toplam 3 yıl -Müdür yardımcılığında 4 yıl, -Müdür yardımcılığı; Müdür başyardımcılığı ya da C tipi Eğitim Kurumu Müdürlüğü görevlerinde geçen süre toplamı en az 5 yıl -Şartlarından birine sahip olmak.
04.3.2006	-En az 1 yılı B tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az 4 yıl -Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde en az 5 yıl görev yapmış olmak -Şartlarından birine sahip olmak.
13.4.2007	-Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde en az 3 yıl görev yapmış olmak
24.4.2008	-Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde en az 3 yıl görev yapmış olmak
13.8.2009	-Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde en az 3 yıl görev yapmış olmak
28.02.2013	-Yazılı imtihana girebilmek için en az 5 yıl öğretmenlik yapmış olmak (yöneticilikler dahil)
04.8.2013	-Yazılı imtihana girebilmek için en az 1 yıl müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı ya da müdür yetkili öğretmenlik yapmış olmak.
10.6.2014	-Müdür olarak görev yapmış olmak, -Müdür başyardımcısı olarak en az 1 yıl görev yapmış olmak, -Müdür yetkili öğretmenlik, kurucu müdürlük dahil yöneticilikte toplam en az 3 yıl görev yapmış olmak, -Öğretmenlikte en az 8 yıl görev yapmış olmak -Şartlarından birine sahip olmak

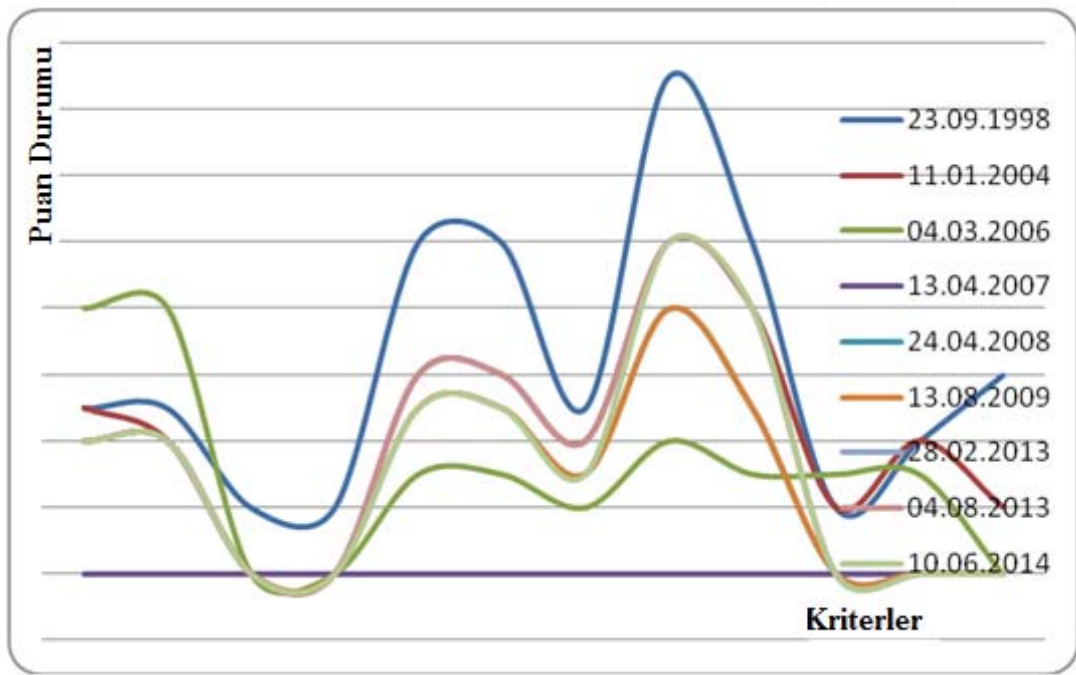
Müdür olarak atanabilmek için; 1998 ve Şubat 2013 yönetmeliklerinde hiç yöneticilik kıdemi olmadan 5 yıl öğretmenlik 2014 yılında ise 8 yıl öğretmenlik yeterli görülmekte iken 2004 ve 2006 yönetmeliklerinde 5 yıla kadar yöneticilik şartı aranmakta, 2007, 2008, 2009 yönetmeliklerinde ise 3 yıla kadar yöneticilik şartının özel şart olarak yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3.5. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Öğrenim Durumu Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri--- >	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Kriterler									
Yüksek Öğrenim İçin (Yönetim Alanı) (her yıl için)		5	2*	0	1	1	1	1	1*
Yüksek Öğrenim İçin Diğer (her yıl için)	5**	4	2*	0	1	1	1	1	1*
Anadolu Öğretmen Lisesi veya Öğretmen Lisesi Mezunu	2			0					
Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğrenim Mezunu	2			0					
TODAİE	10	6	3	0	5	5	6	6	5
Yüksek Lisans (Yönetim alanında)	10	6	3	0	5	5	6	6	5
Yüksek Lisans (Diğer alanlarda)	5	4	2	0	3	3	4	4	3
Doktora (Yönetim alanında)	15	10	4	0	8	8	10	10	10
Doktora (Diğer alanlarda)	10	8	3	0	5	5	8	8	8
ISBN Normuna uygun eserleri	2*	2*	3**	0					
MEB'ce Tavsiye Edilen ders kitabı, mesl. Eser, ders araç ve gereç	4*	4*	3**	0					
Bilimsel Araştırmaları	6*	2*		0					
AÇIKLAMA	*:3 er adet, **:4 yıla kadar	*:3 er adet,	*: 1 den fazla ise yüksek puanlı olan, **:3 er adet,			*:En fazla üç adet,			*1:en fazla 4 yıl,

Öğrenim durumuna ilişkin verilere ilişkin tabloya baktığımızda öğrenim durumuna verilen puanların stabil olmadığı sürekli bir değişkenlik gösterdiği, öğrenim durumuna özellikle yüksek lisans ve doktora eğitimlerine en yüksek puanların 1998 yönetmeliği ile

verildiği, aynı yönetmeliğe göre yönetim alanında lisans ve yüksek lisans eğitimi almış olanların seçme imtihanından muaf oldukları, 2007 yönetmeliğinde eğitim durumunun atamada etken olmadığı, ISBN normuna uygun eserlere, MEB'ce tavsiye edilen ders kitabı yazan, mesleğe ilişkin eserler ortaya koyan, ders araç ve gereçlerini planlayıp programlayan öğretmenlere 1998, 2004 ve 2006 yönetmeliklerinde puan verilirken, Bilimsel Araştırmalara en yüksek puanın 1998 yönetmeliğinde 6 şar puan (üç adede kadar) rastlanmakta, 2004 yönetmeliğinde ise 2 şer puan (üç adede kadar) olduğu daha sonraki yıllarda ise kaldırıldığı görülmektedir.



Şekil 3.1.Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Öğrenim Durumu Puan Dağılımları

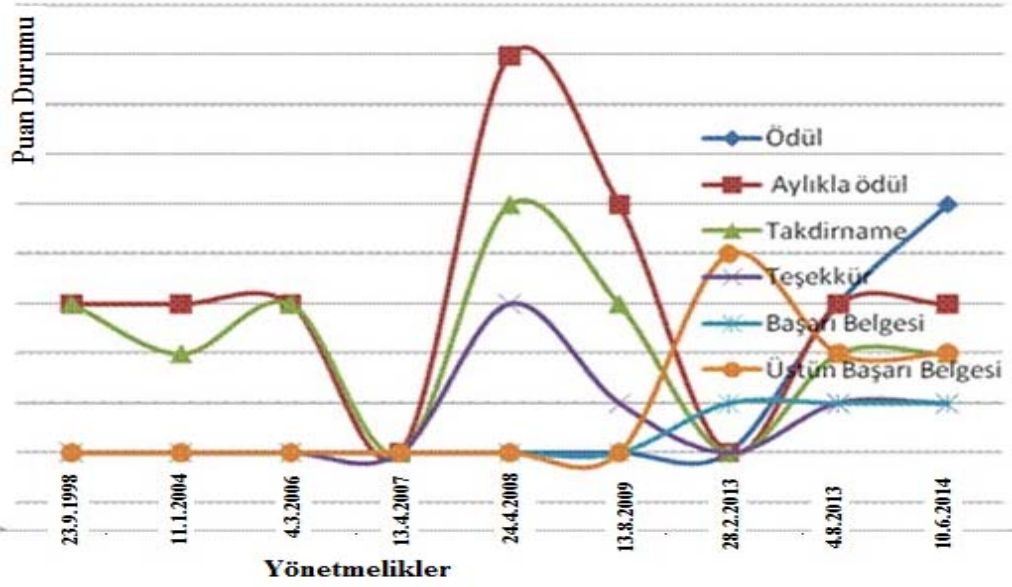
Öğrenim durumuna ilişkin verilere ilişkin tablonun grafiksel incelemesinde kriterlere göre en yüksek puanın 1998 yönetmeliğinde görüldüğü 2007 yönetmeliğinde ise hiçbir kriterin yer almadığı görülmektedir.

Tablo 3.6. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Ödül Durumu Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri--- > Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Ödül								3*	5*
Aylıkla ödül	3*	3*	3	0	8*	5**		3*	3*
Takdirname	3*	2*	3**	0	5*	3**		2*	2*
Teşekkür				0	3*	1**		1*	1*
Başarı Belgesi				0			1*	1*	1*
Üstün Başarı Belgesi				0			4**	2*	2*
AÇIKLAMA	*:3 er adet,	*:3 er adet,	*: 1 den fazla ise yüksek puanlı olan, **:3 er adet,		*:En fazla üç adet,	*:Son üç yıl ortalamasının yüzde 10'u, **:BİRER tanesi,	*:3 adet, **:1 adet	*:1 adet,	*:1 adet,

2011 yılına kadar “Teşekkür, Takdir, Aylıkla Ödül” şeklinde olan ödüllerin adları 2011 yılından sonra “Başarı Belgesi, Üstün Başarı Belgesi, Ödül” şeklinde değiştirilmiştir.

Ödüller 2007 hariç her dönemde değerlendirme kriteri olarak yer almış en yüksek puan değerine de 2008 yılı yönetmeliğinde ulaşmıştır. Bu yönetmeliğin ödüle dayalı olduğunun tartışma konusu olduğu araştırmada da yer almıştır.



Şekil 3.2. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Ödül Durumu Puan Dağılımları

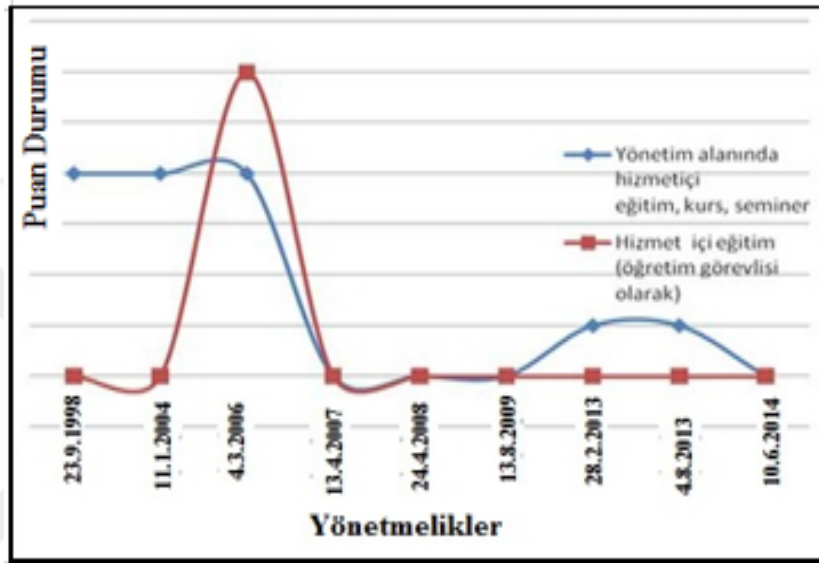
Ödül türlerine göre puan durumu ve tarih sırası esas alınarak Tablo 3.6. daki değerlere göre yönetmelikler karşılaştırıldığında ödüllere en yüksek puanın 2008 yılında verildiği görülmekte 2007 yılında ise diğer kriterler gibi ödül kriteri de yer alamamaktadır.

Tablo 3.7. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet İçi Eğitim Durumu Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri/ Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Yönetim alanında hizmet içi eğitim, kurs, seminer	2	2*	2*	0			0,5 *	0,5 *	
Hizmet içi eğitim (öğretim görevlisi olarak)			3*	0					
AÇIKLAMA		*:Her türlü H.E. 3'e	*:3 er adet,				*:Her alanda ve en	*:Her alanda ve en	

Araştırmada da yer aldığı üzere 1998 yönetmeliğinde hizmet içi eğitimin önemi büyüktür. Çünkü müdür olarak atanabilmek için seçme imtihanından sonra hizmet içi

eğitime katılmak ve eğitim sonunda yapılacak imtihanında başarılı olarak sertifika alma zorunluluğu bulunmaktadır. Hizmet içi eğitime 2006 yılına kadar 2 puan verilirken 2006'dan sonra 2013'e kadar puan değerlendirmesine alınmamış 2013'te 0,5 puan olarak yer almıştır. Daha sonra yeniden değerlendirme dışına çıkarılmıştır. Sadece 2006 yılında ğretim görevlisi olarak yapılan görevlere 3 puan verilmiştir. Diğer yıllarda böyle bir uygulama söz konusu olmamıştır.



şekil 3.3. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet İçi Eğitim Durumu Puan Dağılları

Tablo 3.7. de yer alan verilere göre garfikselle değerlendirme yapıldığında da aynı durumun tespiti söz konusu olmaktadır.

Tablo 3.8. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Sicil Notu Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri/ Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Sicil Notu Ortalaması (Son üç yıl) 76-89 arası	3	0		0	8	%10*			
Sicil Notu Ortalaması (Son üç yıl) 90 üstü	5	3	3	0	10	%10*			

*:Son üç yıl ortalamasının yüzde 10'u

Sicil notlarına ilişkin değerlendirme yapıldığında en yüksek sicil notunun 2008 yönetmeliğinde yer aldığı, 25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı yasa ile tüm memurlara sicil notu uygulaması kaldırıldığından bu tarihten sonra sicil notuna puan verilmediği görülmektedir.

Tablo 3. 9. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Baş/Uzman Öğretmenlik ve Takdir Puanı Değerleri

Yönetmelik Tarihleri/ Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Uzman Öğretmenlik			1*	0	5	3	4		
Başöğretmenlik			2*	0	8	5	5		
Takdir Puanı	4		5	0					

*: Her yıl için

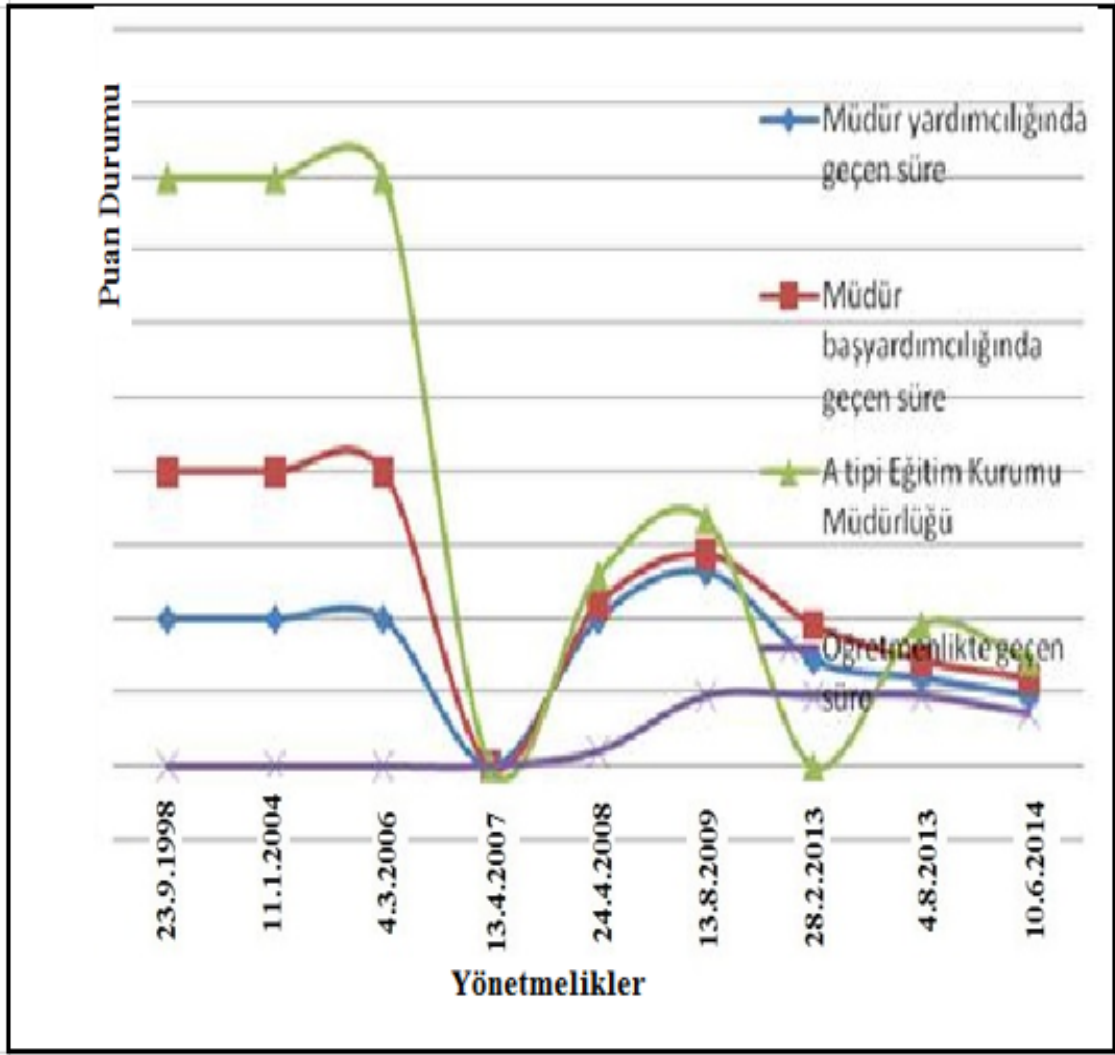
Öğretmenlikte kariyer basamağı olan ve sadece bir kez uygulanabilen Baş Öğretmenlik ve Uzman öğretmenlik ile idarenin takdir puanı durumu incelendiğinde Takdir puanının 1998 de 4 puan 2006 da ise 5 puan olduğu kariyer basamaklarına ise en çok puanın 2008 yılında verildiği zaman zaman paunlarda oynamalar olduğu ve 04.08.2013 yönetmeliğinden sonra yönetmeliklerden çıkarıldığı görülmektedir.

Tablo 3.10.Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Hizmet Süreleri Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri/ Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Müdür yardımcılığında geçen süre	1*	1	1	0	1	1,32	0,72	0,6	0,48
Müdür başyardımcılığında geçen süre	2*	2	2	0	1,1	1,44	0,96	0,72	0,6
Müdür yetkili öğretmenlikte geçen süre	1*	1	1	0	1,3	1,68	0,48	0,6	0,48
Müdürlükte geçen süre (A tipi Eğitim Kurumu)	4*	4	4	0	1,3	1,68		0,96	0,72
Müdürlükte geçen süre (B tipi Eğitim Kurumu)	3*	3	3	0	1,3	1,68		0,96	0,72
Müdürlükte geçen süre (C tipi Eğitim Kurumu)	2*	2	2	0	1,3	1,68		0,96	0,72
Müdür yardımcılığında (vekâleten) geçen süre				0	0,8	0,66			
Müdür başyardımcılığında (Vekâleten) geçen süre				0	0,9	0,72			
Müdürlükte (vekâleten) geçen süre		1	2	0	1,2	0,84			
Kurucu müdürlük (o kuruma atanmada)			8	0	5	5	10		
Yurt dışı görevlerdeki hizmet süresi	2			0					
Öğretmenlikte geçen süre (Yöneticilikler hariç)				0	0,1	0,48	0,48	0,48	0,36
Zorunlu Hizmet Kapsamındaki görevler	2**		2	0					

*: 3 yıla kadar **: 4 yıla kadar

Yöneticilik (müdürlük, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı, kurucu müdürlük...) ve öğretmenlikte geçen görev sürelerine verilen puanlara bakıldığında puanların değişkenlik gösterdiği, 28.02.2013 yönetmeliğinde müdürlük görevine puan verilmezken kurucu müdürlüğe en yüksek puanın verildiği, kıdeme esas puanlamada genel anlamda en yüksek puanın 1998 ve 2009 yönetmeliklerinde yer aldığı, öğretmenliğe en düşük puana 2008 yönetmeliğinde rastlanırken 1998 de yurt dışı görevlere ve 1998 ile 2006 yönetmeliğinde zorunlu hizmet kapsamındaki kurumlarda yapılan görevlere puan verildiği, geçici görevlendirme/vekaleten yöneticiliklerin 2008 ve 2009 yönetmeliklerinde puan olarak değerlendirildiği görülmektedir.



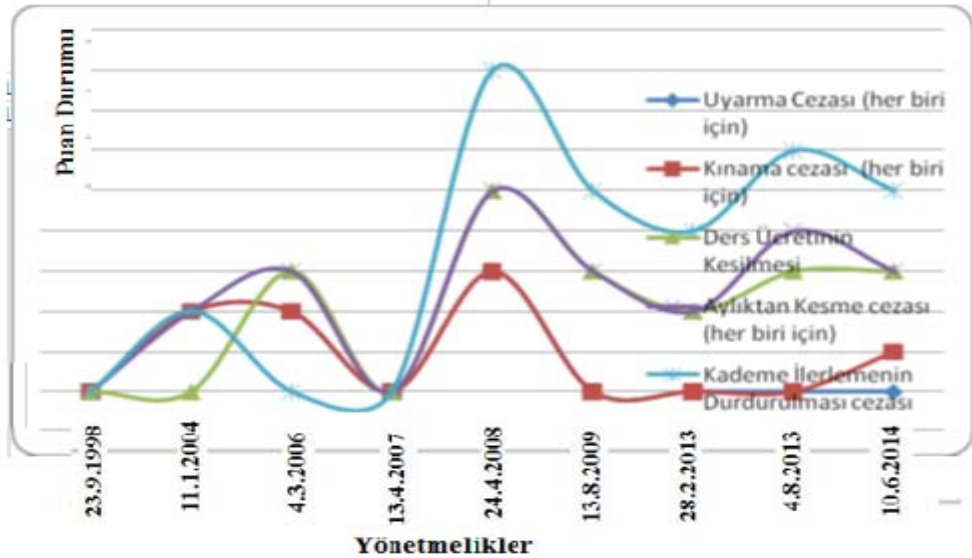
Şekil 3.4. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Bazı Hizmet Sürelerinin Puan Dağılımları

Tablo 3.10 daki verilerden A tipi eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı ve öğretmenlikte geçen süreler verilen puanlar tarihsel sıra esas alınarak yönetmeliklere göre incelendiğinde en yüksek puanın müdürlük için verildiği 2007 yönetmeliğinde hiçbir kıdeme puan verilmediği görülmektedir.

Tablo 3.11. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Disiplin Cezalarına Verilen Olumsuz Puan Değerleri

Yönetmelik Tarihleri/ Kriterler	23.9.1998	11.01.2004	04.3.2006	13.4.2007	24.4.2008	13.8.2009	28.02.2013	04.8.2013	10.6.2014
Uyarma Cezası (her biri için)		-2	-2	0	-3				
Kınama cezası (her biri için)		-2	-2	0	-3				-1*
Ders Ücretinin Kesilmesi			-3	0	-5	-3	-2	-3	-3*
Aylıktan Kesme cezası (her biri için)		-2	-3	0	-5	-3	-2	-4*	-3*
Kademe İlerlemenin Durdurulması cezası		-2		0	-8	-5	-4	-6*	-5*
AÇIKLAMA								*:6-10 yıl önce alınanlar	* 1:en fazla 4 yıl,

Cezalara ilişkin olumsuz (-) puanlar incelendiğinde 1998 de böyle bir kriterin yer almadığı en yüksek olumsuz puanların ödüle dayalı şekilde eleştiri konusu olan 2008 yönetmeliğinde verildiği görülmektedir.



Şekil 3.5. Yönetici Değerlendirme Formlarındaki Disiplin Cezalarına Verilen Olumsuz Puanların Dağılımları

Tablo 3.11 deki verilerden A tipi eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı ve öğretmenlikte geçen sürelerle verilen puanlar tarihsel sıra esas

alınarak yönetmeliklere göre incelendiğinde en yüksek puanın müdürlük için verildiği 2007 yönetmeliğinde hiçbir kıdeme puan verilmediği görülmektedir.

