

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI

TÜRK MİLLİ EĞİTİM İDARİ TEŞKİLATININ YENİDEN
YAPILANDIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Saniye YURTSEVER

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Eyüp İSBİR

Ankara - 2007

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Saniye YURTSEVER'e ait " Türk Milli Eğitim İdari Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması" adlı çalışma, jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

İmza

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Çağımızda ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlardaki gelişimin temel boyutunu eğitim oluşturmaktadır. Eğitim sistemi içerisinde idari yapı , eğitimin beceri sahibi ve bilgi odaklı iş gücü oluşturulmasında en önemli araçlarından biridir. Ancak bakanlığın teşkilat yapısı kimi zaman yapılan düzenleme çabalarına rağmen, gelişmelerin gerisinde kalarak ihtiyaçları karşılayamaz hale gelmiştir.

Eğitim , ekonomik ve sosyal kalkınmada önemli bir faktör olduğuna göre , tüm eğitim sistemini etkileme gücüne sahip olan İdari Teşkilatında , bilimsel ölçütlere ve çağın gereklerine göre yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Bakanlık idari teşkilatının, bilimsel ilkelere uygun olarak düzenlenmesi gerektiği, kimi zaman, kimi çevrelerce gündeme getirilmiş , ancak tüm çabalara rağmen , klasik örgüt yapısından, modern örgüt yapısına geçilememiştir.

Bu düşünceler ışığında , bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı İdari Teşkilatının yeniden yapılandırılma gereksinimini ortaya çıkaran nedenler , 1923 – 2006 yılları arasında geçirdiği değişimler , mevcut yapı ve bunların sonucunda da yeni bir örgüt modeli ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada başından sonuna dek yardım ve katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Eyüp İSBİR Hocama en derin saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Saniye YURTSEVER

2007

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİDEN YAPILANDIRMA

1- KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1.Yeniden Yapılandırma Tanımı	
1.2.Yeniden Yapılandırmanın Amacı.....	5
2-MİLLİ EĞİTİM İDARE TEŞKİLATINDA YENİDEN YAPILANDIRMAYI GEREKTİREN TEMEL NEDENLER.....	7
2.1.Yeniden Yapılandırmayı Ortaya Çıkaran Nedenler.	
2.1.1. Bürokratik ve Merkezîyetçi Yapı.....	7
2.1.2. Büyüklük ve Hantallık	12
2.1.3. İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yetersizlikler.....	14
2.1.4. Siyasi Baskılar ve Tercihleri.....	19
2.1.5. İletişim ve Koordinasyon Sorunu	21
2.1.6. Denetim Sorunları	26
2.1.7. Demokratikleşememe	29
2.2. Yeniden Yapılandırma Süreci	30
2.2.1. Zihniyet Değişimi	31
2.2.2. Sistem Değişimi	32
2.2.3. Hukuki Değişim	32
2.2.4. İnsan Kaynakları Değişimi	33

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK MİLLİ EĞİTİM İDARE ÖRGÜTÜNDEKİ DEĞİŞMELER
(Cumhuriyetin İlanından Günümüze Değın)

1-CUMHURİYET DÖNEMİ.....	34
1.1. 1920-1924 Arası.....	34
1.2. 1924-1938 Arası	36
1.3. 1938-1960 Arası	40
1.4. 1960-1970 Arası	42
1.5. 1971-1980 Arası	43
1.6.1980-1983 Arası	44
1.7. 1983-2006 Arası.....	46
2- POLİTİKA BELGELERİNDE MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNE İLİŞKİN HEDEFLER	50
2.1. Hükümet Programları	50
2.2. Milli Eğitim Şuraları	51
2.3. Kalkınma Planları.....	54
3-YENİLEŞTİRME GİRİŞİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞININ MEVCUT ÖRGÜTSEL YAPISI

1-MERKEZ ÖRGÜTÜ	62
1.1. Bakanlık Makamı	63
1.2. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	65
1.3. Bakanlığın Ana Hizmet Birimleri.....	66
1.3.1. Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü.....	66

1.3.3. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü.....	67
1.3.4. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü.....	67
1.3.5. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü.....	68
1.3.6. Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü.....	68
1.3.7. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.....	69
1.3.8. Din Öğretimi Genel Müdürlüğü.....	69
1.3.9. Yükseköğretim Genel Müdürlüğü.....	69
1.3.10. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü.....	70
1.3.11. Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü.....	71
1.3.12. Dış ilişkiler Genel Müdürlüğü.....	72
1.3.13. Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü.....	72
1.3.14. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü.....	73
1.3.15. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü.....	73
1.3.16. Okul içi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı.....	74
1.4. Bakanlığın Danışma ve Denetim Birimleri.....	74
1.4.1. Teftiş Kurulu Başkanlığı.....	75
1.4.2. Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı.....	76
1.4.3. Hukuk Müşavirliği.....	76
1.4.4. Bakanlık Müşavirleri.....	77
1.4.5. Basın ve Halkla ilişkiler Müşavirliği.....	77
1.5. Bakanlığın Yardımcı Birimleri.....	78
1.5.1. Personel Genel Müdürlüğü.....	78
1.5.2. Yayımlar Dairesi Başkanlığı.....	79
1.5.3. Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı.....	79

1.5.4. İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı.....	80
1.5.5. Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı.....	80
1.5.6. İşletmeler Dairesi Başkanlığı.....	81
1.5.7. Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı	81
1.5.8. Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı.....	82
1.5.9. Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı.....	83
1.5.10. Orta Öğrenim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı	83
1.5.11. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı.....	83
1.5.12. Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı.....	83
1.5.13. Savunma Sekreterliği	83
1.5.14. Özel Kalem Müdürlüğü.....	84
1.6. Bakanlığın Sürekli Kurulları.....	85
1.6.1. Milli Eğitim Şurası.....	85
1.6.2. Müdürler Kurulu....	85
1.6.3. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu	86
1.6.4. Öğrenci Disiplin Kurulları.....	86
1.6.5. Özel ihtisas Komisyonları	86
2-TAŞRA TEŞKİLATI	86
2.1. il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri.....	86
2.1.1. Özlük Bölümü.....	87
2.1.2. Atama Bölümü	87
2.1.3. İnceleme ve Soruşturma Bölümü.....	87
2.1.4. Kültür Bölümü	88
2.1.5. Eğitim - Öğretim ve Öğrenci İşleri	88

2.1.6. Program Geliştirme	88
2.1.7. Hizmetiçi Eğitim Bölümü	89
2.1.8. Bilgisayar ve Sınav Hizmetleri Bölümü	89
2.1.9. Okul Öncesi Eğitim Bölümü	89
2.1.10. Özel Eğitim ve Rehberlik Bölümü	89
2.1.11. Okul İçi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	90
2.1.12. Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Bölümü	90
2.1.13. Burslar ve Yurtlar Bölümü	90
2.1.14. Özel Öğretim Kurumları Bölümü	90
2.1.15. Sağlık İşleri Bölümü	90
2.1.16. Yaygın Eğitim Bölümü	91
2.1.17. Araştırma Planlama ve İstatistik Bölümü	91
2.1.18. Bütçe -Yatırım ve Tesisler Bölümü	91
2.1.19. Eğitim Araçları ve Donatım Bölümü	91
2.1.20. Arşiv ve İdare Bölümü	92
2.1.21. Sivil Savunma Hizmetleri	92
2.1.22. Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimi Bölümü	92
2.1.23. Basın ve Halkla İlişkiler Bölümü	93
2.2. Yeniden Yapılandırma Süreci	93
2.2.1 İl Milli Eğitim Danışma Kurulu	93
2.2.2.İlköğretim Müfettişleri Kurulu	93
2.2.3. İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu	93
2.2.4. Milli Eğitim Komisyonu	94
2.3.Okul ve kurumlar	94

4.1.2.4. İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı.....	130
4.1.2.5. Sağlık İşleri Daire Başkanlığı.....	130
4.1.2.6. Savunma Sekreterliği	130
4.1.2.7. Özel Kalem Müdürlüğü	131
4.1.3. Danışma-Planlama ve Denetim Birimleri	131
4.1.3.1. Teftiş Kurulu Başkanlığı.....	131
4.1.3.2. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.....	131
4.1.3.3. Hukuk Müşavirliği	132
4.1.3.4. Basın ve Halkla ilişkiler Müşavirliği	132
4.1.3.5. Stratejiyi Geliştirme Başkanlığı.....	132
4.1.3.6. Bakanlıklar Arası Koordinasyon Kurulu	133
4.1.3.7. Bakanlık Müşavirleri	133
4.2. Taşra Teşkilatı	135
4.2.1. Müdürlük Makamı	135
4.2.2. İl Eğitim Teftiş Kurulu	135
4.2.3. İl ve İlçe Eğitim Yönetim Kurulu.....	135
4.2.4. Eğitim Konseyi.....	136
4.2.5. Şube Müdürlüğü.....	136
4.2.6. Şeflik	136
Sonuç ve Öneriler	139
Kaynakça	145
Ekler.....	151
ÖZET	174
ABSTRACT	175

KISALTMALAR

a.g.e	: Adı geçen eser
a.g.m	: Adı geçen makale
A.Ü	: Ankara Üniversitesi
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APK	: Araştırma Planlama Kurulu
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Eğt.Bil.	: Eğitim Bilimleri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
s.	: Sayfa
TODAİE	: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

ŞEKİLLER LİSTESİ

1. Milli Eğitim Bakanlığı Mevcut Örgüt Şeması (Şekil – 1)
2. Milli Eğitim Bakanlığı Dinamik Merkez Örgüt Şeması (Şekil – 2)
3. Milli Eğitim Bakanlığı Dinamik Taşra Örgüt Şeması (Şekil – 3)

GİRİŞ

Günümüzde ki hızlı değişim ve gelişmeler, toplumları olduğu gibi kurumları da derinden etkilemiştir. Bu değişimi hisseden kurumlar, kendilerini yenilemekte, yapılarında gerekli düzenlemeleri yapmakta, çalışanlarını eğiterek, fonksiyonlarını yerine getirme çabası içine girmektedirler. Bunun sonucu olarak da kendilerini geliştirebilmekte ve toplumsal gereksinimlerini bilinçli bir şekilde karşılayabilmektedirler.

Eğitim sisteminin pek çok sorunları olmakla birlikte, bunların büyük bir bölümü örgütsel kökenlidir. Milli Eğitim Bakanlığı örgütünün, bilimsel görüş ve ilkelere uygun olarak düzenlenmesi zaman zaman çeşitli çevrelerce gündeme getirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı da bu çerçevede, kuruluşundan bu yana zaman zaman çağın şartlarına ve gelişmelere uyum sağlamak amacıyla, yeniden düzenleme çalışmalarına gitmiş, ancak bu çabalara rağmen, eğitim sorunları giderek büyümüş, eğitim örgütleri de daha düzensiz ve karmaşık bir hale gelmiştir.

Bunların sonucunda birimler arasında koordinasyon eksikliği, iletişim kopukluğu, aynı işi yapan gereksiz birimlerin çoğalması, yetkilerin üst kademelerde toplanması, sorumlulukların alt kademelere bırakılması, karar sürecinin ağır işlemesi, hizmete alım ve yükselmelerde liyakat ve kariyer ilkelerinden uzaklaşılması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın mevcut merkezi bürokratik yapısı, çağın gelişmelerine uygun değildir. Oysa günümüzde ki gelişmeler birey ve toplum yaşamını etkilemekte, kurumların yapı ve işleyişlerini de değişikliğe zorlamaktadır. Bu değişen ve gelişen ortamda, örgütlerin dengeleri bozulmakta, yeni durumlara uyum sağlayabilmek için her zamankinden daha çok yeniden düzenleme çabalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Teknolojideki hızlı gelişmeler, küreselleşme, iletişim ve ulaştırmada sağlanan kolaylıklar, uluslararası pazarlarda hizmetin üretilmesinde ve dağıtılmasında rekabeti büyük oranda artırmış bulunmaktadır.

Yüksek düzeydeki bu rekabet daha kaliteli iş gücüne ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Kaliteli iş gücü teknolojiyi anlayabilmeli, problem çözebilmeli, ekip halinde çalışabilmeli ve değişikliklere çabuk uyum sağlayabilmelidir. Bu nedenle genel yönetim sistemi içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı idari teşkilatının yeniden yapılandırılması büyük önem taşımaktadır. Çünkü, eğitim sisteminin amaçlarının saptanması, yapıya ilişkin düzenlemelerin yapılması, eğitime ilişkin devlet görevlerinin belirlenmesi, eğitim sürecini biçimlendiren program, öğretmen, araç-gereç, yönetim gibi etkenlerin nicelik ve niteliğini düzenlemesi gibi yetkileri olan idari teşkilatın, eğitim sisteminin tümünü biçimlendirmedeki yeri ve ağırlığı göz önüne alındığından, yeniden yapılandırılmasının ne derece önemli olduğu açık olarak görülmektedir.

Eğitim olgusu toplumsal yaşamın en önemli dinamiklerindendir. Bu dinamiğin temelini örgüt yapısı oluşturmaktadır. Özellikle iletişim ve bilgide hiyerarşi yoktur anlayışının benimsendiği günümüzde Milli Eğitim örgüt yapısının da buna uygun olarak yapılandırılması gerekmektedir.

Bu çalışma da yukarıda belirtilen düşüncelerin bir ürünüdür. Burada amaçlanan ise, Milli Eğitim Bakanlığı İdari Teşkilatının temel sorunlarını farklı yönlerden irdileyip, bu sorunlar odağında toplumsal gereksinimlere daha kapsamlı ve doyurucu biçimde yanıt verecek, daha etkin bir işleyişe temel olabilecek, sürekli değişim ve gelişmelere ayak uyduracak, bilimsel ölçütlere uygun, iletişim ve koordinasyon kanallarının açık olabileceği, çağdaş normlarla bütünleşebilecek, küçük, yalın, dinamik demokratik bir örgüt model önerisi ortaya koyabilmektir.

Bu değerlendirmeler temelinde bu çalışmanın ilk bölümünde Milli Eğitimin temel sorunları, ikinci bölümünde Cumhuriyetin ilanından günümüze değin yapılan örgütsel düzenlemeler, üçüncü bölümünde mevcut teşkilat yapısı, dördüncü bölümde ise bu sorunların çözümü odağında etkin işleyen, küçük, yalın, açık, dinamik ve katılımcı bir örgüt model önerisi ortaya konmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİDEN YAPILANDIRMA

1- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Yeniden Yapılandırmanın Tanımı

Bugün dünyada yaşanan hızlı değişim, yönetim ve örgüt yapılarında değişikliğe gidilmesini zorunlu hale getirmiştir. Örgütlerin bu hızlı değişim karşısında hayatta kalabilmeleri ve yeni koşullara ayak uydurabilmesi için de kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. İşte bu ortamda “yeniden yapılandırma” kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Bu noktada karşımıza çıkan yeniden yapılandırma, örgütün süreçlerinde marjinal iyileştirmeler yerine, köklü ve bütüncül değişiklikler yapmayı öngörmektedir. Bu nedenle, örgütlerde tüm süreçler iş ve faaliyetleri ile ele alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulmalı, verimsiz ve üretimsiz olmayan ve kalite açısından bir değer oluşturmayan faaliyet ve süreçler elimine edilmelidir.¹

Bu kapsamda örgütler, işlevlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmeleri için, değişen koşullara ve gereksinimlere uygun, yeni bir yapı, işleyiş ve davranış geliştirmelidirler. Bu yapı, işleyiş ve davranışa en uygun düşün kavram, yeniden yapılandırma kavramıdır.

Ancak bugüne kadar yönetimde idari reform, yeniden düzenleme gibi değişik fakat, birbirine yakın görünen bu kavramlarla eş anlamlı tutulan yeniden yapılandırma, öz olarak, daha etkili ve daha verimli bir kamu yönetimi sisteminin kurulmasını amaçlamaktadır.²

¹ Erkan TOPRAK: Türk Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma, (Ankara, 2005), 23.

² Kamu Yönetimi Araştırması Genel Raporu, TODAİE Yayınları, 1991,1.

Ayrıca, idari reform, yeniden düzenleme var olan sistemdeki sorunları ortadan kaldırmayı içerirken, yeniden yapılandırma ise tüm sistemin yeniden kurulmasını içermektedir.³

Yeniden yapılandırma kavramının ana fikri, mevcudu geliştirmek yerine belli bir sürecin (işler topluluğunun) tamamını ele alarak, bu işlerin nerede, nasıl bir değer oluşturacağını, bunların başka işlerle birleştirilip, birleştirilmeyeceğini, yeni sürecin ne olması gerektiğinin belirlenmesidir. Aksi takdirde yeniden yapılandırma, bir defada kullanılıp atılacak, yada bir defada yapılıp bitirilecek bir çalışma değildir. Yeniden yapılandırma bir süreçtir. Bu süreç sürekli olarak izlenerek, gerekli yerlerde, gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

Bunun yanı sıra yeniden yapılandırma ile aynı anlamda kullanılan idari reform, yeniden düzenleme kavramları, çok geniş bir alanı kapsamasına rağmen yapılan reform çalışmaları hiçbir zaman istenen düzeyde başarılı olamamıştır.⁴

Aslında yeniden yapılandırmanın özünde değişim olgusu yatmaktadır. Kamu yönetimi açısından değişimin iki türü üzerinde durulabilir. Bunlardan biri doğal değişimdir. Doğal değişim, kısaca yönetsel kurum, kuralların teknolojiye uyarlanması ve eğitim standartlarının zaman içinde yükselmesi sonucu ortaya çıkan değişikliklerdir.⁵

Ancak kamu yönetimi, doğal değişim süreci ile çoğu zaman hızlı değişimin gereklerini karşılayamaz. Çünkü kamu yönetimi toplumsal bir sistem olarak değişime en dirençli yapılardan biridir. Bu yapı kurallar ve ilişki kalıpları ile yerleşik bir düzeni simgeler. Böyle bir düzende meydana gelebilecek değişimi yönetmek, yüzeysel düzenlemelerle mümkün değildir. Bu gibi durumlar daha planlı ve sistemli hareket etmeyi gerektirir.

³ Ömer BOZKURT ve Turgay ERGUN: Kamu Yönetimi Sözlüğü, (Ankara,1998), 283.

⁴ Fikret AR: “Türkiye ve ABD’ de Yapılan Bazı İdari Reform Çalışmaları”, Amme İdaresi Dergisi, 3.(Ankara 1983), 7.

⁵ Cahit TUTUM: “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma”, Yeni Türkiye Dergisi, (1995), 134.

Yeniden yapılandırma, doğal değişimden farklı olarak belli amaçlarla girişilen bilinçli çabalardır. Kamu yönetiminde yeniden yapılandırma, her şeyden önce devletin rolü ve işlevinin yeniden sorgulanması anlamına gelir. Çünkü devletin küçültülmesi, etkinlik alanının daraltılması ya da tersine yeni hizmetler yüklenmesi, hizmet tercihlerinde veya hizmet sunma modellerinde değişikliğe gidilmesi kamu yönetimini doğrudan etkiler.⁶

Daha öz bir ifadeyle, yeniden yapılandırma belli amaçlarla girişilen planlı ve bilinçli değişme hareketidir. Değişim ise, mevcut yönetsel biçimlerin ve yöntemlerin teknolojik gelişmelere uyarlanmasıdır.

Yeniden yapılandırmanın konusu kamu yönetimi olunca, yönetim ve kamu yönetiminden neyin anlaşıldığının açıklanması gerekmektedir. Geniş anlamda kamu yönetimi devletin tüm etkinliklerini içerir. Dar anlamda ise güçler ayrılığı ilkesinde söz edilen üç güçten birisi olan yürütme alanı ile ilgilidir.

Bu açıdan kamu yönetiminde yeniden yapılandırma denilince “siyasal ve yönetsel kurumların yapısında köklü değişiklikler” akla gelmektedir.

Eğitimde yeniden yapılandırma ise, eğitimin çıktısı olan öğrencinin niteliğinin geliştirilmesi için her düzeydeki yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin aralarındaki ilişkilerin ve rollerin değiştirilmesidir.

1.2.Yeniden Yapılandırmanın Amacı

Kamu hizmetlerinde ve yönetim yapısında görülen yetersizlik ve bozuklukları gidermek, sorunlara çağdaş ve akılcı bir anlayış içinde çözüm yolu bulabilmek ve kamu hizmetlerinin yürütülmesinde etkinliği sağlayabilmek için yönetim yapısında çok önemli, hatta kökten (radikal) denebilecek değişikliklere ihtiyaç bulunmaktadır.

Yönetimde yeniden yapılandırmanın temel amacı, vatandaşın günlük ve ileriye dönük yaşamını devamlı olarak etkileyen rutin kamu hizmetlerinde niteliği ve etkinliği artırmak, kaynakların en akılcı biçimde kullanılmasını

⁶ Cahit TUTUM:a.g.m.,135.

sağlayarak, mevcut kıt kaynaklarla daha çok vatandaşa, daha kolay, daha süratli ve daha ekonomik biçimde ulaşılabilecek kamu hizmeti üretmektir.⁷

İdarede değişiklik yapılmasını gerekli, hatta zorunlu kılan sebepler çok çeşitlidir ve hepsi de idarenin eskimesinin, yeterliğini kaybetmesinin belirtileridir. Gelişen bir toplumda idarede değişiklikler yapılmasını gerektiren nedenlerin başında hizmetlerin niteliği ve kullanılan teknikler değişsin veya değişmesin hizmetten yararlananların artması, kamu görevlilerinin sayı ve çeşit yönlerinden genişlemesidir. Artma ve genişleme çoğu zaman karar mekanizmasının ve hizmetlerin yürütülüşünün, yetki genişliği ve yerinden yönetim esaslarına göre yeniden düzenlenmesini gerektirir.

İhtiyaç ve koşullarda meydana gelen değişiklik, program, örgüt, yetki ve sorumluluklarda değişiklik yapılmasını gerektirir. Yeni görevlerin mevcut örgütlerle karşılanmaya çalışılması, çoğu zaman örgütlerin bünyesinde değişiklik yapılmasını zorunlu kılar.

İdarede mevzuata sıkı sıkıya bağlı kalmaya dayanan şekilci bir idare anlayışının ve dürüstlük sağlama endişesiyle konulan aşırı kontrollerin, idareyi işlemez hale getirmesi, demokratikleşme, karara katılma arzuları ile merkeziyetçiliğin tıkanması gibi sebepler örgütleri yeniden yapılandırmaya zorlar.⁸

Milli Eğitim İdari Teşkilatında yeniden yapılandırmanın amacı; eğitim hizmetlerinin gecikmelere meydan verilmeden yürütülmesini sağlamak, yapılan işin kalitesini yükseltmek ve verimliliği artırarak, hizmetlerin en ekonomik biçimde görülmesini sağlamaktır.

⁷ Ziya ÇOKER: Yönetimde Yeniden Yapılanma (İstanbul, 1995), 6.

⁸ Servet ÖZDEMİR: a.g.e., 35.

2-MİLLİ EĞİTİM İDARE TEŞKİLATINDA YENİDEN YAPILANDIRMAYI GEREKTİREN TEMEL NEDENLER

2.1.Yeniden Yapılandırmayı Ortaya Çıkaran Nedenler

2.1.1. Bürokratik ve Merkeziyetçi Yapı

Ülkemizde Osmanlı döneminden beri merkeziyetçi bir yönetim anlayışı ve uygulaması süregelmektedir. Özellikle Tanzimattan beri yönetim için seçkin bir kadro yetiştirip, yönetimi ona teslim etme eğilimi ağır basmış, halk genelde yönetimin dışında tutulmuştur.⁹ Kuşkusuz bu mevcut yönetim yapısının bir alt sistemini oluşturan eğitim örgütü de bu bürokratik ve merkeziyetçilik özelliğini paylaşmaktadır.

Tanzimattan önce eğitim yönetimi Enderun dışında mahalli idarelere ve vakıflara bırakılmıştı. Tanzimattan sonra idari yapının kurulmasında Fransız yönetim sistemi örnek alındığı için eğitimde yavaş yavaş merkezden yönetilmeye başlandı. Cumhuriyet döneminde ise tüm yetkiler merkezde toplandı.¹⁰

1933 yılında kabul edilen 2287 sayılı Marif Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunla illerde milli eğitim, ilçelerde ilköğretim müdürlükleri kurulmuştu. İlköğretim Müdürlükleri yalnızca ilköğretimle ilgili yazışmalara bakardı. Ortaokullar veya orta dereceli okullar ise doğrudan Bakanlığın denetimi altındaydı.¹¹

1970'li yıllarda yapılan çalışmalar, taşrada eğitim teşkilatlarının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu nedenlendir ki 1981 yılında İlköğretim Müdürlükleri, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine dönüştürülmüştür.

Ancak, il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bu değişimle pek çok görev ve sorumluluklar verilmesine karşın, bu görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirmesi için gerekli olan yetkiler verilmemiştir.

⁹ Adem ÇOLAK: Osmanlı'da Yöneten ve Yönetilen, (Ankara, 1998), 21.

¹⁰ Yahya AKYÜZ: Türk Eğitim Tarihi, (Ankara, 1983), 21.

¹¹ Bahir SORGUÇ: 1920'den 1981'e Milli Eğitim Bakanlığı, (İstanbul, 1982), 27.

Bu durum özellikle il ve ilçe yönetimlerinde büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İl ve ilçe yönetimi evrakları imza ve parafe etmekten, bugün ana politikalara ve programlara zaman ayıramaz olmuştur. Bunun üzerine alt sistemler arasında etkileşim zayıflamıştır. Yetkilerin üst düzeyde, sorumlulukların alt düzeylerde toplanması, yetki çatışmalarını da doğurmuştur.

Bu durum ile ilgili olarak ilgili mevzuat ve yönetmelikler incelendiğinde de bu konu ile ilgili bir belirsizliğin olduğu görülmektedir. Gerçekten taşra örgütlerinin hangi yetki ile hangi görev ve sorumluluğu yerine getireceği belli değildir.¹² Çünkü bu konuda birden çok emir, genelge ve yönerge ile düzenleme yapılabilmektedir. Ayrıca İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliğinde yalnızca görevler sayılarak, sorumluluklara dikkat çekilmiştir. O yönetmelikte yetkilere rastlamak pek mümkün değildir. Kısacası bugüne kadar yapılan yasal düzenlemelerde yalnızca eğitim yöneticilerin görev ve sorumlulukları açık olarak sayılmış, yetkilerin neler olacağı ise belirtilmemiştir.

Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü ile taşra örgütü arasında ilişki her haliyle, her türlü iş ve işlemlerin tüm ayrıntıları ile merkeze taşındığı orada karar verilip, onaylandıktan sonra geri dönüp uygulandığı ve bu durumunda emek, zaman ve kaynak israfına yol açtığı görülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Taşra örgütlerinin en önemli yetkileri, kendi uhdellerinde bulunan personelin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 126. Maddesinde belirtilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezasını bağlı personeline vermek ve sicil değerlendirmesini yapmaktan ibarettir.¹³

Diğer bir önemli yetkisi ise, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 58.maddesine göre, İdare Kurulunun bir üyesi olarak toplantılara katılmak ve

¹² Ayhan AYDIN: Milli Eğitim Bakanlığı Örgütünde Yetki Devri Sorunu, Gelişim Yayınları, (Ankara, 1997), 49.

¹³ Milli Eğitimle İlgili Mevzuat, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınlar Dairesi Başkanlığı, (Ankara, 1999), 631.

oy kullanmaktan ibarettir. Bunun dışında diğer bir yetkileri ise üst makamlardan gelen bilgi, belge ve talimatları alt birimlere ulaştırmaktır.¹⁴

Görüldüğü gibi taşra örgütlerinin bulundukları yerde eğitim sorunları çözecek yetkileri hemen hemen hiç yoktur. Ceza verme ve sicil doldurma yetkisi ile taşrada eğitim-öğretim hizmetlerinin yürütülemeyeceği aşıkardır.

Bakanlıkta bekleyen yüzlerce yerel eğitim sorunları, asıl konuların yerine geçerek, eğitim yöneticileri adeta bir imza makinasına dönüştürmektedir. Eğitimin genel işleyişi ve koordinasyonu gibi önemli konulara ise zaman ayıramamaktadırlar.

Ayrıca Milli Eğitim taşra Kuruluşları her türlü bayram, hafta, gün gibi etkinliklere de ev sahipliği yaptığı, diğer resmi kurumların böyle bir yükümlülüklerinin bulunmadığı halde, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hatta özel sektör şirketlerinin kuruluş veya tanıtım amacıyla yaptıkları ve katılmayı bir nevi mecbur tuttıkları yarışmaları, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri aracılığıyla, hem de düzenlenen protokollerle resmen uygulamaktadırlar. Zaten temel görevlerinin yerine getirmekte zorlanan bu kuruluşlara yüklenen bu fazla yükler, kurumun verim ve etkinliklerini olumsuz etkilemektedir. Her türlü yarışma ve sosyal faaliyetlerin yürütüldüğü kültür hizmetleri, eğitim örgütlerine temel hizmetleri aksatacak yoğunlukta bir yük getirmektedir.

Tüm bunlar gösteriyor ki taşra teşkilatları kendi il ve ilçelerinde eğitimi planlamak, örgütlemek, koordine etmek, bütçesini hazırlamak gibi konularda yetkileri sınırlı olup, bu konularda bakanlığın talimatını beklemek zorundadırlar. Merkezin yetkileri güçlü bir şekilde elinde tutması, geçmişte oldu gibi günümüzde de sorun olmaya devam etmektedir. Bu yapı eğitim sorunlarının çözümünü güçleştirmektedir. Kısacası hizmet mahalli ile karar merkezi arasındaki mesafenin büyümesi, sorunlarının da büyümesine neden olmaktadır.

¹⁴ Milli Eğitimle İlgili Bilgiler, MEB Yayınları, (Ankara, 1998), 53.

Oysa Milli Eğitim Bakanlığı Örgütünün geniş örgüt yapısı ve iş akışındaki yoğunluk, sorunları en kısa sürede çözüme zorlamaktadır. Merkezin elindeki yetki genişliği ilkesi, her işin merkezden yürütülmesi, tek karar vericinin merkez olması, sorunların çözümünde pratiklilik sağlamamaktadır. Bu nedenlendirdir ki merkez elindeki yetkilerin bir bölümünü taşraya devretmelidir. Ancak son yıllarda yetki devri felsefesinde de bir takım değişimler yaşanmasına karşın, merkez örgütü hala dinamik bir yapıya kavuşturulamamıştır.

Merkezci yapı, sorun öncesi, sorunların çıkmaması yönünde ön tedbirleri alacağı yerde, sorunun ortaya çıkmasından ve büyümesinden sonra çözüm üretmeye çalışmakta, bu durum hem çözümü güçleştirmekte, hem de maliyeti artırmaktadır.

Öte yandan İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin yetki ve sorumluluk dengesizliği de şaşılacak düzeydedir. Yetkiler üst düzeyde, sorumluluklar alt düzeyde toplanmıştır.¹⁵ En basit konularda dahi karar alma yetkisi üst birimlerde olmasına karşın bu kararların uygulanması sırasında yaşanabilecek en küçük sorunda ise alt birimler sorumlu tutulmaktadır. Yetki-sorumluluk dengesizliği merkezciğin sonuçlarından biridir. Merkez yönetimi yetkilerin dağıtımında, sorumlulukların dağıtımında ki kadar cömert davranmamaktadır.

Eğitim kuruluşlarında görev-yetki sorumluluk dengesinin gerektiği biçimde kurulamaması, aynı görev için birden fazla birimin yetkilendirilmesi bazı görevlerin ortada kalmasına yol açtığı gibi, yetki çatışmasını da beraberinde getirmektedir.

Merkez örgütünde yetkinin temeli formal niteliktedir. Merkez örgütü yetkileri elinde bulundurmasına karşılık, sorumluluklar alt birimlere

¹⁵ Abdullah ÇOLAK: Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Yönetimi, Taşra Örgütleniş, Görev, Yetki, Sorumluluk ve Sorunların Değerlendirilmesi TODAİE (Yayımlanmamış UZMANLIK Tezi), 1989, 19.

yüklenmektedir. Bugün taşradaki yönetimin en büyük sıkıntısı yetkisizliktir. Buna karşın sorumluluğu büyüktür.¹⁶

Taşrada ki yönetimin en büyük sıkıntısı yetki sınırlamasıdır. Bu bir bakıma alt birimlerdeki yöneticilere güven duymamaktır. Halbuki yönetim bir bütündür. Etkili bir iletişim, kaliteli bir hizmet için tüm çalışanlar için bir güven ortamının oluşturulması şarttır.

Üstelik bir ilin ve ilçenin eğitim politikalarının uygulamasından sorumlu bu eğitim yöneticilerinin bir öğretmen kadar bile hukuksal güvencesi yoktur. Öğretmenlerin yer değiştirmesi bir takım yönetim ve hukuk koşullarına bağlı olmasına rağmen, eğitim yöneticilerinin ki bir emir ile yapılabilir. Bu nedenle değil iktidar, her bakan değişmesinde bile milli eğitim müdürleri yerinden oynatılmış ve bu makamlar çok yıpratılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığında; planlama, bütçeleme ve karar alma işlevlerinin merkeziyetçi-vesayetçi yapının gereği olarak merkezde tutulması ve uygulayıcı birimlere yürütecekleri hizmetlerle ilgili gerektiği yerde yetki devrinde bulunulmaması yüzünden eğitim hizmetleri son derece ağır işlemektedir.¹⁷ Görüldüğü gibi eğitim yönetiminde örgütlenme, işlevselliği ve etkinliği sağlamaktan uzak olup, aşırı merkeziyetçi, vesayetçi ve hiyerarşik yapıya sahiptir.

Karar yetkisinin üst düzeylerde toplanması üst yöneticilere, imza ve paraf işlerinden, ana hedef ve politikalara, eğitim plan ve programlarına gereken önemle eğilecek zaman bırakmamakta, öteki yöneticiler ise karar alamayan, kararlara katılamayan yöneticiler durumuna getirilmektedir. Böylece, görevlerine ve sorumluluk alanlarına ilişkin işlerde bile kararların oluşmasına katkıda bulunamayan yöneticiler kararların gerekçelerini anlamakta zorlanmakta olup, bu da kararların uygulanma aşamasında para, zaman ve enerji israfına neden olmaktadır. Bu durum da eğitim sisteminin amaca dönük olarak çalışmadığını göstermektedir.

¹⁶ Ayhan AYDIN:a.g.e., 51.

¹⁷ Ali KOÇER: Türk Milli Eğitim Teşkilatı (Ankara,1999), 41.

Eğitim hizmetleriyle ilgili merkezi yönetimin sorumluluk alanına giren görevleri tümüyle yerine getirecek nitelikte örgütsel düzenlemelere gidilmediğinden, bazı görevlerin hiç yerine getirilmediği, bazı görevlerin ise sınırlı ölçülerde ve amaçlardan uzak bir biçimde yerine getirildiği görülmekte, temel nitelikli hizmetlerin yerine getirilmesinde birlik ve bütünlük sağlanamamaktadır. Ayrıca temel bazı eğitim hizmetleri için kaynak ayrılmazken, öncelikli olmayan pek çok konuda kaynak savurganlığı yapılmaktadır.

Merkezin yetkileri güçlü bir şekilde elinde tutması geçmişte olduğu gibi günümüzde de sorun olmaya devam etmektedir. Bu yapı eğitim sorunlarının çözümünü güçleştirmektedir.

Milli Eğitimin geniş bir örgüt yapısına sahip olması, işlerin çeşitli, iş akışının yoğun olması, her bölümün ayrı bir deneyim ve birikim gerektirmesi yönlendirme ve denetimin zor oluşu, eğitim kurumlarının etkin çalışmasını engellemekte, bu durum yeni bir düzenlemeyi zorunlu kılmaktadır.

Eğitim örgütlerinin, sorunlara hızlı, daha pratik, daha ekonomik çözüm bulunabilmesi, hizmetin daha kaliteli, işleyişin daha akıcı olabilmesi için merkeziyetçi, bürokratik yönetim anlayışından tümüyle kurtulunması gerekir. Bu durum da Milli Eğitimin idari yapısında bir yeniden yapılandırmayı zorunlu hale getirmektedir.

2.1.2. Büyüklük ve Hantallık

Milli Eğitim Bakanlığının en önemli sorunlarından bir tanesi de Milli Eğitim örgütünün büyük olmasıdır. Milli Eğitim örgütü sürekli olarak büyümekte, birtakım gereksiz ve işlevsiz birimler oluşturulmaktadır. Bu durum da örgüt işleyiş sürecinde bir takım sıkıntılar ve sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır.

Örgüt yapısı büyüdükçe, örgüt çalışanların birbirlerini tanımaları zorlaşmakta, otorite ve denetim artmakta, amaçlarda açıklık azmakta, ilişkiler

daha formal bir nitelik kazanmaktadır.¹⁸ Çok sayıda hiyerarşik düzeyden geçen bilginin değişikliğe uğrama olasılığı artmaktadır. Bu durum da örgütsel davranışlarda bütünlük sağlanmasını ve koordinasyonda sıkıntılar yaşanmasına neden olmaktadır.

Örgütün giderek büyümesi bir takım alt birimlerin oluşmasına ve bireyler arasında iletişimin giderek zorlaşmasına neden olmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığında hemen hemen her iş ve hizmet için ayrı bir birim oluşturulmuş olmasına rağmen, kurulan birimler ile üretilen hizmet arasında ne yazık ki bir denge oluşturulamamıştır.

Örgüt yapılarının ve hizmet alanlarının genişlemesi sonunda amacı aşan ölçüde örgütsel büyüklükler ortaya çıkmıştır. Hizmetle orantılı olmayan bu büyümeler, örgüt yapısının hareket kabiliyetlerini de zayıflatmış ve adeta hantal bir yapı ortaya çıkarmıştır.

Bu örgüt yapısının büyümesindeki en önemli etken bu kadroların bir çıkar ve politik araç olarak görülmesidir. Bu genişleme sonucu bir takım eğitim hizmetleri ya hiç görülmemekte, bir kısmı da Milli Eğitimin amaçlarından uzak bir biçimde yerine getirilmektedir.

Bundan dolayı örgütte hizmet yönünden bir bütünlük ve birlik sağlanmamış, birimler birbirlerinden kopuk, dağınık, eşgüdümsüz ve etkisiz çalışmaktadırlar. Bu plansız büyümeye karşın bir takım görevleri yerine getirecek birimler oluşturulmamış, bu görevler açıkta kalarak işlerin zor, kopuk, ağır, hantal bir biçimde yürütmesine neden olmuştur. Bazı birimlerde ise amacı aşan büyümeler olmuştur. Hizmetle orantılı bir şekilde olmayan bu büyümeler, o birimlerde hareketsizliğe neden olmaktadır.

Eğitim hizmetlerinde, hizmet kaymaları da oldukça yaygındır. Bir öğretmenin vekaleten yönetim görevinde görevlendirilmesi gibi. Bu kaymalar asıl hizmetin yerine geçerek, ikincil görevlerin öne çıkmasına, asıl görevlerinin ikinci planda kalmalarına neden olmaktadır.

¹⁸ Fevzi ULUĞ: Türk Milli Eğitim Sisteminde Örgütlenme ve Örgütsel Yapı (Ankara, 1990), 33.

Kaynak sıkıntısı çeken Milli Eğitim, aynı zamanda bir takım işlevsiz birimler ve aynı görevler için birden çok birim oluşturarak, hem görev ikilemelerine, hem de kaynak israfına neden olmaktadır. Böylece aynı anda yan yana olmaması gereken iki zıt olgu bir arada bulunmaktadır.

Bütün bunların sonucunda, hizmet üretme gücünden yoksun, işlevsiz birimlerin sayısı bir hayli artmış, iyi düzenlenmemiş bir merkeziyetçilik, büyük, israfçı, ağır işleyen bir yapı oluşmuştur. Bu nedenlendir ki Milli Eğitim İdari Örgütü yeni bir düzenlemeyle küçültülerek, daha yalın, daha anlaşılır, daha açık, daha hareketli bir yapıya kavuşturulmalıdır.

2.1.3. İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yetersizlikler

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru artık dünya bilgi toplumu olma yolunda ilerlemektedir. Bilgi ve bilgili insan gücünün, ekonominin en önemli girdileri haline gelerek sermayenin ve üretim faktörlerinin birini oluşturması, bilgi toplumunun en önemli özelliğidir.¹⁹

Günümüz toplumlarında meydana gelen en büyük değişme, politika, devlet anlayışı ya da ekonomi biliminde meydana gelen değişiklikleri büyük bir farkla geride bırakarak, bilgi toplumlarına doğru olan yöneliştir. Bilgi çağında sosyal ağırlık merkezi bilgi işçisine doğru kaymaktadır.

Bütün gelişmiş ülkeler ticaret sonrası bilgi toplumları haline gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde iyi işlere girebilmek ve meslek hayatında ilerleyebilmek için bir üniversite diplomasına sahip olmak zorunlu hale gelmiştir. Bu bir bakıma alın teri ve kas gücüyle çalışma aşamasından, sanayide çalışma aşamasına, son olarak da bilgiye dayalı çalışmaya ve bilgi toplumuna geçişin mantıklı sonucudur.

Bilgi toplumunun temeli bilim ve teknolojiye dayanmaktadır. Bu nedenle bilim ve teknoloji arasında da yakın bir ilişki vardır. Bilim teknolojiyi doğurur. Gelişen teknoloji ise sürekli olarak yeni bilimsel araştırma alanları açmaktadır. Bunun sonucunda da yepyeni teknolojiler ve ürünler ortaya

¹⁹ Peter DRUCKER: Yeni Gerçekler, Çev. Birtane KARANAKÇI (Ankara, 1996), 17.

çıkmakta, gelişmelerin gerektirdiği yeni politikalar uygulamaya konulmakta ve yepyeni kurumsal yapılar oluşmaktadır.²⁰

Toplumların kalkınması ve bilgi çağına geçmesinde en önemli görev eğitim kurumlarına düşmektedir. Çünkü eğitim kurumları bilginin üretildiği, geliştirildiği ve insanlığın hizmetine sunulduğu kurumlardır. Bu nedenle bilgi çağına ulaşmada eğitim kurumları önemli görevler üstlenmektedir. Eğitim kurumlarının verimli ve etkin çalışmasında ise en önemli görev buralarda görev yapan insan kaynaklarına düşmektedir. İnsan kaynakları örgütlerin en dinamik kaynakları olup, gelişme ve değişimde, belirleyici bir rol oynamaktadır.

Örgütler, insanlar tarafından ve insanlar için kurulmaktadır. Örgütlerin faaliyet alanlarının genişlemesi ve buna bağlı olarak çalışan insan sayısının artması sorunların da artmasına neden olmaya başlamıştır. Bunun sonucu örgütlerde insan kaynakları önemli bir konu olmuştur. Bu nedenle örgütler insan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanabilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek ve örgütsel faaliyetleri bir düzen ve disiplin içerisinde yürütebilmek için personel ve insan kaynakları yönetimi için birimler kurmaya başlamışlardır.

Bilgi çağında her alanda meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler, toplumların ve toplumsal kurumların da hızlı bir oryantasyon içerisine girmesi sonucunu doğurmuştur.²¹ Çünkü bilgi çağı her alanda etkin ve pratik şekilde işleyen bir yapının oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu oryantasyon sürecine öncelikle uyması gereken kurumlar ise şüphesiz eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumları, ülkenin bilgi çağını yakalaması ve bilgi çağının gereklerinin tüm topluma öğretilmesi ve kazandırılmasından sorumlu olan örgütlerdir. Eğitim örgütlerinin bu görevlerini yerine getirmesi ise etkin bir yapı ve işleyiş gerektirmektedir. Bu durum ise ancak bilimsel bir yönetim anlayışı ile sağlanabilir.

²⁰ Aytaç AÇIKALIN: Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi, (Ankara, 1994), 27.

²¹ Ethem BAŞARAN: Eğitim Yönetimi, (Ankara, 1993), 29.

Türkiye’de eğitim örgütlerinin yapılanması, işleyişi ve denetiminden sorumlu olan Milli Eğitim Bakanlığıdır.²² Bakanlığın hizmet götürdüğü kitle göz önünde bulundurulduğunda ülke halkının tamamına yakın kısmının bu hizmetlerden belirli derece yararlandığı görülmektedir. Ayrıca Bakanlık Türkiye’de kamu kesiminde çalışan personelin büyük bir çoğunluğu olan öğretmenleri bünyesinde barındırmaktadır.

Bu denli çok insan kaynağına sahip olan Bakanlıkta, faaliyetlerin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi ise, şüphesiz örgütün insan kaynaklarının iyi bir şekilde kullanılması ve yönetilmesi ile mümkün olacaktır. Çünkü Türkiye’nin kalkınması ve bilgi çağını yakalamasında Milli Eğitim Bakanlığına önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle Bakanlıkta ki insan kaynakları yönetimi konusu oldukça önemli hale gelmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığındaki insan kaynakları yönetimi uygulamaları incelendiğinde, temel görevlerin farklı birimler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.²³ Ancak personel ile ilgili görevler ağırlıklı olarak Personel Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Bu birim örgütün personel politikasının belirlenmesi, ihtiyaç duyulan personelin örgüte alınması, personelin atama, özlük ve emeklilik gibi işlerin yürütülmesi gibi görevleri yerine getirmeye çalışan, bakanlığın en yoğun birimidir. Bakanlığın, insan kaynakları yönetimi ile ilgili işlevlere göre yapmış olduğu faaliyetler incelendiğinde de durum şöyledir:

İnsan Kaynaklarının Planlanması: Bakanlıkta insan kaynaklarının planlanması ile ilgili görevlerin Personel Genel Müdürlüğü ve APK’nın görev alanı içerisinde olduğu görülmektedir. Ancak uygulamalara bakıldığında Bakanlıkta planlama işlevinin tam olarak yapılmadığı, bu birimlerin konu ile ilgili uzman personel yönünden yetersiz olduğu ya da bu süreçte uzmanlara yeterince yer verilmediği görülmektedir. Bunun sonucu olarak Bakanlıkta plansız yapılanmanın ortaya çıktığı ve eğitim örgütlerinin personel, araç-gereç yönünden sıkıntı çektikleri görülmektedir. Eğitim hizmetlerinin

²² Milli Eğitimle İlgili Bilgiler, Milli Eğitim Bakanlığı (Ankara, 1996), 24.
²³ Milli Eğitimle İlgili Bilgiler, 26.

gereklerine uygun bir istidam politikasına esas oluşturacak, iş gücü planlanmasının yapılmamış olması nedeniyle, eğitim sistemi içinde hizmetin gerektirdiği nitelikte ve sayıda personel istihdamı sağlanamamıştır.

Seçme ve İşe Alma: Milli Eğitim Bakanlığında seçme konusu Personel Genel Müdürlüğünün görev alanı içerisindedir. Uygulamalara bakıldığında bakanlıkta seçme sürecinin bilimsel bir şekilde yapılmadığı, örgütün objektif bir seçme sisteminin bulunmadığı görülmektedir. Özellikle öğretmen alımında sadece ilgili bölümlerden mezun olmak şartı yeterli görülmektedir. Hatta bazı branşlarda bu şart bile aranmamaktadır. Yönetici atama ve terfilerinde de personelin mesleki başarısı veya yöneticilik açısından almış olduğu eğitim ve nitelikleri değil de, subjektif bir takım kriterler ile siyasi tercihler ağırlık kazanmaktadır.

Eğitim görevlilerinin istihdamında memur ve sözleşmeli personel şeklindeki ikili ayrımın rasyonel bir temeli bulunmamaktadır. Farklı statülerde çalışmalarına rağmen aynı ya da benzer hizmetleri yürüten personel arasında ücret ve sosyal yardım uygulamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Hizmetin gerektirdiği nitelikler ve sayı yönünden eğitim birimleri arasında dengesiz bir personel dağılım görülmektedir. Kimi birimlerde fazlalık görülürken, kimi birimlerde yeterli personele sahip olmama sıkıntısı çekmektedirler. Bazı birimlerde gerekli nitelikte personel bulunmazken, bazı birimlerdeki personel ise eğitim ve uzmanlıklarıyla ilgili olmayan görevlerde çalıştırılmaktadırlar.

Kısacası eğitim çalışanlarının atamaları liyakate ve objektif kriterlere göre yapılmamakta olup, özellikle eğitim yöneticilerinin meslek güvenceleri bulunmamaktadır. Bu durum eğitimin niteliğini şüphesiz olumsuz olarak etkilemektedir.

Oryantasyon: Bakanlıkta oryantasyon eğitiminin adaylık ve stajyerlik eğitimi kapsamında yapıldığı görülmektedir. Ancak özellikle stajyer

öğretmenler için uygulanan uyum programlarının yetersiz ve istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir.

Geliştirme: Milli Eğitim Bakanlığının insan kaynaklarını geliştirme ile ilgili birimleri, Personel Genel Müdürlüğü, Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı, APK gibi birimlerden oluşmaktadır.²⁴ Ayrıca örgütün bu konu ile ilgili görevleri ağırlıklı olarak Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Bakanlıkta konu ile ilgili birim sayısının fazla olması ve birbirlerinden dağınık bir şekilde yapılanmış olmaları nedeniyle birimler arasında koordinasyon ve işbirliği yeterince sağlanamamaktadır. Bunun sonucunda faaliyetlerin istenilen derecede amacına ulaşmadığını söylemek mümkündür.

Performans Değerlendirme: Bakanlıkta performans değerlendirme ile ilgili faaliyetler yöneticiler ve müfettişler aracılığıyla yapılmaktadır. Ancak özellikle öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgili faaliyetlerin yetersiz olduğu, bu konuda örgütün değerlendirme sisteminin ihtiyaçlara cevap vermediği görülmektedir.

Ödemeler: Bakanlıkta ödeme denildiğinde doğrudan maddi ödeme araçları akla gelmektedir. Örgütün ödeme sistemi bilindiği gibi bağımsız olmayıp, hükümet politikalarına ve devletin ekonomik imkanlarına bağlıdır. Bunun yanında diğer ödeme araçlarının ise (takdir, teşekkür, yönetime katılma vb.) yeterince kullanılmadığı, bu konularda bir takım sıkıntıların olduğu gözlenmektedir. Bazı görev pozisyonlarında çalışan personele yürüttükleri görevin önem ve sorumluluğuyla ilişkilendirilemeyecek nitelikte ve adaletsiz ölçülerde ücret ödendiği görülmektedir.

Ayırma: Milli Eğitim Bakanlığında ayırma işlevi diğer örgütlerde olduğu gibi emeklilik yasaları ve çalışma hayatında geçerli olan kurallara göre yapılmaktadır. Yaygın olan ve herkes tarafından bilinen ayırma türü emekliliktir. Ancak Milli Eğitim Bakanlığında da diğer örgütlerde olduğu gibi

²⁴ Ethem BAŞARAN: a.g.e., 33.

personel emekli olduktan sonra onunla ilgilenilmemekte, personelin emekliliğe hazırlanması için gerekli uyum programları uygulanmamaktadır.

Ülkelerin kalkınması ve bilgi çağını yakalamasında en önemli görev eğitim ve eğitim sistemlerine düşmektedir. Eğitim sistemi, ülkenin ihtiyaç duyduğu insan kaynaklarının bilimsel ölçütlere göre saptanması, belirlenen kriterlere göre seçilmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda bu kaynakların yetiştirilip toplumun hizmetine sunulmasında sorumludur. Ancak sayılan bu etkinliklerin yapılabilmesi iyi bir yönetim sistemi ve iyi yöneticilerle gerçekleşebilir.

Örgütlerin bilgi çağında başarılı olabilmesi ve topluma önderlik edebilmesi için örgütler öncelikle bilimsel yönetim anlayışına ve bilimsel bilgiye sahip insanlar tarafından yönetilmelidir.

Bu amaçla örgütler yönetim yapılarını çağdaş örgütlerde kullanılan insan kaynakları yönetimi anlayışına göre yeniden yapılandırmalıdır. Çünkü her alanda rekabet ortamının geçerli olduğu bilgi toplumlarında, geleneksel yönetim anlayışı ile örgütlerin başarılı olması ve varlıklarını sürdürebilmesi mümkün görülmemektedir.

2.1.4. Siyasi Tercihler

Milli Eğitim teşkilatında görevli eğitim yöneticilerinin en önemli problemlerinin başında siyasi baskılar ve tayinlerdeki siyasi tercihlerin geldiği bilinen bir gerçektir. Bu durum yalnız eğitim sektörü için değil tüm bürokraside oldukça yaygın bir uygulama biçimidir.

Bilindiği gibi siyasi baskılar genellikle, siyasi parti yönetici ve üyelerinden milletvekillerine kadar geniş bir kesimden gelmektedir. Bu tür müdahalelerin amacı ise çoğunlukla mümkün olmayanı yaptırmak veya yapılması gerekli olanı yaptırmamak şeklinde olmaktadır. Politik tasarruflara açık bir yönetimin sağlıklı işlemesi mümkün değildir.

Bu konu, Milli Eğitim Şuralarında tartışılmış ve eğitim kurumlarının yönetimi ve yöneticiliği politik etkilerden uzak bir yapı ve işleyişe

kavuşturulmalıdır şeklinde kararlar alınmış olmasına rağmen, maalesef bu durum önlenememiştir.

Bu tür siyasi tasarruflar tarafsızlık ilkesini zedelediği gibi, yönetimde dalgalanmalara ve istikrarsızlığa yol açmakta ve yönetimde bunalım doğurmaktadır.²⁵

Yönetim, politikanın etki alanına girince siyasal ayrıcalık, liyakattan üstün tutulacaktır. Yönetimde yeterlilik ilkesi, bilgi, tarafsızlık ve eşitliğe dayanır.²⁶ Oysa siyasi amaçlı atamalar hem örgütü zayıflatacak, hem de siyasi grupların örgüt üzerindeki kontrol ve baskısını arttıracaktır. Bu durum personel yükselmesi için yetenek ve yeterlilik dışında başka arayışlara itecektir.

Siyasal baskı ve tercihlerin özellikle taşrada daha yoğun olduğu, taşrada çalışan yöneticinin görev güvencesinin olmadığı, naklen atamanın mümkün olmadığı durumlarda vekaleten atamanın yaygın olarak yapıldığı ve vekaleten görevi sürdüren yöneticilerin yetki ve sorumluluklarını yerine getirme derecelerinin kısıtlı olduğu görülmektedir.

Bir örgüt ne kadar iyi kurulursa kurulsun, o örgütü amaçlarına ulaştıracak en önemli unsur personeldir. Örgütün insan boyutudur. İnsanı verimli ve başarılı hale getirmek için o kişinin beklentileri ile örgütün amaçlarını uyumlu hale getirmek gerekmektedir. Örgüt çalışanlarını en çok motive eden unsur ise personelin meslek güvencesi ve o örgütteki gelecek beklentisidir. Ancak Milli Eğitimdeki siyasi müdahaleler buna pek olanak vermemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığındaki bu siyasi yozlaşma ve baskı her ne kadar taşra örgütlerinde daha yaygın bir şekilde görülmekte ise de, merkez teşkilatında da bu duruma rastlanılmaktadır. Milli Eğitim politika ve amaçlarının yürütülmesinde birinci derece sorumlu olan eğitim

²⁵ Refik ÇULPAN: Bürokratik Sistemin Yozlaşması, (Ankara, 1982), 32.