Tablo 3.12.Yönetmeliklere Göre Müdürlüğe Atama Yöntemi

Yönetmelik Tarihi	DEĞERLENDİRME FORMUNUN ETKİSİ	ATAMA YÖNTEMİ
23.9.1998	Değerlendirme formu üzerinden teklif yapılır.	Müdürlük yazılı (seçme) imtihanından başarılı olanlar hizmet içi eğitime alınır, Hizmet içi eğitim sonrası değerlendirme imtihanından başarılı olanlar değerlendirme formuna göre sıralanır ve ilk iki sıradan birinin ataması yapılır.
11.01.2004	Form puanına göre ilk 5 kişi mülakata katılmaya hak kazanır	Mülakata göre tespit edilen 5 kişiden birisi atamaya yetkili amirlerce atanır.
04.3.2006	Form puanının %20 si atamada etkili	Düzyer belirleme imtihanı (yazılı)'nın %50'si Sözlü imtihan puanının %30'u Değerlendirme formu puanının %20'si Ek-Puan: Takdir puanı (5 puan)+Atamak istediği kuruma öğretmen olabilenlere (10 Puan) Toplanarak atama puanı belirlenir ve en yüksek puanlı olan atanır.
13.4.2007	Değerlendirme formu Yok	Genel şartlara sahip olanlardan bir kişiyi İlçe Milli Eğitim Müdürü teklif eder ve atamaya yetkili makam atar.
24.4.2008	Değerlendirme formu etkili	Değerlendirme Formu Puanı en yüksek olanın ataması yapılır.
13.8.2009	İmtihan Puanına değerlendirme Formu Puanı eklenerek atama yapılır.	Yazılı imtihandan başarılı olan adayların imtihan puanlarına Yönetici değerlendirme formu puanı eklenir ve tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre valiliklerce atanır.
28.02.2013	Değerlendirme formu puanının yüzde 20 si alınır.	Yazılı imtihan puanı üstünlüğüne göre en yüksek puanlı 6 aday sözlü imtihana çağrılır. Yazılı imtihanın %50'si, Sözlü İmtihanın %30'u, Değerlendirme formu puanının %20'si; toplanarak elde edilen puanlara göre en yüksek puanlı 3 aday valiliğe teklifi edilir. Valilik 3 adaydan birinin atamasını gerçekleştirir.
04.8.2013	Değerlendirme formun puanının tamamı değerlendirilir	Yazılı imtihan puan üstünlüğüne göre 3 kat aday sözlü imtihana çağrılır. Yazılı imtihan puanının %70'i, sözlü imtihan puanının %30'u, Değerlendirme formu puanının tamamı toplanarak atamaya esas puan belirlenir ve puan üstünlüğüne göre valiliklerce atanır.
10.6.2014	Değerlendirme formu puanı sözlü imtihana çağrılacak adayların tespitinde ve yapılacak görevlendirmede kullanılır.	Değerlendirme formu puanına göre en yüksek puanlı üç katı aday belirlenir. Belirlenen adaylar sözlü imtihana alınır. Sözlü imtihan puanının %50'si, Değerlendirme formu puanının %50'si, toplanarak görevlendirmeye esas puan belirlenir ve puan üstünlüğüne göre görevlendirme yapılır.

Tablo 3.13.Yönetmeliklerle İlgili Öne Çıkan Olumlu Yönler İle Eleştiri Noktaları.

Yönetmelik Tarihi	OLUMLU YÖNLER	ELEŞTİRİLER
23.9.1998	Yazılı imtihan şartının olması Hizmet içi eğitimin olması Eğitim, mesleki ve bilimsel yayınların ön plana çıkarılması	5 yıl öğretmenlik yapmış olmak müdürlük için seçme imtihanına girmek için şart olması eleştiri konusu olmuş ve değişiklik yapılarak A tipi kurum müdürlükleri için 1 yıl müdür yardımcılığı şartı getirilmiştir. Tüm aşamalardan sonra en yüksek puanlı değil en yüksek puanlı iki kişi arasından tercihle atama yapılması
11.01.2004		Mülakat sistemine dayalı olması, Yazılı imtihan öngörmemesi Mülakat sonrasında dahi ilk 5 adaydan herhangi birinin seçilmesi
04.3.2006	Yazılı imtihanın yeniden getirilmesi, Değerlendirme formunun da etkili olması,	Sözlü imtihan öngörmemesi, Takdir puanının etkinliği,
13.4.2007		Duyuru dahi yapılmaksızın hiçbir kriter (atanma şartları hariç) olmaksızın İlçe Milli Eğitim Müdürü teklifi ile atama yapılması,
24.4.2008		Yazılı imtihan öngörülmemesi, Değerlendirme formu kriterlerinin ağırlıklı olarak ödüle dayalı olması. Ödül puanlarının; Doktora ve Yüksek Lisans eğitimlerine, Yöneticilik kıdemine ve diğer kriterlere göre belirleyici olması.
13.8.2009	Yazılı imtihanı esas alması, Değerlendirme formunun etkin olması, değerlendirme formu kriterlerinin daha makul kabul edilmesi, yöneticilik kıdemlerinin değerlendirilmesi	Yargı kararlarına rağmen vekâleten yapılan yöneticilik görevlerinin puan olarak değerlendirilmesi, (ki yargı kararı gereği kısa sürede bu kriterler kaldırılmıştır) Bunun dışında genel bir eleştiri söz konusu olmamıştır.
28.02.2013		Rektörlük seçimlerini andıran bir yapıda olması ve uygulanma olanağı bulunmaması (Bu nedenle kısa sürede yürürlükten kaldırılmıştır.)
04.8.2013	Yazılı imtihanın geri gelmesi,	Yazılı imtihandan sonra sözlü imtihanın öngörülmesi.
10.6.2014		Sözlü imtihan esasına göre atamayı/görevlendirmeyi öngörmemesi

3.5. EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN YÖNETMELİKLERLE İLGİLİ SENDİKALARIN GÖRÜŞLERİ

Bu bölümde sendika kavramı ve gelişimi kısaca açıklanmış, Türkiye’de eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri iş kolunda yer alan üye sayısı en yüksek dört sendikanın yöneticilerinin yönetici yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin düzenlemelerle ilgili gerek basında yer alan görüşleri gerekse basına verdikleri açıklamalar ve dava dilekçelerindeki vurguları değerlendirilmiştir.

Sendika sözcüğü Latin kökenli bir sözcüktür. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre sendika; “İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birliktir” şeklinde tanımlanmaktadır.

Bir başka ifade ile sendika; aynı mesleği veya benzer ve bağlantı meslekleri icra eden kimselerden oluşmuş ve amacı üyelerinin mesleki ve iktisadi menfaatlerini temsil ve savunmak olan örgütlerdir (Baybora, 2003).

25.6.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre sendika; “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,” şeklinde tanımlanmıştır (Madde 3).

Bu alt problemde üye sayısı bakımından araştırmanın sınırlılığı içerisinde yıllara göre en çok üyeye sahip EĞİTİM-BİR-SEN, TÜRK EĞİTİM-SEN, EĞİTİM-SEN ve EĞİTİM-İŞ sendikalarının yönetmeliklere yaklaşımları, açıklamaları ele alınarak değerlendirilmiştir.

Kamu çalışanlarının örgütlenme tarihi daha geçmişe dayanmaktadır. Fakat mda araştırma sınırlılığı içerisinde sendikalaşmaya ilişkin düzenleme 4688 sayılı yasa olarak Resmi Gazetenin 12.7.2001 tarih ve 24460 sayısında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sendika üye sayılarının tespiti de kanunun yürürlüğe girmesinin ardından 2002 yılında resmi olarak başlamıştır. Resmi kaynaklara göre 2002 yılı Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Üye sayıları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Araştırmanın sınırlılığında ilk resmi veri 2002 yılına ait olup araştırmamızda yer alan EĞİTİM-İŞ sendikası 2005 yılında kurulduğundan 2005 yılından sonraki verileri tabloda yer almıştır.

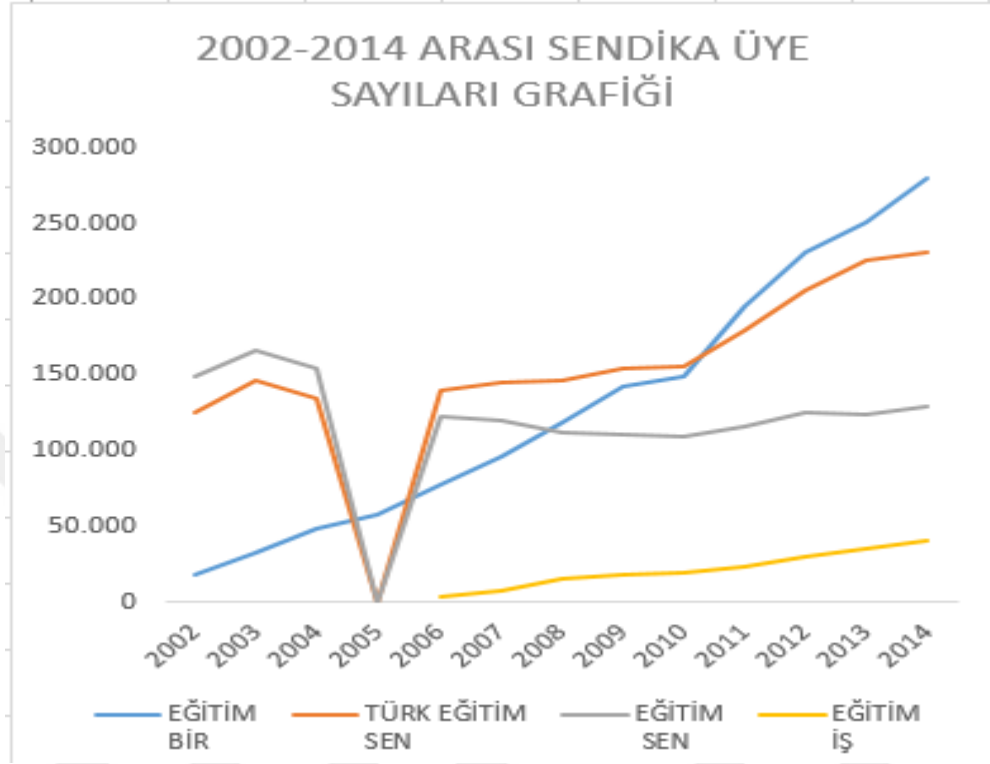
Tablo 3.14. 2002-2014 Yılları Arası Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu En Çok Üyeye Sahip Dört Sendikanın Üye Sayıları Tablosu

	EĞİTİM BİR SEN	TÜRK EĞİTİM SEN	EĞİTİM SEN	EĞİTİM İŞ
2002	18.028	125.863	149.393	
2003	33.531	145.873	166.515	
2004	48.517	135.224	154.524	
2005	58.372	127.84 6	139.42 9	
2006	78.300	139.282	122.760	3.919
2007	95.949	145.791	119.909	8.384
2008	119.046	146.127	112.366	15.970
2009	142.425	155.021	110.868	18.481
2010	148.950	155.738	109.833	20.101
2011	195.695	179.300	115.949	23.353
2012	231.472	205.724	125.316	29.872
2013	251.110	225.250	124.380	34.912
2014	279.722	230.994	129.259	41.050

Kaynak: (<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/kamugorevlilerisendikauyesayilari/> , Erişim Tarihi: 17.12.2017)

Tablo incelendiğinde Eğitim Bir Sen sendikasının üye sayısında sürekli ve hızlı bir artış olduğu, Eğitim-İş sendikasının 2005 yılında kurulması nedeniyle 2005 ve öncesi istatistiklerde yer almadığı ve diğer yıllarda sürekli üye atışı olduğu, Eğitim Sen ve Türk Eğitim Sen sendikalarının üye sayılarında ise zaman zaman artışlar ve zaman zaman da azalmalar olduğu, genel anlamda bakıldığında sendika üye sayılarında artışlara rastlandığı görülmektedir. larının tespiti de kanunun yürürlüğe girmesinin ardından 2002

yılında resmi olarak başlamıştır. Resmi kaynaklara göre 2002 yılı Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Üye sayıları aşağıdaki tabloda görülmektedir.



Şekil 3.6. 2002-2014 Yılları Arası Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu En Çok Üyeye Sahip Dört Sendikaların Üye Sayıları Grafiği

Tablo 3.14. e göre hazırlanan grafik incelendiğinde sendikaların üye sayılarındaki artış ve azalmalar açıklandığı şekilde görülmektedir.

3.5.1. 13.4.2007 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

Türk Eğitim-Sen 13.4.2007 tarihli yönetmeliğin iptali için açtığı davadaki dilekçesini basınla paylaşarak yönetmeliğe ilişkin resmi görüşünü ortaya koymuştur. 11.01.2004'ten beri MEB tarafından yürürlüğe konulan üç ayrı yönetici atamaya ilişkin yönetmelikle ilgili yargı tarafından yürütmeyi durdurma ve iptale ilişkin kararlar verilmiştir. Bunlar 11.01.2004 tarihli, 02.12.2004 tarihli ve 04.3.2006 tarihli değişiklikleri içeren yönetmelikler olup yargı kararlarında, gerek yönetici seçmede gerekse atamada objektif kriterlerin gözetilmediği tespit edilmiştir.

Türk Eğitim-Sen'in açtığı davalardan örnek verecek olursak Danıştay 12. Dairesinin 2006/3322 Esas nolu dosyasındaki kararda; "Valiliklere herhangi bir objektif kriter

olmaksızın değerlendirme yetkisi verilmesi; objektifliği ortadan kaldırdığı gibi, boş olduğu halde ilan edilmeyecek kurumların varlığı da söz konusu olabilmekte, idari yönden belirliliği ve şeffaflığı yok etmekte olup bu durumun yönetici adayları arasında eşitliğe zarar verebilecek olması ve idare karşısında adayların hukuki güvenliğini de ortadan kaldırması yönüyle bakıldığında düzenlemede hukuka uygunluk görülmemiştir. Şeklindeki değerlendirme ile davalı sendikayı haklı bulduğu vurgulanmıştır.

Yargının bu kararlarına rağmen 13.4.2007 tarihli yönetmeliğin de objektif kriterlerden daha uzak olarak çıkarıldığı, yargı kararlarını ve gerekçelerini dikkate almayan MEB siyasi yandaşlarını atamak için yönetmeliği yayımlamış ve ivedilikle 2007/32 sayılı genelgeyi yayımlayarak işlemlerin de acil yapılmasını istemiştir.

Yönetmelik yayımlandığında MEB tarafından geçici görevlendirme olarak görev verilen 20 bin civarındaki yöneticinin varlığı değerlendirildiğinde bu 20 bin geçici yöneticiyi asaleten atamasının eğitimin geleceği açısından önemli olduğu, bu nedenle, siyasi yaklaşım sergileyen MEB 2007 yılının seçim yılı olmasını da düşünerek duyduğu siyasi kaygının da gereği olarak bu yönetmelikle siyasi yandaşlarına asaleten kadro vermeyi yani atamayı hedeflediği, düzenlemeye bütünsel bakıldığında kuralsızlığın kural haline getirildiğini, bu nedenle yargının bu yönetmelikle ilgili vereceği kararın insan hakları ve kazanılmış haklar gereği olduğuna vurgu yapılmıştır.

Türk Eğitim-Sen ayrıca; bu yönetmelikle, el altından, yargı denetiminden kaçırıcısına hatta yargı denetimini ortadan kaldıracak işlemlerin önünü açtığı, siyasi yandaşların kadrolara atandıkları, okul müdürlüğü için il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin teklif etmesi ve atamaya yetkili makamın atama yapması şeklindeki düzenlemenin maksatlı olduğu, tamamen kayırmaya yönelik bir mevzuat düzenlendiğine vurgu yapmıştır (https://www.turkegitimsen.org.tr/upload_doc/mevzuat_pdf/diddk_karar_2013_1980.pdf Erişim Tarihi: 13.01.2018).

13.4.2007 tarihli yönetmelikle ilgili olarak EĞİTİM SEN;

Mevzuatın tamamen yasaya aykırı olması ve kanunlara açıkça amaç ve neden bakımından aykırı bulunan aşağıdaki hükümlerin durdurulması ve iptal edilmesi amacıyla bu davayı derhal açmamız zorunluluğu bulunmaktadır. Yürürlüğe girmeden kaldırılan Milli Eğitim Bakanlığı Yöneticilerinin Atanması Yerleştirilmesi Yönetmeliği'nin 26. maddesi de isteğe bağlı yer değişiklikleri düzenliyordu. Diğer yandan, yönetmeliğin geçici 1. maddesinde önceki mevzuat kapsamında yapılan Seçme ve Değerlendirme ve

Seviye Belirleme Sınavına girenlerin kazanmış oldukları haklar korunmaya çalışılırken, hak sahiplerinin mevcut haklarını ne zaman ve nasıl kullanacakları açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ayrıca, diğer mevzuatlar iyice incelendiğinde, içtihat hukukunun 5. maddesinin uygulanamayan bir hazırlıksız düzenleme olduğu anlaşılmaktadır. Sözü edilen ilkelere uyulması halinde, kendisine göre bir düzenleme yapmak, demokratik hakları korumak ve yasal bir düzenleme hazırlamak için yürürlüğe konan dava ilkelerini uygulamak mümkün değildir. Bu tespitlerin hepsinden sonra, açıklayacağımız ve iptal etmeniz gereken nedenlerden ötürü, aşağıda açıkladığımız yönetmelik hükümlerinin uygulanmasının durdurulmasını istiyoruz şeklindeki açıklamalarla yönetmeliğin göstermelik bir yönetmelik olduğuna ve tümünden iptali gerektiğine vurgu yapmıştır (<http://www.memurlar.net/haber/71766>).

Eğitim-İş'te, 13.4.2007 tarihli yönetmeliğe karşı dava açmıştır. Seçim öncesinde kariyer ve liyakate ilişkin ilkenin, seçim öncesinde yangından mal kaçırırçasına, kariyer ve liyakate ilişkin ilkelerin siyasi amaçlarla hiçe sayılarak eşi benzeri görülmeyen bir düzenlemenin yapıldığı vurgulanmış, yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararın hemen verilmesi için (başvuranın savunması alınmadan) yürütmenin durdurulması kararı ek savunmanın ileriye bırakılması için davalının savunma zamanının kısaltılmasını, tebligatın alo post, aps veya memur tarafından yapılmasına karar verilmesi talebinde bulunulmuştur (http://www.memurlar.net/common/news/documents/71749/yonetici_atama_dava_dilekcesi.doc, Erişim Tarihi: 16.9.2017).

3.5.2. 24.4.2008 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

EĞİTİM-BİR-SEN;

24.4.2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren MEB Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği'nde tespit ettiğimiz hukuka aykırı hususların değiştirilmesi ile ilgili talepleri Milli Eğitim Bakanlığı ile görüşmelerinde ifade ettiklerini ve bakanlığa yazılı olarak sunduklarını, bu taleplerin bazılarının; ilk defa yönetici olarak atanacaklar ile yönetici olarak görev yapmakta olanların arasından yer değiştirmek isteyenlere yönelik duyurularla ilgili herhangi bir ayrıma gidilmemesine bağlı olarak, ilk defa yönetici olarak atanacak nitelikli, kaliteli genç, dinamik ve genç öğretmenlerin yönetici olmaları konusunda mağduriyet yaşamamaları için, ilk kez yönetici olacaklar ile halen yöneticilik yapmakta iken değiştirmek isteyen

yöneticilerin başvurularının ayrı zamanlarda yapılacak ayrı ayrı duyurularla kabul edilerek birbirinden ayrılması şeklinde düzenleme yapılması, mevzuata göre birden çok ödül alanlar daha fazla puan alacaklarından diğer adaylar arasında daha avantajlı duruma gelmelerine yol açacağı için yönetmeliğin ekinde yer alan yönetici değerlendirme formunun Ödüller, Sicil, Ceza bölümünde yer alan “En Fazla Üç Adet Olmak Üzere Aldığı Ödüller” ibaresinin “En Fazla Birer Tane Olmak Üzere Aldığı Ödüller”olarak değiştirilmesini, en fazla birer tanesinin (sadece bir teşekkür, sadece bir takdir, sadece bir aylıkla ödül) ödülllerinin dikkate alınmak üzere değerlendirme yapılmasına yönelik değişikliğin yapılması, kaymakamlıklarla verilen teşekkür belgelerine puan verilmekte fakat kaymakamlarla verilen takdir belgeleri değerlendirmeye alınmayarak puan verilmemesine ilişkin hükmün kaymakamlıklarla verilen takdir belgelerinin de değerlendirmeye alınması yönünde değişikliğe gidilmesi, şeklinde açıklanmıştır (http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/196_egitimbersen.org.tr-196.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2018).

TÜRK EĞİTİM-SEN

24.4.2008 tarihli yönetmeliğin yayımlanmasının hemen ardından Türk Eğitim-Sen tarafından yapılan açıklamada, sendikalarına iletilen yazılı ve sözlü taleplerde 24.4.2008 tarihli “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği” hakkında oluşan rahatsızlıkların; 2002 yılından beri yayınlanan dört yönetici atama yönetmeliğinin de yargı kararları gereği iptal edildiği, ayrıca, son iki yönetmelikle yapılan tüm atamaların da iptal edilmesi nedeniyle binlerce yöneticinin geçici görev yapar durumda olduğu, yaşanan bu kaotik olaylar değerlendirildiğinde, beşinci kez bir iptal kararının kaçınılmaz olduğu, bu durum bir taraftan eğitim çalışanlarında üzüntü yaratıp, çalışma isteklerini ve arzularını kırarken, diğer taraftan da, ülkemizin geleceği açısından büyük öneme sahip olan Milli Eğitim Bakanlığının toplum gözünde her geçen gün itibarsızlaştırdığı, eğitim çalışanlarının yeni yönetmeliğe ilişkin olumlu düşünmediği, yönetmeliği bu haliyle yayımlayıp olumlu değerlendirme yapanların ise beşinci bir iptal kararını istemediklerinden dolayı kerhen kabul yoluna gittikleri, Türk Eğitim-Sen olarak; sorumlu sendikacılık anlayışları gereği, MEB’in beşinci iptali göze almamasını dilediklerini, bu sebeple de aşağıdaki taleplerinin değerlendirilerek, yönetmelikte yeniden düzenleme yapılmasının eğitim çalışanlarının endişelerini gidermeye yönelik bir adım olacağı, ortaya çıkaracağı sıkıntıları engelleyeceği vurgulanarak ; ödüllere ilişkin puanların aşırı yüksek

olduğu, özellikle, teŖekkür ve takdir belgelerine iliŖkin puanların azaltılması gerektiği, cezalara verilen olumsuz puanların da düşürülmesi gerektiği, kurucu müdürlük yapanlara verilecek beŖ puanın ikiye düşürülmesi, asil yöneticilik görevleri ile vekil yöneticilikler arasındaki puan farklarının mutlaka arttırılması, hatta vekil olarak geçirilen sürelerin puanlarının asaleten geçirilen sürelerin puanlarının yüzde 50'sini geçmemesi, yöneticiliklerde görevlendirme şeklinde geçen sürelerin puanlarının da asaleten geçirilen sürelerin puanlarının yüzde 50'sini geçmemesi, öğretmenlik görevinin eğitim öğretim sisteminin temeli olduğunun vurgulanabilmesi adına öğretmenlikte geçen her bir yıla verilecek puanın da 0,5 olarak değiştirilmesi, katılım sağlanan hizmet içi eğitimler ile eğitim öğretim alanındaki kitap yazarı adayların durumlarının da puan ile değerlendirilmesi gerektiği şeklinde açıklama yapılmıŖtır (http://turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=873, EriŖim Tarihi: 10.8.2017).

EĞİTİM SEN

EĞİTİM-SEN'in 24.4.2008 tarihli yönetmelikle ilgili değerlendirmesinde; yönetmelik ekindeki formun, eğitime iliŖkin bölümünde yüksek lisans ve doktora 3 ile 8 gibi değerlendirilirken, ödüllere, sicile ve cezaya iliŖkin bölümde yer alan teŖekkür, takdir ve aylıkla ödülle ilgili bölümünde yüksek puanları alınmasının söz konusu olduğu, son üç yıla ait sicil ortalaması 90 ve yukarı olanlar için 10 puan, 76-85 aralığında olanlara 8 puan verildiği, oysa ki son 6 yıla ait sicil ortalaması 90 ve üstü olanlar kanunla zaten kademe ilerlemesi şeklinde ödül verildiği, sicil puanı iyi derecenin altında olmaması da bu yönetmelikle yöneticilik için ön koŖul olarak düzenlendiği, böylece ödüllerin bir kez daha ödüllendirildiği, son üç yılın sicil puanlarının mevcut iktidar tarafından atanmıŖ yöneticiler tarafından verildiği, yüksek lisans ve doktora yapmanın ise bu düzenleme ve kriterler göz önüne alındığında önemsiz kılındığı, aynı şekilde her aylıkla ödüle ayrıca 8 puan, her takdir belgesine 5 puan verilirken, puan yönünden yüksek lisans ve doktora eŖdeđer puan verildiği, her teŖekkür belgesine de 3 puan verildiği, yüksek lisans eğitimi için en az iki yıl, doktora eğitimi için en az dört yıl ek olarak eğitim almak gerekirken, eğitim yöneticiliğine getirilmek istenen öğretmene aynı yıl içerisinde üç kez takdir ve teŖekkür belgesi verilmek üzere süre sınırı olmadan daha fazla puan kazanması sağlanabildiği, bu düzenleme ile arzu edilenin aslında kadrolaŖma olduğu, aksine formun aldığı cezalara iliŖkin bölümünde, öğretmene bir sebeple verilmiŖ olan disiplin cezalarına yönelik yüksek eksi puanlar verilerek, iktidar kendi döneminde büyük bir kısmı yanlı

soruşturmalarla cezalar verilen EĞİTİM-SEN üyelerinin yeniden cezalandırılmak istendiği, yüksek olumsuz (eksi) puanlarla yönetici olmalarına engel oluşturulduğu şeklinde açıklanmıştır (<http://www.memurlar.net/haber/109562/> Erişim Tarihi: 10.8.2017).