²⁶ Coşkun AKTAN: Temiz Toplum ve Temiz Siyaset, (İzmir, 1994), 280.

yöneticilerinin değişmesi, amaçların gerçekleştirme derecesini belirleme noktasında sıkıntıya yol açmaktadırlar.

Bu durumda olan üst düzey yöneticilerinin eğitim sorunlarını tanımları ve bunlara gerçekçi çözüm yolları getirmelerini beklemek fazla iyimserlik olur. Bu nedenle birer politikacı gibi davranan üst düzey yöneticileri, bugüne kadar sorunlara kısa süreli çözümler getirmişlerdir. Böylece eğitim sorunlarına ekonomik ve sosyal açıdan uzak, Milli Politikanın dışında siyasal açıdan yaklaşmak bir gelenek haline gelmiştir.

Türk Milli Eğitim Sisteminin uygulanmasında merkez ve taşra teşkilatına yol gösterecek ve Atatürk tarafından 1926 yılında kurulan, bilimsel ve tarafsız bir eğitim kurulu olan Talim ve Terbiye Kurulu, bugün uygulanan politik düşünce ve uygulamalarla bilimsellik ve tarafsızlığını kaybetmiştir.

Görüldüğü gibi iş başına gelen iktidarlar kendi program ve politikalarını gerçekleştirebilmek adına, sadece üst düzey yöneticilerini değil, alt kademe memurlarının da kuralsız bir şekilde yerlerinin değiştirdiği, baskıyla bir kısım kadroların, tümüyle boşalttırılarak, siyasal çıkarlar doğrultusunda işsizliğe çözüm aracı olarak kullanılmakta olduğu, eğitim personelinin işe alınmasında hizmet gereklerinden; kariyer, liyakat gibi objektif niteliklerden çok, siyasal tercih belirleyici olmaktadır.

2.1.5. İletişim ve Koordinasyon Sorunu

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi, amaçların örgüt üyeleri tarafından doğru olarak anlaşılmasına bağlıdır. Örgüt amaçlarının üyelerce anlaşılmasını sağlayıcı ve üyeleri örgüt amaçları etrafında toplayıcı ve bütünleştirici bir iletişim sisteminin olmaması, örgüt amaçlarının farklı algılanmasına ve gruplaşmalara yol açar. Farklı görüşler ve yorumlar etrafında oluşan gruplaşmalar uyuşmazlıklara neden olur. Örgütün çeşitli görev, eylem ve işlemleri arasında etkili bir eşgüdüm sağlanabilmesi, örgütün çeşitli birim ve üyelerinin birbirlerinden, örgütün amaçlarından ve örgütte olup bitenlerden haberdar olmaları ve örgütte bütünlüğün gerçekleştirilebilmesi etkili bir iletişim sistemini gerektirir.

İletişim süreci; insan davranışını değiştirmek, örgütte bir haberleşme ağı kurmak, kişiler ve gruplar arası ilişkilerini geliştirmek amacıyla kullanılır. Karar yönetim açısından ne kadar önem taşıyorsa, iletişim de örgüt açısından o kadar önemlidir.²⁷

Örgütlerdeki etkileşim ağı, örgütteki otorite, statü ve uzmanlık gibi davranışsistemleri ve örgütün amacı ile ilgili teknik bağımlılık sistemi etrafında oluşturulur.

Hiyerarşik yetkilerin dikey dağılımı örgüt üyelerini 'ast', 'üst' gibi gruplara ayırır. Formal iletişimin hiyerarşik kontrolü ise, örgütü yönetenler ve yönetilenler biçiminde gruplaştırır.²⁸ Örgütte düzeyler arası etkileşimi engelleyen statü sistemi, bu gruplaşmayı ve ayrımı pekiştirici bir rol oynar ve yönetilenlerin örgüte yabancılaşmasına neden olur.

Gerçekte tüm örgütü statü katlarına ayıran formal iletişimin hiyerarşik kontrolü, örgütteki katlar arası etkileşim üzerine de yoğunlaşan statü engelleri, örgüt amaçlarının üyeler tarafından paylaşılmasına fırsat vermez.

Tüm sınırlamalara karşın teknik olarak örgütte iletişim zorunludur. Başarılı bir iletişim anahtarı ise dönüttür. Dönüt, yazılı iletişim akışında önemli olduğu kadar, sözlü iletişimin akışında da önemlidir. Dönütün kullanılması, iletişim sürecini geliştirir ve mesajı aktaran kimsenin aktarmak istediği anlamla, o mesajı alanın anladığı arasında önemli bir farkın olması ihtimalini azaltır.

İletişim, temel olarak insanlar arasında bir anlam köprüsüdür.²⁹ Örgüt çalışanlarının birbirlerini anlamaları, etkili bir iletişim süreci olduğunu gösterir. İletişimdeki anlama ve bilgi eksikliği ise çatışmalara neden olmaktadır.

İletişim hiyerarşisi, düzenli olmadığı zaman çatışmaya kaynaklık eder. Yani yönetici-çalışan ilişkilerinde çatışmalar, yetkinin oldukça az veya aşırı

²⁷ Ethem BAŞARAN: Yönetimde İnsan İlişkileri, (Ankara, 1992), 37.

²⁸ Mehmet ŞİŞMAN: Örgüt Kültürü, (Eskişehir, 1994), 57.

²⁹ Mustafa TOSUN: Örgütsel Etkililik, (Ankara, 1981), 16.

derecede aktarılması, fazla dar, yahut geniş kontrol alanı iletişim sürecini olumsuz etkiler.

Bireylerin performanslarının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütlerin, bireylerin rol performanslarına ilişkin beklentilerin, görev ve sorumlulukların belirsizliği sorun olmakta, birbirleriyle çelişen isteklerin ve emirlerin de çatışma olasılığını arttırdığı görülmektedir.

Yeterli bilgiye dayanmayan, yetersiz iletişimler örgüt çalışanları ya da gruplar arasında çatışma nedeni olabileceği gibi, fazla ve gereksiz bilgiye dayanan iletişim türü de uyumsuzluğa neden olabilmektedir.

Bir örgütte, yer alan çeşitli görev ve eylemlerin oluşmasında, örgütün amaçları doğrultusunda bütünleştirici rol oynayan iletişimin önemi inkar edilemez. Fakat, örgüt açısından son derece önemli olan iletişimin örgüt düzenlemelerinde, kurallar yolu ile yine örgüt tarafından engellenmektedir. Birimler üzerindeki bu hiyerarşik kontrol, birimler arasın da ki etkileşimi olumsuz olarak etkileyerek anlaşmazlıklara yol açmaktadır.

Eğitim örgütlerinde de, İletişim ve koordinasyon süreçlerinde yaşanan sorunlar eğitimin niteliğini ve kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı örgüt yapısı dikey örgütlenme biçiminde yapılandığından dolayı, iletişimin çok zayıf bir biçimde yukarıdan aşağıya doğru gerçekleştiği; koordinasyonun ise zorunlu durumlarda sağlandığı görülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı örgüt yapısının büyük, çalışanların çok oluşu, sistemden beklentilerinin farklı olması, bireysel ve örgütsel amaçları bütünleştirememektedir. Bir taraftan örgütün ilkeleri, kuralları; diğer taraftan bireyin çıkarları çatışmaya neden olmaktadır.

Birimler arasında yatay iletişimin de son derece zayıf olduğu, dikey iletişimin de yukarıdan aşağıya doğru sürdürülmekte olduğu, sağlıklı bir iletişim işleyişinin olmadığı, bu durumun, problemlerin çözümü ve görevlerin yerine getirilmesinde, işlerin yapılmasında yöneticileri engellediği, önlerini tıkadığı ve dolayısıyla sorunları patlama noktasına getirdiği görülmektedir.

Genel idari yapıdan kaynaklanan, doğru ve hızlı iletişim engelleyen sorunların yanında halkla ilişkilerin de zayıf olduğu görülmektedir. Ayrıca basının kamuoyuna verdiği yanlış ve eksik bilgilerde iletişim sürecini zorlaştırmaktadır.

İletişim sürekli olarak merkezden talimatların iletilmesi ve uygulanması biçiminde tek yönlü olarak işletilmektedir. İletişim ve koordinasyon sürecinin işlemesi yöneticinin yönetim anlayışına bağlı olup, bu sürecin iyi işlememesi hem çalışanlar arasında çatışmaya neden olmakta, hem de hizmetin etkinlik ve verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Milli Eğitimin idari yapısı nedeniyle merkez ve taşra örgütleri arasındaki iletişim sorunları nedeniyle taşrada yöneticinin mülki amirlerin istekleri ile merkezden gelen zıt istekler arasında kalarak, görevini yerine getirmekte zorlanmaktadır.

Ayrıca aşırı merkeziyetçilik ve gerekli teknolojik yeniliklerin izlenmemesi nedeniyle merkezdeki birimlerin birbirleriyle ve taşra kuruluşlarıyla olan ilişkilerinde kopukluk ve iletişim yetersizliği yaşanmaktadır.³⁰

Merkeziyetçilik, örgüt yapısındaki dağınıklık, görev ve kaynak bölüşümünde ki dengesizlik nedeniyle merkezi ve taşra kuruluşları düzeyinde yürütülen eğitim hizmetlerinde yeterli ve etkili koordinasyon sağlanamamaktadır.³¹

Milli Eğitim birimleri arasında iletişim ve koordinasyonda sorunlar olduğu ve bu durumun etkin ve hızlı etkileşim ve iletişimi engellediği gibi halkla iç içe olan bu örgütün iletişim sürecinin bir başka boyutu olan halkla ilişkiler konusunda da zayıf olduğu bir gerçektir.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütü, merkeziyetçi bir anlayışa göre yapılandırılmış olup, merkeziyetçiliğin hemen hemen tüm özelliklerini taşımaktadır. Bu nedenle iş yükü, iş akımı son derece ağırdır.

³⁰ Yahya KAYA: Eğitimde Model Arayışı, (Ankara,1993), 132.

³¹ Ulvi SARAN: Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma (2004), 138.

Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinde halkla ilişkiler konusunda ortak bir anlayış mevcut değildir. Bu sonuç ise daha başlangıçta halkla ilişkiler hizmetinin sunulması olanağını sınırlandıran bir etki yaratmaktadır.

Bakanlık yöneticileri halkla ilişkiler sürecinin işlevleri ve bunların öncelikleri konusunda da ayrılmaktadırlar. Böylece farklı birimlerin eşgüdüm içinde çalışmaları oldukça zorlaşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığında yöneten-halk ilişkisi belli bir sisteme kavuşturulamamıştır. Bu nedenle halk işini takip etmek üzere bakanlık birimlerine başvurmakta ve yoğun bir yüzyüze ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Bu tabloda, zaten ağır işleyen iş akım hızını, daha da ağır yürütmesine ve aksamasına neden olmaktadır.

Merkeziyetçi yapısı nedeniyle Milli Eğitim Bakanlığında ‘tanıma’, ‘tanıtma’ işlevlerine yeterince önem verilmemektedir. Bir başka ifadeyle Milli Eğitim Bakanlığının çevreyle etkileşimi ve haberleşmesi merkeziyetçi anlayışın etkilerini taşımaktadır. Bakanlıkça alınan kararlarda halkın yeterince kararlara katılmadığı, yine halka gerektiği oranda bilgi verilmediği dikkati çekmektedir. Eğitim hizmeti yürüten bakanlık kendi birimlerine karşı olduğu kadar, hizmet verdiği kesime karşı da kapalı bir anlayışla hareket etmektedir.

Halk, Milli Eğitim Bakanlığını karmaşık bir yapı olarak görmekte, buna bir de mevzuat eklenince başvuru sahiplerinin bilgilendirilmesi gereği bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Gerçekten bakanlıkta yaygın bir yanlış başvuru ve yanlış iş izleme tekniği süregitmektedir.

İşinin gerekli hızda ilerlemediğini düşünen vatandaş, genellikle edilgen bir yol seçmekte ve aracıya başvurmaktadır. Halkla ilişkiler sürecinde yaşanan olumsuzluk ve sorunlarla ilgili olarak üst yöneticilere her zaman ulaşmak kolay olmamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı görevlileri yaygın ve yoğun bir biçimde iş takibinde aracılık görevini üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum zaman kaybı ve işlerin aksaması gibi istenmeyen başka sonuçlara da neden olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığında çalışanlar arasında eşgüdüm sağlayacak, ast-üst ilişkisini düzeltecek, birey örgüt ilişkisini gerçekleştirecek sağlıklı bir halkla ilişkiler uygulaması olmadığını söylemek hatalı olmasa gerek. Bu sonuç halkla ilişkiler konusunda yoğun bir hizmet içi eğitim gereksinimini ortaya koymaktadır.

Örgütsel gerçekleri yansıtıcı bilgi kaynaklarının dikkatle tespit edilmesi ve bu kaynaklardaki bilgilerin, örgütün ilgili birim ve pozisyonlarına çarpıtılmadan, aksatılmadan sürekli olarak akışının sağlanması için gerekli otokontrol düzenlemelere sahip bir iletişim kanalının sürekli olarak açık tutulduğu, bir sisteminin kurulması gerekmektedir.

2.1.6. Denetim Sorunları

Denetim genelde bir danışma hizmetidir. Eğitim yönetiminde denetim ise, planlanan hedeflere ulaşılmasında rehberlik ve kontrol sürecini ifade eder.³² Bu süreç, biri Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde, diğeri İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Teftiş Kurulunda çalışan müfettişler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu işlevin yürütülmesinde birinci derecede sorumlu olan müfettişlerin yürütme görevini yerine getirmekten kaçınmaları gerekmektedir.

Gerçekten de müfettişin idari değil, fonksiyonel yetkisi vardır.³³ Müfettişler emir vererek yürütmeyi yönlendiremez. Açıklama ve doğru davranışı tanımlama yoluyla idarenin kendi kendini düzenlemesini sağlar. Yani müfettiş, iyi yetişmiş ve seçkin bir alan uzmanı olarak, uygulamaya ilişkin doğru örnekler vermek suretiyle idareyi yönlendirmelidir.

Ancak uygulamada bunun böyle olmadığı görülmektedir. Özellikle Bakanlık Müfettişleri, bakan adına çalışma yaptıkları için, bazen hiçbir açıklama ve yönlendirmede bulunmaksızın, bakan adına çalışmayı bir baskı aracı olarak kullanıp, yapılan her iş ve işlemleri bir yargıç edasıyla sorgulayarak, yapılan ve yapılacak olan iş ve işlemlerle ilgili olarak, çok

³² Nihat BİLGİN: Örgüt İklimi, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu, (Ankara, 1994), 8.
³³ Cevdet CENGİZ : Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Teftişin Geliştirilmesi, (Ankara, 1992), 44.

keskin, net emir ve talimatlarla yürütmeyi olumsuz olarak etkiledikleri görülmektedir.

Denetim sürecini yürüten müfettişlerin bir diğer görevi de karar sürecine katılarak, uygulamanın mevcut durumunu ve şartlarını tecrübe ve gözlemlerine dayalı bir biçimde açıklamak suretiyle danışmanlık yapmaktır.

Bu görev bir yönüyle, merkez örgütü ile taşra örgütü arasında iletişim ve koordinasyonda kolaylık sağlaması gerekirken; yanlış bilgi, beyan ve yönlendirmelerle iletişim ve koordinasyon sürecini olumsuz etkilemektedirler.

Örgütteki bütün eylem ve işlemler, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine katkısı oranında değer kazanır. Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine katkısı olamayan her çaba ve ürün değeri ne olursa olsun israfa yol açar.³⁴ Buna göre Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun bütün eylem ve işlemler, Türk Milli Eğitiminin Milli Eğitim Temel Kanunda belirtilen amaçlarına hizmet ettiği ölçüde değer kazanır.

Bu nedenle müfettişin yapmakta olduğu rehberlik görevi amaçtan sapmaları önleyici, eğitim ve öğretimde kaliteyi artırıcı nitelikte olmalıdır. Ayrıca müfettişin alan bilgisi bakımından, denetlenenlerden daha eğitilmiş ve tecrübeli olması gerekirken, denetlenenlerle aynı düzeyde, hatta bazen daha alt düzeylerde oldukları görülmektedir.

Bununla beraber, aynı zamanda rehberlik ve değerlendirme görevi de yapması beklenen müfettişin, rehberlik görevi ile değerlendirme görevi arasında kalarak çelişkiye düşmesi, müfettişin bu her iki görevi de yeterli biçimde yapmasını önlemektedir.

Müfettişlerin, araştırma, geliştirme, soruşturma görevlerini etkin bir biçimde yerine getirecek yeni teknoloji ile donatılması ve bu alanlarda özel olarak yetiştirilmeleri gerekmektedir.³⁵

³⁴ Nihat BİLGEN: a.g.e., 9.

³⁵ Mustafa AYDIN: "Örgütlenmeye Dönük Değerlendirme", Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu, (Ankara, 1985), 9.

Ancak eğitimde denetim sisteminin yukarıda belirtilen sorunları dışında başka tür problemleri de vardır. Birincisi ilköğretim kurumları ile orta öğretim kurumlarının teftişi farklı birimlerce yapılmaktadır. Bu ikili yapının ortaya çıkardığı problemler bir yana, ilköğretim kurumlarının denetimi ile görevli ilköğretim müfettişleri ve orta öğretim kurumlarının denetimi ile görevli bakanlık müfettişleri ile İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri arasında yetki ve sorumlulukların karışmasından doğan anlaşmazlıklar mevcuttur.

Bu anlaşmazlığın temelinde bir ilçede biri, diğerinin amiri olmayan, fakat aynı eğitim kurumları ve öğretmenleri üzerinde yetkili bulunan iki otoritenin varlığıdır.³⁶ İlçeye gelen müfettiş, İlçe Milli eğitim müdüründen bağımsız olarak okullarda faaliyet göstermekte, Milli eğitim müdürü ise ilçesindeki eğitimden birinci derece sorumlu kişi olarak müfettişlerin koordinesiz ve bağımsız hareketlerini kabul edememektedirler.

Daha önce ilköğretim Müdürlüklerini de denetleyen ilköğretim müfettişleri, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri kurulduktan sonra, önceden denetledikleri kurum yöneticilerinin yeni statüsünü ve ilçede ki kendilerinin de görevli oldukları çalışma komisyonlarında başkan olmalarını kabulde zorlanmışlar ve ilçeye geldiklerinde de özellikle ilçe küçükse bağımsız hareket etmeyi tercih etmişlerdir.

İlköğretim ve ortaöğretim kurumları üzerindeki bu ikili otorite bir çatışma ortamının varlığına her zaman fırsat sağlamıştır. Bu durum da kurumların ve eğitimin yıpranmasına neden olmuştur.

Bunun dışında ilköğretim müfettişlerinin ilçeye sadece denetim ve soruşturma için geldikleri, eğitimde rehberlik ettikleri, denetledikleri öğretmen ve yöneticileri yakından tanıyamamaları, eğitim öğretim sürecini olumsuz etkileyerek, bir çatışma ortamına neden olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığında denetim sisteminin, amacına uygun işlerlilik kazandırılabilmesi, etkin ve kaliteli hizmet üretilebilmesi için, söz konusu olumsuzlukların giderilerek, yeni bir düzenlemeye gidilmesi gerekmektedir.

³⁶ Cevdet CENGİZ:a.g.e., 46.

2.1.7.Demokratikleşememe

Açık toplum rejimi, beraberinde yeni anlayışları getirmiştir.Bu anlayış vatandaşların siyasi karar ve eylemlere katılma süreci ile birlikte, yönetimin karar ve eylemlerine katılmayı da öngörmektedir.³⁷Yurttaşların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmaları, örgüt amaçlarının daha etkin, daha hızlı gerçekleştirilmesi sürecine olumlu katkılar yapar.

Ancak ülkemizde toplumun büyük bir kesimine hitap eden, içinde bulunduğu çevreyi etkileyen, ona model olması gereken Milli Eğitim Bakanlığının ne yazık ki idari yapısı kapalılık ve gizlilik üzerine kurulmuştur.Bu yapıda kararlar çoğu kez büyük kapalılık ve gizlilik anlayışı içerisinde alınmaktadır.

Oysa ki vatandaşlara yönelik iş ve işlemlerde onlarla işbirliği yapması, onlara bilgi aktarması ve bu konuda topluma örnek olması gereken bakanlıkların başında Milli Eğitim Bakanlığı gelir.

Ancak, bakanlığın vatandaşlara yönelik işlemlerinden doğan ilişkilerinde otoriter anlayıştan sıyrılamamakta, kamu görevlisi olmasının verdiği güçle çoğu kez kendi görüş ve iradesini dayatma eğilimi içerisinde olmaktadır.³⁸

Bakanlık yaptığı ve yapmayı düşündüğü iş ve işlemlerle ilgili olarak gizliliği korumaya büyük bir önem vermekte ve bu yüzden ilgili kişilerle ilişki kurma ve basit bilgileri dahi aktarma konusunda oldukça ilgisiz davranmaktadır.Bazı durumlarda yapılan işlerin, hangi birim tarafından yürütüldüğü dahi açıklanmamaktadır.

Bakanlıkta karar almada ki sorumluluk, sadece üst düzey yöneticileri ile sınırlı olup, hizmeti yürütenler ile kararlardan etkilenecek olan

³⁷Erkan, TOPRAK:a.g.e. , 217.

³⁸ İNAYET, Pehlivan:Türkiye’de Eğitim Yönetimi, (İstanbul, 1998), 99.

vatandaşları hiç kapsamamaktadır.Çalışanların inisiyatif kullanma olanakları da hemen hemen yok denecek kadar azdır.

Oysa çağdaş devlet ve demokrasi anlayışında; vatandaşların siyasi kararlara katılması yanında, ondan daha ileri olan idari kararlara da katılım yollarının açık tutulması gelmektedir.³⁹ Buda hizmetten yararlananların isterse idari kararların oluşumuna daha başlangıçta katılmalarını gerektirir. Bu da vatandaşın önceden dinlenilmesi ve bilgilendirilmesi ile mümkün olur.

Bakanlıkta üst yönetim tarafından, kapalılık ve gizlilik içerisinde, tek taraflı olarak alınan kararlar, alt makamlara verilen emir ve talimatlarla eyleme dönüştürölmektedir.Doğal olarak bunda bakanlığın merkezîyetçi, hiyerarşik ve bürokratik özellikleri etkilidir.

Günümüzde demokratik yönetim anlayışı açısından en önemli öge katılımdır.Örgütlerin demokratikleşmeleri geliştikçe, yönetime katılma ve katılmacı yönetim önemli ilkeler haline gelecektir.

Çarpık ve hizmet üretemeyen bürokratik yapı, ancak demokratik ve katılımcı yaklaşımlarla ortadan kaldırılabilir.Halka dayanan verimli bir demokratik bir yönetim yapısı oluşturabilmek için, hizmetten yararlanan insanların, hizmeti denetlemesi gerekmektedir.

Görölüyor ki, yönetim yapısında ki gizlilik, kapalılık ve hiyerarşik anlayışa dayalı yapıyı, demokratikleştirmeden yapılacak bir idareyi yeniden yapılandırma çalışmasının başarı şansı da yoktur.

2.2.Yeniden Yapılandırma Süreci

Milli Eğitim Bakanlığı idari yapı ve işleyiş düzeninde bürokratik, katı hiyerarşi, sıkı kontrol ve denetim, ast ve üst kademeler arasında hizmetten yararlananlar ile idari yönetim arasında yetersiz iletişim, çalışanların ve hizmetten yararlananların karar ve uygulama süreçlerine yeterince katılamaması, inisiyatif kullanılamaması,insanların istek ve beklentilerine

³⁹Erkan, TOPRAK: a.g.e., 218.

karşı duyarsız davranılması, yenilikleri izleme de ki yetersizlik yaygın olarak yaşanan sorunlardır.

Yukarıda belirtilen sorunların çözümünde, yeni örgüt anlayışının benimsenmesi ve buna uygun modelin hayata geçirilmesi için akla gelen ve sık olarak başvurulmuş yöntem, yöneticilerin değiştirilerek, yerine yenilerin atanması şeklinde olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığında sorunların çözümünün yalnızca yönetim kadrosunun değiştirilmesi ile sağlanacağı yönünde bir yaklaşım söz konusudur. Oysa ki sorunların büyük bir kısmı çalışanların hatalarından kaynaklanmamaktadır.⁴⁰

Çünkü herhangi bir kurumda çalışan insanlar, nihayet görevlerini o an için geçerli olan sistem içinde ve bu sistemin ön gördüğü kurallara göre yerine getirmektedir. Bu gösteriyor ki yalnızca yönetim kadrosunun değiştirilmesi ile yaşanan sorunlara kalıcı bir çözüm bulunamayacağı açıktır.

Yeniden yapılandırma, Milli Eğitim Bakanlığının, eski anlayış ve alışkanlıklarından vazgeçerek, yapısal ve işlevsel olarak kendilerini yeniden inşa edebilmeleri için çözmek zorunda oldukları başlıca sorun alanlarıyla ilgilidir. Bu anlamda örgütlerin köklü bir yapılandırma için aşağıdaki süreçleri izleme zorunluluğu bulunmaktadır.⁴¹

2.2.1. Zihniyet Değişimi

Örgütsel değişimin, uzun vadeli ve kalıcı biçimde gerçekleştirilebilmesi için yönetime ilişkin temel zihniyette köklü ve kapsamlı bir değişimin sağlanması gerekmektedir. Eski yönetim zihniyetlerini sürdüren kadrolar, daha önceki yönetim sistemlerini ve bu sistemin işleyişine ilişkin kadroları değiştirseler bile, yeni yönetim zihniyetini ve bu zihniyetin dayandığı yaklaşım biçimlerini tam olarak özümseyemedikleri sürece gerçek anlamda yeni bir yapılandırma oluşturulamaz.

⁴⁰ Mustafa, AYDIN: Eğitim Yönetimi, (Ankara, 1998), 58.

⁴¹ Ulvi, SARAN: a.g.e., 177.

Değişimin köklü ve kalıcı olması bakımından en önemli değişim alanını ve aşamasını oluşturan zihniyet değişimi, çok bir zaman almaktadır. Yönetime ilişkin tutum ve davranışlarda radikal değişimleri ifade eden bu aşama, aynı zamanda toplumsal ve kültürel değerlerle ve algılamalarda meydana gelecek esaslı değişimlerle yakından ilgilidir.

2.2.2. Sistem Değişimi

Örgütün dayandığı yapının temel unsurları ve işleyiş tarzıyla tümünden farklı bir yapı kazanmasını anlatan sistem değişimi, zihniyet değişimi kadar olmasa bile uzun zaman alan, yol açtığı sonuçlar itibari ile yalnızca örgütün faaliyet ve çıktıları üzerindeki kısmi etkilerle sınırlı olmayıp, örgütün hem girdileri, hem amaçları, hem de çıktıları üzerinde esaslı ve kapsamlı değişiklikler ve teknolojik gelişmelere yol açan süreçtir.

Dolayısıyla zihniyet değişimi ve sistem değişimi aşamaları, örgütteki değişim ya da yeniden yapılanmanın, çözülecek sorunların kapsamı ve boyutları açısından gündemi en ağır olan, dolayısıyla en zahmetli bölümünü oluşturmaktadır.

2.2.3. Hukuki Değişim

Yönetim zihniyetinin ve sisteminin değişmesi aşamalarıyla bağlantılı bir biçimde anlamlı ve etkili olabilecek mevzuat değişimi aşaması, yalnız başına gerçekleştirildiğinde, örgütün temel amaçlarında, stratejik hedeflerinde, işleyiş tarzında ve elde ettiği çıktılarda beklenen sonuçları sağlayamamaktadır.

Kendi başlarına yapılan mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde getirilen kurallar, ne kadar geniş kapsamlı ve değişim taleplerini karşılayacak nitelikte olurlarsa olsunlar, geçerli olan eski sistemin ana unsurlarıyla doğal olarak uyumsuzluk içerisine gireceklerinden etkisiz ve yüzeysel kalmaları kaçınılmaz olacaktır.

Bu nedenledir ki getirilecek hukuki düzenlemeler, çalışanlar arasında esnekliği sağlayacak, ast-üst kademeler arasında görüş alış verişini ve dinamik etkileşimi ön görmelidir.

2.2.4. İnsan Kaynakları Değişimi

Eski yönetim zihniyetlerini sürdüren kadrolar, daha önceki yönetim sistemlerini ve sistemin işleyişine ilişkin kurallarıdağıştırseler bile, yeni yönetim zihniyetini ve bu zihniyetin dayandığı yaklaşım biçimlerini tam olarak özümseyip, tutum ve davranışlarına yansıtmadıkça gerçek anlamda örgütsel değişim sağlanamaz. Bir örgüt çok iyi kurgulanmış da olsa bunun, örgütü işletecek kadrolarca paylaşılmaması, o sistemin hayata geçirilmesinin önünde büyük bir engel olacaktır.

Kısacası, insan kaynaklarıdeğişimi, örgütün iç ve dışyapısındaki gelişmelere paralel olarak, bu örgütü işletecek olan kadrolar üzerindeki hareketliliği ifade etmektedir.

Örgütlerin yönetim yapılarında gerçekleştirilmesi düşünülebilecek radikal değişimin temel aşamalarını gösteren bu sıralama, aynı zamanda ilgili oldukları alanlar itibari ile yeniden yapılandırma süresi boyunca ele alınması gereken sorunların önem ve öncelik derecelerini, diğer bir ifadeyle de sorun çözme hiyerarşisini ortaya koymaktadır.⁴²

Bu açıdan bakıldığında, bu sürecin başarılıolabilmesi ve çözüm bekleyen sorun yükünün azaltılmasında en ağırlıklı rolü zihniyet değişimi aşamasının oynayacağı, daha sonra sırasıyla sistem değişimi, hukuki değişim ve kadro değişimi aşamalarının etkili olabileceği anlaşılmaktadır.

Birbirleriyle bağlantıları açısından ard arda sıralanan bu dört aşama, toplumsal, siyasal ve kültürel çevre sistemlerinde meydana gelen gelişmelerle de yakın ilişki içinde bulunmaktadır. Buna göre, zihniyet değişimi, örgütün içinde bulunduğu çevredeki toplumsal ve kültürel değer

⁴² Ulvi SARAN: a.g.e., 177.

yargılarında ortaya çıkan gelişmelerle; sistem değişimi, siyasal ve teknolojik alanlarda ve genel olarak örgüt içinde meydana gelen gelişmelerle; hukuki değişim, kurallar düzeninde ortaya çıkan gelişmelerle; kadro değişiminin ise, örgüt içinde insan kaynakları hareketliliğiyle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK MİLLİ EĞİTİM İDARE ÖRGÜTÜNDEKİ DEĞİŞMELER (Cumhuriyetin İlanından Günümüze Değın)

1- CUMHURİYET DÖNEMİ

Bu bölümde, eğitim sistemimizin en üst halkasını oluşturan merkez örgütünün tarih içinde geçirdiğı değışimin incelenmesi ve bu bilgiler ışığında, bugünkü örgüt yapısının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen dönemde Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün geçirdiğı yapısal değışim incelenirken belirli yıllar saptanmıştır. Bunlar sırasıyla şöyledir: **1920-1924 arası**; TBMM'nin açılmasından Cumhuriyetin ilanı ile devrim kanunlarının çıkarılmasına kadar geçen süreyi, **1924-1938 arası**; Tevhid-i Tedrisat Kanunu' nun çıkarılmasından başlayarak Atatürk'ün hayatta olduğı yılları, **1938-1960 arası**; Atatürk'ün ölümünden planlı kalkınma yıllarının başlamasına kadar geçen süreyi, **1960-1970 arası**; 27 Mayıs 1960 Askeri Yönetimi ile Planlı dönemin başlangıcını da içine alan ve 12 Mart 1971 Askeri Müdahalesine kadar geçen yılları, **1971-1980 arası**, 12 Eylül 1980 Askeri Harekatına kadar geçen yılları, **1980-1983 arası**, Askeri yönetimin hakim olduğı süreyi de içine alan dönemi, **1983-2006 arası** ;ise söz konusu yıldan, günümüze kadar yapılan değışimleri inceleyeceğiz.

1.1.1920-1924 Arası

2 Mayıs 1920/3 tarih ve sayılı yasa ile Ankara Hükümeti içinde bir "Maarif Vekaleti" de kurulmuştu. 3 Mayıs 1930 günü kurulan hükümette onbir bakanlıktan birisi de "Maarif Vekaleti" idi.⁴³

23 Nisan 1920 tarihinde kurulan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde onbir bakanlıktan oluşan ilk Bakanlar Kurulu, 2 Mayıs 1920 tarihinde 3 nolu kanunla kurulmuştur. On bir bakanlığın içerisinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına 6 Mayıs 1920 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisince Dr.Rıza Nur seçilmiştir.

⁴³ Cumhuriyet Dönemi Türk Ansiklopedisi, 987.

9 Mayıs 1920 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde okunan Bakanlar Kurulu programında eğitimle ilgili belirlenen ilk hedefler şunlar olmuştur.⁴⁴

- Eğitimi, hayat savaşında çocukları başarılı kılacak, dayanaklarını kendi varlıklarında bulduracak güç, girişim ve kendine güven gibi nitelikler verecek, üretici bir düşünce ve bilinç uyandıracak bir seviyeye ulaştırmak,
- Öğretimi tüm okullarımızda bilimsel, modern olan temeller ve sağlık kurallarıyla yeniden düzenlemek ve programlarını düzeltmek,
- Milletin şahsiyetine, coğrafya ve iklimimizin şartlarına, tarih ve geleneklerimize, sosyal bünyemize uygun bilimsel ders kitapları meydana getirmek,
- Halk kitlesindeki sözcükleri toplayarak dilimizin büyük sözlüğünü yapmak,
- Millî ruhu geliştirecek tarihî, edebî ve sosyal eserleri uzmanlarına yazdırmak,
- Eski eserleri kütüğe geçirmek ve korumak, doğu ve batının bilim ve fen kitaplarını dilimize çevirmek,
- Elde bulunan okulları iyi yönetmek,

Kısacası bir milletin hayatının ve varlığının korunması için en önemli etken olan millî eğitim işlerinde dikkatli ve özel bir çaba ile çalışmaktır

Görüldüğü gibi bu program ile ileride ele alınacak bir çok işlerin, ogünden tasarlandığı, fakat henüz daha savaşın içinde bulunulması sebebiyle, şimdilik mevcut eğitim kurumlarını idare etmekle yetinileceğini ifade edilmektedir. Programda, Osmanlı Devleti zamanında yapılan çalışmalarda, padişaha sunulan önerilerde, hatta padişah emirnamelerinde pek rastlanmayan "millî şuuru geliştirici kitapların yazdırılması" ifadelerinin ilk defa yer aldığı görülmektedir.

⁴⁴ Milli Eğitim Bakanlığının Genel Yapısı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim Basimevi, (İstanbul, 1994), 5.

İlk Bakanlık örgütünde şu merkez birimler bulunuyordu:

- Program Heyeti,
- İlk Tedrisat Müdürlüğü,
- Orta Tedrisat Müdürlüğü,
- Hars (Kültür) Müdürlüğü,
- Sicil ve İstatistik Müdürlüğü.

Bu yapılanmaya bakılınca; danışma birimi {Program Heyeti}, asıl hizmet birimleri (Tedrisat Daireleri ve Hars Müdürlüğü) ve tek yardımcı hizmet birimi olarak Sicil ve İstatistik Müdürlüğü (personel işleri) görülüyor. Kurtuluş savaşından sonra İstanbul'daki "Maarif Nezareti" kaldırılmış, TBMM Hükümeti "Maarif Vekaleti Merkez Örgütü" ise genişletilip, geliştirilmiştir. Merkez örgütü bu geliştirme sonucu, şu birimlere de kavuşmuştur. Müsteşarlık, Yüksek Öğretim Dairesi, Teftiş Heyeti, Telif ve Tercüme Dairesi, Özel Kalem ve Evrak Dairesi⁴⁵ Böylece danışma/asıl hizmet ve yardımcı hizmet birimlerinin oluşmuş olduğu görülmektedir.

1.2. 1924-1938 Arası

3 Mart 1924 tarihinde çıkarılan "Devrim Kanunları" daha sonra yürürlüğe giren 1924 Anayasası (Teşkilâtı Esasiye Kanunu) ile çağdaşlaşma ilkelerini hazırlamıştır. Rejimi çağdaşlıklara dayandıran bu düzenlemeler, siyasal kültürle ve eğitimle doğrudan doğruya ilgilidir. Din İşleri Bakanlığı {Evkaf ve Şer'iye Vekaleti}'nin kaldırılması, eğitim birliğinin sağlanması, Bakanlık merkez örgütünün oluşumunu doğrudan doğruya etkileyen gelişmelerdir. 1924 Anayasası, bu ilkeler ve felsefî temellerin ışığında, şu kuralları getirmiştir: "Hükümetin gözetimi ve denetlemesi altında ve kanun çerçevesinde her türlü öğretim serbesttir" (madde 80). "Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler" (madde 87)⁴⁶.

⁴⁵ Raif Faik UNAT: Türk Eğitim Sisteminin Gelişmesine Tarihi Bir Bakış, Milli Eğitim Basımevi, (Ankara, 1964), 26.

⁴⁶ Şeref GÖZÜBÜYÜK: Türk Anayasa Metinleri, (Ankara, 1982), 111.

1923-1926 arasında üç kez toplanan "Bilim Kurulları" (Heyeti İlmiye)'nin çalışmaları arasında "Genel Eğitim Yasası (Maarifi Umumiye Kanunu)'nın hazırlanması ve Millî Eğitim örgütünün düzenlenmesi de bulunuyordu.⁴⁷

1925 yılı sonlarında göreve başlayan Millî Eğitim Bakanı Mustafa Necati Bey, devrim ilkeleri ile eğitim birliğinin ışığında yeni bir sistem ve yeni bir örgütlenme için önemli adımlar atmıştır.

Dini okullar kaldırılmış ve tüm okullar merkeze bağlanmıştır. Ancak, sağlık okullarının ve askerî okulların Maarif Vekâleti'ne aktarılması sağlanamamıştır.

Bakan, Genel Eğitim Yasası çalışmalarından sonuçlanan bölümleri, 22 Mart 1926/789 tarih sayılı "Maarif Teşkilâtına Dair Kanun" adı altında yasalaştırmıştır. Söz konusu Kanun'un amacı şöyle belirlenmiştir.

"Türk ulusunu hür düşüncenin hakim olduğu bir hava içinde bilgi, sanat, teknik ve refah derecesi bakımlarından batı uygarlığı seviyesine yükseltmek, Türk ulusunun sahip olduğu millî, ahlâkî, insanî üstün değerlerini geliştirmek, onun batı uygarlığının yapıcı, yaratıcı seçkin bir ortağı haline getirmek". Bu yasa, örgütlenmeden çok, sistemi kurar ve bazı önemli kurumları getirir

Yasa iki danışma organı getirmiştir: "Dil Heyeti" (madde 1) ve "Talim ve Terbiye Dairesi" (madde 2). Daha sonra Mustafa Necati Beyin, örgüte "Güzel Sanatlar Kurulu" (Sanayi Nefise Encümeni) ve "Yapı İşleri Dairesi" ve "Sağlık Dairesi" gibi birimleri de eklediği görülür. Bir "Maarif Şûrası Talimatnamesi" de çıkarmış, bu şûra 1939 yılına kadar toplanamamıştır. Talim ve Terbiye Kuruluna bağlı Yayın Müdürlüğü (Neşriyat Müdürlüğü) zamanla gelişip genel müdürlüğe dönüşmüştür. 1926 yılında kurulan "Mektep Müzesi" ayrı bir müdürlük olarak 1946'ya kadar varlığını sürdürmüştür.⁴⁸

⁴⁷ Reşat ÖZALP: Türk Milli Eğitim Sisteminde Düzenleme Teşkilatı, (Ankara, 1977), 4.
⁴⁸ Ferit Ragıp TUNCOR: Cumhuriyet Döneminde Eğitim (Ankara, 1983), 435

Bu sırada, "Teftiş Kurulu" güçlendirilmiş ve 25.6.1927/1164 tarih sayılı yasa ile İçişleri Bakanlığına bağlı olarak kurulan "Genel Müfettişlik" örgütüne Millî Eğitim Bakanlığı "Müşavir Müfettiş" vermiştir. Bu sistem 1946'dan sonra işlemez olmuş ve 21.11.1952/5990 tarih sayılı yasa ile Genel Müfettişlik kaldırılmıştır.⁴⁹

789 sayılı yasa, taşrada "bölge" sistemini de getirmiştir. İller gruplanarak "Maarif Mıntıkaları" oluşturulmuş ve her mıntikanın başına bir de "Maarif Em-ini" verilmiştir. 29.6.1927/5260 tarih sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan "Maarif Eminlikleri Talimatnamesi" ile önce onbir, sonra onüç mıntika oluşturulmuşsa da, Fransız eğitim sisteminden alınan bu uygulama 1931/1834 tarih sayılı yasa ile kaldırılmıştır.⁵⁰

Genel Eğitim Yasası'nın çıkması gecikmişse de, Mustafa Necati Bey değişik düzenlemelerle örgütsel yapıyı geliştirmeye çalışmıştır. Özellikle "organlaşmayı" sağlamıştır. Şöyle: İlmî danışma organı (Talim ve Terbiye Kurulu), yürütme organı (Müdürler Kurulu), denetim organı (Teftiş Kurulu). Bu organlar Bakan'ın ya da Müsteşar'ın başkanlığında toplanıp karar üretiyorlardı. 1930/1702 tarih sayılı yasa ile bir de "İnzibat Komisyonu" (Disiplin Kurulu) eklendi (madde 40). Bu görevi de büyük ölçüde "Müdürler Kurulu" yapmıştır.⁵¹

Ülkede tek parti yönetiminin devlet yaşamına tüm ağırlığını koymasıyla yasal.düzenlemelerde hız kazanılmıştır. Cumhuriyetin 10. yılıolan 1933 yılında, "Maarif Vekaleti ve Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında" 2287 sayılıyasa çıkarılmıştır. Üniversiteler Bakanlığına bağlanarak "reform" çalışmaları hızlandırılmış, Türk Dil ve Türk Tarih Kurumları, kuruluşlarını tamamlayıp, çalışmalarını hızlandırmış, meslek eğitimi ve teknik eğitim, Millî Eğitim Bakanlığımerkez örgütüne katılmıştır. Bu dönemde, Millî Eğitim Bakanlığının yükü artmış, işlev türü genişlemiştir. 1923'ten beri bir türlü çıkarılamayan örgüt yasası çıkarılmıştır.

⁴⁹ Kamil SU: Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Yeri ve Önemi (İstanbul, 1974), 177.

⁵⁰ Kemal G,ÇL,OL, Milli Eğitimde Teşkilatlanma, (Ankara, 1986), 143.

⁵¹ Milli Eğitimle İlgili Kanunlar, I, (1953), 43.

1933/2287 tarih sayılı yasa, Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünü şu birimlerden oluşturmuştur:⁵²

- Müsteşarlık (madde 2),
- Maarif Şûrası (madde 3),
- Millî Talim ve Terbiye Heyeti (madde 9),
- Teftiş Heyeti (madde 10),
- Genel Müdürlükler ve çeşitli hizmet birimleri.

Bu yasa da üçlü "organlaşmayı" ihmal etmediği görülmektedir. "Müdürler Encümeni" kurula bağlanmıştır (madde 29). 2287 sayılı yasa birkaç yıl içinde çıkarılan ekler ve değişiklik yasaları ile geliştirilerek ve 9.6.1937/3225 tarih sayılı yasa ile tamamlanmış ve aşağıdaki birimler oluşturulmuştur:⁵³

- Millî Eğitim Şûrası,
- Talim ve Terbiye Kurulu,
- Müsteşarlık,
- Teftiş Kurulu,
- Yükseköğretim Genel Direktörlüğü,
- Ortaöğretim Genel Direktörlüğü,
- İlköğretim Genel Direktörlüğü,
- Erkek ve Teknik Öğretim Genel Direktörlüğü,
- Güzel Sanatlar Müdürlüğü,
- Özel Okullar Direktörlüğü,
- Beden Eğitimi ve İzcilik Direktörlüğü,
- Yayın Direktörlüğü,

⁵² Milli Eğitimle İlgili Kanunlar, I, (1953), 44.

⁵³ Milli Eğitimle İlgili Kanunlar, I, (1953), 46.

- Antikite ve Müzeler Direktörlüğü,
- Kitapsayarlar Direktörlüğü,
- Okul Müzesi Direktörlüğü.

• Yasanın danışma, ana hizmet, yardımcı ve denetim birimleri getirdiği görülüyor. Dikkati çeken iki nokta daha var: Sanayi planlarının gereği olarak, mesleki ve teknik eğitim önem kazanarak, merkez örgütünde temsil edilmiştir. Eğitimdeki merkezileşme böylece tepe noktasına ulaşmıştır. Uygulama dönük, dinamik bir yapıda olması gereken bu eğitim türünün, tam sanayi planları döneminde merkezileşerek ağırlaşması bazı güçlükleri beraberinde getirmiştir. Diğer taraftan birimlerin artması, temel eğitim işlevlerine göre değil, işlemlere göre bir ayrışmanın göstergesidir.

I.3.1938-1960 Arası

Milli Eğitim Bakanlığının giderek artan yükü, özellikle meslek eğitimi ve teknik öğretimin önem kazanması, köy enstitülerinin kurulup gelişmesi, güzel sanatlar alanındaki gelişmeler, danışmanlık alanının gelişmesi gibi etkenler, çok geçmeden merkez örgütünün yeniden düzenlenmesini gerektirmiştir. 2287 sayılı yasa, 22.09.1941/4113 tarih ve sayılı yasa ile yapılan ekelerle, mesleki eğitim tekrar ele alınmıştır. Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuş ve ona bağlı genel müdürlükler, yeni birimler oluşturulmuştur.

Ancak bu düzenlemelerin, hayata dönüklük boyutundan çok merkezde bürokratik yapılanmanın artışı yönünde olduğu görülür. Türkiye'nin Birleşmiş Milletlere girişi, Nato gibi bir ittifaka girme zorunluluğunun artması, çok partili yönetim düzenine geçmesi, üniversite özerkliğinin tekrar gündeme gelmesini zorlamıştır. 1946 yılında yeni bir yasal düzenlemeye gidilerek, 10.06.1946/4929 tarih sayılı yasa ile Bakanlık merkez örgütünün görünümü şöyle olmuştur.⁵⁴

⁵⁴ Milli Eğitimle İlgili Kanunlar, Cilt: 1, (1953), 51.

- Müsteşarlık,
- Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı,
- Talim ve Terbiye Dairesi,
- Teftiş Kurulu,
- Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü,
- Orta Öğretim Genel Müdürlüğü,
- İlköğretim Genel Müdürlüğü,
- Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü,
- Eski Eserler ve Müzeler Genel Müdürlüğü,
- Hukuk Müşavirliği,
- Özel Okullar Müdürlüğü,
- Beden Eğitimi ve İzcilik Müdürlüğü,
- Yayın müdürlüğü,
- Kitaplıklar Müdürlüğü,
- Zat İşleri Müdürlüğü,
- Özel Kalem müdürlüğü,
- Sefirberlik ve Askerlik Öğretim Müdürlüğü
- Levazım Müdürlüğü
- Evrak Müdürlüğü
- Mesleki ve Teknik Öğretim Muamelat Şefliği

Bu dönemde 1.1949/5441 tarih sayılı yasa ile tüzel kişiliği de olan “Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü”, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütüne bağlı kuruluş olarak girmiştir. Daha sonra buna “Milli Kütüphane Müdürlüğü” de eklenmiştir.⁵⁵

1940’ların sonunda Bakanlık merkez örgütünün temel görevler yerine çeşitli işlemlere ve kesimlerin ihtiyaçlarına göre her biri kendi içinde kapalı hizmet birimlerine bölünerek bu bölümlerin çoğaldığı görülmüştür. Bu durum, karar alma süreçlerinin etkili olamamasına yol açmıştır. Bu dönemde, müsteşarların kararları almada önemli bir konuma gelmeye başladıkları, iki odaklı (genel ve meslek) iç merkezleşmenin arttığı ve genel değerlendirmeler yerine parçacı tek kişi kararlarının başladığı söylenebilir.

1950’de başlayan çok partili dönem, başta meslek eğitimi olmak üzere eğitimin içeriği ile ilgili konulara ağırlık vermiş, yapı ile fazla uğraşmamıştır. Ancak, yapının bir sorun olduğu gözden kaçmamıştır. Özellikle çağdaş eğitim ihtiyaçları, işlevleri araştırmasına önem verilmiştir. 1950’lerin başında Meslek Eğitimi Raporu, 1950’lerin sonunda Eğitim Millî Komisyonu Raporu ile çağdaşlaşma ve yapı ilişkileri gündemde tutulmuştur. Etütlere dayalı bu teklifler sonunda 1959’da bazı düzenlemeler başlatılmıştır.

1.4. 1960-1970 Arası

27 Mayıs 1960 askerî yönetimi, toplumun yeniden düzenlenmesinde eğitime önemli bir yer vermiş ve örgütsel gelişmeye ortam hazırlamıştır. Bir yandan "Eğitim Reformu" adı altında yürütülen çalışmalar diğer yandan Millî Eğitim Şûrası hazırlıkları arasında millî eğitim örgütünün düzenlenmesi çalışmaları da vardı. Yapısal düzenlemelerin şûrayı beklemeden yapıldığını, örgütün daha da genişletildiğini, bazı alt birimlerin genel müdürlük düzeyine doğru tırmanmaya başladıklarını bu dönemde izlemek mümkündür. Özellikle

⁵⁵ Milli Eğitimle İlgili Kanunlar, Cilt:1, 62.

merkez örgütünün meslekî ve teknik eğitim işlevlerine daha geniş ve üst düzeyde örgütlenme ayrıcalığı sağlanmıştır. Bu gelişmeler tarih sırasına göre şöyledir:⁵⁶

- Zat İşleri Genel Müdürlüğü: 26.10.1960/1 7666 tarih sayılı olurla,
- Eğitim Araçları ve Teknik İşbirliği Genel Müdürlüğü: 30.10.1960/59977 tarih ve sayılı olurla,
- İşletme ve Donatım Genel Müdürlüğü: 30.10.1960/59977 tarih ve sayılı olurla,
- Meslekî ve Teknik Öğretim Etüt ve Programlama Dairesi 28.11.1960/17688 tarih ve sayılı olurla,
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü: 28.11.1960/17688 tarih ve sayılı olurla,
- Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü: 16.8.1961/351 28.11.1960/17688 tarih ve sayılı yasa ile.
- Eğitim Birimi Müdürlüğü: 1.7.1966/4069828.11.1960/ 17688 tarih ve sayılı olurla,
- Meslekî ve Teknik Yükseköğretim Genel Müdürlüğü: 9.11.1966/451-1385828.11.1960/17688 tarih ve sayılı olurla,
- Özlük İşleri Genel Müdürlüğü: 2.7.1967/ 5828.11.1960/17688 tarih ve sayılı olurla,
- Meslekî ve Teknik Yükseköğretim Danışma Kurulu ve Sekreterliği: 15.1.1968/209-1/65728.11.1960/17688 tarih ve sayılı olurla,
- Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü: 14.1.1970/130928.11.1960/17688 tarih ve sayılı "yasa" ile, kurulmuşlardır.

⁵⁶ Bahir SORGUÇ: a.g.e., 10.

1960'ların sonunda durum şöyledir: 1960'lı yılların sonuna gelindiğinde belli bir büyüklüğe ulaşmış bir örgüt yapısı ortaya çıkmış bulunuyordu. Bir yandan eğitim, kültür ve spora dair tüm işlevler aynı bakanlıktayken, diğer yandan eğitim işlevi genel ve meslek eğitimi olarak birbirine paralel iki ayrı dev örgütlenmeye dönüşmüş ve tüm işlevlerini birbirinden ayırmıştı.

1.5. 1971-1980 Arası

12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi, tüm devlet örgütünde, bu arada Millî Eğitimde "reform" talebini yükseltmiştir. 1971-1973 arasında süren olağanüstü dönemde, Millî Eğitimden ayrılarak 26 Mart 1971 tarihinde Kültür Bakanlığının kurulması (Kültür işlerinin Millî Eğitim Bakanlığının görev alanından çıkarılarak yeni bir bakanlık olarak kurulması sağlanmış ancak, örgüt yapısı ile ilgili sorunlar ağırlaşarak sürmüştür.) 1973 yılında çıkartılan 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu'nda Yükseköğretim Kurulu ve Üniversite Denetleme Kurulu bulunmaktaydı. Kanun'a göre, Yükseköğretim Kurulu'nun Millî Eğitim Bakanlığına, Üniversite Denetleme Kurulu'nun Başbakanlığa bağlı olarak çalışması öngörülmüştür.⁵⁷

Daha sonra Anayasa Mahkemesinin Yükseköğretim Kurulu'nu iptal etmesi dışında örgütsel bir değişiklik olmamıştır. Ancak, gerek III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, gerek buna uygun olarak çıkarılan eğitim mevzuatı, özellikle 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, eğitim işlerinin ele alınmasında ve düzenlenmesinde önemli bakış açısı değişiklikleri ve modern yaklaşımlar getirmişlerdir. İşlevlerin örgüte yansıtılmasının sağlanamamış olması, örgütün ayrı bir varlık olarak merkezi ve bürokratik bir zihniyet ile eski usullerle devam etmesi, bu dönemde eğitimde öngörülen düzenlemelerin hayata geçirilememesine yol açmıştır.

1974 yılında geçilen sivil iktidar döneminde ise Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde bazı önemli düzenlemeler olduğu söylenebilir.⁵⁸ 1978 yılında Yurtdışı İşçi Çocukları Genel Müdürlüğü kurulduğu görülür.

⁵⁷ Hükümet Programları, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, (İstanbul, 1984), 1016.

⁵⁸ Bahri SORGUÇ: a.g.e., 112.

1.6. 1980-1983 Arası

12 Eylül 1980 Askerî Harekâtı ile girilen dönemde yine devlet örgütünde ve buna paralel olarak Millî Eğitim Bakanlığında "reform" ve "yeniden örgütlenme" tartışmaları başlatılmıştı.

1980lerin başında yükseköğretimin yeniden düzenlenmesi, tüm yükseköğretim işlevlerinin Millî Eğitim Bakanlığı'ndan ayrılması, öğretmen eğitimi dahil yükseköğretimin ayrı bir örgütlenmeye sokulduğu dönemdir. Bu durum, Millî Eğitim Bakanlığı üzerindeki işlerin bir kısmının aktarılması imkânını getirerek hafiflemeye yardımcı olmuştur. Ancak, eğitim kademeleri arasındaki süreklilik ve koordinasyonun sürdürülememesi sorununu ortaya çıkarmıştır. Bakanlıkta yapılan çalışmalar, 1981 yılında toplanan Onuncu Millî Eğitim Şûrası'nda da değerlendirilmiştir.