EĞİTİM İŞ SENDİKASI;

24.4.2008 tarihli yönetmelikle ilgili olarak; idarenin imtihanı dışlamakla kalmayıp objektif değerlendirme yapmaktan korkarcasına, yönetici olmak isteyenleri adeta alaya alan değerlendirmeye ilişkin kriterler koyduğu, buradan anlaşılması gerekenin, 6 yıldır MEB'i yöneten anlayışın bu süre boyunca sürdürdüğü hukuksuzluklarla kazandıklarının meyvelerini yemeye soyunduğu, yöneticiliği, son yıllarda kendi atadığı yöneticilerce verilen sicil puanlarına, disiplin cezalarına ve ödüllere odaklamak istediği, bu yaklaşımın ise Türk Milli Eğitim sistemine yönelik en büyük kötülük; eğitim çalışanlarına yönelik ise en ağır hakaret olduğu, eğitim çalışanlarının bu ölçüde küçümsenmesinin, en hafif ifade ile insafsızlık olduğu; bu anlayışa ait yönetim dönemi henüz 5-6 yıllık olduğundan, başka dönemlerde kazanılan yöneticilik tecrübesinin, hesaplarını bozması korkusuyla dikkate alınmaması gereken bir bir anlayışın hakim kılındığı, aynı şekilde son 6 yıldır genel anlamda eğitim kurumlarını kendi anlayışlarına uyan yöneticilere yönettirdikleri için, cezaları veren de ödülleri veren de nasıl olsa bizden anlayışıyla hareket edildiği, yargı kararlarının, hizmet süresi; kariyer ve liyakat ilkeleri açısından temel nitelikte bir unsur olarak ön plana çıkardığı; Danıştay 5. Dairesinin 2000/384 esas no ve 2001/2833 kararında; "yönetici olarak atanacak ya da üst göreve getirilecek kişilerde diğer koşulların yanı sıra işlem tarihi itibarıyla hizmet süresinin ön planda tutulmasının personel rejimimizin esasları arasında yer aldığı, başka bir anlatımla hizmet süresinin kıdem ve liyakatin ana unsurları arasında bulunduğu ve kişilerin somut olarak değerlendirilmesinin de önemli bir ölçütü olduğu" şeklinde vurgu yapıldığı, kriterlere göre, deyim yerindeyse bir yönetici adayı beş yıl doktora ile uğraşacağına, uzun süre yöneticilik görevinde bulunacağına, bir haftada amirinin gönlünü 3 defa hoş edip 3 teşekkür belgesi alarak yönetici olmanın mümkün kılındığı, kriterlerin tamamının sınırsız ve keyfiyeti özendirmeyle yönelik, suistimallere açık ve ödüllendirici; kesinlikle kamu yararının aksine odaklanmış kriterler içerdiği, mahkeme kararlarına aykırı bir şekilde sınav koşulunu içermeyen, yarışma ortamını dışlayan, tamamen subjektif değerlendirmelere açık, neredeyse objektif hiçbir kriter içermeyen, takdir yetkisine ise mutlaklık ölçüsünde

bir etki kazandıran yönetmelik ekindeki değerlendirme formunun öncelikle yürütmesinin durdurulması sonrasında iptal edilmesi gerektiği vurgulanmış ve yargıya taşınmıştır (<http://www.memurlar.net/haber/108283>, Erişim Tarihi: 10.9.2017/, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.5.3. 2009 Bakan Değişimi ile Beraber Bakan Onayı ile Yapılan Atamalarla İlgili Sendikaların Görüşleri

TÜRK EĞİTİM-SEN;

Sendika tarafından 25.4.2009 tarihinde yapılan açıklamada başlık olarak “Milli Eğitim Bakanı Onaylı Usulsüz Atamalar” olarak kullanılan açıklamada;

Sendikalarına her gün yeni yeni, usulsüz atama haberi geldiğini, aldıkları duyumları gördükleri bakan onayı yazılı kararnamele hayretle izlediklerini, bunun önüne geçmek için idari başvuru ve hukuki mücadeleye devam ettiklerini belirtmişlerdir.

Açıklamada; bu anlayışın Cumhuriyet tarihinin en kötü yönetim anlayışı olduğu bu şekilde tarihe geçeceklerini, onlarca öğretmenin yönetici kademelerine objektif kriterlere göre atama beklediğini, bakanlığın ise umursamaz bir tavırla istediği kişiyi istediği kuruma atadığını, bu durumun kabul edilemez olduğunu ve eğitimi hatta ülkemizi karanlığa sürükleyecek yaklaşım olduğunu, bunun da sorumlusunun ülkeyi yöneten siyasi iradenin olacağını, bu atamalarda kariyer ve liyakat ilkelerinin hiçe sayıldığını, 76. maddeye sığınarak yapılan bu atamalarla hukukun da hiçe sayıldığını, yapılanların başta eğitim çalışanları olmak üzere tüm paydaşlara haksızlık olduğuna vurgu yapılmış ve bu atamaların ardından sendikalarına onlarca telefon geldiğini, ziyaretler olduğunu, tepkiler oluştuğunu, gerçeklerin neden görülmediğini, haksızlığa dur denilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Açıklamada ayrıca; bu haksızlıklara dur demek için harekete geçtiklerini, haksızlığa uğrayan tüm öğretmenlerin tepki göstermesini, dilekçe vermelerini istediklerini, dilekçelere olumsuz cevap gelmesi durumunda yargıya taşıyacaklarını ve bütün yargı masraflarının Türk Eğitim-Sen tarafından karşılanacağını belirtmişlerdir (http://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=4145, Erişim Tarihi: 04.9.2017).

TÜRK EĞİTİM SEN tarafından yapılan 27.04.2009 tarihli açıklamada;

İktidar partisinin oy kaybının en büyük kaynağının eğitim çalışanlarından gelen tepkiler olduğunu düşündüklerini, Milli Eğitim Bakanının görev süresince olumsuz uygulamalara imza atıldığını, bu uygulamaların eğitimcilerin yüzde 95'i tarafından kabul görmediğini, yapılan ve 76.maddeye dayandırılan atamaların sayısının 1000'e ulaştığını, bu sayının artacağına görüldüğünü, gelen ihbarlara göre bakanlıktan bazı illerin arandığını ve bakanın görevden alınacağını ve atamalar yapılacağını bu doğrultuda teklifler yapılmasını söylediklerini belirtmişlerdir.

Yapılan atamaları incelediklerinde yandaş sendika üyesi olanların atandığının görüldüğü hatta yandaş sendikanın tamamı değil içlerinde bulunan dar bir grubun atamada etkili olduğunun görüldüğü, bunun öğretmenlere saygısızlık hatta hakaret olduğunu, bu atamaların bizzat bakan tarafından yapıldığı, atanma şartları taşımayanların atanmasının hak sahibi öğretmenlerin haklarının da gaspı anlamına geldiğini, onlara haklarını helal etmediklerini ifade etmişlerdir (http://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=9482, Erişim Tarihi: 09.8.2017).

EĞİTİM-SEN:

İktidarın kadrolaşma ve eğitimi dinselleştirme amacı doğrultusunda bakan tarafından 76. maddeye dayanılarak yapılan atamaları duydukları anda harekete geçtiklerini ve hukuksal girişime başladıklarını, ilk davayı da 31.03.2009'da Ankara'da yapılan bir atamanın iptali için açtıklarını, başka da davalar açtıklarını, bilgi ve belgeler geldikçe bu tür davaları açmaya devam edeceklerini, kendi üyeleri dahi atansa geri adım atmayacaklarını onun da atamasının iptali için girişimde bulunacaklarını, tüm sendikaların aynı tavrı göstermesini beklediklerini, takipçisi olacaklarını, eğitim emekçilerinin iktidarın eğitim alanında yaptığı bu saldırının ortak ve kararlı bir duruşla bertaraf edilebileceğini, bu atamaların iptali için hukuksal çabalarının devam edeceğini belirtmişlerdir (<http://www.memurlar.net/haber/139099/>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

EĞİTİM-İŞ:

Atamalar sonrasında yaşanan bakan değişiminin ardından 76. madde ile yapılan tüm atamaların iptali istemiyle dava açan Eğitim-İş; eski Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik, bakanlık görevinden ayrılmasına 20 gün kala açık olan müdür ve müdür yardımcılığı kadrolarını 657 sayılı kanununun 76. maddesine dayanarak asaleten atamalar yapıp doldurduğunu, yönetici atamalarının 657 sayılı kanuna dayanılarak yapılmasının

mümkün olmadığını, zira; 3797 sayılı yasanın 56. maddesinde yer alan; “Yönetim görevlerine atanma ve bu görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esas alınır. Yönetim görevlerine atanacaklarda aranacak nitelik ve diğer şartlar Bakanlıkça yürürlüğe konulacak yönetmelikle düzenlenir.” madde metni ile yönetici olarak atanacaklarda kariyer ile liyakatin esas alınacağı ayrıca bu görevlere atanacaklarda aranacak olan nitelik ve diğer şartların yönetmelik ile düzenleneceğinin belirtildiğini, madde metni gereğince atamaların; Resmi Gazetenin 28.04.2008 tarih ve 26856 sayısında yayımlanıp yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan yönetmeliğe uygun olarak yapılmasının kanuni zorunluluk olduğu, mevzuattaki açık hükümlere karşın, atama işleminin yürürlükte olan yönetmelik hükümleri dikkate alınmadan adeta kanuna karşı hile yoluyla, bakanlık makamınca 657 sayılı kanunun 76. maddesine dayanılarak yapıldığını, zira, özel ve tamamen istisnai bir atama şekli olan 657 sayılı kanunun 76. madde uygulamasının, aynı anda ve sistematik bir şekilde yüzlerce yönetici kadrosunun doldurulması için yapıldığını, yüzlerce kadro için söz konusu özel ve istisnai atama yolu şartlarının aynı anda oluşması ve idarenin bu gereksinime aynı anda vakıf olması hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, somut olayda 657 sayılı yasanın 76. maddesinin uygulanma koşullarının kesinlikle bulunmadığını, yapılan atamaların görevi kötüye kullanma suçunun tüm boyutları ile gerçekleşir nitelikte olduğunu, sonuç olarak dava konusu kadronun, 3797 sayılı kanun hükümlerine göre yürürlüğe konulan yönetmelik hükümlerine göre başvurulara açılmaksızın hukuka aykırı bir şekilde doldurulmasının söz konusu olduğu şeklinde açıklama yaparak dava açtıkları görülmektedir (<http://www.memurlar.net/haber/144545/>, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.5.4. 13.8.2009 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

EĞİTİM-BİR-SEN:

13.8.2009 tarih ve 27318 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmesine İlişkin Yönetmelik, yönetici atamalarında mezuat değişiklikleri ve yargı kararları gereği önceden yaşanan gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan olumsuz durumun giderilmesi amacıyla geciktirilmeksizin uygulanması gerektiğini, konuyla ilgili olarak Bakanlığa gönderdikleri yazıda; yönetmelikte düzenlenen yönetici atamaları için yapılacak imtihan tarihinin bir an önce belirlenerek imtihanların yapılmasını, sürecin başlatılarak duyurunun ve gerekli diğer hazırlıkların yapılmasını istediklerini, “Müdür ve müdür yardımcılıkları imtihanları farklı zamanlarda

yapılarak her iki imtihana da girmeye hak kazanan yönetici adayları mağdur edilmemelidir. Ayrıca 24.4.2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği'nin Geçici 2. maddesi kapsamında olan müdür yardımcılığı seçme imtihanında başarılı olup müdür yardımcılığına ataması yapılmak üzere atama süreci başlatılan yönetici adaylarının atamaları bir an evvel yapılmalıdır.” taleplerini belirttiklerini açıklamışlardır (http://www.ebs.org.tr/manset/357/dokuman/19080901.pdf Erişim Tarihi: 10.01.2018).

TÜRK EĞİTİM-SEN:

13.8.2009 tarihli yönetmelikle ilgili olarak Türk Eğitim-Sen bakanlığa başvuruda bulunarak memnuniyetlerinin yanı sıra, yönetmeliğin genel hatları ile eğitim camiasınca beğenildiğini, yönetmeliğin bundan sonraki süreçte dikkatle uygulanması ve şuan görev yapan geçici yöneticilerin yerine bir an önce asaleten görevlendirmelerin yapılmasını istediklerini, belirterek tespit ettikleri bazı hususlarda bakanlığa başvuruda bulunmuşlardır (http://turkegitimsen.org.tr/1mevzuatpdf/meb_yoneticileeri_yonetmeligi_1076_yen.pdf, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

3.5.5. 28.02.2013 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

EĞİTİM-BİR-SEN;

“MEB Yönetici Atamada Çıkmaz Sokağa Girmiştir” başlığı ile yayımlanan açıklamada özetle; yayımlanan yönetmelikle yöneticiliğe atama ve yer değiştirmeye ilişkin oluşan teammüllerin adeta tamamen değiştiği, yeni yönetmeliğin çözümden çok yeni sorunlara yol açacağı, bir aday için, tercih ettiği kurum sayısı kadar yani her kurum için sözlü sınav yapılacak olmasının bu sürece teatral bir hava katacağı, bu şekilde bir değerlendirmenin uygulanabilirliğinin neredeyse imkânsız olduğu, ayrıca valiliklerce en yüksek puana sahip üç aday arasından hangi kriterlere göre belirleme yapılacağı, yapılacak belirlemenin nesnel, denetlenebilir, öngörülebilir nitelikte olup olmayacağı muallak olduğu, bu şekilde yapılacak her bir atanmanın idari yargıda dava konusu edilmesinin muhtemel olduğu ve bunun da yönetici atamaya ilişkin süreci sekteye uğratacağı, ayrıca yönetmelikte teknik hatalar, eksik düzenlemeler, çelişkili durumlar olduğu için, bu durumun ilerde birçok mağduriyete de sebep olacağı, ortaya çıkan hukuki boşluklar, hak ihlal ve kayıpları, çelişkili ve eksik düzenlemeler sebebiyle ortaya çıkacak kaosun yargıya işaret ettiği, Eğitim-Bir-Sen olarak, bu yönetmeliği her

yönüyle değerlendirerek, bakanlık bu yanıştan dönünceye kadar, hukuki ve yasal haklar da dâhil olmak üzere itirazlarını ve tepkilerini sürdüreceklerini açıklamışlardır (<http://www.ebs.org.tr/manset/1942/> Erişim Tarihi: 10.01.2018).

Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı Ahmet GÜNDOĞDU tarafından ayrıca bir açıklama yapılarak; bu yönetmeliğin uygulamaya girmeden mutlaka revize edilmesi gerektiğini, bu yönetmelikle mevcut yöneticilerin müktesep haklarının korunmadığını, kariyer, liyakat ve ehliyet gibi kriterlerin yönetmeliğe yansıtıldığı, hizmet puanının ön plana çıkarıldığı, aylıksız izinde bulunan yöneticiler, kapatılan okullardaki yöneticiler... gibi birçok konuda genelgeyle düzeltilemeyecek yasal boşluklar oluşturulduğu, bakanlığın kurumsal hafızasının kaybolduğu, paydaşların önerilerinden yeterli ölçüde yararlanılmadığı, ben bilirim yaklaşımı içeren yönetici atama yönetmeliğinin uygulanması halinde telafisi mümkün olmayan sıkıntılar yaşanabileceği, sendika olarak bakanlık uygulamaları ile yargı arasında git-gel yaşamak istemediklerini, hem bakanlığı meşgul eden hem eğitimcileri huzursuz eden, yapılan işlemin yargı kararları dolayısıyla geri alınması esnasında yeni memnuniyetsizlik ve sorunlara yol açan ve adeta kargaşaya davetiye çıkaran yönetmelik düzenleme döneminin artık kapanması gerektiği, eğitim çalışanları olarak, Milli Eğitim Bakanlığı'nda artık işlerin yolunda gittiği, istişaresiz ve uygulamadan kopuk mevzuat düzenlemelerinde ısrar edilmediği, eğitim çalışanlarına hak ettikleri değerin verildiği günleri görmek istedikleri, milli eğitimcilere sıcak mesajlar veren Milli Eğitim Bakanı Sayın Nabi Avcı'nın uyarıları dikkate almasını, yeni yönetmeliği uygulamaya sokmadan gerekli revizenin yapılmasını beklediklerini belirtmiştir (<http://www.ebs.org.tr/manset/1946/> Erişim Tarihi: 10.01.2018).

TÜRK EĞİTİM-SEN

28.02.2013 tarihli yönetmelikle ilgili olarak TÜRK EĞİTİM SEN yönetmeliği hızlı ve anlamsızca, hukuka aykırı düzenlendiğini ve kabulünün imkânsız olduğunu ifade etmiştir (http://turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=14943, Erişim Tarihi: 14.9.2017)

EĞİTİM-SEN

28.02.2013 tarihli yönetmelikle ilgili EĞİTİM SEN'in açıklaması; Milli Eğitim Bakanlığı yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği derhal geri çekmelidir başlığı ile yayımlanmış ve bakanlığın mevcut iktidar döneminde alışkanlık haline gelen usulden vazgeçmeyerek yine son dakika yönetmeliği yayınladığına, üstelik yeni yönetmeliğin

yayınlanmasını, eski yönetmeliğe göre yönetici atama takvimini valiliklere gönderdikten bir gün sonra yapması da bakanlığın nasıl bir keyfiyet içerisinde olduğunun göstergesi olduğuna, yayınlanan yönetmelikte EĞİTİM SEN'in de yıllardır savunduğu gibi imtihan esas alınmış olmasına rağmen, imtihana ilişkin ne yazık ki objektif kriterler yerine kayırmacılığa zemin hazırlayan, idarenin takdir hakkını keyfi kullanmasını sağlayacak, kadrolaşmayı kolaylaştıracak düzenlemelere yer verildiğine, eşitlik ve hakkaniyetlik kriterlerinden uzak, siyasetin ve siyasetçilerin eğitim üzerindeki etkilerini ağırlaştıran, adam kayırmacılığın ve torpilin tamamen olacağı, araya adam koymak için valilik ve il milli eğitim müdürlüğü arasında mekik dokuyanların yönetmeliği haline geldiği, çok sayıda yöneticiyi ilgilendiren böyle bir yönetmelik hazırlanırken, sendikaların basın açıklamalarına ihtiyaç duyulmaması da yönetmelikle neyin amaçlandığının baştan itibaren göstergesi olduğu, tüm eğitimcilerin tepkisine neden olan bu yönetmeliğin eğitime asla hizmet etmeyeceğine, yayımlanan bu yönetmeliğin kendilerini şaşırtmadığına, üyelerini ve eğitimcileri şaşırtmayarak, bu yönetmeliğe ilişkin sendikal anlayışımızla eğitim emekçilerinin haklarının korunması konusunda yasal, hukuki ve meşru her türlü mücadele ile çözümsüzlükten yarar sağlanmasına dur diyeceklerine, EĞİTİM SEN olarak; böyle ucube hazırlanmış bir yönetmeliği kabul etmediklerine, bakanlığın bu yönetmeliği hiç zaman kaybetmeden geri çekmesi gerektiğine, hakkaniyet ve eşitlik kriterlerine uygun yönetmeliğin acilen hazırlanmasına, aksi taktirde bakanlığın birçok hukuksal dava ile karşı karşıya kalacağına vurgu yapmıştır (http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=19520&sube=90, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

EĞİTİM-İŞ

Eğitim-İş Sendikası; MEB'in yine bir gece yarısında adeta operasyon yaparak çıkardığı garabet içerikli yönetmeliğin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve ardından iptali istemiyle Danıştay'da dava açtıklarını, Eğitim-İş'in uzun süredir devam eden mücadelesi sonucu, eski Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu döneminde diğer sendikaların da katkıları ile 13.8.2009 tarihinde yayımlanan yönetmeliğin eğitimciler ve onların temsilcisi sendikalardan intikam alırcasına kaldırıldığını, tamamıyla "ben istediğimi yönetici atarım" mantığıyla hazırlanan yeni yönetmeliğin hukuka aykırılığın yanı sıra kariyer ve liyakati de gözetmeyen, adam kayırmacılığa ve torpile açık hükümler içerdiğini, bu nedenle yönetmeliğin sözlü sınava dayalı olmasına ve sınav usulünü

düzenleyen, Atatürk İlke ve Devrimleri'ni adeta dışlayan, müdür başyardımcılığı kadrolarını görevlendirme yolu ile doldurulmasını içeren, yöneticilere iller arasında sürgünü düzenleyen, 2011 yılı ve öncesinde alınan aylıkla ödül, takdir ve teşekkür belgelerinin değerlendirme dışında tutulmasının yanı sıra hiçbir kriter olmaksızın görevlendirilen kurucu müdürlere 10 puan verilmesini, müdürlük görevinde geçen sürelerin puanlama harici tutulmasını düzenleyen hükümlerinin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve ardından iptali istemiyle davayı 01.3.2013 tarihinde açtıklarını, bu vesile ile yeni Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı'ya çağrıda bulduklarını, gerçekten 'Milli' eğitimin ve eğitimcilerin bakanı olmak istiyorsa bu yönetmeliği yeniden değerlendirip oluşacak yeni bir kaos dönemine son vermek için geri çekmesini, aksi halde Eğitim-İş'in geçmişte olduğu gibi ders almayanlara bugün de ders vermeye devam edeceğini, çünkü eğitim çalışanlarının gözü kulağı ve sesi olan Eğitim-İş'in; hak, hukuk, adalet ve vicdan yoksunlarına demokratik ve meşru zeminlerde her türlü mücadele ile gerekli dersi verme gücüne ve kararlılığına sahip olduğunu vurgulamıştır (<http://www.egitimis.org.tr/haber-arxiv/garabet-ynetmeln-yargiya-taidik>, Erişim Tarihi: 15.9.2017).

3.5.6. 04.8.2013 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

EĞİTİM BİR SEN;

Eğitim-Bir-Sen yaptığı açıklamada; 28.02.2013'de yürürlüğe giren yönetmelik yayımlandığında söz konusu yönetmelikle atama yapılmasının mümkün olmadığına dair itirazlarını kamuoyu ile paylaşarak dava açtıklarını, Milli Eğitim Bakanlığının haklılıklarını kabul ederek değişiklik çalışmasına başlattığını ve sendikaları başta olmak üzere taraflarında görüşünü aldığını, bakanlığın uzun süredir çalışma yaptığı ve yönetici adaylarının beklediği yönetmelik değişikliğini, bazı eksiklileri de olsa nihayet yayımlandığını belirtmişlerdir. Eğitim-Bir-Sen; 1-2 Ekim 2011 tarihinde yapılan yönetici seçme sınavından elde edilen puanlara göre, herhangi bir eğitim kurumunun yönetimine atanmamış olanlar, yapılacak ilk yazılı imtihan kadar yönetmelik kapsamında değerlendirilecektir. Bu yönetmelik hükümlerine göre yapılacak atamalara başvurmaları için yazılı bir imtihan sonucu olarak kabul edilir atamalar bir defaya mahsus olmak üzere yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren iki ay içerisinde gerçekleştirileceğini, talepleri olan; ocak ve şubat aylarında atama beklerken ani yönetmelik değişikliğinden dolayı atamaları gerçekleşmeyen yönetici adaylarının mağduriyetinin kısmen giderilmiş

olmasının önemli olduğunu, valiliklerin ilk atama için belirlenen iki aylık süreyi dikkate alarak ilk atamayı hemen yapmaları gerektiğini, 6287 sayılı Kanundan sonra ilkokul ya da ortaokula dönüştürülen okullarda norm kadro fazlası durumuna düşen ve kendi durumuna uyan bir kuruma atanamayan yöneticilerin bir defaya mahsus olacak şekilde rotasyon kapsamında yer değiştirmelerine kadar şu anda çalışmakta oldukları okullarla ilişkilendirileceklerini, düzenlemede göze çarpan eksikliklerle ilgili olarak yöneticiliğe atama, yeniden atama, gibi hususlardaki değerlendirme komisyonlarında sendika temsilcilerinin bulunmaması, yöneticilerin iller arasında yer değiştirebilmelerine ilişkin bir hususun yer almaması şeklinde açıklamışlar ve bu eksik düzenlemelere yönetmelikte yer verilmesi gerektiği vurgusu yapılarak kamuoyu ile paylaşmışlardır (<http://www.ebs.org.tr/manset/1946/> Erişim Tarihi: 10.01.2018).