Bakanlık, genel izlenimleri de değerlendirerek sistemi daha kolay idare edebilecek şekilde merkez örgütünü küçültmeyi kendisi hedef aldı. 27.2.1982/8-4334 tarih ve sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca, 1 Mart 1982 tarihinde yeniden düzenlenen Millî Eğitim Bakanlığı merkez Örgütünde; işbölümü, görev ve yetki düzeyi ile birimler yönünden yeni bir şema ortaya çıkmıştır.⁵⁹ Söz konusu yeniden düzenleme kararnamesiyle, bakanlık merkez Örgütünün: "Bakanlığın yerine getirilmesinden sorumlu olduğu hizmetlerle ilgili amaç ve politika tayini, planlama, kaynakları düzenleme ve sağlama, sevk ve idare, koordinasyon, gözetim, denetim ve yönetimi geliştirme gibi görevler ile bakanlığın tamamını yönetmek üzere örgütlenmesi" hükmüne bağlanmaktadır.

1 Mart 1982 düzenlemesinin başlıca özellikleri şunlardır:⁶⁰

Merkez hizmetleri işlevsel olarak sınıflandırmaya tabî tutulmuş; "esas birimler", "danışma ve denetim birimleri" ve "yardımcı birimler" olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

Yetki ve görev düzeyleri yedi katmanda tanımlanmıştır:

⁵⁹ Bahri SORGUÇ: a.g.e., 113.

⁶⁰ Fevzi ULUĞ, : a.g.e., 23.

- Müsteşarlık,
- Genel Müdürlük,
- Daire Başkanlığı,
- Grup Başkanlığı,
- Şube Müdürlüğü,
- Kısım Şefliği,
- Memurluk, olarak derecelendirilmiştir.

Bu birimler, konumlarına göre şöyle bir düzenleme geçirmiştir:

- Genel Müdürlük sayısı 22'den 12'ye indirilmiştir.
- 16 Bağımsız, 32 bağımlı daire başkanlığı oluşturulmuştur.
- Bazı birimlerin adı, askeri örgütlenmedeki adlarına dönüştürülmüştür.
(Plan ve Prensipler Dairesi, Komptrotörlük, İstihbarat Dairesi gibi)
- Atama işlerinin tümü "Personel Genel Müdürlüğü"nde toplanmıştır.
- Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu ile Bilgi İşlem Dairesi kurulmuştur.
- Öğretmen yetiştirmenin yükseköğretime kaydırılması ile Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü kaldırılmıştır.
- "Öğretim Genel Müdürlüğü" terimi "Eğitim Genel Müdürlüğü"ne dönüştürülmüştür.
- İki müsteşarlık düzeni kaldırılarak tek müsteşar ve beş müsteşar yardımcısı yeterli görülmüştür.
- Danışma organları çoğaltılmıştır.
- Talim ve Terbiye Kurulu sıra düzende aşağı çekilirken, Teftiş Kurulu ve İstihbarat Dairesi yukarıya doğru çıkarılmıştır.
- İlköğretim Genel Müdürlüğü, "okul öncesi" hizmetleri de kapsayacak biçimde düzenlenmiştir.

Yasada olmadığı halde "Bakanlık Genel Sekreterliği" kurulmuştur.

1.7. 1983-2006 Arası

6 Kasım 1983 seçimleriyle Türkiye'de yeniden sivil iktidar dönemi başlamış ve hemen arkasından devlet örgütünün tümünde devleti etkinleştirici bazı yeni düzenlemeler hedef alınmıştır. Sivil hükümet göreve geldiği 13 Aralık 1983 günü, bir dizi Kanun Hükmünde Kararname çıkararak "Bakanlıkların Kuruluş Görev ve Esaslarını yeniden düzenlemiştir. 13.12.1983/174 tarih sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 13.9.1946/4951 tarih sayılı yasayı yürürlükten kaldırmış, Bakanlık sayısını 14'e indirmiş, Devlet Bakanı sayısını da 7 olarak kabul etmiştir. 174 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve ekleri 27.9.1984/3046 tarih sayılı yasa olarak kabul edilmiştir. Bu yasa, her bakanlığın uyacağı ortak çerçeve kurallarını belirlemekten başka (madde 3-11), her bakanlıkta bulunması gereken ortak birim kümelerini de belirlemiştir {madde 12-14). Yasa ayrıca "hiyerarşik kademeler ve birim unvanları" konusunda da ayrı bir sıralama yapmıştır (madde 15). Yasaya göre, bir bakanlıkta birden fazla müsteşar bulunamaz (madde 16/d). Genel müdürlük, bağımsız daire başkanlığı, danışma, denetim ve yardımcı birimlerin kurulması, kaldırılması, görev, yetki ve sorumlulukları kanunla düzenlenir (madde 16/a). Öteki daire başkanlıkları, Bakanlar Kurulu kararı ile düzenlenir (madde 16/b). Şeflik ve memurluklar Bakan onayı ile düzenlenir (madde 16/c)⁶¹

3046 sayılı bu kanun, Millî Savunma Bakanlığı hariç diğer bakanlıkların merkez, taşra ve yurtdışı teşkilâtları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarını kapsar (madde 2), kuralını getirdiği ve "hiyerarşi ve unvanları" standartlaştırdığı halde (madde 15), Geçici 5. maddesi ile bir gedik açılmış ve 31.12.1984 tarihine kadar, Başbakanlık ve bakanlıklarla bağlı kuruluşlarında, mevcut kadrolarda artış yapılmamak kaydıyla, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname esaslarına göre sınıf, unvan ve derece değişikliği yapılabilir, denilmiştir.

13 Aralık 1983 günü çıkarılan 179 sayılı ve daha sonra onu değiştiren 8.6.1984/208 tarih sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile

⁶¹Resmi Gazete, 09.10.1984/18540

Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı kurulmuştur.⁶² Merkez ve taşra örgütü bu yasaya uygun olarak yasal temellere oturtulmuştur. Bu Kanun Hükmünde Kararname, henüz "yasa" olarak kabul edilmemiştir. Söz konusu 179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eski "Millî Eğitim" ve "Gençlik ve Spor" bakanlıkları kaldırılarak, işlevleri yeni kurulan Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına devredilmiştir. 179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, 1926/789 tarih sayılı "Maarif Teşkilâtına Dair Kanun" ile 1933/2287 tarih sayılı "Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanun" ve "ek" ve "tadilleri" yürürlükten kaldırılmıştır.

179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve eki, Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez örgütünde 1 müsteşarlık, 5 müsteşar yardımcılığı, 8 Genel müdürlük, 13 bağımsız daire başkanlığı, 4 sürekli kurul, 3 tür Müşavirlik (bakanlık, hukuk, basın ve halkla ilişkiler), Özel Kalem Müdürlüğü, Savunma Sekreterliği, 2 bağlı kuruluş (Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü ile Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü) taşra örgütü ve yurtdışı örgütü ile, şûra ve öteki danışma kurullarını korumuştur. Ayrıca, Bakanlığın üstünde "Eğitim ve Öğretim Yüksek Kurulu" kurulmuştur. Bakanlıkla çok sınırlı ilişkileri olan "Yüksek Öğretim Kurulu" bulunmaktadır.

Kanun Hükmünde Kararname, 3046 sayılı yasaya paralel olarak (madde 6) hizmet birimlerini;⁶³

- Ana hizmet birimleri,
- Denetim ve Danışma birimleri,
- Yardımcı hizmet birimleri, olarak belirlemiştir.

Yine 3046 sayılı yasada bulunmayan bazı organ ve birimler de bulunuyor. Eğitim-Öğretim Yüksek Kurulu (madde 41), Talim ve Terbiye Kurulu (madde 21), Bakanlık Müşavirliği (madde 25) gibi. Bunlar 3046 sayılı

⁶² Resmi Gazete, 14.12.1983/18251

⁶³ Resmi Gazete, 18.06.1984/18435

yasanın Geçici 5. maddesi dikkate alınarak kurulmuştur.

3 Kasım 1989'da 385 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bakanlık tekrar örgütsel değişikliğe uğramış ve Gençlik Spor hizmetleri, Millî Eğitim Bakanlığı görev alanı içinden ikinci kez çıkarılarak bağımsız bir bakanlık olarak örgütlenmiştir.⁶⁴

Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütü bugünkü halini 1992 yılında çıkarılan 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunla almıştır.

Bu dönemde, Bakanlığın bürokratik merkez örgütünün küçültülmesi, birimlerin birbirleriyle işlevsel ilişkilerinin tanımlanması ve bu yolla koordinasyonun geliştirilmesi, Bakanlık dışı koordinasyonun eksikliğini gidermek amacıyla Bakanlıklar arası bir Eğitim-Öğretim Yüksek Kurulu ile geniş eğitim işlevine yardımcı olunması, sistemin bilgi girişinin düzenli ve etkin hale getirilmesi ihtiyacına cevap olarak Talim ve Terbiye Kurulunun sistemle bütünleşmesi ve danışmanlık hizmetinin etkin ve açık duruma getirilmesi çabaları görülmüştür. Ancak, sonuçta Talim ve Terbiye Kurulunun Bakan'a bağlanması, iç koordinasyonu zayıflatıcı ve bozucu bir etki doğurmuştur.⁶⁵

Cumhuriyetin ilk yıllarında üst kademelerde olabildiğince yeterli ve yetkili kişilerin görevlendirilmelerine karşılık politik baskı eğitim sistemini giderek bu uygulamalardan uzaklaştırmaktadır.

Meslekte, teknik yeterlik ve "uzmanlık" esas ölçüt olmasına karşın, yönetim kademelerinde, lisansüstü eğitim personeli de varken, dışarıdan bir kişi, hiç alanı da olmadığı, eğitimi de yetersiz olduğu halde, uzman eğitiminin amiri olarak atanabilmektedir. Buna karşılık, emeklilik, stajyerlik, kademe ve derece yükselmeleri gibi bazı işlemlerin taşraya devri başlatılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün yapılandırılması yönündeki bu gelişmeler, söz konusu tarihsel dönemde egemen olan, kamu yönetimi

⁶⁴ Resmi Gazete, 1989 / 20331

⁶⁵ Ziya BURSALIOĞLU: Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Değişim (Ankara, 1982), 67 .

anlayışının bir yansımasıdır. Bu dönemde yetkilerin merkezde toplanması ve buyurgan bir yapı hakimdir. Yeniden düzenleme çalışmalarında merkezin buyurgan olma pozisyonu hep korunmuştur. Başlangıçta daha çok batı dünyasındaki gelişmelerden etkilenilerek oluşturulan Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütü, ağırlıklı olarak yönetsel kaygılarla yeniden düzenlenmiş, zaman içinde büyüyen örgüt yapısı, görevsel (fonksiyonel) bir yapılanma yerine, geleneksel örgüt geliştirme anlayışının doğal sonucu olarak, biçimsel bir evrime uğratılmıştır.⁶⁶

2- POLİTİKA BELGELERİNDE MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MERKEZ ÖRGÜTÜNE İLİŞKİN HEDEFLER

Örgütlenme konusu zaman zaman, Hükümet Programlarında, Şûra Kararları'nda ve Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda dile getirilmeye devam edilmiştir.

Hükümet Programları ve Kalkınma Planlarının Millî Eğitimle ilgili bölümleri ile Millî Eğitim Şûra kararları incelenmiş merkez örgütünün yeniden yapılandırılması, geliştirilmesi ve daha fonksiyonel hale getirilmesi vb ile ilgili hedef ve ilkeler aşağıda verilmiştir.

2.1. Hükümet Programları

Cumhuriyetin başlangıcından bu yana kurulan tüm hükümetler eğitime gereken önemi vermiş ve eğitim sorunlarının çözümü için büyük çaba harcamışlardır. Eğitim, hükümet programlarında da daima önemli ve öncelikli konu olarak yerini almıştır. Ancak, Eğitim sisteminin üst yapısını oluşturan Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütüne çok az yer verildiği görülmektedir. Merkez örgütünün yeniden yapılandırılması, birimlerin daha fonksiyonel hale getirilmesi vb konularında hedef koyan hükümetler aşağıda verilmektedir.

Türkiye Cumhuriyetinin Yirmi Dördüncü Hükümeti (30.5.1950-5.1.1961) Programında, "Eğitim teşkilât ve programlarımızı, bugünkü

⁶⁶ Ayhan AYDIN : a.g.e, 23.

istikrarsız halinden kurtarmak, en acele işlerimiz arasındadır. Maarifimizin muhtaç olduğu nizam içinde ve belli metotlarla çalışan medeni ve millî bir müessese haline getirmeye matuf olmak üzere, gerekli inceleme ve araştırmalara başlamış, gelecek iktidarlara bu istikamette hazırlıklar bırakmak, başlıca arzularımızdandır", denilmektedir.

Türkiye Cumhuriyetinin Otuz İkinci Hükümeti (6.3.1970-12.3.1971) Programında, "Millî Eğitim Bakanlığının geniş sorumluluk sahası içinde yer alan kültür işleri için, ayrı bir Bakanlık kurulması" öngörülmektedir.

Türkiye Cumhuriyetinin Otuz Üçüncü Hükümeti {26.3.1971-11.11.1971) Programında, "Kültürel kalkınmanın daha etkin bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için eğitim ve kültür işlerinin birbirinden ayrılarak Kültür Bakanlığının kurulması konusu önemle ele alınacaktır" denilmektedir.

Türkiye Cumhuriyetinin Kırk Dokuzuncu Hükümeti 5.10.1991-30.6.1993) Programında, "Millî Eğitim Bakanlığının ve eğitimle ilgili diğer bütün birimlerin, çağdaş eğitim gereklerine göre yeniden yapılanması sağlanacak ve böylece çocuklarımızın ve gençlerimizin, geleceğe en iyi şekilde hazırlanması için gereken ortam oluşturulacaktır" denilmiştir.

Hükümet programlarında merkez örgütüne ilişkin çeşitli kararlar alınmasına rağmen bunlardan beklenen sonucun elde edilemediği merkez örgütünün bugünkü yapısından anlaşılmaktadır

2.2. Millî Eğitim Şûraları

Millî Eğitim Bakanlığının düzenlenmesiyle ilgili hizmetleri yürütmekle 22.06.1933 tarihinde yürürlüğe giren 2287 Sayılı Kanunla Talim ve Terbiye Kurulu ve Millî Eğitim Şûrası görevlendirilmiştir.

Millî Eğitim Şûraları Türk Millî Eğitim sistemini geliştirmek ve niteliğini yükseltmek amacıyla öğretmenlerin, eğitimcilerin, bilim adamlarının, alan uzmanlarının, Bakanlık mensupları; kamu ve özel kurum, kuruluş, sendika, dernek, vakıf ve diğer Bakanlık temsilcilerinin katılımıyla düzenlenmektedir.

Birinci Millî Eğitim Şûra'sı 1939 yılında toplanmış, o tarihten günümüze kadar ise, toplam On altı Millî Eğitim Şûrası gerçekleşmiştir. Her ne kadar Millî Eğitim Şûraları, ilgili yönetmeliklerde öngörüldüğü şekilde periyodik olarak toplanamamış olmakla birlikte bugüne kadar birçok eğitim sorununun incelendiği, eğitim politikalarının saptandığı On altı eğitim şûrasının gerçekleştirilmesi, Cumhuriyet hükümetlerinin, eğitime verdikleri önemin belirtisi olarak değerlendirilebilir.

Başlangıçtan bu güne kadar gerçekleşen şûralarda eğitim sorunlarına ilişkin çok önemli kararlar alınmıştır. Bunlardan bir kısmı zaman içerisinde uygulamaya konmuş, bir kısmı ise finans ve yasal düzenlemeler gerektirdiğinden daha sonraki yıllara sarmak zorunda kalmıştır.

Merkez örgütünün yeniden düzenlenmesi ile ilgili karar alınan şûralar ve kararlar aşağıda verilmiştir.

Sekizinci Millî Eğitim Şûrası (28 Eylül-3 Ekim 1970)'nda, "Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtının Sekizinci Millî Eğitim Şûrasında kabul edilen sistemin bütünlüğüne cevap verecek şekilde, yeniden düzenlenmesi ve bir teşkilât kanunu tasarısının hazırlanması için bir ihtisas komisyonu kurulacaktır" şeklinde bir karar alınmıştır.

Dokuzuncu Millî Eğitim Şûrası (24 Haziran-4 Temmuz 1974)'nda "Bakanlık Merkez ve taşra örgütü yeniden düzenlenecektir" şeklinde bir karar alınmıştır.

Hiçbir eğitim reformu, paralel bir idari reform yapılmadan başarılamaz. Bakanlık merkez ve taşra örgütü ortaöğretim sistemimizdeki dikey kuruluşlara paralel olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Yeni sistem dikey kuruluşlar yerine, yatay kuruluşları getirdiğine göre sistem uygulamasına başlanabilmesi için Bakanlık merkez ve taşra örgütünün de yeni sistem bütünlüğüne cevap verecek şekilde, yeniden düzenlenmesi gerekir.⁶⁷

⁶⁷ Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Şûraları 1939-1993, (Ankara, 1995), 117.

Onuncu Millî Eğitim Şûrası (23-26 Haziran 1981)'nda Merkez örgütü ile ilgili olarak,

- Türk eğitim örgütünün, kendi alt sistemleri ve ilişkili olduğu çevre sistemleri ile bütünlük oluşturacak biçimde ele alınması,
- Eğitim hizmetinin ülke düzeyinde dengeli ve etkili olarak yayılmasını sağlayacak bir örgütlenmeye gidilmesi,
- Yetki ve sorumluluğun, merkez ve taşra yönetimi arasında dengeli olarak dağıtılması,
- Örgütlenmenin, işlevsel yaklaşımla ele alınması,
- İlçe eğitim yönetiminin üstünde il eğitim yönetimi ve Millî Eğitim Bakanlığı yönetim düzeylerinin yer alması, gibi kararlar alınmıştır.

On ikinci Millî Eğitim Şûrası (18-22 Haziran 1988)'nda yapısal bir değişim olarak görülecek bir düzenleme niteliğinde merkez örgütünde "Öğretmen Eğitimi Genel Müdürlüğü"nün kurulması kararı alınmıştır.

On dördüncü Millî Eğitim Şûrası (27-29 Eylül 1993)'nda "Millî Eğitim Bakanlığının merkez, taşra ve yurtdışı teşkilâtları yeniden gözden geçirilerek, fonksiyonel bir yapıya kavuşturulacak; bu teşkilâtlarda çalışacak yönetici ve uzmanların nitelikleri, unvanları, atanmaları ve yer değiştirmeleri ile ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır" kararı alınmıştır.

15. Milli Eğitim Şûrası (13-17 Mayıs 1996)'nda ise,

- Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütü, eğitim sistemindeki düşünülen yeniden yapılanma hayata geçirildikten ve sonuçları alındıktan sonra bütün birimleriyle yeniden yapılandırılmalıdır.
- Meslekî-teknik öğretimde genel eğilim, bütünleşmiş bir yapı yönündedir. Ancak, sosyal ve kültürel yapının gereği olarak, mevcut birimlerin yapıların bir süre daha korumaları gerekmektedir. Bununla birlikte, yapılanma bir süreç içinde

gerçekleştirilmeli, alt yapı hazırlıkları tamamlanmalı, bu doğrultuda kamuoyu aydınlatılmalı; okulların kapasiteleri çok çeşitli eğitim tür ve programlarına imkân verecek bir şekilde kullanılmalı; bu aşamaya yumuşak bir geçişle ulaşılmalıdır.

- Kısa ve uzun vadede gerçekleştirilecek çalışmalar bir plân dahilinde sürdürülmeli; Bakanlık, ana hizmet ve destek birimlerinin görev ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir.
- Ortaöğretimde istenilen yapısal değişim öncelikle tabandan başlatılmalı; merkez örgütündeki yapılanmanın tabandaki değişime bağlı olarak bir süreç içinde planlanması düşünülmelidir.
- Merkezî yönetimin kapsam ve büyüklüğünün azaltılması yerel yönetimlerin katılım ve katkılarının sağlanması için yasal düzenlemeler yapılması kararları alınmıştır.

Millî Eğitim Şûralarında alınan kararlar ve bunların uygulamaları, bir bakıma, Türk Millî eğitiminin son elli yılda aldığı mesafenin de göstergeleri olmuş, öğretim programlarına, eğitimle ilgili yasal düzenlemelere ruh ve şekil veren Şûra Kararları elde edilmiştir. Şûra genel kurullarında ve komisyonlarında konuşulup tartışılan bütün konular tavsiye mahiyetinde "Şûra kararları" olarak yayınlandığından gerek bu belgeler, gerekse yine 1939'dan beri düzenli olarak çıkan Tebliğler Dergisi, Türkiye'deki eğitim çalışmalarının genel seyrini ve geçirdiği süreçleri belgeleyen önemli birer kaynak oluşturmaktadır.

Çeşitli Şûra kararlarının arasında tutarlılık ve uygulamada gecikmeler olmuş. Şûralar ile Kalkınma Plânları bağlantısının kurulmasında kopukluklar görülmüştür. Çıkarılan kanunların bazen Kalkınma Plânlarını, bazen Şûra kararlarını dikkate aldığı, ama çoğu değişikliğin 1960 sonrası, 1971 sonrası, 1980 sonrası gibi ara dönemlere rastladığı izlenmiştir. Bu nedenle, şûralar örgüt yapısında etkili olamamıştır.

2.3. Kalkınma Planları

Eğitim, bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de kalkınmada rol oynayan en önemli faktör olarak görülmüş ve bu sektörün geliştirilmesi için

Kalkınma Planlarında hedefler belirlenmiştir.Kalkınma planlarında eğitime ilişkin hedefler yanında merkez örgütüne ait hükümler de yer almaktadır.

I. Beş Yıllık Kalkınma Plan'nda, Bakanlıklarda devletin eğitimle ilgili sosyal ve politik tercihlerii ışığında, amaç ve ilkeleri tespit edecek ve bunların uygulanmasında kurumlar arası işbirliğini sağlayacak örgüt kurulması istenmiştir.⁶⁸

Yeni okul tipi ve okulların "standardizasyonu" ile ilgili konularda araştırma yapıp, karar verebilecek yetkili bir organın kurulmasını ön görmektedir.

II . Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, Halk Eğitim Genel Müdürlüğü'nün Millî Eğitim Bakanlığına bağlanması öngörülmektedir.⁶⁹

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere bütün eğitim örgütlerinin yeniden düzenlenmesi; gereğinden çok büyüyen ve fonksiyonel olmayan Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün yönetim ilkelerine göre fonksiyonel birimler halinde yeniden düzenlenmesi; yeniden düzenlemelerin, araştırma geliştirme, yenilikleri sürekli izleme, memleket şartlarına uyanları seçip uygulamaya geçirme çabası olarak ele alınması; Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde, ihtiyaç duyulan programları geliştirecek, program ve proje önerileri hazırlayacak bir birim kurulması istenmektedir.⁷⁰

IV.Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise, Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere, eğitimle ilgili bütün birimlerin eğitimde öngörülen gelişmeleri etkili olarak uygulayacak ve yurt düzeyinde yayacak biçimde düzenlenmesi istenmektedir.Ayrıca temel eğitimde ele alınacak uygulamalı derslerin okul ölçeğinde düzenlenmesinde, Millî Eğitim Bakanlığının mahallî teşkilâtlarının etkin bir şekilde katılmalarının sağlanması için, merkezî ve mahalli teşkilâtlara gerekli yetki devrinin sağlanması, bunun kısa sürede

⁶⁸ I.Beş Yıllık Kalkınma Planı (Ankara,1963), 457.

⁶⁹ II.Beş Yıllık Kalkınma Planı (Ankara, 1968), 159.

⁷⁰ III.Beş Yıllık Kalkınma Planı (Ankara, 1973), 718 .

gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.⁷¹

Eğitim örgütünde yapılacak yeniden düzenlemelerin araştırma, geliştirme temeline dayanan, devamlı olarak yenilikleri izleme ve ülke koşullarına uyanları seçip uygulamaya geçirme çabaları olarak ele alınacağı da bu plan'ın hedefleri arasındadır.⁷² V.ve VI. Beş yıllık Kalkınma Planlarında merkez örgütünde yeniden yapılanmayla ilgili herhangi bir hedef belirtilmemiştir.

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planında da,

"Millî eğitimde hizmet esasına göre bir yapılanmayı gerçekleştirmek; merkez örgütünü makro düzeyde stratejik planlama, müfredat programı, araştırma-geliştirme, denetleme yapan ve koordinasyon işleriyle uğraşacak üst düzey karar organı haline dönüştürmek; bürokrasiyi azaltmak; gerek bakanlık taşra birimlerine, gerekse yerel yönetimlere yetki ve sorumluluk devrini gerçekleştirmek; bakanlık taşra örgütleri ile yerel yönetimler ve ailelerin eğitimde hizmet verme sürecine aktif katılımını sağlamak için 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilât Kanunu'nda düzenlemeler yapılması" öngörülmüştür.⁷³

Bu Kalkınma Planlarında:

- Türk Eğitim örgütüne kendi alt sistemleri ve ilgili çevre sistemleriyle bütünlük kazandırılması,
- Eğitim hizmetinin dengeli ve etkili olarak yayılmasını sağlayacak örgütlenmeye gidilmesi,
- Millî Eğitim örgütünde, merkez ve taşra örgütü arasında yetki ve sorumlulukların dengeli olarak dağıtılması ,
- Merkez Örgütünün makro düzeyde stratejik planlama, müfredat programı, araştırma-geliştirme, denetleme yapan ve koordinasyon işleriyle uğraşacak üst düzey karar organı haline dönüştürülmesi

⁷¹ IV.BeYıllık Kalkınma Planı , (Ankara, 1979), 456.

⁷² IV. BeYıllık Kalkınma Planı (Ankara, 1979), 718.

⁷³ VII.BeYıllık Kalkınma Planı (Ankara, 1995), 33 .

öngörülmektedir.

3- YENİLEŞTİRME GİRİŞİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yenileştirme girişimlerine yapı ve mevzuat açısından yaklaşma yaygın bir uygulama olmuştur.

Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün, 1920-1933 arasında kuruluş aşaması geçirdiği, 1933-1946 arasında geliştirme ve genişletme çabalarının sürdüğü, 1946-1950 arasında bazı eklemelerden sonra bir iktidar değişikliği olmasına karşın örgütsel çalışmaların âdeta on yıl durakladığı görülür. Uzak Doğu ülkelerine kadar varan bir inceleme gezisinden sonra, Ford Vakfının da desteği ile 1959 yılında hazırlanan ve "Eğitim Millî Komisyonu Raporu" adını taşıyan bir uzmanlar kurulu raporu, örgütsel yapıdaki tıkanmaları da dile getirmiştir. Rapor, 27 Mayıs 1960 Askerî Yönetimi zamanında yayımlanmış olmasına karşın, 1959 yılı sonu ile 1960 yılı başında yapılan bazı düzenlemelerde etkili olmuştur. Bu raporda, özlük işlerinin genel müdürlük olarak örgütlenip atama işlerinin buraya devredilmesi ve asıl hizmet birimlerinin (eğitim dairelerinin) kendi işleriyle uğraşması, Tâlim ve Terbiye Kurulunun geliştirilip, kendi işlerini daha iyi yapacak duruma getirilmesi önerilmiştir. Yine bu raporda, 1959 yılı tüzüğü ile gündeme getirilip, zamanla geliştirilen Meclis-i Kebir-i Maarifi andıran bir "sürekli yüksek kurul" önerilmektedir. Bu kurul, şûra gibi görevini yapıp, dağılan bir topluluk olmayıp, sürekliliği olacaktır. Ayrıca, yapı, donatım, dış ilişkiler, halk eğitimi, öğretmen okulları, sağlık işleri, istatistik, araştırma işleriyle ilgili, çoğu genel müdürlük olmak üzere yeni birimler kurulması öneriliyordu. İki müsteşarlığın doğurduğu kopukluk ve bölünme gözden kaçmamıştır. İki müsteşarlık üzerinde, eşgüdümü sağlayacak bir de "idarî müsteşarlık" kurulması da öneriler arasında idi.⁷⁴

27 Mayıs 1960 askerî harekâtından sonra kurulan "Millî Eğitim Planının Hazırlığı ile Görevli Komisyon Raporu" da aşağı yukarı aynı önerileri getirmiştir. Şûra, Tâlim ve Terbiye Kurulu, Teftiş Kurulu gibi danışma ve denetim işlevlerinin yeniden ve yetkin insan gücü ile yeniden düzenlenmesi

⁷⁴ Milli Eğitim Komisyonu Raporu, (Ankara, 1961), 119.

önerilmiştir. Tâlim ve Terbiye Kurulu üye sayısının 20'ye çıkarılması, yarı özerk olması gibi öneriler yanında, Milli Eğitim Şurasının demokratik ve özerk olarak işlemesi istenmiştir.⁷⁵

Yedinci Milli Eğitim Şurası (1962)'na hazırlık olmak üzere hazırlanan “Yönetim Örgütü Komitesi Raporu” önce sözü edilen belgelerden geniş ölçüde yararlanmıştı. Komisyon, bir de “Merkez Örgütü Yasa Tasarısı” hazırlamıştır. Tasarı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde kırk dört tane organ ve birim önermiştir. Birimlerden çoğu genel müdürlük düzeyindedir. Tasarı, danışma birimlerine ve yüksek kurullara büyük ağırlık vermiştir. Milli Eğitim Kurultayı, Bakanlık Meclisi, Müsteşarlık Konseyi, Milli Eğitim Yüksek Kurulu, Teftiş Kurulu, Disiplin Kurulu, ayrıca baş müsteşarlığa bağlı üç ayrı müsteşarlık öneriliyordu. Genel Eğitim Müsteşarlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Müsteşarlığı, Kültür İşleri Müsteşarlığı. Bunlar dışında da pek çok danışma ve karar organı öneriler arasında yer almıştır. Danışma yürütmeyi engelleyecek boyutlara ulaşmıştı.⁷⁶

1962 yılında toplanan Yedinci Milli Eğitim Şurası, bu konuda görüş birliğine varamamıştır. Özellikle, mesleki ve teknik eğitim kesimi, bir alt müsteşarlıkla temsil edilmeyi doğru bulmamış ve bu kesimden gelen direnmeler, ne yasal düzenlemeye ne de yeniden örgütlenmeye olanak vermemiştir.⁷⁷

Şurayı izleyen aylarda çalışmalarına başlayan ve planlı döneme geçişi hazırlamayı amaçlayan “Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu” (MEHTAP), Milli Eğitim Bakanlığında tek müsteşar oluşturulmasını, Talim ve Terbiye Dairesinin Planlama Dairesi ile birleştirilmesini, Kültür Bakanlığı kurularak, kültür ve vakıf işlerinin

⁷⁵ Milli Eğitim Komisyonu Raporu, (Ankara, 1960), 55.

⁷⁶ Mehmet ÖZGÜNE, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatına Bir İnceleme, (Ankara, 1962), 57.

⁷⁷ VII. Milli Eğitim Şurası, 309.

buna devredilmesini, yönetici yetiştirilmesini önermiştir. Rapor uzun zaman dikkate alınmamış ve etkili olmamıştır.⁷⁸

12 Mart 1971 Müdahalesi döneminde, devlet örgütü yeniden düzenlenmeye çalışılmış, bu arada 'Milli Eğitim Reformu' tasarısı da hazırlanmıştır. Bir OECD uzmanının da katıldığı çalışmalarda birimler arasındaki işlev karışıklıkları, görevlerdeki tanım yetersizlikleri ortaya konulmuştur. Örneğin; 34 merkez birimden 34'ünde bütçe işi yaptığı, 21'nin personel işi yaptığı, 10 tanesinin araştırma işi ile ilgilendiği, 10 tanesinin program geliştirme işi yaptığı ortaya konulmuştur.⁷⁹

Hükümet adına genel bir rapor hazırlayan "İdari Reform Danışma Kurulu" ise, sadece Talim ve Terbiye Kurulunun kaldırılarak, işlevinin Planlama Araştırma ve Koordinasyon Dairesine devredilmesi gibi öneride bulunmuştur.⁸⁰

Bundan sonraki çalışmalar, Bakanlığa yeni birimler eklenmesi ve bazı birimlerin kaldırılması biçiminde sürüp gitmiştir. Bazen iktidar değişikliği ile kurulup, kaldırılan birimler de görülmüştür.

Görüldüğü gibi, başlangıçtan bugüne kadar merkez örgütünde genişleme ve iç bölümlere ayrılma eğilimi kuvvetli olmuştur. 1980'den sonra yapıya yönelik olarak küçültme girişimleri olmuştur. Ancak, kırtasiyeciliğin ve bürokrasinin azaltılmasında fazla başarılı olunmamıştır. Milli Eğitim Bakanlığından fiilen ayrılan işlevler (yüksek öğretim, kültür, spor) hariç, işlevlerden bazılarının adları genel müdürlükten aşağıya çekilmiş de olsa, yani daire başkanlığı düzeyine indirilse de, aynı yapı genişleme talepleriyle birlikte var olmaya devam etmektedir.

Merkezdeki personel sayısında da bir azalma görülmemektedir. Öte yandan Milli Eğitim Bakanlığı örgütsel yapısı 14 Aralık 1983 tarihinde yayınlanan 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden

⁷⁸ Merkez Hükümet Teskilatı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu, (Ankara, 1963), 381.
⁷⁹ VII. Milli Eğitim Şurası, 330.

⁸⁰ İdarenin Yeniden Düzenlenmesi, İlkeler ve Öneriler, (Ankara, 1972), 121.

değiştirilmiştir. Adı geçen kararname ile Bakanlığın kuruluş, yapı ve görevleri yeniden belirlenmiş ve Gençlik ve Spor Bakanlığı hizmetleri yeniden Milli Eğitim Bakanlığı kapsamına alınmıştır. Ancak 18 Aralık 1984'te 208 sayılı ve 3 Kasım 1989'da 385 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile bakanlık tekrar örgütsel değişikliklere uğramış ve Gençlik ve Spor Hizmetleri, Milli Eğitim Bakanlığı görev alanında ikinci kez çıkarılarak bağımsız bir bakanlık olarak örgütlenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez örgütü 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla 1992 yılında yeniden düzenlenmiş ve bugünkü halini almıştır. Ancak, 1998 yılında çıkarılan 4359 sayılı kanunla, Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü olarak yeniden örgütlendirilmiş ve bir takım değişiklikler yapılmıştır.⁸¹

Söz konusu kanun, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkındaki Çerçeve kanun Hükümlerine bağlı kalınarak oluşturulmuştur.

⁸¹ Resmi Gazete, 04.04.1998/23307

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞININ MEVCUT ÖRGÜTSEL YAPISI

Milli Eğitim Bakanlığı yasalarla kendine verilmiş eğitime dair işleri yürütmekle görevli bir hizmet bakanlığıdır.Eğitim sistemimize bakıldığında eğitimin, örgün ve yaygın eğitim şeklinde iki ana kola ayrıldığını görmekteyiz.Örgün eğitim, okullarda belirli bir program doğrultusunda yönetici ve öğretmenlerin gözetiminde belli yaş gruplarındaki öğrencilere yönelik olarak yapılmaktadır.Kendi içinde okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim şeklinde basamaklandırılmış olup, her kademenin, her basamağın amaçları, ilkeleri yasal düzenlemelerle belirlenmiştir.Tüm eğitim basamakları ile ilgili düzenlemeleri yapmaya Milli Eğitim Bakanlığı yetkilidir.Yaygın eğitim ise daha çok örgün eğitimin yanında veya dışında genellikle yetişkinlere yönelik olarak yapılmaktadır.Yaygın eğitim faaliyetleri de belirlenmiş amaçlar ve ilkeler doğrultusunda yapılır.Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının tümü anayasada açıklanan ilkeler doğrultusunda kurulur ve işletilir.Tüm eğitim kurumlarının kuruluş ve işleyişine ilişkin düzenlemeleri Milli Eğitim Bakanlığı yapar. Eğitimin sunumuyla ilgili kuruluşların en üstünde Milli Eğitim Bakanlığı gelir.

Genel anlamda yönetim literatürüne bakıldığında bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulan örgütlerin tepeden tabana doğru bir piramit görünümünde yapılanmış olduğu görülür.Genel olarak tüm örgütler için var olan bu yapı, toplumsal bir hizmetin yürütülmesi için oluşturulan eğitim sistemi için de geçerlidir.Örgütlerin tepe noktalarında örgütlerin kuruluş amaçları doğrultusunda genel siyasalar, genel çerçevenin çizilmesi, denetim gibi makro düzeyde işler olması, tabana doğru inildikçe teknik işler, günlük rutin işler, ayrıntıya giren işler, bir başka deyişle mikro düzeyde işler olması gerekirken,eğitim örgütünde bunun tam tersi bir durum söz konusudur.

Eğitim sistemine bakıldığında, eğitim sistemi de örgütsel bir yapı oluşturmaktadır. Bu örgütsel yapının en üstünde Milli Eğitim Bakanlığı, onun altında bakanlık merkez teşkilatındaki birimler, onun altında taşra teşkilatı adı verilen il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri, onun altında her kademedeki okullar bulunmaktadır. Örgütsel açıdan bu şekilde bir görünüme sahip olan eğitim sistemimizin insan gücü açısından fotoğrafına bakınca da, en üstte merkez teşkilatındaki bakan, daha aşağıda müsteşar, genel müdürler, daire başkanları, şube müdürleri, şefler ve memur-hizmetliler yer alırken, taşra teşkilatında il valileri, il/ ilçe milli eğitim müdürlükleri, müdür yardımcıları, şube müdürleri, şef, memur ve hizmetliler, her kademedeki okulların müdür ve müdür yardımcıları, öğretmenleri, memur ve hizmetlileri görebiliriz. Eğitim sisteminin tümüne bakıldığında ise bir tarafta, örgütsel yapı, diğer tarafta ise bu örgütsel yapıyı işleten insan gücü unsuru görülür.

Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 3797 Sayılı Yasaya göre Milli Eğitim bakanlığı bugün; merkez örgütü, Taşra Örgütü, Yurtdışı Örgütü, Bağlı kuruluşlar olmak üzere dört bölümden oluşmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı bugün 81 il ve 924 ilçede örgütlenmiştir.

1-MERKEZ ÖRGÜTÜ

Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü, Bakanlık Makamı, Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ana Hizmet birimleri, Danışma ve Denetim birimleri ile Yardımcı birimlerden oluşur.⁸² Ayrıca Makam Onayı ile kurulan Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı ile Projeler Koordinasyon Kurulu Merkezi Başkanlığından oluşmaktadır.

3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun'a göre, Bakanlık merkez örgütünün alt sistemleri Bakanlık Makamı, Tâlim ve Terbiye Kurulu, sürekli kurullar, ana hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri yardımcı birimleridir. Toplumsal açık sistem kuramına göre; bunlardan Bakanlık makamı, yönetim alt

⁸² Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, (Ankara, 1995.), 3 .

sistemlerini, Tâlim ve Terbiye Kurulu ile sürekli kurullar uyarlama alt sistemlerini, ana hizmet birimleri üretim alt sistemlerini, danışma ve denetleme birimleri yaşatma alt sistemlerini ve yardımcı birimlerde de alış veriş alt sistemlerini oluşturuyor. Milli Eğitim Bakanlığının görevlerini yerine getirmekle, merkez örgütünü oluşturan birimler yetkilidir. Her birim, Bakanlığın amaçlarına yönelik olarak, yapması gereken görevlerinden dolayı bir üst makama karşı sorumludurlar.

1.1.Bakanlık Makamı

Bakanlık Makamı; Bakan, Müsteşar ve müsteşar yardımcılarında oluşmaktadır. Bakan, Bakanlık hizmetlerinin Anayasa ve yasalara, hükümetin genel siyasetiyle millî güvenlik siyasetine, kalkınma planlarına ve yıllık programlara uygun olarak yürütmekle ve bakanlığın faaliyet alanına giren konularda öteki bakanlıklarla ve kuruluşlarla işbirliği ve eşgüdümü sağlamakla görevlidir. Bakan, eğitim sisteminin en yüksek yönetmenidir.

Müsteşar, Bakan'ın yardımcısıdır. Müsteşar, bakanlık hizmetlerini, bakanlığın amaç ve politikalarına (siyasetine), kalkınma planlarına, yıllık programlara ve yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak Bakan adına düzenler ve yürütür.⁸³ Müsteşar, geleneklere göre, bakanlık merkez örgütünün en üst yönetmenidir. Müsteşar yardımcısı, hizmetlerin yürütülmesinde Müsteşara yardım etmekle görevlidirler. Hizmetlerin yürütülmesinde müsteşara yardımcı olmak üzere yedi müsteşar yardımcısı görevlendirilir.

Yasaya göre bakanlık makamının görevleri şunlardır⁸⁴

Bakanlık merkezi, taşra ve yurtdışı teşkilâtlarının her kademedeki yöneticileri, yapmakla yükümlü oldukları hizmet veya görevleri bakanlık emir ve direktifleri yönünde, mevzuata, plân ve

⁸³ İbrahim Ethem BAŞARAN: Türk Eğitim Sistemi, (Ankara,1993), 47.

⁸⁴ İbrahim Ethem BAŞARAN:a,g,e., 48.

programlara uygun olarak düzenlemek ve yürütmekten bir üst yönetici kademeye karşı sorumludur.

Bakanlık, ana hizmet ve görevleriyle ilgili konularda diğer, bakanlıkların ve kamu kuruluşlarının uyacakları esasları yürürlükteki mevzuata uygun olarak belirlemekle, kaynak israfını önleyecek ve koordinasyonu sağlayacak tedbirleri almakla görevli ve yetkilidir.

Bakanlık, diğer bakanlıkların hizmet alanına giren konulara ilişkin faaliyetlerinde, Başbakanlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde ilgili bakanlıklara danışmak ve gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktan sorumludur.

Bakanlık, her türdeki liselerinde eğitim ve öğretim faaliyetlerini, öğrenci velilerinin maddi katkılarını sağlayarak düzenleyebilir. Maddî katkının türü, miktarı, sağlanması, sarfı ve benzeri diğer hususlar yönetmelikle, ayrıca kanunla; yerine getirmekle yükümlü, diğer hizmetleri ise tüzük, yönetmelik, tebliğ, genelge ve diğer idari metinlerle düzenlemekle görevli ve yetkilidir.

Her derece ve türdeki okullar ile kurum öğretmenleri, görev yerleri il millî eğitim müdürünün inhası üzerine valiler tarafından belirlenmek üzere, valilik emrine bakanlıkça verilebilir.

Lise ve dengi okullar ile kurumlara müdür atamaları Bakanlık tarafından yapılır. Bunun dışında kalan okullara müdür atamaları ise, il millî eğitim müdürünün inhası üzerine valiler tarafından yapılır.

Bakan, gerekli gördüğü hallerde atama yetkisini alt kademelere devredebilir. Bakan, müsteşar ve her kademedeki Bakanlık ve kuruluş yöneticileri, sınırlarını yazılı olarak açıkça belirtmek şartıyla yetkilerinden bir kısmını astlarına devredebilir. Yetki devri, yetki devreden amirin sorumluluğunu kaldırmaz.

1.2. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı

Talim ve Terbiye Kurulunun, Türk Millî Eğitimini düzenleme hizmeti, 1923 yılında Milli Eğitim Bakanlığının kurulmasıyla başlamış ve bu görev 1926 yılına kadar önce "Program Heyetince" daha sonra "Telif ve Tercüme Heyeti"nce yürütülmüştür. 1923'te kurulan Program Heyeti, 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile bir Başkan ve sekiz üyeden meydana gelen "Telif ve Tercüme Dairesi" haline getirilmiştir.

22 Mart 1926 tarih ve 789 sayılı "Maarif Teşkilâtına Dair Kanun"la eğitim ve öğretim işlerine bakacak bir başkan ve on üyeden meydana gelen "Millî Talim ve Terbiye Heyeti" kurulması öngörülmüş ve Maarif Vekaletinde Talim ve Terbiye Dairesi kurulmuştur. Yasa gereğince Talim ve Terbiye Dairesinin görevlerini, teşkilât ve çalışma esaslarını tespit etmek üzere hazırlanan yönetmelik, Bakanlar Kurulunun 28.3.1926 tarih ve 3393 sayılı Kararı ile kabul edilerek uygulamaya konmuştur.

22 Haziran 1933 tarih ve 2287 sayılı Kanunda Bakanlığın ilmî danışma organı olarak "Talim ve Terbiye Heyeti" yer almıştır. Kanuna göre bir Başkan ve altı üyeden meydana gelmekte ve şube müdürlüklerine ayrılmaktadır.

1946 tarih ve 4926 sayılı Kanunla Talim ve Terbiye Kurulunun kadroları bir Başkan, altı üye, dört raportör, üç mütercim, bir muamelat müdürü ve yedi memur olarak yeniden tespit edilmiştir.

Talim ve Terbiye Kurulunu daha fonksiyonel hale getirmek üzere, 24 Haziran 1966 tarihinde 'Talim ve Terbiye Dairesine Atanacaklarda Aranacak Nitelikler ve Bunların Görevleri Hakkında Yönetmelik' hazırlanmış, 1970 yılında "Şûra Daimi Bürosu" eklenmiştir.

27.2.1982 tarih ve 8/4334 sayılı Kararname ile ve 13.12.1983 tarihli "Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında 179 ve 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamelerle Danışma ve Denetim Birimi olarak örgütte yer almıştır.

Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, doğrudan bakana bağlı bir karar organıdır. Eğitimle ilgili hemen her konuda, bakana yardımcı olmakta, görüş vermekte, eğitim sorunları ile ilgili araştırmalar yapmakta ve yaptırmaktadır. 3797 sayılı Kanunla Bakanlığın Sürekli Kurulları arasında yer almıştır. Görevleri ek-1' de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir.

1.3. Bakanlığın Ana Hizmet Birimleri

Ana hizmet birimleri Bakanlık Merkez Örgütü'nün eğitim için yönetsel kararlar üreten, üretim alt sistemleridir.⁸⁵

3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun'da on altı ana hizmet birimi sayılmıştır. Bu onaltı ana hizmet biriminin on beşi genel müdürlük, biri ise başkanlıktır. Bunların adları, ve tarihçeleri yasaya uygun olarak aşağıda sıralanmıştır.

1.3.1. Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü

Ülkemizde okulöncesi eğitimin ele alınması 1913 yılında çıkarılan "Tedrisat-ı İptidaiye Kanunu Muvakkat'inin 3., 4., 5. maddeleri ile hükme bağlanmıştır. Bu kanunun çıkışından iki yıl sonra 1915'te "Ana Mektepleri Nizamnamesi" yayımlanmış ve anaokullarıyla anasınıfları açılmaya başlanılmıştır.

Cumhuriyetin ilanında 38 ilde 80 anaokulu olup, 5880 öğrenci eğitilmekteydi. Harf inkılâbından sonra ilköğretime önem vermek amacıyla anaokulu ve anasınıflarına ayrılan ödenekler ilköğretim hizmetine aktarıldığından anaokulları 1937-1938 öğretim yılında tamamen kapanmıştır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra 16 Haziran 1962 tarihinde "Anaokulları ve Sınıfları Yönetmeliği" yayımlanmıştır. Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da görevleri sayılmıştır.

⁸⁵ İbrahim Ethem BAŞARAN: a.g.e., 52.

1.3.2. İlköğretim Genel Müdürlüğü

İlköğretim Genel Müdürlüğü, 1923 yılında kurulan Maarif Vekaleti Teşkilatında yer alan Genel Müdürlüklerden biridir.

İlköğretim Genel Müdürlüğünün özel eğitimle ilgili görev ve işlemleri 1981 yılında kurulan Özel Eğitim Genel Müdürlüğüne, tayin ve nakil işlemleri de 1981 yılında kurulan Personel ve Atama Genel Müdürlüğüne devredilmiştir.

Cumhuriyetin kurulduğundan bu yana İlköğretim Genel Müdürlüğü Bakanlık Merkez Örgütünde yer almıştır. Görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasada belirtilmiştir.

1.3.3. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü

Ortaöğretim Genel Müdürlüğü 1923 yılında kurulmuştur. 1924 yılında yürürlüğe giren "Tevhid-i Tedrisat Kanunu" ile bütün öğretim kurumları Maarif Vekaletine bağlanmış, İdadî ve Sultani adı altında eğitim yapan bu kurumlar üç yıllık ortaokul ve üç yıllık lise haline dönüştürülmüştür.

Ortaöğretim Genel Müdürlüğü de başından beri Bakanlık Merkez Örgütü'nde bulunan birimlerden biridir. Daha önce ortaokulların yönetimini de yapmaktaydı. Şimdi yalnız genel liseleri yönetmektedir. Görevleri Ek-1' de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtildiği gibidir..

1.3.4. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü 1923'ten 1933'e kadar Orta Tedrisat içinde 'Teknik Öğretim Müdürlüğü', 22.9.1941 gün ve 4113 sayılı kanunla değişik 2287 sayılı Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla "Erkek Teknik Öğretim Müdürlüğü", 1960 yılında Bakanlık Onayı ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 27.2.1982 gün ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılan düzenlemede " Erkek Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü" adını almıştır.

Ortaöğretim sisteminin erkek teknik öğretim parçasını yönetmekle görevli Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün görevleri, Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir.

1.3.5. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

Kız Teknik Öğretim, 10 Haziran 1933 tarih ve 2287 sayılı "Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanun"la kurulan Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı bir şube olarak faaliyetlerini sürdürmüştü; daha sonra 2287 sayılı Kanunu değiştiren 4113 sayılı Kanunla "Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü" olarak teşkilatlandırılmıştır.

Daha sonra ihtiyaç üzerine Bakanlık Makamı'nın 1 Mart 1960 tarih ve 2180 sayılı onayı ile "Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü" adıyla yeniden teşkilâtlanmıştır.

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Yasa'a belirtilmiştir..

1.3.6. Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü

Ticaret öğretim hizmetleri, 2287 sayılı "Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanunu"nun 1. maddesi ile Meslekî ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğüne verilmiştir. Bu kanunun 1. maddesini değiştiren 22.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Kanunla kurulan Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı bünyesinde "Ticaret Öğretim Müdürlüğü" olarak teşkilatlandırılmıştır.

Ticaret Öğretim Müdürlüğü, 11.3.1960 tarih ve 2179 sayılı Bakanlık Onayı ile "Ticaret Öğretimi Genel Müdürlüğü" adını almıştır. Daha sonra iş kapasitesinin artması, ülkenin ekonomik, teknolojik ve turizm yönünden gelişmesi doğrultusunda, 18.2.1965 tarih ve 2456 sayılı Bakanlık Onayı ile "Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü" haline getirilmiştir.

Ortaöğretim, Erkek Teknik, Kız Teknik gibi eğitim sisteminin ortaöğretim kademesinin bir parçası olan Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'nün görevleri Ek-1' de yer alan 3797 sayılı yasa'da belirtilmiştir.

1.3.7. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü

Eğitim sisteminde, ortaöğretim kesiminin bir başka parçası olan Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 1960 yılında Bakanlık Merkez Örgütünde yer almıştı. Daha önce, öğretmen yetiştirme ile ilgili görevler İlköğretim Genel Müdürlüğünce yapılmaktaydı. 1983'te kaldırılan bu genel müdürlük 1992'de 3797 sayılı yasa ile yeniden kuruldu. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün görevleri 3797 Sayılı Yasa'da yer aldığı gibidir.

1.3. 8. Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun 4. ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 32. maddeleri gereğince, ülkemizin ihtiyacı olan din görevlilerinin yetiştirilmesi görevi Millî Eğitim Bakanlığına verilmiştir. İlk defa 1951 yılında 7 ilimizde açılan İmam Hatip okulları 1952 yılından 1958 yılına kadar, o zaman ki adı ile Özel Okullar Müdürlüğü ve 1958 yılından 1961 yılına kadarda Ortaöğretim Genel Müdürlüğü tarafından yönetilmiştir.

Zamanla İmam Hatip okullarının sayılarının çoğalması, 7344 sayılı Kanunla Yüksek İslam Enstitülerinin kurulması üzerine, 10.7.1961 tarih ve 1044 sayılı Bakanlık Onayı ile "Din Eğitimi Müdürlüğü" kurulmuştur.

Ancak, hizmetlerin genişlemesi nedeniyle işlerin bir müdürlük kadrosu sorumluluğunda yürütülmesindeki güçlük karşısında, 29.4.1964 tarih ve 26540 sayılı Onayla "Din Eğitimi Genel Müdürlüğü" olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır. Görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir..

1.3.9. Yükseköğretim Genel Müdürlüğü

Yüksek seviyeli insan gücü, çağdaş teknolojinin gereklerine ve yurdumuzun sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmesine, plan hedeflerine göre

yurtiçinde ve yurtdışında yetiştirmek ve ayrıca Yükseköğretim kurumlarının yurtda dengeli olarak dağılımını sağlamak amacıyla 1923 yılında "Yüksek Tedrisat Dairesi" adı ile kurularak Millî Eğitim Bakanlığı teşkilâtı içinde yerini almıştır.

22.6.1933 tarihinde çıkarılan 2287 sayılı "Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanun"la ismi değiştirilen daire, "Yüksek Tedrisat Umum Müdürlüğü" olarak faaliyetini sürdürmüştür; adı geçen Kanunda değişiklik yapılmasına ilişkin 15.6.1946 tarih ve 4926 sayılı Kanunla "Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü" adı altında yeniden teşkilâtlandırılarak görevine devam etmiştir.

Genel Müdürlüğe bağlı olarak 1956 yılına kadar hizmetlerini sürdüren "Kültürel Dış Münasebetler Bürosu" 15.11.1956 tarihinde müstakil olarak çalışmaya başlamıştır.

2287 sayılı Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile, 4737, 4926 ve 5021 sayılı Kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin olarak çıkarılan ve 24 Mart 1954 gün ve 6389 sayılı Kanunla yurtdışı öğrenci müfettişliklerinin kurulması sağlanmıştır.

28 Şubat 1982 yılındaki Bakanlıkların yeniden düzenlenmesine ilişkin kararnameyle dairenin adı "Yükseköğretim Genel Müdürlüğü" ne dönüştürülmüş ve Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü de bünyesine alınmıştır. Görevleri 3797 Sayılı Kanunda belirtilmiştir.

1.3.10. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Ülkemizde, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinden çıkmış veya tamamlamış vatandaşlarımıza, Örgün eğitim yanında yol gösterici, araştırmacı, ulusal değerlerimizi güçlendirici, kişinin kabiliyetlerini geliştirici, üretime dönük eğitim çalışmaları yapmak ve teşvik etmekle yükümlü olmak üzere, 29.8.1960 tarih ve 13000 sayılı Bakanlık Onayı ile "Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü" olarak kurulmuştur.

Bu Genel Müdürlük, 13.9.1964 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile Köy İşleri Bakanlığına bağlanmış, 6.10.1967 tarihinde ise tekrar Millî Eğitim Bakanlığına devredilmiştir.

20.11.1964 tarih ve 73059 sayılı Onayla Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı bünyesinde "İnsan Gücü Eğitimi Genel Müdürlüğü" kurulmuş, daha sonra, 18.8.1972 tarih ve 1440 sayılı Onayla "Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü" ile birleştirilmiştir.

İnsan Gücü Eğitimi Genel Müdürlüğü ile birleşen Halk Eğitimi Genel Müdürlüğünün adı, 5.9.1977 tarih ve 24755 sayılı Onayla "Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü" olmuştur.