Yapılan mülakat imtihanları sonrası Eğitim-Bir-Sen tarafından yapılan bir başka açıklama:

Son günlerde kamu çalışanları tarafından bilinen internet siteleri ile bazı sendikalarca yapılan açıklamalarında, mülakat sınavı sonuçları temelinde üyelerine ve sendikalarına doğru ithamlar ve iftiralarda bulunulduğunu, münferit iller ve kişiler üzerinden yazılan haber ve açıklamalar ile sendikalarının karalanmaya çalışıldığını, okul müdürlüğüne atamaların mevcut mevzuata ve mevzuatta yer alan usul ve esaslara göre yapılmakta olduğunu, mülakat sınavlarının da, bu mevzuata göre gerçekleştirildiğini, 652 sayılı KHK’de yer aldığı için yönetmelikte de zorunlu olarak yer alan okul müdürlüğünde mülakat sınavının yanına alt kademe kadrolara (Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı) da mülakat sınavı eklenmesine sendika olarak karşı olduklarını ve bunu da engellediklerini, bu hususa haber ve yorumlarda kasıtlı olarak yer verilmediğini düşündüklerini, ayrıca mülakat sınavlarının bu sınavı yapan komisyonda görevli üyelerin kişisel takdirlerini esas alan bir yöntem olduğunu hatırlatmakta yarar olduğunu, mülakat sürecinde üyelerinin kayırılmasına yönelik hiçbir girişimde bulunmadıklarını, bulunmayacaklarını, sendikalarının hak ve adalet kavramları üzerinden imtihana tabi tutulmasına da müsaade etmeyeceklerini, öte yandan, hak, adalet temelli yorum, haber ve açıklamaları, sendikalarının üyelerine mülakatta düşük not verilmesine yönelik bir baskı oluşturma çabası olarak değerlendirdiklerini de kamuoyunun ve özellikle de eğitim çalışanlarının dikkatine sunmak istediklerini, bu kapsamdaki iyi niyetli haber ve çağrılarının da, farkında olmadan da olsa, aynı amaca hizmet ettiğini görmekte olduklarını,

bu yöntemle, kariyer ve liyakatiyle okul müdürlüğünü fazlasıyla hak eden ve ilgili mevzuatta belirtilen şartları taşıyarak ataması yapılan/yapılacak üyelerine yönelik “torpille atandı” algısı üretmeye çalışanların hedeflerine ulaşamayacaklarını, sendikalarının; örgütsel gücünü bireylere iltimasa kullanan bildik sözde sendikalardan olmadığını ve olmayacağını, salt Eğitim-Bir-Sen üyesi olduğu için insanları, mülakatta aldıkları yüksek puan üzerinden torpil ve iltimasla suçlayıp, liyakatsiz olarak nitelendirmenin ne kadar vicdani ve ahlaki olduğunu kamuoyunun takdirine bıraktıklarını, dayandıkları değerler ve sendikal misyonlarının “Bizden olanları kusursuz gösterin, bizden olmayanları kusurlarla süsleyin” şeklinde bir anlayışı reddettiklerini, kaldı ki, bir sivil toplum kuruluşu olarak bu anlayışı talimata dönüştürmelerinin ve illerdeki bürokratlara bu şekilde talimat vermelerinin mümkün olmadığını, mümkün olmuş olsaydı dahi, ne sendikalarının ne de üyelerinin böyle bir yola tevessül etmeyeceğini akliselim ve tarafsız bakan herkesin bildiğini, sendikalarının; hemen her il ve ilçede imtihanlara yönelik kurslar düzenlediğini, uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimin bütün türleriyle üyelerine imtihana hazırlık hizmeti sunduğunu ve azımsanmayacak bir kaynak ayırarak 70 bin adet “Yöneticilik İmtihanlarına Hazırlık Kitabı” basıp üyelerine dağıttıklarını, imtihanlar öncesinde gerçekleştirdikleri deneme imtihanları ile üyelerine imtihanlar düzenlediklerini, hatta sendikal taraftarlık kaygısı taşımadan diğer sendikaların üyelerinin de bu imtihanlara katılmasına fırsat tanıdığını, deneme imtihanı sonrasında kitapçıları herkesin istifadesine sunarak hizmete devam ettiklerini, bu hizmetlerin bir yansıması olarak yöneticilik imtihanlarını kazanan ve yüksek puan alanların büyük bölümünün Eğitim-Bir-Sen üyesi olduğunun imtihan sonuçlarından anlaşılmakta olduğunu, bunun doğal sonucu olarak mülakat uygulamalarında ağırlıklı olarak Eğitim-Bir-Sen üyelerinin birbirleriyle yarıştığını, bu çerçevede, mülakatlarda sendikamız üyelerine iltimas geçildiği iddiası esasen hem eşyanın tabiatına hem de hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, bütün bunlara rağmen, Eğitim-Bir-Sen’in kurumsal kimliğini ve yöneticiliğe aday üyelerini tahkir etmeyi amaçlayan haberleri masum kabul etmelerinin ve bu haberler üzerinden Eğitim-Bir-Sen’e ve üyelerine din, adalet, vicdan ve dindarlık sorgulaması yapılmasını makul görmelerinin beklenmemesi gerektiğini, ilgili mevzuatında belirtilen iş ve işlemler, imtihanlar, mülakat değerlendirmeleri ve diğer hususlar tamamlanarak ataması yapılan/yapılacak okul müdürlerinin, üyeleri olsun olmasın, eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunun yetkili

sendikası olarak, teşkilatlarının bütün birimleriyle takip edecek, faaliyetlerini değerlendirecek, kariyer ve liyakat ilkeleriyle örtüşmeyenlerin karşısında duracaklarını özellikle belirtmek istediklerini, ayrıca, Türkiye’de hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak, idarenin bütün iş ve işlemlerine karşı itiraz ve şikâyet yoluna başvurulmasını mümkün kılan idari-yargısal mekanizmalar, kurallar ve kurumların mevcut olduğunu, bu kapsamda, okul yöneticisi atamalarında hak ve hukuka aykırı, adil olmayan işlemler nedeniyle haklarına hanel gelmiş her eğitim çalışanı, Kamu Denetçiliği, İnsan Hakları Kurumu, TBMM Dilekçe Komisyonu ve/veya idari yargı ve diğer ilgili kurumlara başvurabileceğini, bu noktada desteğe ihtiyacı olan eğitim çalışanlarına yetkili sendika olma sıfatımızın gerektirdiği ve mevzuatın izin verdiği ölçüde destek sağlayacaklarının bilinmesini istediklerini belirterek açıklamayı;

Sonuç olarak, haksızlığın karşısında susmanın şeytanın ekmeğine yağ sürmek olduğunu işi (emaneti) ehline vermenin de temel düsturlarının başında geldiğini bilen insanların sendikası olarak, eğitim çalışanlarına haksızlık yapılmasına ve kendi üyelerinin de, iltimas yapıldığı yalanı ve yaygarası ile haklarının yenmesine izin vermeyecekleri, nihayetinde haksız durumları yok etmek ve gerçek hakkı hakim kılmak için kurulmuş, bu amaçtan sapmadığı için de yetkili sendika olmuş Eğitim-Bir-Sen, kimsenin ama hiç kimsenin kendisini haksızlığa göz yuman veya haksızlıklar karşısında susan bir örgüt olarak lanse etmesine izin vermeyeceklerini, eğitim çalışanlarının yetkili sendikası Eğitim-Bir-Sen’i karalamaya hiç kimsenin gücünün yetmeyeceğini belirterek sonlandırmışlardır (<http://www.ebs.org.tr/manset/2338/> Erişim Tarihi: 10.01.2018).

TÜRK EĞİTİM-SEN;

Yönetmeliğin yayımlanmasının ardından yaptığı açıklamada bir yandan değerlendirme yaparken diğer taraftan yargıya taşıyacaklarını, Milli Eğitim Bakanlığınca 28.02.2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmış olan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinden yaklaşık beş ay sonra 04.8.2013 tarihinde yeni bir yönetmelik yayımlayarak eski yönetmeliği yürürlükten kaldırdığını, sürekli yönetmelik değişiminden daha dikkat çekici olanın, gelenin gidene aratması olduğunu, bu durumun artık olağan bir hal aldığını, bakanlığın bu beceriksizliğine tahammülün tükendiğini ifade etmişlerdir.

Açıklamada ayrıca, yönetmelikle müdür başyardımcılığının kapsam dışına çıkarıldığı, eğitim kurumu yöneticiliği sınavı olarak , müdürlük için yazılı ve sözlü sınav

aşamalarının öngöröldüğü, sendika olarak sözlü sınavın yapılmasına karşı olduklarını, sözlü sınavlar nedeniyle görevini layıkıyla yapacak kariyer ve liyakat sahibi adayların keyfi ve siyasi yaklaşımlar nedeniyle sözlü sınavda elendiklerini, sözlü sınavın objektiften uzak olduğunu, yeterliliğini ispatlamış adayların yazılı sınava ilaveten sözlü sınava tabi tutulmalarının sınava giren adaylar arasındaki eşit yarışı zedeleyeceğini, hukuki sorunlar yaşanacağını vurgulamışlardır.

Açıklamada ayrıca; Yönetmelik eki yönetici değerlendirme formunda kurucu müdürlüğe verilen 10 puanın çok olduğu, yine değerlendirme formunda yöneticilik kademeleri için verilen puanlamaların çok az olduğu, müdürlükte geçen her yıl için 0,96 puan verilirken, kurucu müdürlük için 10 puan verilmiş olması arasında büyük bir adaletsizlik olduğu, idarenin keyfiyetle görev verdiği kurucu müdürlüğe verilen puanın müdürlükte yaklaşık 10 yıl görev yapıldığında alınan puana eşit olduğu, değerlendirmelerini yaparak dava açma hazırlıklarını devam ettiklerini açıklamışlardır. (http://turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=15248, Erişim Tarihi: 10.9.2017).

EĞİTİM-SEN:

04.8.2013 tarihli yönetmelikle ilgili açtığı davayı özetleyerek; Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin, 04.8.2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konduğu, bu yönetmelikle; Müdür başyardımcılığının adeta kaldırıldığı, bu görevin keyfi atamalara açık hale getirildiği, bazı disiplin cezalarının yönetici atanmada engel olarak konulduğu, cezalara eksi puan verildiği, sözlü sınav konularak objektiflikten ve yargı denetiminden kaçılmaya çalışıldığı, kurucu müdürlük için sınırsız bir yetkinin idareye verildiği, soruşturmalarla eğitim yöneticiliğinin sonlandırılması ve görev yeri değişimine imkân tanındığı, böylece yöneticilerin görev güvencesinin ortadan kaldırıldığı, sadece 2005-2006 yıllarında verilen uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik unvanları tek kariyer yöntemi olarak görülerek ek puanla ödüllendirildiği, düzenleme ile yargı kararları, normlar hiyerarşisi, kariyer ve liyakat, kamu yararı ve hizmet gerekleri ilkelerinin gözetilmediği, bu nedenlerle düzenlemenin bazı maddelerinin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve ardından iptali istemiyle dava açtıklarını açıklamışlardır (http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=20062&sube=0, Erişim Tarihi: 17.9.2017).

EĞİTİM-İŞ;

04.8.2013 yönetmeliğiyle ilgili olarak Eğitim-İş Sendikası; Yönetici Atama Yönetmeliği Rezilliği Sil Baştan başlığıyla açıklama yapmıştır. Eğitim-İş;

Yeni MEB Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin gece yarısı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdiği, adında “adalet” kavramı bulunan iktidar partisinin yönetimi altında olan MEB’in, yıllardır istediği gibi, gönlüne göre kayırmacı bir düzen oluşturabilmek adına sürekli düzenleme yaptığını Eğitim-İş olarak eleştirmekten, hukuka aykırı hükümleri durdurmaktan, iptal ettirmekten bıktıklarını, fakat idarenin adaleti adeta işgal etme arzusundan bir türlü geri durmadığını, düzenleme ile okullarımıza yandaş yönetici atama heves ve rezilliğinin bir örneği ile daha karşı karşıya kaldıklarını, yönetmeliğin sistematığı ve felsefesi ile ilgili olarak yıllardır birçok kez değerlendirme yaptıklarını, Eğitim-İş öncülüğünde adam kayırmacı anlayışın yüzüne sayısız yüksek yargı kararı fırlatıldığını, Nimet Çubukçu’nun başkanlığında, Eğitim-İş’in de içinde bulunduğu ve önemli katkılar sunduğu yönetmelik düzenleme toplantıları sonucunda uzlaşmayla düzenlenen 2009 yılındaki yönetmelikle kaosun son bulduğunu, uzlaşma ile hazırlanıp yürürlüğe giren o yönetmeliğin değiştirilmesine yönelik makul bulabilecek haklı ve somut tek bir gerekçe olmadığı halde yürürlükten kaldırıldığını ve idarenin niyetini ortaya koyduğunu belirtmişlerdir.

Açıklamada; yeni düzenleme ile atamalarda liyakatin gözardı edildiğini, tek ölçüt olarak iktidara bağlılık derecesinin düzenlendiğini, bu yönetmeliğin, 28.02.2013’de yürürlüğe giren ve gelen yoğun tepki nedeniyle apar topar geri çekilen, torpili, kayırmacılığı kurumsallaştıran yönetmeliğin adeta ikiz kardeşi durumunda olduğunu, 28.02.2013 düzenlemesindeki bazı teknik aksaklıkların giderilmesi şeklinde bir düzenlemeye gidildiğini, birçok hükmün aynı kaldığını, örneğin 28.02.2013 tarihli düzenleme müdür ve müdür yardımcılarını için sözlü imtihan getirirken bu yönetmelikte ise sadece müdürler için sözlü imtihanı getirmesi yani müdür yardımcılarını sözlü sınav dışında tutulmasının en iyimser tabir ile mahcubiyetlerinin göstergesi olarak görülmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Ayrıca kurucu müdürlüğe 10 puan verilmesinin bu yönetmeliği hazırlayanların anlayışlarını ele verdiğini, yönetmelikte yer alan soruşturmaya bağlı yer değiştirmeler ile adeta ve tam anlamıyla sürgün maddelerinin düzenlendiğini, bu maddelerin Demokles’in kılıcı gibi duracağını, yöneticilere sürgün uygulamanın ve başka illere sürmenin ve

sürgün yiyenlerin beş yıl, sekiz yıl geri gelememelerinin başka izahı olmadığını, yönetmelik eki değerlendirme formunda yer alan puanlamalarda da adaletten uzaklaşıldığını, yönetim alanında doktora yapmış bir adaya 10 ek puan verilirken hiçbir kritere bağlı olmadan tamamen keyfi ve torpille yapılan kurucu müdür görevlendirmesi sonucu birkaç ay kurucu müdürlük görevi yapan adaya da 10 puan vermenin kabul edilemez şekilde adaletsiz olduğunu, yine kurucu müdüre verilen 10 puan için diğer adayların tam 16 yıl müdür yardımcılığı veya 20 yıl öğretmenlik yapmaları gerektiği de düşünüldüğünde bu düzenlemenin “adaleti”nin daha iyi anlaşılacağını, iktidar partisinin yandaş yönetici atama inadının arkasında, 12 Eylül referandumu sonrasında oluşturulan yeni yargısal düzene güvenin bulunduğu, Eğitim-İş olarak her koşulda adalete aykırı girişimlere tenezzül edenlerin uykularını kaçırmak için mücadeleye devam edeceklerini belirtmişlerdir (http://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/yonetici-atama-yonetmeliği-rezilligi-sil-bastan-1108/#.WodWja5l_IU, Erişim Tarihi: 10.01.2018).

3.5.7. 10.6.2014 Tarihli Yönetmelik ve Sendikaların Görüşleri

EĞİTİM-BİR-SEN

10.6.2014 tarihli yönetmelikle ilgili yaptığı açıklamada; yürürlüğe giren yönetmelikte yöneticilik görevinin, 657 sayılı kanunun 88 inci ve 652 sayılı KHK'nin 37 nci maddelerine göre ikinci görev kapsamında yürütülmesinin öngörüldüğünün belirterek başlamışlar ve yönetmelik ya da içerik noktasında olumlu ya da olumsuz yönde hiçbir yorum yapmaksızın sadece yönetmeliğin içeriği, uygulama aşamaları hakkında bilgilendirme yapmıştır (<http://www.ebs.org.tr/manset/2692/> Erişim Tarihi: 10.01.2018).

TÜRK EĞİTİM-SEN;

Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk, 16.7.2014 tarihinde yaptığı basın açıklamasında, MEB yetkililerinin bu düzenleme ile okul yöneticiliğine devam edecek kişilerin tespitinde objektif kriterlerin getirildiği ve bu şekilde bir uygulama olacağını belirtse de işin aslının böyle olmadığı, bu yönetmeliğin tam bir ucube olduğu çünkü; objektif kriterlerin yerine, yandaşlığa yönelik kriterlerin, başarı yerine candaş ve sırdaşların görev alacağını, MEB'de emir kulu ordusu yaratılacağını, biat etmeyenlerin cezalandırılacağını, görev süresi uzatılacak yönetici tespitinde iktidarın kumandasına girmiş ilçe müdürleri ve şube müdürlerinin insafına bırakıldığını, yazılı sınavın yerle yeksan edildiğini, komisyon üyelerinin malum olduğu

bir sürece girildiğini, torpilin, sempatinin, ikili ilişkilerin, masabaşı arkadaşlıklarını ön plana çıkarıp kariyer, ehliyeti ve liyakati ortadan kaldıran bir düzenleme olduğunu, artık alınteri, bileğinin hakkı, mesleki bilgi, mesleki tecrübe kavramlarının tarihe karıştığı vurgulanmış ve yıllardır yöneticilik yapanların değerlendirme gücü olmayan ve tanımadıkları kişiler hakkında karar verecek olan kişilerin puanlama yapacağı düzenlemeyi kabul etmediklerini ve yargıya taşıdıklarını belirtmiştir

(http://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=9312, Erişim Tarihi: 19.9.2017).

EĞİTİM-SEN

EĞİTİM-SEN tarafından konu ile ilgili genel merkezde Genel Başkan Kamuran Karaca tarafından yapılan basın açıklamasında;

Görevden alınan okul müdürünün 7 bin civarında olduğu, bunun eğitimde tarihin en büyük ve kapsamlı tasfiye operasyonu ve siyasi kadrolaşma olduğu, 10.6.2014'te yürürlüğe giren yönetmelikle beraber 4 yılı dolduran eğitim yöneticilerine ilişkin atamaların açıklandığını, MEB'in, 4 yılını doldurmuş yaklaşık 16 bin okul müdüründen 7 binini görevde devam etmemesine karar verdiğini, bakanlık tarafından başlatılan operasyonla kendilerine muhalif, yaptıkları yanlışlıklarda kendilerine engel gördükleri kişileri tespit ederek ayıkladıklarını, açıklanan sonuçlara bakıldığında Eğitim-Sen'in bugüne kadar yaptığı tüm tespit ve eleştirilerin haklılığını gösterdiğini, eğitim yöneticilerin tamamen siyasi iktidar çizgisinde olanlardan oluşturulduğunu, piyasacı ve dayatmacı bir politika izlenerek tepeden tırnağa emir-komuta zincirinin içinde bir anlayışın hakim olduğunu, bu tasfiye ve kadrolaşma operasyonun aslında bakanlığın kendi başarısızlığının itirafı olduğunu, başta kendi üyeleri ve sendikasız yöneticilerin görevden alındığını ve yandaş sendika üyelerinin korunduğunu belirtmiştir (<http://www.imctv.com.tr/meb-egitim-sen-uyesi-okul-mudurlerini-ayikladi/>, Erişim Tarihi: 19.9.2017).

EĞİTİM-İŞ

Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinde Hedef: Kadrolaşma ve özelleştirme başlığını taşıyan açıklamada; MEB'e Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmeliğin Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdiğini, iktidar partisinin sevk ve idaresi altında olan MEB'in, yıllardır kendi yandaşlarına göre kayırmacı bir sistemi oluşturabilmek için durmadan yeni düzenlemeler yaptığını, bu yönetmeliğin de eğitim kurumlarımıza yandaş yönetici

atama isteğinin en güncel örneği olduğunu, atamalarda liyakat ölçütünün askıya alınarak, tek ölçütün iktidar partisine bağlılık derecesi ile yerleştirme ve özelleştirme odaklı politikalarına hizmet edeceği, hukuku arkadan dolanarak “yöneticiyi öğretmene, veliye seçtiryoruz” gibi kulağa hoş cümlelerle hem demokrasiyi hem de eğitimi katledeceklerini, yönetici atamalarında önce il müdürlerini, sonra ilçe müdürlerini görevlendirmeye başlayan bakanlığın şimdi de bu yandaş yöneticilerine okul müdürü seçtirmeye kalkıştığını, bugün öğretmeninden, velisinden, öğrencisinden tam not alan bir okul müdürünün alabileceği puanın 40, aynı müdürün göreve devam edebilmesi için gerekli olan puanın ise 75 olduğunu, yani öğretmeninin, velisinin, öğrencisinin tam takdirini alan bir okul müdürünün kaderinin dahi kendisini hiç tanımayan ilçe milli eğitim müdürü ve şube müdürlerinin eline bırakıldığını, kanun ile kadrolu müdürlerin görevlerine son verildiğinden mevcut durumda ülke genelinde kadrolu tek ilçe müdürü bulunmadığı, hepsi görevlendirme olarak çalışmakta olduğu, hepsinin yandaş sendikanın ve iktidarın borazanlığına soyunduklarını bu nedenle de onların yapacakları değerlendirmelerden objektiflik beklemenin hayal olacağını, vekil ilçe müdürleri daha düne kadar sendikalarına üye toplamak için koşturduklarını, bugün müdürlük vaadiyle üye yaptıkları insanlara koltuk bağışlayacaklarını, kaldı ki koltuklarını garanti altına almanın en önemli teminatının da bu olacağını, yine şube müdürlerini iktidarın mülakatla atadığını, şube müdürü atamaları dahi yargıdan dönmüşken çerçeve yönetmelik iptali nedeniyle koltukları sağlam olmayan şube müdürlerinin değerlendirme yapmasının sağlıklı olmayacağını, bugün ilçe müdürü, şube müdürü ataması yapmak için dahi mevzuatı bulunmayan bir bakanlığın bu kadrolara müdür belirleme yetkisi vererek amacını ortaya koyduğunu, ilk kez müdür olacaklar için de sözlü imtihanı esas alan bakanlığın adeta benden olmayanın canı çıksın dediğini, paralel yapı kisvesi altında her tarafı kuşatmaya çalışan ve MEB’e adeta kene gibi yapışan liyakatsizliğin, kariyersizliğin, kamu yararını da tehdit ettiğini, bu yönetmelik ile 04.8.2013 tarihli yönetmeliğin yürürlükten kaldırıldığını, kaldırılan yönetmelik atama ve yer değiştirme adıyla yer alırken yerine konulan bu yönetmeliğin ise “görevlendirme” yönetmeliği olduğunu, atamanın bir güvenceyi ifade ederken görevlendirme birilerinin iki dudağı arasına teslim olmayı ifade ettiğini, amacın çok açık olduğunu, kamusal temel bir insan hakkı olan eğitimi, paydaş, katılımcılık ve yönetim adı altında yerellere ve ardından şirketlere hizmet alım yoluyla peşkeş

çekmek olduğunu, bu açıdan bakıldığında ise hedefin klasik kadrolaşma hedefini çoktan aştığını, genel hedefin eğitimin yerelleşme ve özelleştirme politikasına en iyi hizmeti sunabilecek CEO'ları görevlendirmek olduğunu, sonuç olarak eğitim yöneticilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde siyasi referansların değil, liyakat ilkesinin temel alınması gerektiğini, evrensel hukuk ve bu doğrultudaki uygulamalar düşünüldüğünde EĞİTİM-İŞ olarak Anayasa Mahkemesi'nden beklentilerinin, 13 Haziran'dan önce ucube kanunun birçok yönüyle ilgili yürütmeyi durdurma kararı vermesi olduğunu, geçmişteki tecrübelerden ders çıkarmayanların sonunun yine hüsrana olacağını, bu nedenle MEB'e sayısız hukuki uyuşmazlığa sebep olacak objektiflikten uzak uygulamalardan kaçınmasını şiddetle tavsiye ettiklerini, aksi halde hukuka aykırı her türlü dayatmaya gerekli karşılığı vereceklerini belirtmişlerdir (http://www.egitimis.org.tr/guncel/sendika-haberleri/yonetici-gorevlendirme-yonetmeliginde-hedef-kadrolasma-ve-ozellestirme-1339/#.WodZna5l_IU,Erişim Tarihi: 19.9.2017).

Bu yönetmeliğin ardından 7bin civarında okul müdürünün görevine son verilirken yerlerine görevlendirilenler hakkında da birçok tartışma yaşanmıştır. Bu nedenle Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş Sendikaları grev kararı alarak 24.9.2014 tarihinde iş bırakmışlardır.

3.6. EĞİTİM YÖNETİCİSİ YETİŞTİRME, SEÇME VE ATAMAYA İLİŞKİN YÖNETMELİKLER İLE ATAMALARLA İLGİLİ MAHKEME KARARLARI

Bu bölümde 2001-2014 yılları arasında yürürlükte olan yönetmelikler ve yapılan atamalarla ilgili açılan davalar, mahkeme kararları incelenerek, sonuçları ve kararlar yorumlanmıştır.

Kamu çalışanlarına yönelik 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları kanununun yürürlüğe 2001 yılında yürürlüğe girmesi ile beraber yapılan düzenlemelere kişi olarak değil de sendika olarak dava açmanın yolu da açılmıştır. Bu nedenle yönetmeliklerin yargı tarafından sıkça iptaline ilişkin kararlara özellikle 2001 yılı sonrasında rastlanmaktadır.

3.6.1. 11.01.2004 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Danıştay İkinci Dairesi'nin 14.3.2007 tarihli, E:2004/840, K:2007/1042 sayılı kararında; "Kamu hizmetine yönelik olarak belirleyici olması gerekenin nesnel bir şekilde kariyer ile liyakat ilkelerine göre düzenleme yapılması, meslek içinde ilerleme ve yükselmede liyakat ve başarının esas alınması gerektiği, okul müdürlüğü görevlerine yapılacak atamalarda kriterlerin objektif olarak belirlenmiş yazılı sınavın esas alınması gerektiği bunun yerine mülakat sınavının getirilmesinin hukuka uygun olmadığı şeklindeki gerekçelerle mülakata ilişkin hükümlerin yürütmesi durdurulmuştur.

Ayrıca aynı kararda takdir puanına ilişkin hükümler de hukuka aykırı bulunarak durdurulmuştur.

Bu karar ile yargı; sözlü sınav, doğrudan bakanlığa bağlı kurumlara atamada verilen takdir yetkisi ve yönetmelik ekinde yer alan formlardaki takdir puanına ilişkin hükümleri hukuka uygun bulmayarak yürürlüğünü durdurmuştur.

EĞİTİM-SEN; tarafından açılan davada da;

Sözlü sınavın niteliğinin, yargı denetimini, işlemin sadece şekil ve unsurlarıyla sınırladığı için, idarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargı yoluna açık olması gerektiği şeklindeki Anayasa hükmüne de aykırılık teşkil ettiği gerekçesine yer vererek sözlü sınava ilişkin hükmün yürütmesini durdurmuştur.

Danıştay tarafından verilen bu kararın üzerine bu yönetmelik hükümlerine göre yapılan atamaların iptali ve geri alınması talebiyle EĞİTİM-SEN tarafından bakanlığa başvurulmuş ve bakanlıkça bu talep reddedilmiştir. Bunun üzerine dava açan EĞİTİM-SEN'in 2007/2022 Esas No dava dosyasına verdiği kararda;

TÜRK EĞİTİM SEN ile EĞİTİM-SEN tarafından Milli Eğitim Bakanlığı'na karşı açılan ve Danıştay 2. Dairesinde 2006/493 ile 2006/878 esas kayıtlı olan davalarda verilen 14.08.2006 günlü, E:2006/493 sayılı ve 7.11.2006 günlü, E.2006/878 sayılı kararların gereğinin yerine getirilmesi gerektiği ve anılan yönetmelikle ilgili bazı maddelere ilişkin verilen yürütmeyi durdurma kararında yürütmesi durdurulan hükümlere göre gerçekleştirilen tüm atamaların da geri alınması gerektiği şeklindeki talebin reddine dair dava konusu 16.05.2007 günlü, 29074 sayılı işlemde hukuka uyarlık bulunmadığına karar vermiştir ([https:// www. memurlar.net/ common/news/documents/94252/meb.pdf](https://www.memurlar.net/common/news/documents/94252/meb.pdf), Erişim Tarihi: 19.9.2017).

Bu karar ile daha önce yürütmesi durdurulan maddelere göre yapılan atamaların geri alınması gerektiğine hükmetmiştir.

Bu karar bu anlamda ilk olup bu karardan sonra hukuka aykırı düzenlendiği yargı kararı ile belirlenen mevzuata göre yapılan işlemlerin tamamının geri alınmasına vesile olmuştur. Bu uygulamaya geçmişte rastlayamadığımızdan örneğin 11.01.2004 tarihli yönetmeliğe göre yapılan atamalar geri alınmamış, yönetmeliğin özellikle mülakata ilişkin hükmü durdurulduğu halde yapılan atamalar geri alınmayarak göreve devam etmeleri şeklinde bir uygulama devam etmiştir.

Tüm bu kararlar gereği bakanlıkça bu yönetmelik değişikliği okul müdürü atamaları yönünden hiç uygulanamamış, Müdürlük için düzey belirleme imtihanlarına giren öğretmenlerin imtihan puanlarını hiç kullanamamaları ile sonuçlanmıştır.

3.6.2. 13.4.2007 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

EĞİTİM-İŞ Sendikası tarafından açılan Danıştay İkinci Daire Esas No: 2007/1114 davada;

Yönetmeliğin hukukun genel ilkelerine, normatif tüm düzenlemelere ayrıca yürürlükten kaldırılan yönetmeliğe ilişkin davalarda verilen Danıştay 2. Dairesi kararlarında vurgulanan amaca aykırılıklar içerdiği, düzenleme hükümlerinde, atamaya yetkili idareye hiçbir kıstasla bağlı olmayacak şekil ve ölçüde sınırsız yetki verdiği, serbestlik tanıdığı, bu durumun ise, objektifliği ortadan kaldıracak ve böylece subjektif bir değerlendirmeye izin vermesinin söz konusu olacak şekilde etkilerinin olduğu, yönetici adaylarının bilgi sahibi olmalarını sağlayacak bir duyuru sisteminin yer almadığı, yapılacak değerlendirmelerin; yazılı sınav, kariyer, liyakat ... gibi nesnel kriterlere göre yapılmasına yönelik bir yapının kurulmadığı, barındırdığı bazı kriterlerin ise, adaylarda aranacak özel koşullarda yer alan süre kıstasında olduğu gibi, yürürlükten kaldırılan yönetmelikle kıyaslandığında daha az kıdem esasına göre bir düzenleme içerdiği, kamu yararı ile hizmet gereklerine yararlı katkısının anlaşılamayan kriterleri içerdiği gerekçeleri ile yönetmeliğin özellikle de atamaları içeren hükümlerinin yürütmesinin durdurulmasına ilişkin talebin davalı idarenin birinci savunması alınıp yeni bir karar verilinceye kadar kabul edilmesine, kararın tebliğinin kanun hükmü uyarınca ivedilik içerdiğinden memur eliyle yaptırılmasına, oybirliğiyle 30.4.2007 tarihinde karar verildiği yer almaktadır (<http://www.memurlar.net/haber/74144/> Erişim Tarihi: 10.5.2017).

Böylece 13.4.2007'de yayımlanan yönetmeliğin yürürlüğü 30.4.2007'de durdurulmuştur.

Bunun üzerinde; EĞİTİM-SEN tarafından bu yönetmeliğe göre yapılan atamaların iptaline (geri alınmasına) ilişkin idareye başvuruda bulunulmuştur. İdarenin başvuruyu reddine ilişkin işlemin iptali için dava açılmış ve 2007/2076 Esas No'lu bu davada idareye yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğuna karar verilmiştir (<http://www.memurlar.net/haber/87303/> Erişim Tarihi: 10.5.2017).

Böylece 13.4.2007 tarihli yönetmeliğe göre yapılan atamaların tamamı iptal edilerek geri alınmıştır.

Bu gelişmelerden sonra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan itiraz kısmen kabul edilmiş ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 1.11.2007 günlü, YD. İtiraz No:2007/625 sayılı kararıyla bazı maddelere yönelik özellikle de her madde için ayrı gerekçelendirme yapılmadığı vurgusu ile kabul edilen itirazın üzerine 2.Daireye gelen dosyaya ilişkin olarak Danıştay 2.Dairesi yeniden karar vermiş ve 26 sayfalık gerekçeli karar yayımlamıştır. Bu kararda;

Hüküm veren Danıştay İkinci Dairesi'nce, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 1.11.2007 günlü, YD. İtiraz No:2007/625 sayılı kararı uyarınca işin gereğinin yeniden düşünüldüğü, kararda belirtilen gerekçeler göz önüne alınarak;

Mevcut uyuşmazlığın çözümü için; öncelikle, Hukuk Devleti, Yönetmelik, Takdir Yetkisi, Kariyer, Liyakat, Objektif Kriter ve Atama Tasarrufu gibi kavramların tanımlanması gerektiği vurgusu yapılmış ve bu kavramlar tanımlanırken normatif düzenlemelerin yanında yargı kararlarından da faydalanılmasının hukuka uygunluk denetiminin bir gereği olduğu, T.C. Anayasası'nın "Cumhuriyetin nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir." kuralına yer verildiği vurgusundan sonra Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerini ortaya koyan bu maddede yer alan "Hukuk Devleti" ifadesinin; hukuku devletin tüm organlarında hakim kılan ve Anayasa ve hukukun üstünlüğü kurallarıyla kendisini bağlı sayan, yargı denetimine açık devlet yapılanmasını anlattığı,

Anayasa'da yer alan "Yargı yolu" başlıklı 125. maddesinde karşılığı olan idarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargı yoluna açık olduğu hükmünün "Hukuk Devleti" ilkesinin

zorunluluklarından biri olan yargısal denetim sisteminin en üst normatif dayanağını oluşturduğu, bu kuralın, yargı kararlarının uygulanmaması halinde anlamsız kalacağı ve böylece "Hukuk Devleti" ilkesinden uzaklaşılacağı, nitekim, Anayasa'da yer alan yasama ve yürütme organlarının yanı sıra idarenin, yargı kararlarına uymak zorunda oldukları, bu organların ve idarenin mahkeme kararlarını değiştiremeyeceği ve geciktirmeksizin uygulayacağı yolundaki düzenleme ile herkese tartışmasız Anayasal görev yüklediği, yargı kararlarına uyma ve uygulamaya yönelik zorunluluğun; şekli uyma ya da uygulamayı ifade etmediği, öze yönelik uyma ve uygulamayı içerdiği vurgulanmıştır.

Bu gerekçelerin yanı sıra; İdari Dava Daireleri Kurulunun da vurgu yaptığı yürütmesi durdurulan maddelerin gerekçeleri de ayrı ayrı açıklanmıştır.

11.1.2004 günlü, 25343 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne karşı açılan davalarda takdir puanına yönelik subjektiflik ve hukuka aykırılık vurguları yapıldığı;

Yine Danıştay İkinci Dairesi'nin 14.3.2007 günlü, E:2004/840, K:2007/1042 sayılı kararında; kamu hizmetinin yürütülmesinde belirleyici olan personel unsurunun objektif bir şekilde kariyer ve liyakat ilkelerine uygunluğun esas alınması gerektiği ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılması gerektiği, meslek içinde ilerleme ve yükselmeye ehliyet ile başarının gözetilmesinin esas alınmasına vurgu yapıldığı bu nedenlerle müdürlük görevlerine atamalarda, kriterleri objektif olarak belirlenmiş bir yazılı sınav yerine mülakatın getirilmesinin hukuka uygun olmadığı, gerekçesine yer verildiği,

Danıştay İkinci Dairesi'nin 27.4.2007 günlü, E:2004/8022, K:2007/1848 sayılı kararında;

Kamu hizmetinin etkin ve süratli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması amacıyla, liyakatin; kriterleri objektif olarak belirlenmiş bir yazılı sınavla saptanması gerektiğinde kuşku bulunmadığı, dava konusu düzenlemede 5 aday arasından atamaya yetkili makamın istediğini atama yetkisi verilmesinin takdir yetkisini sınırsız kullanımı anlamına geleceği,

Yine Danıştay İkinci Dairesi'nin 14.8.2006 günlü, E:2006/493 sayılı kararında;

Müdürlük atamaları için nesnel bir yöntem olan yazılı sınavdan sonra, her türlü subjektif değerlendirmeye açık olan sözlü sınav getirilmesinin, yazılı sınavın objektif sonuçlarını etkisiz hale getireceğinden düzenlemenin sözlü sınav öngören düzenlemesinin hukuka aykırı olduğu,

Yine Danıştay İkinci Dairesi'nin 7.11.2006 günlü, E:2006/878 sayılı kararında; sınavın sözlü olma niteliğinin, idari yargı denetimine, işlemin yalnızca şekil ve yetki unsurları yönünden sınırladığı için, idarenin tüm eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğuna ilişkin Anayasa hükmüne de ters düştüğü,

Danıştay 2. Dairesi'nin yukarıda belirtilen kararlarının iki açıdan değerlendirilmesinin anlamlı olacağı bunlardan birincisinin bu kararların yöneticilik görevlerine atamada bazı hukuki ilkeleri ortaya koyduğu, bu ilkelerin;

- Tüm adayların haberdar edilmesi suretiyle geniş katılım sağlanması gerektiği,
- Değerlendirme ve atamada kriterlerin objektif (nesnel) olarak belirlenmiş bir seçme usulüne dayanması gerektiği,
- Seçme de en uygun personelin seçilmesine yönelik kriterlerin bulunması gerektiği,
- Değerlendirmede somut verilerin (bilgi, belge) kullanılması gerektiği ve bu suretle hukuka uygunluk denetiminin kapsamının da sınırlandırılmamasına dönük olmasının gerekliliği şeklinde ifade edilebileceği,

İkinci olarak da, bu kararların; hukuka aykırılığı ortaya konulan normatif düzenlemelerle benzeşen yeni düzenlemelerin yapılmaması gerektiği bu konuda idareyi bilgilendirmeye yönelik açıklamalar içerdiği, buna göre; idarenin, söz konusu yönetmeliği yürürlükten kaldırıp, yeni bir düzenlemeyi (dava konusu 13.4.2007 tarihli düzenlemeyi) yaparken yukarıda anılan yargı kararlarında yer alan ilkeleri de göz önünde bulundurması gerektiği,

13.4.2007 günlü yönetmeliğin hukuksal etkisini içeren alanın, doktrinde statü hukuku şeklinde adlandırılan alan içinde kalmasından dolayı, bu alan bağlamında gerçekleşecek yorum ve değerlendirmelerin, uyuşmazlığın çözümü noktasında etkili olacak hukuki donelere ulaşmayı da sağlayacağı,

Buna göre, kamu görevlilerinin hak, ödev ve sorumluluklarını belirleyen kurallardan oluşan memurluk statüsü, yasalarla düzenlenmiş ve bu düzenleniş; statü hukuku olarak adlandırılan bir hukuk alanının oluşmasına yol açmıştır. Bu alan da, kendine özgü hukuksal verileri yaratmıştır. Bu verilere örnek olarak; kariyer ve liyakat ilkeleri ve atama tasarrufunda takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı biçimde kullanımının gerekliliği gibi kavramlar verilebilir.

Yukarıda belirtilen bu argümanlara, söz konusu yönetmeliğin dayanak olarak gösterdiği normatif düzenlemeler açısından değinilecek olursa;

657 sayılı kanunda "Kariyer" ve "Liyakat" ilkelerinin tanımlandığı, kamu hizmetleri görevlerine girmede, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmede, görevin sonlandırılmasında, liyakate dayandırılması gerektiği, bunun da devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak şeklinde tanımlandığı,

Bununla birlikte; Anayasa, 1739 sayılı Kanun, 430 sayılı Kanun, kalkınma planları ve programlarına göre milli eğitim hizmetleri için, Milli Eğitim Bakanlığı'nın kurulması, teşkilat ve görevlerine ilişkin olarak 3797 sayılı Kanun'un düzenlendiği ve bu kanunun 56. maddesinde; yöneticilerin sorumlulukları ve nitelikleri olarak yönetim görevine atanmada kariyer ve liyakatin esas alınması gerektiği, atamada aranacak nitelik ile diğer şartların bakanlıkça yönetmelikle düzenleneceği şeklindeki hükümlerle söz konusu ilkelerin önemine MEB personeli açısından bir kez daha vurgulandığı,

Böylece bu kanunların devlet memurluğunu meslek olarak kabul ettiği, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlanması ve ilerleme ile yükselme işlemlerinin liyakat ilkesine göre yapılması gerektiğinin vurgulandığı, kariyer ve liyakat ilkelerinin temelinde, objektif kurallarla işin ehline verilmesi ve hak etme kavramının yattığı, kamu hizmetlerinde etkinlik ve verimlilik için en önemli güvencesinin de, yetişmiş, ehil kamu görevlilerince hizmetin yerine getirilmesinden geçtiği vurgulanmıştır.

Kararda devamla; Türk Milli Eğitim sisteminin temel ilkeleri ve amaçları, öğretmenlik mesleği, mesleğin niteliği, kariyer basamaklarında yükselmeleri, kariyer ve liyakatin her tür atamada esas alınması, öğretmenlerin eğitim konusunda desteklenmesi gerektiği, görev sırasında her kademedede (yatay-dikey) geçişin açık olması gerektiği, idarenin tabii ki takdir yetkisinin bulunabileceği, bunun keyfilik içermemesi, belli hukuki sınırlar içinde ve idare edilenin hakkını da muhafaza edecek biçimde kullanılması gerektiği, takdir yetkisinin; hukuki düzenlemeler (kanun, tüzük, yönetmelik...) ve yargı kararları olmak üzere iki şekilde sınırlandırıldığı, idarenin düzenleme yaparken gerekçelendirme zorunluluğu olduğu, gerekçelendirmenin üst normlara yani yönetmeliğin tüzük ve kanunlara aykırı olamayacağı belirtilmiştir.

Davalı idare, 13.4.2007 günlü, 26492 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği ile ilgili olarak, savunma dilekçesinde; "Bakanlığın etkin ve verimli hizmet üretmede tercih edeceği yöntemlerde hiç şüphesiz ki tasarruf hakkına sahip olduğunu, aynı amaca ulaşan çeşitli yol ve

yöntemlerin hipotetik (varsayımsal) olarak her zaman mümkün bulunduğunu, hedeflere ulaşmak bakımından hangi yöntemin seçileceğinin, kurumun bilgi, birikim, deneyim ve uzman görüşlerinin oluşturduğu bir kararla belirlendiğini, dava konusu düzenlemelerin bu anlayışın uygulamaya yansımaları ile oluştuğunu, bunun yanında, her kademedeki yöneticinin kendisine hiyerarşik olarak en yakın yöneticiyi atanmak üzere teklif etmesinin, o yöneticinin kendi başarısını da belirleme iradesini ortaya koyma gereğinden kaynaklandığını, bunun doğal ve mantıklı bir durum olduğunu, bu tercihin etkili yönetime katkı sağlayacağını inkar edilemez bir gerçek olduğunu, bu yaklaşımın üst yöneticilerin yönetici adayları konusunda doğrudan sorumluluk alma durumlarını ortaya koyduğunu, idari iş ve işlemlerdeki süreçlerin kısaltılarak kararların zamanında ve etkin bir şekilde alınmasına, esnek ve ortaya çıkabilecek problemlere çözüm üretebilecek mahiyette olduğunu ve uygulamadan alınan geri bildirimlerin değerlendirilerek yapıldığını" belirtmiş ise de, bu nedenler; yönetsel işlemin sebep unsurunu oluşturabilecek bir dayanak ve gerekçe niteliğinde görülmemiştir" denilmektedir.

Davaya ilişkin şekildeki genel açıklamadan sonra madde gerekçelerine geçilmiş ve genel hatları ile maddelere ilişkin olarak;

- Nesnellikten uzak değerlendirmelere açık bir sistemi öngördüğü, objektiflik ilkesinden uzaklaşılması,
- Takdir yetkisinin mutlak olmaması gerekirken mutlak kılındığı,
- Yönetici adaylarını haberdar edecek şekilde duyuru müessesesine sahip olmadığından fırsat eşitliğini ve katılımı engellediği,
- Takdir yetkisinin sınırsızlığı söz konusu olduğundan kamu personelinin mesleki anlamda kendini geliştirme isteğini sınırlayıcı bir sonuç doğuracağı,
- Hiçbir değerlendirme kriterinin bulunmadığı böylece hukuka uygunluk denetiminin etkinliğini daralttığı,
- Kariyer ve liyakat ilkelerinin gözetenmediği, bu yapıyla kamu personeli açısından güvencesiz bir ortam yarattığı,
- Görev için en uygun personelin seçimi yani kamu hizmetinin iyi işlemesi için gereken görevin niteliğine ilişkin vurgu bulunmamasının sorunlar yaratacağı,
- Diğer taraftan, dava konusu düzenlemede; yetkinin tamamen kişisel değerlendirmelere açık halde olması, iyi niyetli kullanım halinde bile, yapılacak işlemlerde büyük yanlışlara sebep olabileceği, yapılacak değerlendirme hatalarının

daha sonradan düzeltilmesinin de oldukça zor olacağı, sonuç olarak, takdir yetkisindeki mutlaklık; keyfi ve kamu yararı amacı dışında uygulamalara neden olabileceği,

şeklinde gerekçeler yazılmış ve açıklanan nedenlerle 22.01.2008 tarihinde oybirliği ile yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir.

26 sayfadan oluşan bu karar; bundan önceki yönetmelik yaklaşımlarının çizgisini, son yıllarda yönetici atama konusunda verilen yargı kararlarını da içermesinin yanı sıra idareye manifesto niteliğinde sayılabilir (<http://www.memurlar.net/haber/106712> Erişim Tarihi:05.11.2017).

3.6.3. 24.4.2008 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Danıştay İkinci Dairesinde 2008/3799 Esas No ile görülen davanın kararında;

“Yönetmelik ekinde yer alan ve atamaya esas olacak değerlendirme formunda yöneticilikte “vekâleten ve görevlendirme” şeklinde geçirilen sürelerle verilen puanlar ile, “asaleten” yöneticilikte geçen sürelerle verilen puanlar arasında çok az fark olmasının, vekâlet veya görevlendirmeyi, hem müdür olarak atanmada hem de yöneticilerin görev yerlerini değiştirmelerinde, diğer kişilerin önüne geçirecek şekilde ve vekâleten/görevlendirme müessesini teşvik edecek anlamda kullanmaya müsait kıldığından; vekâleten ve görevlendirme sürelerine verilen puanlar ile asaleten atananlara verilen puanlar arasındaki puan farkının az tutulmuş olması nedeniyle hukuka uygun olmadığına, yine aynı formdaki öğretmenlikte geçen sürelerle her yıl için (0,1) puan verilmesinin, yönetici belirlemede meslekteki kıdem ve deneyimin form'un diğer kalemlerinde yer alan kıstaslar ile onlara verilen puanlarla karşılaştırıldığında davalının mesleki deneyimi ihmal edecek seviyeye indirdiği anlaşılmaktadır. Form'da yer alan kalemler bir arada ele alındığında, bir teşekkür belgesine verilen puanın 30 yıllık mesleki deneyimle eş değer hale getirilmesi de; ölçme ve değerlendirmenin yönetmelikte de belirtilen amaç ile eğitim yöneticiliğinde esas alınması gereken kariyer ve liyakat ilkelerine de aykırı düzenleme yapıldığını göstermektedir. Bu nedenle dava konusu yönetmelik ekindeki formun bu haliyle yukarıda belirtilen hususlarda göz önüne alındığında hukuka uygunluğundan söz edilemez niteliktedir.” Gerekçeleri ile form dışında yönetmelikte yer alan bazı maddelerin de yürütmesini durdurmuştur (Ek-3).

Tablo 3.15. 24.04.2008 Tarihinden İtibaren Yöneticilik Puan Tablosu

Yöneticilik Hizmetleri	Müdür Yardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Yürütülen Her Yıl İçin	0,84
	Müdür Yardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,32
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin	0,96
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,44
	Müdürlük Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin	1,08
	Müdürlük Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,68

Kaynak:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/04/20080424-4-2.xls>, Erişim Tarihi:08.11.2017

Yargı kararı gereği değişikliğe gidilmiş ve puanlama aşağıdaki şekilde olmuştur.

Tablo 3.16. 15.10.2008 Değişikliğinden İtibaren Yöneticilik Puan Tablosu

Yöneticilik Hizmetleri	Vekâleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için	0.8
	Asaleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için	1
	Vekâleten Müdür Başyardımcılığında geçen her yıl için	0.9
	Asaleten Müdür Başyardımcılığında geçen her yıl için	1,1
	Vekâleten Müdürlükte (A,B,C tipi) geçen her yıl için	1,2
	Asaleten Müdürlükte (A,B,C tipi) geçen her yıl için	1,3
	Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde Görevlendirme Olarak Geçen Sürelerin Her Yılı İçin	1

Kaynak:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081015-9-1.xls>, Erişim Tarihi:06.11.2017.

Bu sürecin devamında, 15.10.2008 tarihinde daha önce verilen asaleten ve vekâleten yapılan görevlerle ilgili puanlamanın adaletsiz olduğu gerekçesine dayalı değişiklikten sonra da Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna yapılan itiraz sonucunda kurul; YD.İtiraz No:2009/497 sayılı, 18.06.2009 tarihli kararı ile; bu formda yer alan ve görevlendirme ve vekâleten yapılan görevlere ilişkin puanlandırmanın sonlandırılması kararı verilmiştir.