İşyerlerinde üretimin artması ve kalifiye insan gücü yetiştirilmesini amaçlayan 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu 1977 yılında kabul edilerek çırakların eğitimine başlanmış; çıraklık eğitimini düzenlemek ve yürütmek amacıyla 1978 yılında Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

179 ve 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamelerle yapılan yeni düzenlemede Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü olarak teşkilâtlandırılmış ve görevleri; Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir.

1.3.11. Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü

Dış Münasebetler alanına giren hizmetler, 1956 yılına kadar Yükseköğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olan "Kültürel Dış Münasebetler Bürosu" tarafından yürütülmüştür.

Dünya ülkeleri arasında eğitim, bilim ve kültür alanındaki ilişkilerin hızla gelişmesi, uluslararası kuruluşların etkinliklerinin gittikçe önem kazanması ve bu kuruluşlarla Millî Eğitim Bakanlığı arasındaki işbirliğinin genişlemesi nedeniyle Kültürel Dış Münasebetler Bürosu 15.11 1956 tarihinde "Dış Münasebetler Müdürlüğü" adıyla müstakil bir müdürlük haline getirilmiş, daha

sonra Bakanlık Makamının 13 Şubat 1960 gün ve 209/292 sayılı Onayı ile "Dış Münasebetler Genel Müdürlüğü" olarak teşkilâtlanmıştır.

Diğer taraftan, yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının çocuklarının eğitimle ilgili problemlerini çözüme kavuşturmak, bulundukları ülkenin eğitim imkanlarından, o ülkenin çocukları gibi yararlanmalarını sağlamak, millî kültürümüzle bağlarını sürdürmek, dış ülkelerde çalışan vatandaşlarımızın yaşadıkları topluma uyumlarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici tedbirleri almak amacıyla Bakanlık bünyesinde 6.7.1976 tarih ve 3877 sayılı Onayla "Yurtdışı İşçi Çocukları Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü" kurulmuştur.

Genel Müdürlük hizmetlerini, 9.2.1979 ile 21.1.1980 tarihleri arasında Yükseköğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak yürütmüş, ancak hizmet alanlarının farklı olması neden gösterilerek 21.1.1980 tarih ve 8974 sayılı yeni bir Onayla Yurtdışı İşçi Çocukları Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü yeniden müstakil hale getirilmiştir.

1983'te Dış İlişkiler ile birleştirilen, ancak 1992'de yeniden ayrılan Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri Ek-1'de yer alan 3797 sayılı Yasa'da belirtilmiştir.

1.3.12. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

1956 yılında Bakanlık Merkez Örgütünde Dış Münasebetler Müdürlüğü olarak yerini almış, 1976 yılından sonra başka genel müdürlükler içinde görevini sürdürmüş, 1992 yılında yeniden kurulmuştur. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğünün görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir..

1.3.13. Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü

1992'de Genel Müdürlük haline dönüştürülen Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü, Özel Öğretim Kurumları Kanununun Bakanlığa verdiği görev ve hizmetleri yürütmekle görevlidir.

1.3.14. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Özel eğitim hizmetleri 1980 yılına kadar İlköğretim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. Ağustos 1980 tarihinde 6.8.1980 tarih ve 2429 sayılı Makam Onayı ile Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür.

1983 yılında çıkarılan 179 ve 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamelerle "Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı" olarak teşkilâtlandırılan bu daire 1992 yılında Genel Müdürlük olarak Bakanlık Merkez Örgütünde yer almıştır.

Özel Öğretim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri Ek-1'de yer alan 3797 sayılı Yasa'da belirtildiği gibidir.

1.3.15. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü

1952 yılında Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak Gazi Eğitim Enstitüsünde "Test Bürosu" adı ile kurulmuştur.

Test Bürosu, 19.10.1964 tarih ve 60015 sayılı Bakanlık Onayı ile Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak "Araştırma ve Değerlendirme Bürosu" adı altında 1970 yılına kadar görevini yürütmüş, 31.3.1970 tarih ve 232 sayılı Bakanlık Onayı ile Planlama- Araştırma ve Koordinasyon Daire Başkanlığına bağlanmıştır.

Bu dairenin, 29.9.1975 tarih ve 3745 sayılı Bakanlık Onayı ile tesis, donatım, görev, fonksiyonları ve kadro hizmetleriyle birlikte Talim ve Terbiye Dairesi Başkanlığında birleştirilmesi ile 1981 yılına kadar Talim ve Terbiye Dairesi Başkanlığı bünyesinde görevlerini yürütmüştür.

5.8.1984 tarihinde 'Teknik Hizmetler Dairesi Başkanlığı', 27.2.1982 tarih ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile de Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı adını almıştır.

179 ve 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamelerle Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı olarak teşkilâta yer almış ve 3797 sayılı Kanunla Bilgisayar Eğitimi

ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne dönüştürülmüş ve görevleri Ek-17de yer 3797 Sayılı Yasa'da belirtildiği gibidir.

1.3.16. Okul içi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı

22.6.1933 tarih ve 2287 sayılı Kanuna ek olarak yürürlüğe konulan 10.6.1935 tarih ve 2273 sayılı Kanunla Beden Eğitimi ve İzcilik Direktörlüğü olarak kurulmuş, 3.11.1969 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması üzerine bu Bakanlığa bağlanmıştır.

12 Eylül 1980 tarihinden sonra, Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı olarak yeniden kurulmuş ve faaliyete geçirilmiştir.

179 ve 208 sayılı Kanun Hükmünde Karamamelerle 1983 yılında Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır.

3797 sayılı Kanunla Okul içi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı olarak değiştirilmiş ve görevleri şöyle belirlenmiştir:

Okul içi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı, Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki beden eğitimi, spor ve izcilik faaliyetleriyle ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütmekle görevlidir.

Son 20 yıldan beri fonksiyonlara göre yapılanma tartışmaları ağırlık kazanmasına karşın özellikle, meslekî teknik öğretim kesiminin tutumu bunu engellemiştir. Bugün ortaöğretim düzeyinde amaçları da birbirine karışmış öğretim kurumlarını yöneten altı genel müdürlüğün varlığı çağdaş anlayışla çelişki oluşturmaktadır.

1.4. Bakanlığın Danışma ve Denetim Birimleri

Millî Eğitim Bakanlığının danışma ve denetim birimleri Bakan'a gerekli konularda yardımcı bilgi üreten birimlerdir. Bunlar yönetsel konularda araştırma, planlama, kılavuzluk yaparak Bakanlığın yaşamını sürdürmesine katkıda bulunurlar. Bu açıdan bunlar yaşatma alt sistemleri

sayılabilirler.⁸⁶ Öte yandan bunlar doğrudan yada dolaylı olarak Bakan adına eğitim sisteminin denetimini de yaparlar. Böylece yönetim alt sistemleri de sayılabilirler. Aşağıda danışma ve denetim birimleri sıralanmıştır.

1.4. 1.Teftiş Kurulu Başkanlığı

Bir sistemin amaçları doğrultusunda çalışıp çalışmadığını tanımak için iç dönütlere; ürettiği ürünün istenen nitelik ve nicelikte olup olmadığını tanımak için de dış dönütlere gereklilik vardır. Eğitim sisteminin iç ve dış dönüt bilgilerini toplayan ve amaçlarından sapmasını önleyen en önemli yönetim alt sistemleri denetim birimleridir.⁸⁷ Bunun birisi Bakanlık merkez örgütünde bulunan Teftiş Kuruludur, Ötekisi ise il Millî Eğitim Müdürlüklerinde bulunan ilköğretim teftiş kurullarıdır.

Millî mücadele yıllarında Türkiye Büyük Millet Meclisince kurulan Millî Eğitim Bakanlığında teftiş kadrosu, Bakan adına görev yapan 3 müfettişten ibarettir. 1922 yılından sonra müfettiş sayısı çoğaltılmış ve teftiş örgütü Müfettişler Kurulu halinde teşekkül etmiştir.

1 Ekim 1923 tarihine kadar Teftiş Makamı Müdürlük iken, bu tarihte "Maarif Vekaleti Heyeti" olarak adlandırılmıştır.

1925 yılında Konya'da ilk defa "Maarif Müfettişleri Kongresi" toplanmış ve bu heyetçe "Maarif Müfettişleri Umumilerinin Hukuki Salahiyet ve Vazifelerine Dair Talimat" hazırlanmıştır. Daha sonra 1926 yılında yürürlüğe konan Maarif Teşkilâtı Kanununa göre, Maarif Müfettişlerinin hak, yetki ve görevlerine ilişkin yönetmelik hazırlanmıştır.

Eğitim hizmetlerinin daha iyi yürütülmesini sağlamak amacıyla 1933 yılında çıkarılan 2287 sayılı Kanunda Teftiş Kurulunun kimlerden meydana geleceği ve görevleri belirlenmiştir. 1967 yılında "Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği" hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur.

⁸⁶ İbrahim Ethem BAŞARAN: A.G.E. , 56.

⁸⁷ İbrahim Ethem BAŞARAN: a.g.e., 56.

3797 sayılı Kanunda Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak-yerini koruyan Kurul, Bakanın buyruğu ya da onayı ile Bakan adına, 3797 Sayılı Yasa'da belirlenen görevleri yerine getirir.

1.4.2. Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Ülkemizde eğitim planlaması ile ilgili çalışmalar, Cumhuriyetin kuruluş yıllarında Atatürk'ün öncülüğünde başlatılmıştır. 1920 yılında kurulan ve beş birimden meydana gelen Maarif Vekaleti Teşkilâtında planlama ile ilgili ilk birimler "Planlama Heyeti" ve "İstatistik Müdürlüğü" olarak yer almıştır.

1920 yılından günümüze kadar Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının görev ve fonksiyonları, değişik yıllarda yapılan teşkilâtlandırma çalışmalarında çeşitli birimler tarafından yürütülmüştür.

Bu birimler; 1923'te İstatistik Müdürlüğü, 1933'te Talim ve Terbiye Dairesi ile diğer birimler, 1960'da Etüt ve Programlama Dairesi, İnsan gücü Eğitimi Genel Müdürlüğü, Planlama Araştırma Dairesi Başkanlığı, Organizasyon ve Metot Müdürlüğü, 1964'te Bütçe ve Planlama Dairesi, 1968'de Planlama ve Araştırma Dairesi Başkanlığı, 12 Eylül 1980'de Plan Program Değerlendirme Dairesi Başkanlığı, Bütçe Plan ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı 1981'de Plan ve Prensipler Genel Müdürlüğü, 27 Şubat 1982 gün ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı olarak teşkilatlandırılmıştır.

179 ve 208 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle Bakanlığın Danışma ve Denetim Birimi olarak yeniden örgütlendirilen Kurul, 1992'de aynı adla örgütte yer almış ve görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da belirtilmiştir..

1.4.3. Hukuk Müşavirliği

Hukuk Müşavirliği, Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkındaki 2287 sayılı Kanuna ek, 22.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Kanunla kurulmuştur.

Bakanlığın Danışma Birimi olan Hukuk Müşavirliğinin görevleri, 3797 sayılı Yasa'da belirtildiği gibidir.

1.4.4. Bakanlık Müşavirleri

Parlamentoda Bakanlıkla ilgili çalışmaları yakından izleyerek Meclis ve Senato Komisyonlarındaki gündemler hakkındaki gerekli hususları Bakan ve Müsteşara sunmak, alacakları direktiflere göre durumu ilgili dairelere iletmek ve basınla ilişkileri düzenlemek amacı ile, 9.5.1967 tarih ve 01/699 sayılı Bakanlık Onayı ile kurulmuştur.

22.7.1972 tarih ve 01/1219 sayılı Onayla adı "Bakanlık Müşavirler Kurulu" olarak değiştirilmişse de sonradan Müşavirliğe dönüştürülmüştür.

14.12.1983 tarih ve 179 sayılı Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile, "Bakanlık Makamına bağlı olmak üzere, Bakanlığın görev alanına giren ve özel önem ve öncelik taşıyan konularda Bakana yardımcı olmak üzere Bakanlık Müşavirleri görevlendirilir" ilkesi getirilmiştir.

3797 sayılı Kanunla da Bakanlığın görev alanına giren ve özel önem ve öncelik taşıyan konularda Bakana yardımcı olmak üzere otuz Bakanlık Müşaviri görevlendirilebilir, hükmü yer almaktadır.

Bunların bir kesimi Bakanlık Merkez Örgütünde değişik yönetim basamaklarında çalışmış kişilerden atananlardır. Bir kesimi de Bakan'ca doğrudan atanan kişilerdir.

1.4.5. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

8.6.1984 tarih ve 208 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan bu müşavirlik, 3797 sayılı Kanunla görevi, "basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetlerini planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak" olarak belirlenmiştir.

1.5. Bakanlığın Yardımcı Birimleri

Millî Eğitim Bakanlığının merkez örgütünde, on dört yardımcı hizmet birimi vardır. Bunların biri genel müdürlük, biri sekreterlik, biri müdürlük, geriye kalan on biri ise başkanlıktır.

Yardımcı birimler bakanlığın girdilerini sağlayan, işlemesine ortam hazırlayan ve çıktılarını topluma veren alışveriş alt sistemleri sayılabilir. Bunlar, üretim yapan, örgütü çevreye uyarlayan, yaşatan ve yöneten öteki alt sistemlere destek hizmetleri üretirler.⁸⁸

3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun'a göre Bakanlık merkez örgütünde yer alan yardımcı birimler aşağıda sıralanmıştır.

1.5.1. Personel Genel Müdürlüğü

Personel Genel Müdürlüğü, 1928 yılı bütçe kanunuyla özlük işlerini yürütmek üzere "Sicil ve Memurin Dairesi" olarak kurulmuştur.

22.6.1933 tarih ve 2287 sayılı Kanunla "Zat İşleri Müdürlüğü" adıyla yeniden teşkilâtlandırılmış, 26.11.1960 tarih ve 17666 sayılı Bakanlık Onayı ile, "Zat İşleri Genel Müdürlüğü", "2.7.1967 tarih ve 58 sayılı Kanunla "Özlük İşleri Genel Müdürlüğü" adını almıştır.

Bakanlığın, merkez ve taşra teşkilâtına ait tayin ve nakil işlemleri, ilgili Genel Müdürlükçe yürütülmekte iken, Makamın 25.3.1981 gün ve 1277 sayılı Onayı ile, tayin ve nakil işlemleri Personel ve Atama Genel Müdürlüğüne devredilmiştir.

Bakanlıkların Yeniden Düzenlenmesi ve Çalışma Esasları Hakkındaki 27.2.1982 gün ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Personel Genel Müdürlüğü" adı altında yeniden teşkilatlandırılmıştır.

Bakanlık merkez örgütünde sicili bulunan öğretmenlerin özlük işlerini yürütmek için kurulan bu birim, zamanla değişik adlar altında büyüyerek, bu

⁸⁸ İbrahim Ethem BAŞARAN: a.g.e., 58.

adı almıştır. Personel Genel Müdürlüğü'nün görevleri, Ek-1'de yer alan 3797 sayılı Yasa'da gösterildiği gibidir.

Yasalara karşın Millî Eğitim Bakanlığı örgüt yapısı ne olursa olsun toplumun, siyaset gündeminin konularıyla uğraşmış, görevleri bu noktalarda yoğunlaşmıştır. Son yıllarda Bakanlık Personel Bakanlığı görünümündedir. Oysa yasa, Personel Genel Müdürlüğünü "yardımcı hizmet birimi" olarak öngörmüştür.

1.5.2. Yayınlar Dairesi Başkanlığı

1933 yılında Talim ve Terbiye Dairesi Başkanlığında "Yayın Şubesi" olarak kurulmuş, 1935 yılında bu daireden ayrılarak "Yayın Şubesi Müdürlüğü" adını almıştır.

Yayın Şubesi, 22.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Kanunla "Neşriyat Müdürlüğü" adını almış, 15.6.1946 gün ve 4926 sayılı Kanunla "Yayın Müdürlüğü" şeklinde değiştirilmiştir.

11.11.1966 tarih ve 2160 sayılı Onayla "Yayımlar ve Basılı Eğitim Malzemeleri Genel Müdürlüğü" olarak teşkilâtlandırılmış, 28.2.1982 gün ve 17619 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile "Yayımlar Genel Müdürlüğü" adını almıştır.

179 ve 208 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Daire Başkanlığı olarak teşkilâtlandırılmış ve 1992 düzenlemesinde de aynı adla kalmış ve görevler Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da gösterildiği gibidir.

1.5.3. Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

1960 yılında, Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü içinde "Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu" olarak kurulan bu birim, 1.7.1976 tarih ve 40698 sayılı Onayla müstakil "Eğitim Birimi Müdürlüğü", 26.12.1976 tarih ve 5.209/2166 sayılı Onayla Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı; 12 Eylül 1980 tarihinden sonra yapılan düzenlemeyle Hizmetiçi Eğitim Genel Müdürlüğü adını almış, 179 ve 208 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Daire Başkanlığı

olarak teşkilâtlandırılmış ve ardından 1992'de 3797 sayılı kanunla yeniden başkanlık olarak teşkilâta yer almıştır..

Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı; Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmetiçi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür.

1.5.4. İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı

Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkındaki 2287 sayılı Kanuna ek 25.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Kanunun 3. maddesine göre, "Meslekî ve Teknik Öğretim Muamelat Şefliği" olarak kurulmuştur.

Kapsam ve iş hacminin genişlemesi nedeniyle, Makamın 4.3.1961 tarih ve 3339 sayılı Onayı ile "Meslekî ve Teknik Öğretim Muamelat Müdürlüğü" haline getirilmiştir.

Daha sonra yine Makamın 7.11.1974 tarih ve 23705 sayılı Onayına dayanarak "Meslekî ve Teknik Öğretim İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığına" dönüştürülmüştür. 27.2.1982 tarih ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Meslekî ve Teknik Koordinasyon Dairesi Başkanlığı" olmuştur.

1983 yılında, 179 ve 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamelerle yapılan düzenlemede, Levazım Müdürlüğü ile birleştirilerek görevleri Bakanlığın tümünü kapsayacak şekilde yeniden belirlenmiştir.

3797 sayılı Kanunla teşkilâta İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı olarak yer almış ve görevleri ilgili yasada belirtildiği gibidir.

1.5.5. Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı

3797 sayılı Kanunla kurulan bu birimin görevleri, ilgili yasada belirtildiği gibidir.

1.5.6. İşletmeler Dairesi Başkanlığı

Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkındaki 179 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin bazı hükümlerini değiştiren 208 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin 20. maddesi ile Bakanlık Merkez Teşkilâtının Yardımcı Hizmetler Birimi arasında İşletmeler Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. 1992 yılındaki düzenlemede yine aynı adla teşkilâtta yer almıştır. İşletmeler Dairesi Başkanlığı, Bakanlığın çeşitli kademelerindeki üretime dönük döner sermayelerin alım, satım, yatırım, dağıtım gibi faaliyetlerini planlamak, gözetmek, denetlemek, koordine etmek, verimli ve müessir çalışması için her türlü iktisadi, ticari ve idari tedbirleri almak, döner sermaye miktarının arttırılmasına karar vermek ve bakanlıkça verilecek benzer işleri yapmakla görevlidir.

1.5.7. Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı

25.9.1941 tarihinde yürürlüğe giren 4113 sayılı Kanunla, Meslekî ve Teknik Öğretim Müesseselerinin yapı işlerine ait her türlü muamelelerini hazırlamakla görevlendirilen; daha sonra çıkarılan 4304 sayılı Kanunla Nafia Vekaleti Teşkilâtı ve Vazifelerine Dair Kanun Hükümlerine tabi olmadığı belirlenerek özel harcama yetkisi verilen "Meslekî ve Teknik Öğretim Yapı İşleri Dairesi" nin uygulama ile ilgili işlemleri ve bir kısım personeli 1969 yılında 6/10999 sayılı Kararla Bayındırlık Bakanlığına devredilmiş, böylece Daire büyük ölçüde fonksiyonunu kaybetmiştir.

Eğitim yapılarının planlama, programlama, projelendirme ve gerçekleştirmek safhaları ile bakım ve onarım işlerinin sağlıklı bir biçimde yapılabilmesi, mevcut stokun tespit edilerek eğitim yapıları planlaması yönünden değerlendirilmesi hususunda ortaya çıkan ihtiyaç üzerine Bakanlığın tüm birimlerine hizmet götürecek şekilde yeni bir birimin kurulması için 12 Eylül 1980'den sonra çalışmalara başlanmış, bu amaçla 13.2.1981 tarihinde İnşaat ve Emlak Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Genel Müdürlüğün adı 8/4324 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile İnşaat Emlak Dairesi Başkanlığı şeklinde değiştirilmiştir. 179 sayılı Kanun Hükmünde

Kararname ile de görev kapsamı genişletilerek Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı haline getirilmiştir.3797 Sayılı Yasada da aynı adla kurulan bu dairenin görevleri ilgili yasada belirtildiği gibidir.

1.5.8. Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı

Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilk defa 10.6.1933 tarih ve 2287 sayılı Kanunu tadil eden, 22.9.1941 tarih ve 4113 sayılı Kanun gereğince "Meslekî ve Teknik Büro Müdürlüğü" adı ile kurulmuştur. Müstakil Müdürlük olarak kurulan bu büro, Meslekî ve Teknik Öğretim Kurumlarına, eğitimin gereği olan her türlü teknik hizmeti götürmekle görevlendirilmiştir.

15.6.1946 tarihinde yürürlüğe giren 2287 sayılı Kanunda değişiklik yapan, 4926 sayılı Kanunla da Teknik Büro Müdürlüğünün görev ve kadro yapısı, tespit ve tescil edilmiştir.

Meslekî ve Teknik Okulların çoğalması ile bu okulların donatımı ve döner sermayelerinin organize edilmesi gerekli hale gelmiş ve Teknik Büro Müdürlüğü, Bakanlık Makamının 30.9.1964 tarih ve 59975 sayılı Onayı ile İşletme ve Donatım Genel Müdürlüğü adı ile yeniden teşkilatlandırılmıştır.

27.2.1982 tarih ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Bakanlık bünyesinde yapılan yeni düzenlemede, İşletme ve Donatım Genel Müdürlüğü, Bağımsız Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür.

Diğer taraftan, 1951 yılında kurulan Öğretici Filmler Merkezi, daha sonra 1955 yılında Öğretici Filmler Müdürlüğü haline getirilmiş 1961 yılında ise Dış Teknik Yardımlar Müdürlüğü ile birleştirilerek Eğitim Araçları ve Teknik İşbirliği Genel Müdürlüğü olarak teşkilatlandırılmıştır.

1975 yılında Eğitim Teknolojisi Dairesi Başkanlığı, 1976 yılında da Eğitim Araçları Genel Müdürlüğü adını alan Daire, 179 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile İşletme ve Donatım Dairesi Başkanlığı ile birleştirilmiş ve adı Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı olmuştur.Bu dairenin görevleri Ek-1’de yer alan 3797 Sayılı Yasa’da gösterildiği gibidir.

1.5.9. Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı

1958 yılına kadar Ortaöğretim Genel Müdürlüğü'nün bir şubesi olarak görev yapan Daire, 27.5.1958 tarih ve 5946 sayılı Bakanlık Onayı ile "Sihhat İşleri Umum Müdürlüğü" olarak teşkilatlandırılmıştır.

20.11.1978 tarih ve 201/7600 sayılı Bakanlık Onayı ile " Sosyal Hizmet ve Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiş; 2.6.1980 tarih ve 3486 sayılı Onayla "Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü"ne dönüştürülmüştür. Bakanlıkların yeniden düzenlenmesi ve çalışma esasları hakkındaki 27.2.1982 tarih ve 8/4334 sayılı karar ile "Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı" olarak teşkilatlandırılmıştır. Görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa'da gösterildiği gibidir.

1.5.10. Ortaöğrenim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı

1992'de kurulan bu birimin görevleri Ek-1'de yer alan 3797 sayılı Yasa'da belirtilmiştir.

1.5.11. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

3797 sayılı yasayla 1992'de kurulan bu birimin görevleri, ilgili yasada gösterildiği gibidir.

1.5.12. Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı

Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile kurulan Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonuna dair iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir.

1.5.13. Savunma Sekreterliği

Savunma Sekreterliği, topyekün savunma ve millî seferberlik hizmetlerini Millî Güvenlik amaçlarına uygun bir şekilde planlamak ve yürütmek üzere, 24 Ekim 1960 tarih ve 108 sayılı Kanunla kurulmuştur.

Çalışma şekli, 31.11.1960 tarih ve 5/698 sayılı "Savunma Sekreterliklerinin Teşkilât, Görev ve Yetkileriyle Çalışma Usûllerini Gösterir Yönetmelik"le belirlenmiş, daha sonra bu yönetmelik yürürlükten kaldırılarak 23 Şubat 1979 tarih ve 7/17209 sayılı Karar ile yeni "Savunma Sekreterliği Yönetmeliği" yürürlüğe girmiştir.

3797 sayılı Kanunda Savunma Sekreterliği, özel kanununda ve diğer kanunlarda gösterilen görevleri yapar.

1.5.14. Özel Kalem Müdürlüğü

Özel Kalem Müdürlüğü, 22.6.1933 tarih ve 2287 sayılı "Maarif Vekaleti Merkez Teşkilâtı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanun"la doğrudan doğruya Bakanlık Makamını ilgilendiren yazışma ve işleri yürütmek üzere kurulmuştur. Görevleri Ek-1'de yer alan 3797 Sayılı Yasa ile belirlenmiştir.

3797 sayılı Kanunla görevleri şöyle belirlenmiştir:

1.6. Bakanlığın Sürekli Kurulları

Sürekli kurullar, Bakana doğrudan bağlı olan ve Bakana danışmanlık görevi yapan kurullardır. Bunlardan Talim ve Terbiye Kurulu yıl boyunca sürekli, ötekiler ise yasa, tüzük yada yönetmeliklerine göre aralıklı toplanarak çalışırlar. Kurulların görevleri genellikle, toplumun, eğitim iş görenlerinin istek ve düşüncelerini, yeni teknoloji ve bilgileri eğitim sistemine getirerek, eğitim sisteminin çevresine, bağlı olduğu yada ilişkili olduğu öteki sistemlere, teknoloji ve bilimsel yeniliklere uyarlanmasına yardım etmektir. Bu kurulların temel işlevi Bakana öneriler sunmaktır

Eğitim sisteminin geleneğinde, kurullarla çalışmak vardır. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e kadar birçok kurullar kurulmuştur. Bunlardan bir kesiminin ömrü çok kısa bir kesiminin de uzunca olmuştur. Kurulların önemlileri şunlardır.

1.6.1. Millî Eğitim Şûrası

Millî Eğitim Şûrası, Bakanlığın en yüksek danışma kuruludur. Gerekli görülen eğitim ve öğretim ile ilgili konuları tetkik etmek ve teklif niteliğinde kararlar almakla görevlidir. Millî Eğitim Şûrasının kuruluşu, çalışma esas ve usûlleri tüzükle düzenlenir.

Eğitim sisteminin düzenlenmesi ve zaman içerisinde yenileştirilmesi çalışmalarına, Cumhuriyet dönemi boyunca günümüze kadar yapılan Millî Eğitim Şûraları yön vermiştir.

Millî Eğitim Şûrası Yönetmeliğine göre, Millî Eğitim Sistemi'nin okulöncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, yaygın eğitim gibi değişik öğretim basamaklarından; değişik başka örgütlerinden ve Millî Eğitim Sistemi dışından çağrılan üyelerden oluşan şûra, Bakanlığın en yüksek danışma kuruludur. 1980'den önce dört yılda bir, 1980'den sonra yılda bir kez toplanması gereken şûra, Cumhuriyet döneminde, günümüze değin pek çok kez toplanmıştır. Şûra'nın gündemi Bakanlıkça hazırlanır. Şûra Önerilen gündemi inceler ve önerileri kararlara dönüştürerek Bakan'a sunar. Bu önerilerin uygulamaya konulması, Bakan'ın onayına bağlıdır.