Kararın EĞİTİM-SEN'e tebliğ tarihinde 13.8.2009 tarihli yönetmelik yürürlüğe girdiğinden 24.4.2008 tarihli yönetmelik için bir anlam ifade etmese de 13.8.2009 tarihli yönetmelikte 29.08.2009 tarihinde değişikliğe giderek yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formunda yer alan;

Tablo 3.17. 13.08.2009 Yönetmelik Eki Formdaki Değerler

Yöneticilik Hizmetleri	Müdür Yardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Yürütülen Her Yıl İçin	0,66
	Müdür Yardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,32
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin	0,72
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,44
	Müdürlük Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin	0,84
	Müdürlük Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,68

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090813-2-2.xls>, Erişim Tarihi:05.11.2017 .

Şeklindeki puanlamalarda yöneticilikte geçen görevlendirme/vekâleten ifadeleri çıkarılarak aşağıdaki şekilde oluşmuştur.

Tablo 3.18. 29.08.2009'da Yapılan Değişiklikteki Değerler

Müdür Yardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,32
Müdür Başyardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,44
Müdürlük Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin	1,68

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/milli%20e%C4%9Fitim%20ekler.pdf>, Erişim Tarihi:05.11.2017 .

3.6.4. 2009 Bakan Değişimi İle Beraber Bakan Onayı ile Yapılan Atamalar ile İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Çıkarılan yönetmeliklerin yargı tarafından iptal edilmesi üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik tarafından özellikle 2009 Nisan ayında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesine dayanarak yönetici atamaları yapılmıştır. Bu atamalarla ilgili özellikle sendikal ayırım yapıldığı tartışma konusu olmuştur.

Bu konuda TBMM de verilen soru önergelerine verilen cevaplarda;

Bakanlığımıza bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine görevin gerektirdiği niteliklere sahip eğitim kurumu yöneticilerinin atama ile bu yöneticilerin yer değiştirmelerine ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amacıyla değişik tarihlerde hazırlanarak yürürlüğe konan yönetmelikler hakkında çeşitli sendikalar tarafından açılan davalar sonucu verilen yargı kararlarına bağlı olarak bu yönetmelikler çerçevesinde

yapılan yönetici atamalarının her defasında iptal edilmesi nedeniyle, 2004 yılından bugüne (01.7.2009) kadar eğitim kurumlarına yönetici ataması yapılamadığı, söz konusu eğitim kurumlarımıza uzun bir süredir yönetici ataması yapılamaması nedeniyle de eğitim kurumlarımızın olumsuz etkilendiği, bu nedenle, eğitim-öğretim hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülebilmesi bakımından devlette devamlılık ilkesi, yönetim kademelerindeki iş ve işlemlerin boşluk kabul edemeyeceği gerçeğinden hareketle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 88'inci maddesinde ikinci görev kapsamında tanımlanan eğitim kurumu yöneticiliklerine, aynı kanunun 76 ncı maddesi ile verilen yetki çerçevesinde kamu yararı ve hizmet gerekleri gözetilerek bazı atamaların yapıldığı, atamalarda, ilgililerin sendika üyelikleri açısından herhangi bir ayırım ya da değerlendirmeye tabi tutulmalarının söz konusu dahi olmadığı şeklinde açıklanmıştır (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-8146c.pdf>, Erişim Tarihi:05.11.2017).

Yapılan atamaların sayısının tespiti amacıyla bakanlığa 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında başvuruda bulunan TÜRK EĞİTİM-SEN'e verilen cevaba dayanarak sendika tarafından açıklamaya göre; Türkiye genelinde sadece müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak tam 998 kişi, kariyer ve liyakat ilkeleri göz önüne alınmadan makam onayıyla atandı. Bunların 934'ü müdür, 13'ü müdür başyardımcısı, 51'i de müdür yardımcısı ataması olduğu belirtilmiştir. İfadeleri söz konusu olmuştur. (http://turkegitimsen.org.tr/icerik_yazdir.php?Id=8828, Erişim Tarihi:05.11.2017 .).

Milli Eğitim Bakanlığı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76'ıncı maddesi uyarınca, bakanlık tarafından eğitim kurumu idarelerine gerçekleştirilen atamalara dair liste TÜRK EĞİTİM-SEN'e ulaştı ve liste analiz edildiğinde çeşitli illere bu şekilde atamalar yapıldığı görülmektedir. Bu atamaların dağılımına göre ise, İstanbul'da 161, Ankara'da 133, İzmir'de 80 kişi usulsüz atanmıştır. Merkez Bakanlık Teşkilatı'na ise 4 kişi atanmıştır. Diğer iller ise şu şekildedir:

Tablo 3.19. Bakan Onayı İle Yapılan Atamaların İllere Göre Dağılım Tablosu.

Adana	5	Batman	5	Erzincan	2	Kars	1
Adıyaman	6	Bilecik	4	Erzurum	8	Kastamonu	3
Afyon	3	Bingöl	1	Eskişehir	18	Kayseri	8
Ağrı	5	Bolu	6	Gaziantep	13	Kırklareli	1
Aksaray	5	Bitlis	7	Hakkari	1	Kırşehir	5
Amasya	1	Burdur	6	Hatay	8	Kilis	5
Zonguldak	4	Bursa	28	Iğdır	3	Kocaeli	13
Antalya	46	Çanakkale	14	Isparta	7	Konya	30
Artvin	3	Çankırı	4	Samsun	18	Kütahya	17
Aydın	13	Çorum	6	Şanlıurfa	6	Malatya	29
Balıkesir	9	Denizli	7	Kahramanmaraş	5	Manisa	16
Bartın	8	Düzce	9	Karabük	9	Mardin	6
Muğla	4	Elazığ	7	Karaman	3	Mersin	17
Muş	2	Yalova	1	Van	8	Yozgat	21
Nevşehir	3	Tekirdağ	9	Tokat	4	Uşak	30
Niğde	3	Şırnak	15	Trabzon	7	Tunceli	1
Ordu	4	Siirt	2	Sinop	8		
Osmaniye	1	Rize	16	Sakarya	12		

Bu atamaların tümünün iptali ile ilgili olarak sendikalarca açılan davalarda mahkemeler yetki yönünden red kararı vermişlerdir. Bu kararlar sonrasında kararlar temyiz edilmiş ve aynı zamanda her atama için ayrı ayrı dava açma yoluna gidilmiştir.

Açılan davalar genellikle Milli Eğitim Bakanlığının aleyhine sonuçlanarak atamalar iptal edilmiştir. Bakanlığın lehine sonuçlanan davalarda da temyiz aşamasında Danıştay tarafından bozularak davacı lehine kararlarla sonuçlanmıştır.

Tüm davalarda benzer gerekçelerin söz konusu olduğunu da düşündüğümüzde örnek bir karardaki gerekçelere bakacak olursak;

Danıştay İkinci Dairenin E.2010/4017 ve K.2011/1430 İstanbul 4. İdare Mahkemesi tarafından bakanlık lehine çıkan bir kararın temyiz aşamasında verilen kararda Danıştay savcısının görüşünde; 24.4.2008 tarih ve 26858 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği’nin 10.maddesinde; bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticilerinin valiliklerce atanacağı kuralı getirildiği, valilik yetkisinde olan atama işleminin bakanlıkça tesis edilmesi yetki yönünden hukuka aykırı olduğu, bunun yanında uyuşmazlığın yapılan atamaya ilişkin bölümü hakkında anılan yönetmeliğin 9.

maddesinde öngörülen duyuru koşuluna uygun yapıp yapılmadığının araştırılması suretiyle karar verilmesi gerektiği, bu nedenlerle davacının temyiz isteminin kabulü ile idare mahkemesinin kararının bozulmasının uygun olacağı şeklinde görüş belirtmiştir. Mahkeme kararında da savcının görüşü ile örtüşen gerekçelerle; yukarıda verilen mevzuat hükümleri göz önüne alındığında; eğitim kurumlarına yönetici olarak atanabilmek için başvurudan önce valiliklerce duyuru yapılması, yapılan duyuru sonrası müracaat edenlerin yönetmelikte öngörülmüş şartları taşıyıp taşımadıkları yönünden irdelenmesi ve ataması uygun görülenlerin yönetmeliğin 10. maddesi hükmüyle yetkili kılınmış olan valiliklerce atanması gerektiğinde tereddüt bulunmadığı, olayda; davacı tarafından, atanma başvurusunun kabul edilmemesine ilişkin işlem ile adı geçen şahsın bahse konu göreve atanması yönündeki işlemin iptalinin istenildiği; ancak mahkemece, sadece atanması işlemi hususunda hüküm verildiği, ayrıca müdürlüğü görevine atanmasına yönelik işlemin yetkisiz makam olan Milli Eğitim Bakanlığı'na ve herhangi bir duyuruya gidilmeksizin tesis edildiği anlaşıldığından,... İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı kanaatine varılmış olup açıklanan nedenlerle davacının temyiz isteminin kabulüyle İdare Mahkemesi'nce verilen..... kararın bozulmasına..... tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.

Mahkemelerce benzer kararlar verilmiş olup açılan davalar ve verilen kararlarla ilgili TBMM'ye verilen soru önergesinin cevabında 20.5.2010 tarihinde bakanlıkça; söz konusu madde kapsamında yapılan eğitim kurumu yönetici atamalarına ilişkin işlemlere karşı 471 idari dava açıldığı, iptal kararı verilen 298 kişi hakkında yargı kararı uygulanarak ilgililerin eski görevlerine iade edildiği açıklanmıştır (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-13738sgc.pdf>, Erişim Tarihi:05.11.2017).

Bu davalardan yerel mahkemede iptal kararı çıkmayanların büyük bir kısmı ile ilgili temyiz aşaması sona ermiş ve yukarıda verilen örnek kararda da olduğu gibi davacılar lehine kararlar çıkmıştır.

Ayrıca sendikalar tarafından açılan tüm atamaların iptali yönündeki davaların temyiz aşamaları devam etmektedir.

3.6.5. 13.8.2009 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Bu yönetmelikle ilgili 4.alt problemde yapılan değerlendirmede de görüldüğü üzere sendikaların basın açıklamaları doğrultusunda yıllardır yapılamayan atamaların önünün

açılması amacıyla objektif kriterler esas alınarak hazırlanmış olduğundan genel anlamda dava konusu edilmemiştir. Sadece eğitim kurumu müdürlerine getirilen zorunlu yer değiştirme (rotasyon) ile ilgili hükmün iptali yönünde dava açılmıştır. Bu konuda dava açılmasının sebebi de bakanlığın sendikalarla yaptığı toplantıda hiçbir şekilde gündeme gelmeyen bu maddenin yönetmelikte yer almasının yarattığı rahatsızlık kaynaklıdır.

3.6.6. 28.02.2013 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Bu yönetmeliğin en önemli noktalarından bir tanesi 11.01.2004 yönetmeliğinde yer alan “Mülakat” uygulamasının yargı tarafından iptali sonrasında 04.3.2006’da yönetmeliğe konulan ve hem yargı kararları ile objektif bulunmayan hem de kamuoyu tarafından kabul görmeyen “Sözlü Sınav” uygulamasının yıllar sonra yeniden yönetmelikte yer alması ile büyük tepkilere yol açsada bu tarihten sonra çıkarılan yönetmeliklerde sözlü imtihan ağırlığını korumuş bu konunun yargıdan dönmemesi için daha sonraki süreçte 6528 sayılı yasa ile yasal alt yapısı oluşturulmuştur.

Yönetmeliğin uygulanma imkânı olmayan maddeleri nedeniyle bakanlıkça uygulamaya gidilmemiş ve 04.8.2013 tarihinde yayımlanan yönetmelikle yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenle açılan davalar konusuz ve anlamsız kalmıştır.

3.6.7. 04.8.2013 Tarihli Yönetmelik İle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Yönetmelikle ilgili birçok dava açılmış ve özellikle sözlü imtihana, teklife dayalı maddeleri ile yazılı imtihanın bulunmamasına ilişkin eksik düzenlemenin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve iptaline karar verilmesi talepli davalarda mahkeme 6352 sayılı Yargı Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Ve Basın Yayın Yoluyla İşlenen Suçlara İlişkin Dava Ve Cezaların Ertelenmesi Hakkında Kanun ile düzenlenmiş hükümleri de göz önüne alarak gerekli şartlar oluşmadığı gerekçesiyle yürütmeyi durdurma kararı vermemiş sadece;

Yöneticilikten ayrılanların yeniden yöneticiliğe dönebilmeleri için “yeniden atama” düzenlemesinin eksik düzenleme olması ve yönetici olabilme şartları arasında sayılan “Aylıktan kesme veya daha ağır ceza almamış olmak” ibarelerinin yürütmesini durdurmuştur (Çevrimiçi, http://www.turkegitimsen.org.tr/upload_doc/mevzuat_pdf/danistay_2daire_esas_2013_7839.pdf, Erişim Tarihi:05.11.2017).

Yönetmelik 10.6.2014 tarihinde yürürlükten kaldırıldığından ve bu süre içerisinde 6528 sayılı yasa ile 652 sayılı KHK’de yapılan değişiklikle yöneticilikle ilgili birçok düzenleme getirilip yöneticilik görevinin 4 yıl ile sınırlandırılması, 4 yılını dolduran yöneticilerin görevlerine son verilmesi sebepleriyle davalar genellikle konusuz kalmıştır.

3.6.8. 10.6.2014 Tarihli Yönetmelikle İlgili Mahkeme Kararları ve Yorumlar

Bu yönetmelik; 6528 sayılı yasa ile değiştirilen 652 sayılı KHK’nın yöneticiliğe ilişkin hükümleri sonrasında çıkarılmıştır. Bu kanun değişikliğine göre yöneticilik 4 yıl ile sınırlandırılmakta, 4 yılını doldurmuş yöneticilerin görevlerine son verilmekte, yöneticilik tanımı atama değil görevlendirme olarak düzenlenmekte, müdürlük süresinin uzatılmasına ilişkin olarak ilçe milli eğitim müdürü, şube müdürleri, öğretmen temsilcileri, veli temsilcileri ve öğrenci temsilcisinin değerlendirme yapacağı bir form üzerinden değerlendirme yapılması öngörülmektedir.

Bu konuda açılan davalarda kanuni alt yapı kurulmuş olduğunda Danıştay 2.Dairesince Yürütmeyi durdurma kararı verilmemiş fakat yapılan itiraz neticesinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Müdürlük görev süresi uzatılacaklara ilişkin olarak YD İtiraz No: 2014/1151 kararda; yönetmelik ekinde yer alan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri İçin Değerlendirme Formu'ndaki değerlendirme kriterlerine cevap verilebilmesi, okul müdürü hakkında objektif ve doğru bir değerlendirme yapılabilmesi için çok iyi tanınması, bunun için de makul bir süre birlikte çalışılması gerektiğinden, böyle bir şartın eğitim kurumunda çalışan ve kıdemi en fazla olan öğretmen ile o kurumda kıdemi en düşük olan öğretmenler için gözetildiği ve “İlçe Milli Eğitim Müdürü, Eğitim Kurumundan Sorumlu Şube Müdürü ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Şube Müdürleri” adına gözetilmemesine dair noksan düzenlemenin hukukla örtüşmediğine karar verilmiştir. Bu şekilde, yönetmeliğin idarecilik zamanının uzatılmasını düzenleyen kapsamının hayata geçirilmesi; asgari altı ay çalışmış olma koşulunun, bahsedilen pozisyonlar için gözetilmemesine dair noksan düzenlemenin varlığı sebep gösterilerek son verilmiştir (<http://www.memurlar.net/common/news/documents/565674/2014-1151.pdf>, Erişim Tarihi:05.11.2017).

Kararın verilmesi, yazılması ve tebliği göz önüne alındığında yaklaşık bir yıl sonra verilen bu karar sonrasında bakanlık geriye dönük uygulamaya gitmemiş, değerlendirme

dışı bırakılması gereken İlçe Müdürü ve Şube Müdürlerinin puanlarını devre dışı bırakacak bir genel uygulamaya gitmeyerek yargı kararlarını uygulamadığı yönünde birçok tepki ile karşılaşmıştır.

Buna rağmen müdürlük süresinin uzatılmasına ilişkin açılan birçok bireysel davada gerek yukarıdaki yargı kararının uygulanmaması, gerekse değerlendirme formunda yer alan değerlendiriciler tarafından olumsuz puan verilen kriterlerin objektif bir şekilde (belge ile) ispatlanamaması gerekçeleriyle iptal kararları çıkmıştır. Bu iptal kararlarının uygulamasında da bakanlığın ayak dirediği yargı kararlarını uygulamadığı ve yapılan değerlendirmelerde objektif olunmadığı, görevi kötüye kullanma suçunu kapsadığı yönünde birçok eleştirinin yanı sıra şikâyete bağlı olarak birçok soruşturma ve suç duyurusu söz konusu olmuş bazı yöneticilerin ceza almaları ile sonuçlanan davalar görülmüştür.

BÖLÜM 4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ, SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sınırlılığı içerisinde olan 2001-2014 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti'nde eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamalarına ilişkin bu araştırmada elde edilen bulguların incelenmesi, değerlendirmesi ve yorumlanması yapılarak sonuçlar açıklanacaktır.

4.1. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu altbölümde araştırmanın alt problemleri esas alınarak elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

4.1.1. Anayasa ve Yasalarda Eğitim Yöneticisi, Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Hükümlere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Birinci alt problem olan bu başlıkta incelenen anayasa ve yasalara ilişkin olarak bulgular incelenmiş ve 1982 Anayasa'sında eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin hükümler bulunmadığı fakat 42. maddede Türkiye Cumhuriyeti'nde eğitimin temel felsefesinin çizildiği görülmektedir. Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevini düzenleyen bu maddede, herkesin eğitim hakkı olduğu, eğitim ve öğretimin, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılacağı, ilköğretimin kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu ve devlet okullarında parasız olduğu şeklinde düzenlenmiştir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ise yöneticiliğe ilişkin hükümler yer almamakta öğretmenlik mesleğine ilişkin vurgular bulunmaktadır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda eğitim yöneticiliği müdür ve müdür yardımcısı olarak sınıflandırılmış, öğretmenlerin dışında eğitim ve öğretim hizmetlerinin teknik, genel yönetim ve yardımcı hizmetler sınıflarına ve diğer eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyan çalışanların bulunması gerektiği yer almıştır.

3797 sayılı (mülga) Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda bakanlığın merkezi teşkilatı, taşra teşkilatı ve yabancı devletlerdeki teşkilatlarında her düzeyin yöneticilerin; mevzuata, planlara, programlara ve emirlere göre görevlerini yapmakla yükümlü olarak, üst düzey yöneticilere karşı sorumlu olacak şekilde görevlere atanacakları, yönetim görevlerinde aranan vasıflar ve diğer şartların yönetmelikle düzenleneceği yönünde hüküm yer almakta iken 14.09.2011 tarihinde mülga olmuştur.

14.09.2011'de yürürlüğe giren 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede; il milli eğitim müdürünün, ilçe milli eğitim müdürünün, okul ve kurum müdürlerinin yer değiştirmeleri, hizmet süreleri, performans ve yeterlikleri dikkate alınarak bölge hizmeti ve rotasyon esasına göre yönetmelikle belirleneceği okul ve kurum müdürü atamalarında yazılı ve /veya sözlü imtihanın esas alınacağı yer almıştır. Bu KHK'de 01.03.2014'te yapılan değişiklikle de il milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, ilçe milli eğitim müdürü, il ve ilçe milli eğitim şube müdürü, maarif müfettişi, okul ve kurum müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanların hizmet sürelerine ve/veya isteğe bağlı yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği, okul ve kurum müdürleri, il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine, müdür başyardımcısı ve yardımcıları ise okul müdürünün bildirimini, il müdürünün teklifi üzerine valilik makamınca, dört yıllık süre için görevlendireceği, bu görevlerin süresi bitmeden sona erdirilmesi, bunların yeniden atanması ve uygulama ile ilgili diğer usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş, eğitim yöneticiliğinde görev süresi 4 yıl ile sınırlandırılırken aynı okul ya da kurumda en çok 8 yıl görev yapılabilmesi hüküm altına alınmış, değişiklik yürürlüğe girdiğinde görevde olanlardan 4 ya da 8 yıllık süreyi dolduranların görevlerine son verilmiştir. Bu KHK ile bu güne kadar atama şeklinde ifade edilen eğitim kurumu yöneticiliğinin görevlendirme olarak adlandırılması uygulamasına geçilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ise 76. madde olarak bilinen bakan onayına bağlı atamayı düzenleyen madde gereği kurumların aynı ya da başka yerlere atama yetkisinin olduğu ayrıca 88. maddede öğretmenlerin öğretmenlik görevinin yanında okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevleri ikinci görev olarak yaptırılabilceği yer almaktadır. 76.maddeye göre 2009 yılında 998 kuruma atama yapıldığı bakanlıkça açıklanmıştır. Bu maddenin eğitim yöneticiliği atamalarında bu yoğunlukta kullanımı ilk kez bu dönemde gerçekleşmiş ve tartışmalara yol açmıştır. Nihayetinde iptali için dava açılan kurumların atamaları iptal olmuştur.

4.1.2. Stratejik Planlarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmanın sınırlılığında sadece MEB 2010-2014 stratejik planı yayımlanmıştır. Bu planda amaç; MEB'in insan gücüne ilişkin planlamasını gelecek projeksiyonlarına dayandıran ve insan kaynaklarının ülke genelindeki ihtiyaca dengeli olarak dağılımını sağlayan, liyakat ve kariyer ilkelerini esas alan, dışarıdaki değişimlere duyarlı-iç dönüşümü sağlayıcı ve mevzuat ile sürekliliği sağlayacak bir şekilde insan kaynakları yönetimi sistemi kurmak olduğu, bunun için dönem sonu itibariyle kariyer ve liyakat ilkeleri esasına dayalı olarak görevde yükselme sistemini kurmak ve eğitim kurumlarının asaleten atanmış yönetici oranını ise yüzde 90'ın üzerine çıkarmanın hedeflendiği yer almıştır.

4.1.3. Milli Eğitim Şûralarında Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atama ile İlgili Alınan Kararlara İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

16. Milli Eğitim Şûrasının ana konusu mesleki ve teknik öğretim olmuştur. Fakat şûrada eğitim yöneticiliğine ilişkin kararlar da yer almış ve eğitim yöneticiliği dışındaki yönetim alanında yüksek lisans yapanların da yönetici atamalarında önceliğe sahip olmaları, öğretmen ve yöneticilerin ihtiyaç duyulması halinde yerel düzeyde okul bazında ve sözleşmeli olarak istihdamın gündeme getirilmesi, Milli Eğitim Akademisinin kurularak yöneticiliğe katkı sunması, mevcut yöneticiler için üniversitelerle işbirliği yapılarak en geç beş yıl içinde eğitim ve okul yöneticiliğine ilişkin sertifika programları düzenlenmesi ve lisansüstü eğitim yapmalarının sağlanması, yöneticilerde yer değiştirme ve göreve son vermede objektiflikten uzaklaşmaması ve kamu yararı ilkesinin gözetilmesi gibi kararlar bulunmaktadır.

17. Milli Eğitim Şûrasında eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamayla ilgili herhangi bir karar alınmamış, 18. Milli Eğitim Şûrasında ise eğitim yöneticiliğine ilişkin olarak; yöneticilerin yüksek lisans ve doktora yapmalarının sağlanması, eğitim yöneticilerinin eğitim öğretim hizmetleri sınıfından genel idari hizmetler sınıfına geçirilmeleri, yönetici seçimi ve istihdamı için değerlendirmesi vb. değişik seçim yöntemleri geliştirilerek mesleki nitelikleri göz önüne alınması yöneticilerin yetkinliklerinin geliştirilmesi için beş yılda bir yönetim, bilgi, iletişim, liderlik, toplantı ve zaman yönetimi vb. hizmet içi eğitim seminerleri, programlar ve eğitimler

uygulanması gibi kararlar yer almıştır.

19. Milli Eğitim Şûra eğitim yöneticiliği konusunda en çok kararın alındığı şûra olduğu söylenebilir. Bu şûrada eğitim yöneticiliğine atamada en az lisans derecesinin zorunlu olması, merkezi yazılı sınavın esas olması, okul müdürlüğü için müdür yardımcılığında belli süre çalışma zorunluluğu olması, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitime sahip olduğunu gösteren belgelerin bulunması, ulusal olarak yapılandırılmış Ulusal Eğitim Yöneticiliği Yeterlik Programı'ndan Eğitim Müdürü Yetkinlik Belgesi alanların tercihli olarak yönetici yapılmalarının sağlanması, yönetici adaylarının yetiştirme programlarına ulaşımını kolaylaştırmak, yereldeki olanaklardan faydalanmak ve çok sayıda adaya ulaşabilmek için yönetici yetiştirmek üzere Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Merkezleri'nin (EYYM) kurularak İstanbul ve Ankara'dan başlayarak ülke geneline yayılması için bakanlığın çalışma başlatması, okul/kurum yöneticiliğinin görevlendirme şeklinde bir görev olarak görülmesi ve görev süresinin belli bir süre ile sınırlandırılması, yöneticiliğe yönelik sertifika/kurs sisteminde bu programların kazandırdığı yeterliklerin tespit edilmesi ve yöneticilere güvence sağlayacak bir akreditasyon sistemi kurulması bulgularına rastlanmıştır.

4.1.4. Yönetmeliklerde Yer Alan Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

2001-2014 yılları arasında bir çok yönetmelik düzenlemesi yapılmıştır. Eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atamaya ilişkin süreci yöneten asıl düzenlemeler yönetmelikler olmuştur. Sınırlılık döneminde yürürlükte olan 1998 yılında yürürlüğe giren yönetmelikte yetiştirme, seçme ve atama unsurları var iken ondan sonraki süreçlerde yetiştirmeye ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. 1998 yönetmeliğine göre adaylar yazılı sınavda başarılı olduktan sonra üniversitelerle işbirliği sonucu gerçekleştirilen hizmet içi eğitime katılmaları söz konusu olmakta, hizmet içi eğitimden sonra yapılan yazılı sınava göre de yöneticiliğe ilişkin sertifika almaya hak kazanmaktadırlar. Bu aşamadan sonra sertifika sahipleri arasından belirlenen kriterlere göre seçme ve nihayetinde atama süreci gerçekleşmektedir.

2004 yılında bu uygulama yürürlükten kaldırılarak mülakatı esas alan bir yöntemi benimseyen bir yönetmelik yayımlanmış, bu uygulamadan yargı kararları gereği vaz geçilerek atamaya yetkili amirin takdirine bağlı bir sistem oturtulmaya çalışılmıştır. Bu

konuda da yargı kararları söz konusu olunca 2006 yılında değişikliğe gidilerek bu kez takdir puanı ve sözlü sınav esaslı, başarı barajı bulunmayan yazılı sınavı da içine alan bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenleme de yargıda iptal olunca 2007 de ilçe milli eğitim müdürlerinin teklifine dayalı, duyuru yapılmaksızın bir atama yönetmeliği düzenlenmiştir. Akademik camiada da tepki çeken bu yönetmelik de yargı tarafından iptal edilmiş ve 2008 yılında yeniden bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemenin en çok eleştirisi aldığı maddeleri ise ödüllerin ön plana çıkarılması olmuştur. 2009 yılında bu kez sendikaların da görüşü alınarak yeni bir düzenleme yapılmış ve bu düzenlemede yazılı sınav ve değerlendirme formu esasına dayalı bir yapı oluşturulmuştur. 2004 yılından itibaren yaşanan yönetici ataması yapılamamasına ilişkin sorun bu yönetmelikle bir bakıma çözüme kavuşturulmuş ve asaleten atamaların yolu açılmıştır. Bu yönetmeliği de değiştirme ihtiyacı duyn MEB bundan sonraki süreçlerde yeniden sözlü sınavı ön plana çıkarmış sözlü sınavın 2011 yılında 652 sayılı KHK’da yer alması üzerine bu durum kalıcı hale dönüşmüştür. 2014 yılında kanunda yapılan değişiklikle eğitim yöneticisi atama sisteminden görevlendirme sistemine geçilmiş, yöneticilik süresi de 4 yıl olarak sınırlandırılmıştır. Görev süresi uzatılacak yöneticilerin aynı kurumda 8 yıldan fazla çalışamayacakları düzenlenmiştir. KHK’da yer alan bu konu yönetmelikle de düzenlenmiştir.

Yine bu süre içerisinde 2001 yılından başlayarak yurt dışı görev, hizmet içi eğitim, basılı kitaplar ve hakemli makalelere verilen puanlar kaldırılmış, yöneticilik kıdemi, yüksek lisans ve doktora verilen puanların düşüklüğü tartışma konusu olmuştur.

4.1.5. Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Yönetmeliklerle İlgili Sendikaların Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu alt problemde üye sayısı yönünden en çok olan 4 sendika ele alınmış bunlardan Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş sendikalarının; sendikalar ile işbirliği yapılarak hazırlanan 2009 yönetmeliği hariç tüm düzenlemelere yönelik ağır eleştirilerde buldukları, kariyer ve liyakat ilkelerinin yok sayıldığı, kadrolaşma, kayırma, hukuka aykırılık, yargı kararlarına uymama vurgularına basında yer alan görüşlerinde, basın açıklamalarında ve basınla paylaştıkları dava dilekçelerinde rastlanmakta, Eğitim-Bir-Sen sendikasıdan ise genel bir eleştirisi olmadığı görülmektedir.

4.1.6. Eğitim Yöneticisi Yetiştirme, Seçme ve Atamaya İlişkin Yönetmelikler ile Atamalarla İlgili Mahkeme Kararlarına İlişkin Bulgular

2001-2014 döneminde gerçekleştirilen düzenlemeler, bu düzenlemelere göre yapılan atamalar ve bakan onayı ile yapılan atamalar sendikalarca yargıya taşınmış genel anlamda da öncelikle yürütmeyi durdurma ve ardından iptal kararları çıkmıştır. Bu kararlar sonrasında özellikle bakan onayı ile yapılan atamalar ile 2007 yönetmeliğine göre yapılan atamaların geri alınması söz konusu olmuştur. Yargının yürütmeyi durdurma ve iptal kararlarında genel vurgunun; tüm adayların bilgi sahibi olmasını gerektirecek nitelikte duyuru yapılması, kariyer, liyakat, hizmetin gereği ve kamu yararı ilkelerine uyulması, takdire dayalı keyfi uygulamalardan uzak, yazılı sınav gibi objektif kriterlerin yer almaması yönünde olduğu görülmektedir. Bu süreçte yargı kararlarında adeta istikrar oluşmuş ve tüm kararları özetler nitelikte 13.04.2007 tarihli yönetmeliğe açılan dava sonucunda yazılan 26 sayfalık gerekçeler 2011'den sonraki sürecin açıklaması niteliğinde olmuştur.

2011'de yayımlanan 652 sayılı KHK sonrası sözlü sınava ilişkin iptal kararları ya da yönetmeliklerde yer alan sözlü sınav maddesine yönelik iptal kararları çıkmamıştır. Çünkü daha önceki dönemlerde yönetmelikle düzenlenen sözlü sınavın kanuni dayanağı olmadığından yargı bu yönde kararlar vermekte iken 652 sayılı KHK ile sözlü sınavın kanuni alt yapısı oluşturulmuştur.

4.2. SONUÇLAR

- 1- Eğitim yöneticiliğinde yetiştirmeye ilişkin sorunların devam ettiği, 1998 yılında yetiştirmeye yönelik bir sürece girildiği halde devam ettirilmediği görülmektedir. Bu da uzun soluklu geçmişe sahip Türk Milli Eğitim sisteminin en önemli sorunlarından biridir.
- 2- Yönetmeliklerde yetiştirmeye değil atamaya yönelik hükümler yer almıştır.
- 3- Eğitim yöneticiliğinin mesleklaşme sorunu devam etmekte olup meslekte aslolan öğretmenliktir anlayışının devamı söz konusudur.
- 4- Eğitim yöneticiliğinin siyasetin etkisi altında devam etmesi sorunu her dönemde olduğu gibi bu dönemde de devam etmiş ve devam etmektedir.

- 5- Gerek sendikaların açıklamaları gerekse kamuoyunda oluşan tepkiler nedeniyle kadrolaşmaya yönelik söylemler sürekli gündemde kalmıştır.
- 6- Anayasa'da ve kanunlarda eğitim yöneticiliğine ilişkin en açık düzenlemeye 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı KHK ile rastlanmaktadır.
- 7- 2011 yılında yayımlanan 652 sayılı KHK sonrasında sözlü sınavın kanuni alt yapısı oluşturulmuş ve yönetici atamalarında hakim unsurun sözlü sınav olduğu görülmektedir.
- 8- MEB 2010-2014 stratejik planında da yer alan asaleten kadronun kariyer ve liyakat esaslı kamunun ihtiyacını karşılayacak nitelik ve donanımda yönetici atamayı esas alan görevde yükselme sisteminin kurulmasına ilişkin planlamalar karşılığını bulmamıştır.
- 9- Şûra kararlarında özellikle de 18. ve 19. Milli Eğitim Şûrasında yöneticiliğe ilişkin kararlar yoğun bir şekilde yer almasına rağmen uygulamada genel anlamda karşılığı bulunmamaktadır.
- 10- Uzun yıllardır tartışılan, şûra kararları ve düzenlemelerde de yer bulan eğitim yöneticiliğine de katkısı planlanan Milli Eğitim Akademisi kağıt üzerinde kalmış ve bir sonuca ulaştırılmamıştır.
- 11- Şûra kararları ya da bilimsel çalışmalara da konu olan yönetici yetiştirme sorunu çözülemediği gibi bu yönde düzenlemeler de yapılmamıştır.
- 12- Şûra kararlarında özellikle vurgulanan yöneticilere yönelik serfifika, yüksek lisans ve doktora eğitimine ilişkin olumlu kararlara uygulamada rastlanmamaktadır.
- 13- Eğitim yöneticiliğinde en önemli düzenlemeler yönetmelikler olmuş fakat yönetmelik düzenlemelerindeki istikrarsızlık eğitim yöneticiliğini de etkilemiştir.
- 14- 2001-2014 aralığında yoğun bir yönetmelik süreci yaşanmış ve özellikle de yargı kararları gereği sürekli düzenlemelere gidilmek durumunda kalınmıştır.
- 15- Yönetmelik iptalleri ve istikrarsızlık nedeniyle özellikle 2004-2010 yılları arasında eğitim yöneticisi ataması yapılamamış yapılanlar iptal edilmiş ve yönetim görevleri vekaleten/geçici görevlendirme ile sürdürülmeye çalışılmıştır.
- 16- Yönetmelik dışında bakan onayı (DMK 76.madde) ile yapılan atamalar eleştiri ve yargı konusu olmuş ve bu da eğitim sürecini ve eğitim yöneticiliğini olumsuz etkilemiştir.

- 17- 2009 yılında bazı paydaşların görüşleri alınarak hazırlanan yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile yeniden atama sürecine girilmiştir.
- 18- Düzenlemeler sendikalarca yargıya taşınmış ve büyük oranda sendikaların lehlerine sonuçlanmıştır. Bu da eğitim yöneticiliğinde istikrarsızlığa yol açarken idarenin aynı konularda ısrarı bu süreci hazırlayan ve sürdüren en önemli faktör olmuştur.
- 19- Mahkeme kararlarındaki vurgular adeta istikrar kazanmış genel vurgu kariyer, liyakat, hizmetin gereği ve kamu yararı ilkeleri, keyfiyetten uzaklık, eşitlik, objektiflik... şeklinde olmuştur.
- 20- 2011'de 652 sayılı KHK'nın yayımlanması sonrasında 2012 yılından itibaren sözlü sınav atama yönetmeliklerine ve sürecine girmiş, belirleyici unsur olmuştur.
- 21- Sözlü sınavları yapan komisyonlarda görev yapan il/ilçe yöneticileri ile diğer görevlilerin nitelikleri, sendika üyelikleri ve tarafsızlığı sürekli tartışma konusu olmuştur.
- 22- Sağlıklı bir yönetici atama/görevlendirme sistemi kurulamamış, sürekli değişmesi ya da yargı kararları gereği değiştirilmek durumunda kalınması nedeniyle istikrar sağlanamamıştır.
- 23- 2014 yılında yapılan kanun değişikliği ile eğitim yöneticiliği atama sistemi olmaktan çıkarılmış görevlendirme olarak adlandırılmaya başlanmış ve sürekli görev değil 4 yıllık görevlendirme sistemine dönüştürülmüştür. Aynı kurumda maksimum görev süresi de 8 yıl olarak sınırlandırılmıştır.
- 24- Eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama sisteminin Türk Milli Eğitim sisteminde sorunlu bir şekilde devam ettiği bunun da kamuoyunu sürekli meşgul eden, eğitimi ve eğitim sistemini etkileyen bir unsur olduğu görülmektedir.

4.3. ÖNERİLER

4.3.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- 1- Eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesine dönük çalışmalar yapılmalıdır.
- 2- Eğitim yöneticiliği mevzuatı sadece atama/görevlendirme ile sınırlandırılmamalı aynı zamanda görev öncesinde ve sonrasında yetiştirmeye ağırlık verilmelidir.
- 3- Milli Eğitim Akademisi hayata geçirilmeli ve eğitim yöneticiliği alanına katkı sunması sağlanmalıdır.

- 4- Eğitim yöneticiliği alanında lisansüstü eğitimler teşvik edilmeli, tercih sebebi haline getirilmelidir.
- 5- Kariyer ve liyakat ilkeleri kağıt üzerinde kalmamalı bu kriterleri ölçen ve önceleyen düzenlemeler yapılmalıdır.Kadrolaşma tartışmalarının son bulması için objektif kriterlere dayalı bir sistem kurulmalı, sözlü sınav uygulaması ya da görevlendirmelerdeki etkin gücü yeniden ele alınmalıdır.
- 6- Ulusal bir eğitim yöneticiliği sistemi oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.
- 7- İktidarlara göre değişen değil gelişen bir yapı oluşturulmalı, eğitim sistemi siyasetin güdümünden uzaklaştırılmalıdır.
- 8- Şura kararlarında karar alıcıların belirlenmesi tartışmalara yol açmamalı ve alınan kararlar uygulanmalıdır.
- 9- Yargı kararlarına uyulmalı eğitim yöneticiliğinde ve diğer alanlarda hukuk hakim kılınmalıdır.
- 10- Eğitim yöneticiliğindeki 4 yıl sınırlaması yeniden ele alınmalı başarılı yöneticilerin göreve devamları için düzenlemeler yapılmalıdır.
- 11- Eğitim yöneticilerinin görev ve sorumluluk ilişkileri ile maddi olanakları yeniden düzenlenmelidir.
- 12- Eğitim-Öğretim liderliği, etik ilkelerin hakim kılınacağı bir yapı oluşturulmalıdır.

4.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- 1- Araştırmada eğitim yöneticisi olarak okul müdürleri ele alındığı için benzer araştırma müdür yardımcısı, müdür başyardımcısı kadroları için da yapılabilir.
- 2- Araştırmanın ele alındığı 2001-2014 dönemi ile önceki ve sonraki dönemlerin karşılaştırması araştırılabilir.
- 3- 2014 sonrasında uygulamaya konulan yöneticiliğin görevlendirme sistemine dönüşmesi ya da görevlerin 4 yıllık süre ile sınırlandırılmasının eğitim öğretim süreci açısından olumlu, olumsuz yönleri araştırılabilir.
- 4- Yine 2011 sonrasında kanuni alt yapıya kavuşturulan sözlü sınav ile yönetici belirlemenin olumlu ve olumsuz yönleri araştırılabilir.
- 5- Eğitim yöneticiliğinde eğitim durumunun lisans, yüksek lisans ve doktora eğitiminin katkıları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Arıkan, G, (2007), MilliEğitim Bakanlığı'nın Okul Yöneticilerini Atama Sürecinde İzlediği Politikaların ve Uygulamaların İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007
- Aydın, M, (2010), Eğitim Yönetimi Hatipoğlu yayıncılık Ankara 9. Baskı.
- Aykut, C. M., (2006), Türkiye ve A.B.D.'de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Balcı, A., (2008), Türkiye'de Eğitim Yönetiminin Bilimleşme Süreci. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14 (54), 181-209.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kuvey/article/viewFile/5000050620/5000047868>
- Başaran İ.E, Çinkır Ş., (2011), Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Ekinoks yayınları 3. Baskı
- Baybora, D., (2003),Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.2, Ankara, s. 1-15.
- Bursalıoğlu Z (2012), Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış Pegem Ankara.
- Can, N., (2007), Okul Örgütünü Etkileyen Etkenler, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (Edit: K.Keskinkılıç), Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Cemaloğlu N, (2005), Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, 249-274 Türkiye'de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar.
- Çelikkol E, (2009), Türkiye'de, Cumhuriyet Döneminden 2009 Yılına Kadar Olan, Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikaları, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan İ, (2014), Okul Yönetimi Öğretim Liderliği, Sistem Yayıncılık, İstanbul, s. 83.

- EYED-DER, (2014), Eğitim Yöneticileri Ve Deneticileri İle İlgili Kanun Düzenlemesi Üzerine Eyed-Der Görüşü <http://www.eyeder.org/images/dosya/20140904172855.pdf>.
- Gümüşeli A. İ, (2001), Çağdas Okul Müdürünün Liderlik Alanları, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Yıl: 7, Sayı: 28 (Güz, 2001), Pegem Yayıncılık, Ankara, s.531-546 http://www.agumuseli.com/dokumanlar/makale/cagdas_okul_mudurleri.pdf.
- Günay, E, (2004) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi Yetiştirilmesi Ve Atanmaları Üzerine Araştırma, Milli Eğitim Dergisi, Kış 2004, Sayı 164.
- Karip, E. ve Koksall, K, (1999), Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18, 193-205.
- Mulkeen, T. A., Cambron-McCabe, N. H., ve Anderson, B. J (1994), Democratic leadership: The changing context of administrative preparation. New Jersey: Able Publishing Corporation. Aktaran: Şişman, M- Turan, S: Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Yönelimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Sonuçlar, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2004, Cilt 2 Sayı:1.
- Okçu, V, (2001), Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Yetistirilmesi ve Atanmasına İlişkin Mevcut Durum, Beklentiler Ve Öneriler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Yaz-2011 Cilt:10 Sayı:37, Sayfa:244-266.
- Resmi Gazete 26.7.2014 tarih ve 29072 sayısı Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.
- Sarpkaya R, (2013), Genişletilmiş 3. Baskı Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi.
- Süngü, H, (2012), Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Yılı: 2012 Cilt: 1 Sayı: 3, sayfa 34.
- Şişman, M ve Turan, S, (2002), 16-17 Mayıs 2002 Tarihlerinde AÜ Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırma Ve Uygulama Merkezi’nce Düzenlenen 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Başlıca Yönelimler Ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar, <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/100.pdf>.

Şişman, M, Turan, S, (2004), Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Yönelimler Ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Sonuçlar, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 2 Sayı:1.

Tanilli, S., 1996, Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?, Cem Yayınevi, İstanbul.

Taymaz, H, (2000), Okul Yönetimi. 5. Baskı. Pegem Yayıncılık. Ankara.

Taymaz, H, (2003), İlköğretim ve Ortaöğretim Müdürleri İçin Okul Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Tebliğler Dergisi, (2000), 2508 <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/finish/64-2000/1007-2508-ocak-2000> S.65-76.

TED, (2014), 19. Milli Eğitim Şûrasına İlişkin Değerlendirmeler. Erişim: <http://portal.ted.org.tr/yayinlar/19-uncu-milli-egitim-surasina-iliskin-degerlendirmeler.pdf>, Erişim Tarihi: 05.9.2017.

Tortop, N (1994), Personel yönetimi, Ankara: Yargı Yayınları.

XVI. Milli Eğitim Şûrası, (1999), 13-17 Kasım 1999.

EKLER

Ek-1:

Danıştay 2. Dairesinde 2004/8022 E.N.

Dosyanın incelenmesinden, eğitim kurumu müdürlüğüne atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularının Değerlendirme Komisyonunca değerlendirilerek Yönetmeliğin 2 sayılı ekindeki Değerlendirme Formu üzerinde en yüksek puan alan ilk beş adayın Değerlendirme Komisyonunca Makama sunulması ve atamaya yetkili makamca uygun görülmesi halinde bu adaylardan birinin atamasının yapılması öngörülmüştür.

Kamu hizmetinin etkin ve süratli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması amacıyla, liyakatin; kriterleri objektif olarak belirlenmiş bir yazılı imtihanla saptanması gerektiğinde kuşku bulunmamaktadır.

İptali istenilen düzenlemede yer alan aday sayısının fazlalığının; birinci aday ile beşinci aday arasındaki puan yelpazesinin olağanüstü bir şekilde açılmasına neden olacağı çekişmesiz olup, atamaya yetkili makamın, bu beş adaydan puanı en düşük adayı da atayabileceği göz önüne alındığında, böyle bir takdire imkân tanıyan ve objektif ölçütlerden yoksun olan bu düzenlemenin, liyakat ilkesine uygunluğundan söz etmek imkânsızdır.

Öte yandan, bu adaylardan uygun görülmesi halinde birisinin atamasının atamaya yetkili makamca yapılması şeklindeki düzenleme; atamaya yetkili makamın öznel değerlendirmelerine ve mutlak takdirine yol açıcı nitelik arz etmektedir.

Belirtilen duruma göre, eğitim kurumu müdürlüğüne atamalarda, en uygununun seçilmesi yönünde nesnel ölçüt öngörmeyen, atamaya yetkili makamın öznel değerlendirmelerine ve mutlak takdirine meydan verecek mahiyet taşıyan 11.1.2004 günlü, 25343 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin, 2.12.2004 günlü, 25658 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmeliğin 2 nci maddesiyle değiştirilen 10/h maddesindeki' ...ilk beş ...sıralayarak ... ', 3 üncü

maddesiyle değiştirilen 22 nci maddesinin 4 üncü fıkrasındaki '... beş aday... ' ibareleri ile 5 inci fıkrasında kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden hukuka uyarlık bulunmamaktadır."



Ek-2:

T.C.
DANIŞTAY İKİNCİ DAİRE
Esas No : 2007/1114

Davacı ve Yürütmenin Durdurulmasını İsteyen: Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası.

Vekili: Av. Tansu Batur, Av. Bahadır Turan Durmaz, Av. Jale Kural
Meşrutiyet Cad., No:3/14, Kızılay-Ankara.

Davalı : Milli Eğitim Bakanlığı-Ankara.

İsteğin Özeti : 13.4.2007 günlü, 26492 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin 5. maddesinin 1. bendinin (ç) alt bendi, 8. maddesinin 1/a bendinin 1, 2 ve 3. alt bentleri, 10. maddesi, 11. maddesi, 12. maddesi, 13. maddesi, 14. maddesinin 1. bendinin (a) alt bendi ve 15. maddesinin iptali ve yürütmenin durdurulması istenilmektedir.

Danıştay Tetkik Hakimi: B. Ufuk Kadıgil.

Düşüncesi : Anılan Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. bendinin (ç) alt bendi, 8. maddesinin 1/a bendinin 1, 2 ve 3. alt bentleri, 10. maddesi, 11. maddesi, 12. maddesi, 13. maddesi, 14. maddesinin 1. bendinin (a) alt bendi ve 15. maddesi yönünden 2577 sayılı Kanun'un 27/2. maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmiş olduğundan, yürütmenin durdurulması isteminin davalı idarenin birinci savunmasının alınmasına kadar kabulüne karar verilmesi gerektiği düşünülmüştür.

Danıştay Savcısı: S. Sema Kabukçu.

Düşüncesi: 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27 nci maddesi uyarınca yürütmenin durdurulması isteminin karara bağlanabilmesi için, davalı idarenin savunmasının alınması gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay İkinci Dairesi'nce işin gereği düşünüldü: 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2. maddesinde; Türkiye Cumhuriyeti'nin, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyai bir hukuk Devleti olduğu vurgulanmıştır. Belirtilen bu ilkelerin gereği olarak, 138. maddenin 4. fıkrasında; Yasama ve yürütme organları ile idarenin, mahkeme kararlarına uymak zorunda olduğu, bu organlar ve idarenin, mahkeme kararlarını hiçbir

suretle değiştirmeyeceği ve bunların yerine getirilmesini geciktirmeyeceği kuralına yer verilmiş; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "Kararların sonuçları" başlıklı 28. maddesinin 4001 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile değişik 1. bendinde de; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye ve eylemde bulunmaya mecburdur." hükmü yer almıştır. **Söz konusu hükümler uyarınca, idarenin maddi ve hukuki koşullara göre uygulanabilir nitelikte olan bir yargı kararını "aynen" ve "gecikmeksizin" uygulamaktan başka bir seçeğeği bulunmamaktadır.** Bu hükümlerin oluşturulma nedenlerinden birisi de, temel amacı kamu yararını gerçekleştirmek olan yönetsel faaliyetlerin yaratıcısı durumundaki idarenin, bu amacı sağlamak için yapacağı işlem ve eylemlerin türünü, zamanını ve yöntemini belirlemede sahip bulunduğu takdir yetkisinin sınırlarının çiziminde, hukuka uygunluk denetimi sonrasında oluşan **kararların**, oldukça önemli bir kaynak durumunda olmasındır.

Diğer taraftan, bir hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı da kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen kanunlar yürürlüğünü Anayasa'dan, tüzükler yürürlüğünü kanunlardan, yönetmelikler ise yürürlüğünü kanun ve tüzüklerden almaktadır. Dolayısıyla; bir normun, kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm getirmesi mümkün bulunmamaktadır. Belirtilen hiyerarşinin, yönetmelikler bakımından bir ifadesi niteliğini taşıyan Anayasa'nın 124. maddesinde de; Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak ve bunlara aykırı olmamak şartıyla yönetmelik çıkarabilecekleri kuralına yer verilmiştir. Belirtilen bu genel hukuk ilkeleri işığında ve Anayasamız bağlamında şu hususu vurgulamak yerinde olacaktır; hukuksal düzenlemelerin oluşturulması sırasında, üst hukuk normlarına uygunluğu gözetme ve Türk Milleti adına yargı yetkisini kullanan Anayasal kuruluşların iradeleri ile örtüşen amaçsal çaba taşıma, "Hukuk Devleti" ilkesinin eylemsel yansımalarıdır. Dolayısıyla, idarelerin belli bir hukuksal düzenlemeyi gerçekleştirmek isterken, **üst hukuk normlarına uygunluğu gözetmeleri** ve **yargısal**

kararlarla ortaya konan amaçların normatif kurallarda vücut bulmasını sağlamaları, hukuki bir zorunluluktur.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklara ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla hazırlanıp, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 56. maddesine dayanılarak çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği, 13.4.2007 günlü, 26492 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve 11.1.2004 günlü, 25343 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ni yürürlükten kaldırmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin "Temel ilkeler" başlıklı 5. maddesinde, eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler belirlenmiş ve anılan maddenin 1. bendinin (ç) alt bendinde, atamalarda, kamu yararı ve hizmet gereklerinin birlikte değerlendirileceği kuralına yer verilmiştir. Anılan Yönetmeliğin "Yönetici olarak atanacaklarda aranacak şartlar" başlıklı **8. maddesinde**, eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklarda aranacak özel şartlar sayılmış ve anılan maddenin 1. bendinin (a) alt bendinde, (C) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl, (B) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl ve (A) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmanın özel şart olarak aranacağı belirtilmiştir. Söz konusu **Yönetmeliğin 10. maddesinde**, müdür yardımcılığına atama; **11. maddesinde**, müdür başyardımcılığına atama; **12. maddesinde**, eğitim kurumu müdürlüğüne atama; **13. maddesinde**, eğitim kampusu müdürlüğüne atama; **14. maddesinde**, statü değişikliği olan eğitim kurumu yöneticiliklerine atama ve **15. maddesinde de**, Bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumları ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu (ASO) yöneticiliklerine atama usul ve esasları düzenlenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin hukuksal etkisinin yöneldiği alanın, doktrinde statü hukuku olarak adlandırılan alan içerisinde kalması nedeniyle, bu alan bağlamında yapılacak yorum ve değerlendirmeler, uyuşmazlığın çözümü açısından etkili olacak hukuksal argümanlara ulaşmayı sağlayacaktır.

Buna göre, kamu görevlilerinin hak, ödev ve sorumluluklarını belirleyen kurallardan oluşan memurluk statüsü, yasalarla düzenlenmiş ve bu düzenleniş; statü hukuku olarak adlandırılan bir hukuk alanının oluşmasına yol açmıştır. Bu alan da, kendine özgü hukuksal argümanları yaratmıştır. Bu argümanlara; kariyer ve liyakat ilkeleri ve atama tasarrufunda takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı biçimde kullanımının gerekliliği gibi kavramlar örnek olarak verilebilir.

Yukarıda belirtilen bu argümanlara, söz konusu Yönetmeliğin dayanak olarak gösterdiği normatif düzenlemeler açısından değinilecek olursa;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesinde, "**Kariyer**" ve "**Liyakat**" ilkeleri bu Kanun'un temel ilkeleri olarak belirlenmiş; "Kariyer İlkesi", Devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlamak; "Liyakat İlkesi" ise, Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak olarak tanımlanmıştır.

Bununla birlikte, **3797 sayılı** Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un "Yöneticilerin sorumlulukları ve nitelikleri" başlıklı 56. maddesinde de; "Yönetim görevlerine atanma ve bu görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esas alınır. Yönetim görevlerine atanacaklarda aranacak nitelik ve diğer şartlar Bakanlıkça yürürlüğe konulacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmek suretiyle söz konusu ilkelerin önemi, Milli Eğitim Bakanlığı personeli açısından vurgulanmıştır.

Görüldüğü üzere, Kanun, **Devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul etmekte** ve bunlara, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlanmasını, sınıflar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin **liyakat** ilkesine dayandırılmasını öngörmektedir. **Bu iki ilkenin temelinde, objektif kurallar çerçevesinde işin ehline verilmesi ve hak etme kavramı yatmakta olup,** kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin tek güvencesinin de, hizmetin yetişmiş, ehil kamu görevlilerince yerine getirilmesinden geçmekte olmasıdır.

Diğer taraftan, kamu hizmetinin yürütülmesinde asli unsuru oluşturan ve statü hukukuna tabi olan kamu görevlileri ile ilgili olarak Devlet (dar anlamda idarenin) tarafından tesis edilen tek taraflı irade açıklamaları, çeşitli görünüm biçimleri içerisinde somutlaşmaktadır. Bu irade açıklamalarından bir tanesi de; atama tasarrufudur. Atama

tasarrufunun da çeşitli görünüm biçimlerinde somutlaştığı, kamu görevine girişin bir kadroyla ilişkilendirme ile başladığı, görev sırasındaki geçişlerin (yatay veya dikey) hep bir kadrodan diğerine geçiş biçiminde olduğu görülmektedir, idarenin takdir yetkisi içerisinde re'sen kullanabileceği bir yetki durumunda olan **atama tasarrufu**, aynı zamanda kamu görevlisinin **mevzuatın öngördüğü koşulların varlığı halinde talep edebileceği bir hak olarak da ifade edilebilir.**

657 sayılı Kanun'un "Bir Sınıftan Başka Bir Sınıfa Geçme" başlıklı 71. maddesinde; *"Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmeleri caizdir. Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır. Bu durumda sınıfları değişenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınır. Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler "* hükmüne yer verilmiştir. Bu kuralla, memurların sınıflarının da değiştirilmesi suretiyle naklen atanmaları konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Yine, anılan Kanun'un "Memurların Kurumlarınca Görevlerinin ve Yerlerinin Değiştirilmesi" başlıklı 76. maddesinin 1. fıkrasında; *"Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68. maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler."* kuralı yer almıştır. Bu kuralla da, memurların sınıflarının değiştirilmeksizin naklen atanmaları konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır.

Belirtilen hükümlerdeki bu yetkinin kullanımı, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olmalıdır. Kamu yararı ve hizmet gerekleri gözardı edilerek kullanım ise, yönetsel işlem niteliğindeki atama tasarrufu işlemin sebep ve amaç yönlerinden hukuka aykırılık durumunu oluşturur.

Bu anlatım, değerlendirme ve sonuçlar karşısında, anılan Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. bendinin (ç) alt bendi, 8. maddesinin 1/a bendinin 1, 2 ve 3, alt bentleri, 10. maddesi, 11. maddesi, 12. maddesi, 13. maddesi, 14. maddesinin 1. bendinin (a) ait bendi ve 15. maddesi ile gerçekleştirilen düzenlemelerin, yukarıda belirtilen genel hukuk ilkelerine, normatif düzenlemelere ve de yürürlükten kalkan Yönetmeliğe ilişkin davalarda verilen

Danıştay İkinci Dairesi kararlarının özünde yatan amaca uygunluk taşımadığı, şöyle ki: söz konusu hükümlerde, atama tasarrufunu gerçekleştirecek idareye, takdir yetkisini kullanırken hiçbir kıstasla bağlı tutmayacak ölçüde serbestlik tanıyıcı bir yaklaşımın benimsendiği, bu serbestliğin ise, nesnelliği ortadan kaldıracı ve dolayısıyla sübjektif değerlendirmelerin oluşabilmesine yol açıcı etkilerinin olduğu, yöneticilik görevine aday olmak isteyen kamu görevlilerinin haberdar edilmesini sağlayacak bir sistemin öngörülmediği, değerlendirmelerin; kariyer, liyakat, imtihan ve benzeri objektif ölçütlere göre gerçekleştirilmesini içeren bir normatif yapının bulunmadığı, öngörülen bazı kıstasların ise, yönetici olarak atanacaklarda aranacak özel şartlarda belirtilen süre kıstasında olduğu gibi, yürürlükten kalkan Yönetmeliğe göre daha az kıdemi esas alan ve kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından olumlu katkısının ne olduğu belirsiz olan kıstaslardan meydana geldiği tartışmasızdır.

Açıklanan nedenlerle, anılan Yönetmeliğin dava konusu 5. maddesinin 1. bendinin (ç) alt bendi, 8. maddesinin 1/a bendinin 1, 2 ve 3. alt bentleri, 10. maddesi, 11. maddesi, 12. maddesi, 13. maddesi, 14. maddesinin 1. bendinin (a) alt bendi ve 15. maddesi yönünden **yürütmenin durdurulması isteminin** davalı idarenin birinci savunması alınıp yeni bir karar verilinceye kadar **kabulüne**, kararın tebliğinin 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinin 4. bendi hükmü uyarınca **memur eliyle yaptırılmasına**, 30.4.2007 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan Uye Uye

Mustafa Murat Ayfer

BİRDEN CEBECİ ÖZDEMİR

Üye Üye

Kırdar Ayla

ÖZSOYLU GÜNENÇ

Ek-3

DANIŞTAY İKİNCİ DAİRE

Esas No : 2008/3799

Davacı ve Yürütmenin Durdurulmasını İsteyen:
Eğitim ve Bilim işgörenleri Sendikası (EĞİTİM-İŞ)

Vekilleri : Av. Tansu Batur, Av. Jale Kural, Av. Göktan Koçyıldırım

Meşrutiyet Cad., Berker Apt., No:3/14-16 - Kızılay/ANKARA

Karsı Taraf : Milli Eğitim Bakanlığı - ANKARA

İsteğin Özeti : Davacı Sendika; 24.4.2008 günlü, 26856 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliğinin 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (ç) bendi, 12 nci maddesi, Geçici 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "imtihanların geçerlik süresi ile sınırlı olmak kaydıyla" ibaresi ile Ek-2 yönetici değerlendirme formu'nun iptalini ve yürütmenin durdurulmasını istemektedir.

Danıştay Tetkik Hakimi : Vahit Kınalıtaş

Düşüncesi : Yürütmenin durdurulmasına ilişkin istemin Yönetmeliğin 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (ç) bendi, 12 nci maddesi, Geçici 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "imtihanların geçerlik süresi ife sınırlı olmak kaydıyla" ibaresi yönünden reddi; Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu yönünden ise kabulü gerektiği düşünülmüştür (Memurlar.net)

Danıştay Savcısı :S. Sema Kabukçu

Düşüncesi : Yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27 nci maddesinde öngörülen koşulların gerçekleşmediği anlaşıldığından, istemin reddi gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay İkinci Dairesi'nce davalı idarenin birinci savunmasının geldiği görülerek işin gereği yeniden düşünüldü:

Dava; 24.4.2008 günlü, 26856 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği'nin 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (ç) bendi, 12 nci maddesi, Geçici 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "imtihanların geçerlik süresi ile sınırlı oılmak kaydıyla" ibaresi ile Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu'nun iptali istemiyle açılmıştır.

657 sayılı DevJet Memurları Kanununun 76 nci maddesinin 1 inci fıkrasında, "**Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.**" hükmüne yer verilmiştir.

Bu maddeyle memurların sınıflarının da değiştirilmesi suretiyle naklen atanmaları konusunda idareye tanınan takdir yetkisinin kullanımının mutlak ve sınırsız olmayıp, kamu yararı ve kamu hizmetinin gerekleriyle sınırlı olduğu ve bu açıdan yargı denetimine tabi bulunduğu İdare Hukukunun bilinen ilkelerindedir.

Buna karşılık, sözü edilen takdir yetkisinin, ancak kamu yarar ve hizmet gerekleri gözardı edilerek kullanıldığının kanıtlanması ya da idari yargı merciince saptanması halinde, sözü edilen bu durumun dava konusu idari işlemin sebep ve maksat yönlerinden hukuka aykırılığı nedeniyle iptalini gerektireceği hususunun yerleşmiş yargısal içtihatlarla kabul edilmiş bulunduğunu da vurgulamak gerekir.

Aynı Yasanın 3 üncü maddesinde de, "Sınıflandırma", "Kariyer" ve "Liyakat" ilkeleri bu Kanunun temel ilkeleri olarak belirlenmiş; kariyer ilkesi, Devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlamak; liyakat ilkesi ise, Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini yeterlik sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla kullanılmasında Devlet memurlarını güvenceye sahip kılmak olarak tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere Yasa, Devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul etmekte ve bunlara, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlanmasını, sınıflar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin **liyakat** sistemine dayandırılmasını öngörmektedir. Bu iki ilkenin temelinde, **objektif kurallar çerçevesinde işin ehline verilmesi ve hak etme kavramı** yatmakta olup, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin en önemli güvencesinin de, hizmetin yetişmiş, ehil kamu görevlilerince yerine getirilmesinin sağlanmasından geçeceği de tabiidir.

İşin ehline verilmesi ve hak etme durumunun mutlak anlamda sağlanabilmesi ise; ancak **kriterleri objektif** olarak belirlenmiş ölçme ve değerlendirme tekniklerinin kullanılması, kamu yararı ve eşitlik ilkesine uyulması ile mümkün olabilecektir. Bu

anlamda, dava konusu düzenlemenin anılan ölçüt ve ilkeler yönünden irdelenmesi gerekmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacı ile çıkarılan dava konusu Yönetmelikte; atamalarda, kariyer ve liyakatin esas alınması; norm kadro esaslarının göz önünde bulundurulması ve puan üstünlüğünün dikkate alınması genel ilke olarak kabul edilerek yönetim beş kademeye ayrıldıktan sonra, eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularını inceleyip, gerekli şartları taşıyanları Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirerek değerlendirme sonuçlarını il milli eğitim müdürlüğüne sunma göreviyle donatılan Değerlendirme Komisyonu oluşturulmuştur.

Dava konusu Yönetmelik ile yönetici seçiminde esas alınması gereken ölçme ve değerlendirme yöntemi olarak "puan üstünlüğü" ölçütü getirilmiştir.

Yönetmeliğin iptali istenilen maddelerinin, Kanunda belirlenen ölçütler ile ölçme ve değerlendirme ilkeleri yönünden değerlendirmesine geçildiğinde;

Söz konusu Yönetmeliğin "Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar" başlıklı 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (ç) bendindeki, "**Son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak**" hükmünün iptali istemi yönünden olaya bakıldığında;

Hakkında yürütülen adli ve idari soruşturma sonunda yöneticilik vasfı ile bağdaşmayan fiilleri nedeniyle yöneticilikten alınmış olan kişilerin 3 yıl süreyle yönetici olmalarının engellenmesi, uygulanmış olan yaptırımın amacına uygundur. Aksi halde hakkında yöneticilik görevinden alınma yaptırımı uygulanan kişiye tekrar atanma yolunun açılması bunu anlamsız kılabilirdiği gibi, böyle bir durumla karşı karşıya kalan kişiler yönünden de haksızlığa yol açacağı açıktır. Kaldı ki anılan düzenleme ile hakkın özü ortadan kaldırılmaksızın kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun bir gerekçeyle başvurunun sınırlandırılması amaçlanmış olup, bu haliyle dava konusu anılan madde hükmünde hukuka aykırılık görülmemiştir.

Davacı tarafından, adli ve idari soruşturmanın kasıtlı olarak yaptırılması yoluyla, ilgililerin başvuru hakkının engellenebileceği ileri sürülmekte ise de; soruşturma sonucu yöneticilikten alma işlemlerinin yargı denetimine tabi olması karşısında olası münferit ve

yanlış uygulamalar, herkese eşit olarak uygulanan soyut, genel ve objektif bir dzenlemenin iptalini gerektirmeyeceğinden bu iddiaya itibar edilmemiştir.

Yönetmeliğın 12 ncı maddesinde yer alan, " **(C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar.**

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır" hükmünün iptali istemine gelince;

iptali istenilen madde hükmü ile müdürlük görevine atanmada, atanacağı okul tipine göre idarecilik deneyim süresinin farklılaştırılmasında ve Yönetici Değerlendirme Formu esas alınarak yapılacak puanlamaya göre belirlenen sıralamanın esas alınmasında, eşitlik ve kamu yararı ilkesi ile hizmet gereklerine **aykırılık bulunmamaktadır.**

Öte yandan 2577 sayılı Yasanın 2 nci maddesi uyarınca yargı denetimi hukuka uygunluk denetimi ile sınırlı olup, yargı yerlerince idari işlem niteliğinde karar verilmesi mümkün değildir.

Bu itibarla, müdürlük görevine atamada, müdür yardımcılığında geçirilmesi gereken süreler yönünden eşitlik ve kamu yararı ilkelerine aykırılık olmaksızın, idarenin takdir yetkisini ortadan kaldıracak bir gerekçeyle karar verilmeyeceğı açık olduğundan, davacının belirlenen sürelerin **yetersiz olduğu** yolundaki iddiasına itibar etmek mümkün değildir.

Geçici 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "**imtihanların geçerlik süresi ile sınırlı olmak kaydıyla**" ibaresinin iptali istemine gelince;

Dava konusu dzenlemeden önce yürürlükte bulunan Yönetmelikte öngörülen imtihan şartını yerine getirerek Yöneticilik görevine hak kazananların haklarının, hakkın

kazanılmasının dayanağı olan düzenlemede yer alan geçerlik süresi ile sınırlı olarak korunmasında, hukuki güvenlik ve idari istikrar ilkesine aykırılık bulunmamaktadır.

Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu'nun iptali istemine gelince:

idare, eğitim kurumu yöneticisi olacakların tespitinde, ilgililerin bilgi düzeyini belirleme aracı olan **yazılı imtihan usulünü kullanabileceği gibi, yöneticilik vasıflarını ölçme ve değerlendirmeye ve bu vasıfları açığa çıkarmaya elverişli farklı araçlar geliştirme konusunda takdir yetkisine sahiptir.**

İdarelerin ölçme ve değerlendirmede kullandıkları araçların, bir davaya konu olması durumunda yapılacak hukuki denetimi sırasında bu takdir yetkisinin, tercih edilen araç veya araçların ölçme ve değerlendirme tekniğine uygun bulunup bulunmadığı, yöneticide bulunması gereken vasıfları açığa çıkarmaya elverişli olup olmadığı, ölçmede kullanılan ölçütlere yüklenen önemin, **ölçme amacıyla bağdaşıp bağdaşmadığı**, kayırmacılığa veya bireyler arasında eşitsizliğe yol açabilecek hususlar içerip içermediği, noktaları yönünden denetlenebileceğinde duraksama bulunmamaktadır.

Dava konusu Yönetmeliğe Ek-2 "Yönetici Değerlendirme Formu", yukarıda sıralanan hususlar yönünden değerlendirildiğinde;

Öncelikle, Yönetici Değerlendirme Formu **ana başlıkları itibarıyla ele alındığında**, eğitim kurumu yöneticisi adayı, görmüş olduğu eğitimin, aldığı ödüller, sicil notları ve cezaların, kazandığı unvanlar ile yöneticilikte ve meslekte geçirdiği sürelerin ölçmeye esas alınmasında, ölçmede seçilen aracın **ölçme ve değerlendirme tekniğine uygunluğu ve ölçülmek istenen vasıfları açığa çıkarmaya elverişli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

Anılan Form'un; ölçmede kullanılan **kıstaslara yüklenen önemin**, ölçme amacıyla bağdaşıp bağdaşmadığı, kayırmacılığa veya bireyler arasında eşitsizliğe yol açabilecek hususları içerip içermediği yönünden değerlendirilmesine gelince;

Dava konusu Form'un, "**Ödüller, Sicil, Ceza**" bölümünde yer alan "**her teşekkür belgesi için (3) puan**" ibaresi ile puanlamaya tabi tutulan teşekkür belgesinin gerçek anlamda hak edilmiş bir belge niteliğinde olduğuna güvence olma anlamında; bu kısmın, belgeyi verecek amir yönünden, **takdir belgesinde olduğu gibi sınırlandırılması gerekirken**, kayırma amacıyla istismar edilmesini kolaylaştırıcı biçimde kapsamının genişletilmesinde hukuka uygunluk görülmemiştir.

Aynı Form'un "**Yöneticilik Hizmetleri**" bölümünde **vekâleten ve görevlendirme şeklinde geçirilen sürelerle yüklenen puan değerleri ile**, asaleten yöneticilikte, geçen

sürelere yüklenen puan değerleri arasındaki cüzi fark; vekâlet veya görevlendirme müessesini, müdürlük görevine ilk defa atamada veya yöneticilik görev yerinin değiştirilmesinde, yeterli yöneticilik hizmeti puanına sahip olmayan kişileri, diğerlerinin önüne geçirecek biçimde ve bu tür atamaları **özendirecek** anlamda kullanmaya elverişli kıldığından; vekâleten ve görevlendirme biçiminde atananlar ile asaleten atananlar arasındaki **bu puan farkının makul seviyede tutulmamış olması nedeniyle** hukuka uygunluğundan söz etmek imkânsızdır.

Yönetici Değerlendirme Form'unun öğretmenlikte geçen sürelerin her bir yılı için (0,1) puan öngörülmesine gelince;

Yönetici belirlemede mesleki deneyim ve kıdem tek başına belirleyici unsur olmamakla birlikte kıdeme yüklenen puan değeri Form'un diğer kalemlerinde yer alan ölçütlerle kıyaslandığında, davalı idarenin **mesleki deneyimi ihmal edilebilir bir ölçüte indirmediği** anlaşılmaktadır. Form'da yer alan kalemler bir arada ele alındığında, **30 yıllık mesleki deneyimle elde edilen puanın, bir teşekkür belgesine verilen puana karşılık gelmesi de;** ölçme ve değerlendirmenin amacına uygun düzenleme yapılmadığını doğrulamaktadır.

iptali ve yürütmenin durdurulması istenilen Form'da bu haliyle yukarıda belirtilen hususlar yönünden hukuka uyarlık bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, 24.4.2008 günlü, 26856 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği'nin 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (ç) bendi, 12 nci maddesi, Geçici 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "imtihanların geçerlik süresi iie sınırlı olmak kaydıyla" ibaresi yönünden 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 4001 sayılı Kanunla değişik 27 inci maddesinin 2. fıkrasında öngörülen koşullar gerçekleşmemiş olduğundan yürütmenin durdurulması isteminin reddine, Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu yönünden ise, anılan Kanun'da öngörülen koşulların gerçekleşmiş olması nedeniyle yürütmenin durdurulması isteminin kabulüne 21.7.2008 tarihinde, oybirliğiyle karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
Kamuran	Murat	Kırdar	Ayla	Yüksel

ERBUĞA CEBECİ ÖZSOYLU GÜNENÇ ÖZTÜRK

<http://www.memurlar.net/haber/117190/>

Ek-4:

7/13738
6K-141

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : B.08.0.SGB.0.73.02.00/3406
Konu : Soru Önergesi

20 05/2010

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA


İlgi : 14.04.2010 tarihli ve A.01.0.GNS.0.10.00.02-21836 sayılı yazı.

Samsun Milletvekili Sayın Prof. Dr. Osman ÇAKIR'ın, "Devlet Memurları Kanunu'nun 76'ncı maddesine göre yapılan atamalara ilişkin" İlgili yazı eki 7/13738 esas numaralı yazılı soru önergesi incelenmiştir.

Eğitim-öğretim hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülebilmesi bakımından yönetim kademelerindeki iş ve işlemlerin boşluk kabul edemeyeceği gerçeğinden hareketle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 76'ncı maddesi ile verilen yetki çerçevesinde kamu yararı ve hizmet gerekleri göz önüne alınarak bazı illerimizdeki eğitim kurumu yöneticiliklerine yasal mevzuat doğrultusunda atamalar yapılmıştır.

Söz konusu madde kapsamında yapılan eğitim kurumu yönetici atamalarına ilişkin işlemlere karşı 471 idari dava açılmış, iptal kararı verilen 298 kişi hakkında yargı kararı uygulanarak ilgililer eski görevlerine iade edilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.


Nihat ÇUBUKÇU
Millî Eğitim Bakanı

DAĞITIM :
Gereği : TBMM Başkanlığına
Bilgi : Başkanlığa

EĞİTİM
%100
DİJİTAL

ÜCRETSİZ
444 0 632
KURUMSAL

Atatürk Bulvarı No: 98 Kızılay 06648 ANKARA
Telefon: 413 14 66 - 425 00 86 Faks: 418 64 00
e - posta : sgb@meb.gov.tr Elektronik ađ : www.meb.gov.tr

1 / 1

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-13738sgc.pdf>

ÖZGEÇMİŞ

Esra SİR BALMUK 1977’de Çorum’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Çorum’da tamamladı. 1996 yılında Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği bölümünü kazandı, 2000 yılında mezun oldu. Aynı yıl İstanbul ili Güngören İlçesi Ergenekon İlköğretim Okuluna Okul Öncesi Öğretmeni olarak atandı. 2007-2010 yılları arasında aynı okulda vekâleten, 2010 yılında da Beşiktaş Yıldız Erten Anaokulunda asaleten yöneticilik yaptı. 2013 yılında yöneticilik görevinden ayrılarak Bakırköy Hamdullah Suphi Tanrıöver İlkokulunda Okul Öncesi Öğretmeni olarak başladı. Halen bu göreve devam etmektedir. Evli ve bir çocuk annesidir.