1.6.2. Müdürler Kurulu

Türkiye Eğitim Sistemi'nin geleneğinde, Bakanlık merkez örgütünü oluşturan birimlerin müdürlerinin, gerektiğinde yada her hafta toplanarak, eğitim sorunlarını tartışması, Cumhuriyetin kurulmasından bu yana vardır. Bu gelenek 1970'li yıllarda kaldırılmıştı. 1992'de yeni örgütlenme yasası, müdürler kurulunu yeniden getirmiştir.

Müdürler Kurulu, Bakanlık merkez örgütünü oluşturan birimlerin en üst yönetmenlerinden (genel müdür, daire başkanı, şube müdürü) oluşur. Müdürler Kurulu, her birimin uygulanmasında zorluk çektiği konuları yada çözemediği sorunları çözmeye yardım eder. Ayrıca birimlerin işbirliğini gerektiren konularda eşgüdüm sağlayacak kararlar alır. Müdürler Kurulu'nun alacağı kararlar Bakan'a öneri niteliğindedir.

1.6.3. Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'na göre Bakanlıkça yapılacak işler, çözülecek sorunlar ve Bakanlık içi birimlerle Bakanlık dışı örgütler arasında eşgüdüm için Bakanlığa öneriler hazırlayan Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kurulu, işveren, sanayici temsilcileri ile Bakanlık temsilcilerinden oluşur.

1.6.4. Öğrenci Disiplin Kurulları

Bu kurullar, okulların yada eğitim merkezlerinin öğrenci disiplin yönetmeliklerine, yasalara uygun olarak ilgili oldukları öğrencilerin disiplin işlerini yürütürler.

1.6.5. Özel İhtisas Komisyonları

Eğitim ve öğretimle ilgili özel ihtisas gerektiren alanlarda bilim ve meslek kuruluşlarının iştirakini de sağlayacak şekilde araştırma, inceleme, ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmak üzere özel ihtisas komisyonları kurulabilir.

Bu komisyonlarda diğer kamu kuruluşlarının memurları, kurumlarının muvafakati ile en çok üç ay süreyle kadroları ve her türlü hakları kurumlarında kalmak üzere görevlendirilebilir.

Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ve öğretimle ilgili konularda özel uzmanlık komisyonları kurar. Bu komisyonlara bilim ve meslek örgütlerinden uzman kişiler çağırır. Komisyona, araştırma, inceleme, geliştirme etkinlikleri yaptırabilir.

2- TAŞRA TEŞKİLATI

2.1. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri

Milli Eğitim Bakanlığı taşrada 81 il ve 924 ilçede örgütlenmiştir. Her ilde milli eğitim müdürlüğü, merkez ilçe hariç her ilçede ilçe milli eğitim müdürlüğü bulunmaktadır. İlçe Milli eğitim müdürlükleri, görev ve hizmetleri açısından, il milli eğitim müdürlüğüne karşı sorumludurlar. Bunlar il ve ilçe bazında eğitim hizmetlerini yürütürler. İl ve ilçe milli eğitim müdürlükleri

hizmetin özelliklerine göre şubeler ve bürolar ile sürekli kurul ve komisyonlardan meydana gelir.

İl Milli Eğitim Müdürlüğünü İl Milli eğitim müdürü; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünü ise İlçe Milli eğitim müdürü yönetmektedir. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürleri, hizmet alanındaki okul ve kurumların amacına uygun, verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak, bu yönetmelik ve çeşitli mevzuatla müdürlüğe verilen hizmetleri kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plan, program ve emirler doğrultusunda planlamak, örgütlemek, yönlendirmek, koordine etmek ve denetlemek suretiyle yerine getirmek veya yapacağı iş bölümü çizelgesine göre, kendine bağlı görevliler vasıtasıyla sağlamak, kurum adına temsil ve ağırlama görevlerini yerine getirmekle sorumludurlar.

İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü yönetmeliğinde tespit edilen görevlerin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde bulunması gereken başlıca bölümler şunlardır: ⁸⁹

2.1.1. Özlük Bölümü

Personelin izin, sicil, disiplin, ödül, ceza, adaylık, emeklilik, terfi ve diğer özlük haklarıyla ilgili iş ve işlemleri yürütür.

2.1.2. Atama Bölümü

Personel durumunu takip etmek, kısa ve uzun vadeli personel planlamasını yapmak, açık kadrolar için süresi içinde atama yapılmasıyla ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.3. İnceleme ve Soruşturma Bölümü

Soruşturma hizmetlerinin en iyi şekilde yürütülmesi için gerekli önlemleri almak, denetim raporlarını incelemek, değerlendirmek, ilgili yerlere bilgi vermek, şikayet ve müracaatları incelemek, değerlendirmek ve gereği yapılmak üzere ilgili yerlere intikal ettirmek.

⁸⁹ Şükran ATEŞOĞULLARI: Milli Eğitim Mevzuatı, (Ankara, 1999, 223)

2.1.4. Kültür Bölümü

Milli kültür zenginliklerinin araştırılması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılarak yaşatılmasına yönelik programlar hazırlamak, çalışmalar yapmak, sağlık, beslenme, çevre, trafik ve benzeri hizmetlerle ilgili eğitici programlar hazırlamak ve eğitim kurumlarında uygulamasını sağlamak, eğitim faaliyetlerinin; Milli Eğitimin genel amaç ve temel ilkeleri, okulun amaçları, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda yürütülmesini takip etmek, okul ilçe ve il bazında sempozyum, panel, münazara gibi etkinlikleri gerçekleştirmek, bakanlıkça düzenlenen yarışmaların mevzuata uygun olarak yürütülmesini sağlamak, Kurul ve komisyon çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.5. Eğitim - Öğretim ve Öğrenci İşleri

Eğitim tekniklerindeki gelişme ve yenilikleri takip ederek, eğitim komisyonları ile de ilişki kurmak suretiyle yönetici, öğretmen, öğrenci ve velileri bilgilendirmek, ölçme ve değerlendirme konularındaki gelişmeleri takip ederek, değerlendirmek, gerektiğinde öğretmen, öğrenci ve velilere bilgi vermek, öğrenci disiplin durumunu takip etmek, eğitim-öğretim kurumlarının açılması, kapatılması ve bunlara ad verilmesi, mecburi öğrenim çağındaki çocukların okula devamlarını sağlamak ve takip etmek, karşılaştırmalı sınavlar ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.6. Program Geliştirme

Yeni hazırlanan program ve projelerin uygulanmasını sağlamak, öğretmenlere tanıtmak, il ve ilçe düzeyinde uygulamada birlik ve beraberliği sağlamak, programları yapılan derslerin öğretim metotlarının geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapmak, çevrenin özellikleri dikkate alınarak denemek ve geliştirmek üzere hazırlanan öğretim programlarının uygulamaya konulması ve sonuçlarının değerlendirmesini sağlamak, okullarda okutulacak ders kitaplarının seçimini takip etmek, değerlendirmek.

2.1.7. Hizmetiçi Eğitim Bölümü

Hizmetiçi eğitim ile ilgili ihtiyaçları tespit etmek, Bakanlıkça il veya ilçe mahallinde düzenlenecek hizmetiçi eğitim programlarının yürütülmesinde gerekli tedbirleri almak, ilgili bölümlerle iş birliği yapmak, bu faaliyetlere katılması gerekenlerin planlamasını yapmak, ilgili birimlere bildirmek, açılması gereken seminer ve kursları tespit etmek, ilgili birimlere sunmak

2.1.8. Bilgisayar ve Sınav Hizmetleri Bölümü

Eğitim–öğretim kurumlarının bilgisayar laboratuvarı, bilgisayar sayıları ve bilgisayarların teknik özelliklerine ilişkin gelişmeleri takip etmek, bilgisayar laboratuvarlarının bakım ve onarım iş ve işlemlerini takip ederek arızaların zamanında giderilmesini sağlamak, bilgisayar koordinatör öğretmenlerinin çalışmalarını takip etmek, çalışmalar sırasında karşılaşılan aksaklıkları gidermek için gerekli önlemleri almak, bakanlıkça yapılmakta olan merkezi sistem sınavlarının il çapındaki her türlü iş ve işlemlerini gereken titizlik ve dikkatle yürütmek.

2.1.9. Okul Öncesi Eğitim Bölümü

Okul öncesi eğitim programlarının bir bütünlük içinde uygulanmasını sağlamak, hazırlanan sağlık, beslenme, pratik ve benzeri programların okul öncesi eğitim kurumlarında uygulanmasını sağlamak, okul öncesi eğitimi ile ilgili toplantı, konferans, panel ve benzerlerini düzenleyerek ilgilileri bilgilendirmek, kamuoyu yaratmak, halk katkısını sağlamaya ve okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasına yönelik tedbirler almak.

2.1.10.Özel Eğitim ve Rehberlik Bölümü

Okullarda rehberlik servisinin kurulması ve bu servisin personel,araç,gereç ihtiyaçlarının tespiti ve sağlanması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,rehberlik servisinin mevzuata uygun ve etkin çalışmasını sağlayıcı projeler hazırlamak ve uygulama sonuçlarını değerlendirmek, bu servislerin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak.

2.1.11. Okul İçi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü

Öğrencilerin ders dışında kalan zamanlarını, sosyal, kültürel, sportif faaliyet alanlarında değerlendirmelerine ilişkin hizmetleri yürütmek, öğrenciler için gençlik, izcilik, kamp ve spor tesislerinin kurulması ve bunların işletilmesi, Milli ve mahalli bayramlarla ilgili kutlama programlarının yapılması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin iş ve işlemleri yapmak.

2.1.12. Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Bölümü

Öğretmen evleri, ğretmen lokalleri, ğretmen eğitim merkezi, tatil yerleri ve diğer sosyal tesislerin açılması, yönetimi, işletilmesi ve denetimi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.13.Burslar ve Yurtlar Bölümü

Ortaöğretimdeki ğrencilerin yurt ve burslulukla ilgili iş ve işlemlerini yürütmek, ğrenci yurdu, pansiyon ve benzeri kurumları açmak üzere başvuranların isteklerini incelemek ve gereklerini yerine getirmek.

2.1.14. Özel ğretim Kurumları Bölümü

Özel ğretim okul ve kurumlarının açılması ve gerektiğinde kapatılması iş ve işlemlerini yürütmek, bu okul ve kurumların faaliyetlerini izlemek, denetlemek, değerlendirmek ve sonuçları hakkında ilgili makamlara bilgi vermek, bu kurumlarda görev alacak personelin atanma, ayrılma ve diğer konularıyla ilgili iş ve işlemlerini yürütmek.

2.1.15. Sağlık İşleri Bölümü

Eğitim kurumlarında toplum,insan sağlığı ve çevreyi koruma konularında halka açık kurs, seminer ve konferanslar düzenlemek, bu konudaki iş ve işlemleri yürütmek, koruyucu sağlık önlemlerini belirleyerek uygulamaya koymak, eğitim kurumlarında öğrencilere yönelik olarak sağlık taraması ve aşı hizmetlerinin bir plan dahilinde yürütülmesini sağlamak, buna dair iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.16. Yaygın Eğitim Bölümü

Halk eğitim merkezleri ve akşam sanat okullarının, halk eğitim kurslarının açılması, işleyişi, yaygınlaştırılması ve denetimi ile bu amaçla gerekli olan bina, tesis, araç ve gereç sağlamasına dair iş ve işlemleri yürütmek, yaygın eğitim faaliyetlerinin çerçeve programına ve ilgili mevzuata göre yürütülmesini sağlamak, bakanlıkça istenen bilgi ve belgelerin süresi içinde ilgili birimlere iletilmesini sağlamak, yaygın eğitim kurumlarında görevlendirileceklerle ilgili iş ve işlemleri yapmak.

2.1.17. Araştırma Planlama ve İstatistik Bölümü

Hizmet birimleri arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, genel nüfus sayımı sonuçlarını eğitim hizmetleri yönünde değerlendirmek, eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapmak, hizmetlerin hızlı, doğru ve verimli yürütülmesini sağlayıcı çalışmalar yapmak.

2.1.18. Bütçe – Yatırım ve Tesisler Bölümü

Bakanlığa ait veya tahsisli bina, tesis, araç ve gereçleri ile diğer imkanlardan, bütün eğitim kurumlarının bir program dahilinde faydalanmasını sağlamak, yatırım programları ile eğitim kurumları için arazi ve arsa temini, tesislerin yapımı, bakımı ve onarımı ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek, eğitim ve öğretim kurumlarından gelecek bütçe tekliflerini incelemek, değerlendirmek ve gerekli ödeneğin sağlanması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Genel ve özel idare bütçelerinden ayrılan ödeneklerin dağıtımı ve sarfı ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.19. Eğitim Araçları ve Donatım Bölümü

Eğitim ve öğretim kurumlarının her türlü eğitim malzemelerine ait ihtiyaçların tespiti, planlanması ve dağıtımıyla ilgili iş ve işlemleri yürütmek, eğitim araç ve gereçlerinin üretim, bakım ve onarımı ile kullanımına ilişkin gerekli önlemleri almak ve buna dair iş ve işlemleri yapmak, okul müzelerinin kuruluş, donatım ve işleyişiyle ilgili önlemleri almak, buna dair iş ve işlemleri

yürütmek, ayniyat talimatnamesi uyarınca demirbaş eşya ve tüketim malzemeleriyle ilgili iş ve işlemleri yürütmek.

2.1.20. Arşiv ve İdare Bölümü

Müdürlüğe gelen her türlü evrakın kaydını tutmak, konusuna göre gereği yapılmak üzere ilgili birimlere dağıtmak, kişi kurum ve kuruluşlara gönderilecek evrakın kaydını tutmak, dosya desimal numarası vererek sevk işlemi yapmak, işlemi biten evrakı dosyalayıp arşivlemek, Resmi Gazete ve Tebliğler Dergisinin her yıl sonunda ciltlenerek arşivlenmesini sağlamak ve ilgililerin yararlanmasına sunmak, bina ve çevresinin temiz tutulmasını sağlamak, binaya giren personel ve iş takipçilerinin giriş ve çıkışlarını kontrol etmek, kimlik, ziyaretçi ve misafir kartlarının takılmasını sağlamak.

2.1.21. Sivil Savunma Hizmetleri

Okul ve kurumlar için sivil savunma ile ilgili plan ve programları hazırlamak, gerekli tertip ve tedbirleri almak, sivil savunma teşkilatı ile koordinasyonu sağlamak, hizmetin aksamadan yürütülmesi ile ilgili iş ve işlemleri yapmak, güvenlik ve yangın tehlikesi açısından ön görülen tedbirleri almak, lüzumlu araç ve gereçleri her an için kullanmaya hazır bulundurmak ve bunlarla ilgili ekiplerin kurulmasını sağlamak

2.1.22. Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimi Bölümü

Çıraklık eğitimi ile diğer mesleki teknik öğretim programlarını ile ilgili mevzuata göre yürütülmesini sağlamak, yıllık çalışma takviminin hazırlanmasında çıraklık ve diğer mesleki teknik öğretim okul ve kurumlarında yürütülen faaliyetlerin dikkate alınmasını sağlamak, çıraklık ve mesleki teknik eğitim haftasında yapılacak faaliyetleri planlamak, çıraklık eğitiminin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için ilgili meslek kuruluşları ile gerekli işbirliğini yaparak ilişkilerin geliştirilmesini sağlamak.

2.1.23. Basın ve Halkla İlişkiler Bölümü

Müdürlükte basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve yürütmek, basında yer alan eğitim ve öğretimle ilgili haberleri değerlendirerek gereğini yerine getirmek.

Bu bölümler, il veya ilçenin milli eğitim şube müdürü kadrosuna göre tek tek veya hizmet benzerliğine göre birleştirilerek veya ayrılarak şubeler şeklinde oluşturulur.

Bu görevler şube müdürlüğü sorumluluğunda yürütülür ve hizmetin gerektirdiği hallerde yeni bölümler kurulabileceği gibi, bölümlere yeni görevlerde ilave edilebilir. Bu düzenlemeler şube müdürü sayısına göre İl veya İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerince yapılır.

Milli Eğitim Müdürlüklerinde bulunması gereken kurullar ve komisyonlar şunlardır:⁹⁰

2.2.1. İl Milli Eğitim Danışma Kurulu

Eğitim-öğretim hizmetlerinin il düzeyinde sürdürülmesinde karşılaşılan sorunlar hakkında milli eğitimin genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda çözüm önerileri hazırlar, eğitim ve öğretim hizmetlerinin çağımıza ve çevrede meydana gelen değişimler sonucu doğacak toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek üzere geliştirilmesine esas olacak ilke ve yöntem önerilerinde bulunur.

2.2.2. İlköğretim Müfettişleri Kurulu

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliğinde ön görülen görevler ile verilen inceleme ve soruşturma hizmetlerini yürütür.

2.2.3. İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu

İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunu ve ilgili yönetmeliğinde belirtilen görevleri yapar.

⁹⁰ Şükran ATEŞOĞULLARI: a.g.e., 232.

2.2.4. Milli Eğitim Komisyonu

İncelenmesi, değiştirilmesi, araştırılması istenilen konularda araştırma yapar, uygulamaya esas programlar geliştirir. Öğretim program ve metotlarının uygulanmasında öğretmenlere rehberlik edici nitelikte kılavuzlar hazırlar. Eğitim ve öğretimle ilgili mevzuatın uygulanmasında birlik ve beraberliğin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapar. Öğrencilerin sosyal yönlerinin kuvvetlendirilmesi, çocukların eğitimi konusunda ana ve babaların bilgilendirilmesine yönelik düzenlenecek panel, konferans ve sempozyum gibi etkinliklerin konularını tespit eder. Öğrencilerin ders dışı faaliyetlerinin eğitim sürecinin bir parçası haline getirilmesine yönelik çalışmalar yapar. Eğitim yöneticileriyle, diğer eğitim çalışanları arasındaki ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi için modeller oluşturur. Eğitim ve öğretim hizmetlerinin organizasyonunda verimliliğe esas olacak öneriler hazırlar.

Bu kurullardan 1.,2.,3. maddelerde belirtilen kurullar sadece İl Milli Eğitim müdürlüklerinde kurulur.

İl milli eğitim müdürleri valiye, ilçe milli eğitim müdürleri kaymakama ve il milli eğitim müdürüne, milli eğitim müdürlüklerinde görevli diğer personel ise görev ünvanına göre üstlerine karşı sorumludurlar. Bu bölümler il ve ilçenin milli eğitim şube müdürü kadro sayısına göre tek tek veya hizmet benzerliğine göre birleştirilerek veya ayrılarak şubeler şeklinde oluşmaktadır.

2.3. Okul ve kurumlar

Milli Eğitim Örgüt yapısı içerisinde okul ve kurumların ilk ayağını okul öncesi kurumlar oluşturmaktadır. Bu kurumlar ana okulu, ana sınıfı, uygulama sınıfı adı altında hizmet vermektedirler. Bu kurumlar içerisinde müstakil olarak hizmet veren ana okulları 36-72 arası çocuklara hizmet vermektedir. İlköğretim okulları bünyesinde açılan ana sınıfları 60-72 arası çocuklara,yine örgün eğitim kurumları bünyesinde açılan uygulama sınıfları ise 36-72 ay arası çocuklara hizmet vermektedir.

Bu okulların ikinci ayağını ise 6-14 arasındaki çağ nüfusunu kapsayan çocuklara eğitim vermek amacıyla program uygulayan ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Bu okullar gündüzlü, pansiyonlu ve yatılı ilköğretim okulları olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Pansiyonlu ilköğretim okulları:merkezi durumda olan yerleşim birimlerinde, nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin parasız yatılı ve çevresindeki öğrencilerin gündüzlü olarak eğitim öğretim gördükleri ilköğretim okulunu; Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ise: nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin parasız yatılı olarak öğrenim ifade etmektedir.Bu okulların ortak amacını zorunlu öğrenim çağındaki çocuklar oluşturmaktadır. Bu kurumların üçüncü ayağını ise orta öğretim kurumları (Liseler) oluşturmaktadır.

Yukarıda ki hizmet birimlerinin dağılımından da anlaşılacağı gibi, Milli Eğitim Bakanlığının mevcut örgütsel yapısı oldukça önemli bir büyüklüğe ulaşmış durumdadır. Bugün bakanlık örgütü kırkbeş ayrı birimden oluşmaktadır. Söz konusu birimlerin büyük bir çoğunluğu, aynı görev alanında faaliyet göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığınca yerine getirilmesi gereken her düzeydeki görev bu birimlerce yerine getirilmektedir.

Bugüne kadar yapılan yeniden düzenleme çalışmalarında, bakanlık hep biçimsel olarak ele alınmış, tüm düzenlemeler genellikle bu yönde olmuştur. Bu yaklaşım ise görevlerin tekrarı ve karışması, aynı görevleri yapan birimlerin çoğalması gibi sorunları ortaya çıkarmıştır. Örneğin, hemen hemen birimlerin çoğunda araştırma, planlama, donatım, özlük işleri gibi şubeler kurulmuştur.Bu durum hizmetlerde tekrar ve bölünmelere yol açmaktadır.Bu nedenle merkez örgütünde yetki ve sorumluluk dağılımı önemli ölçüde karışmış ve ayırt edilemez bir hal almıştır.Oysa görevi başlangıç noktası olarak alan bir örgütlenme modeline göre, yeniden yapılandırılırsa, her görev için bir birim kurulur ve bu birimin bütün sisteme hizmet etmesi sağlanmış olur.

Ankara merkezde yer alan Milli Eğitim Bakanlığının şehrin değişik yerlerine dağılmış bir çok hizmet birimine ait binaları vardır.Fiziksel olarak bu kadar geniş bir alana dağılmış hizmet birimlerinin kontrolü, koordinasyonu zordur. Bu fiziki dağınıklığın temel nedenlerinden birisi, bakanlık merkez teşkilatının üzerindeki iş yükünün fazlalığıdır.Yeni bir birimin kurulması, yeni birimin ihtiyaç duyduğu personel, araç ve gereçlerin bir araya getirilmesi durumu ortaya çıkınca mevcut binanın şartları yetersiz kalmakta, dolayısıyla yeni birimler, yeni binalara taşınmakta ve büyüklük giderek artmaktadır. Bugün bu devasal yapı içerisinde alınan kararların etkili bir şekilde uygulanabildiğini takip edebilmek oldukça güç hatta imkansızdır.Yapılabilen ancak kağıt üstünde bir takım verilere bakarak kararların uygulandığını söylemekten ibarettir.

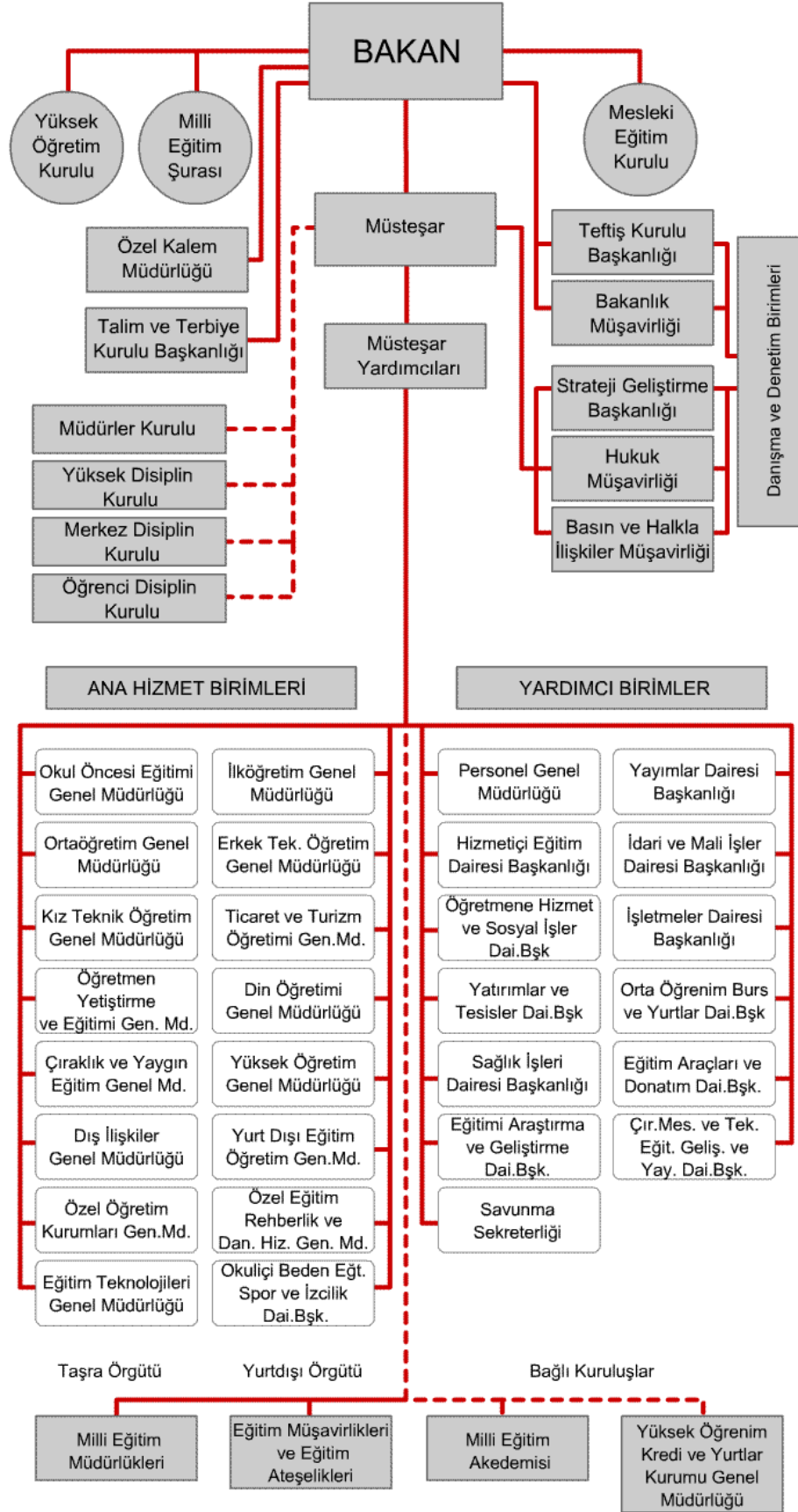
Eğitim sistemini oluşturan kurumsal yapılar içerisinde sadece okullara bakacak olursak irili ufaklı yüzlerce birimle karşılaşırız.Yine personel yapısına baktığımız zaman onbinlerce kişiyle karşılaşırız.Bu nedenle merkezden alınan bir kararın yüzlerce kurumda onbinlerce personel tarafından bir anda tam ve doğru olarak anlaşıldığını, uygulandığını söylemek mümkün değildir.

Bu nedenle eğitim sistemi içerisinde var olan merkeziyetçi yapıyı, büyük oranda küçültmek, pek çok işlevi, eğitim etkinliklerinin yürütüldüğü okullara daha yakın düzeylere bırakmak gerekmektedir.Eğitim sisteminin dikey değil, yatay bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.Merkezden yapılacak işler, alt düzeylere devredilirken, karar, planlama, kontrol mekanizmalarının geniş kapsamlı kurullar aracılığıyla işletilmesini sağlayacak yapılar oluşturulmalıdır.

Bugün eğitim sisteminin etkinliğinin sağlanabilmesi için sistem hem altta, hem üstten birlikte düzenleme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Böyle kapsamlı bir çalışma, değişik düzeylerde çalışmaların ve planlamaların yapılmasını gerekli kılmaktadır.Sistemin içinde bulunanların da katılımıyla yapılacak plan ve çalışmalarla, istenen hedeflere ulaşılması mümkün olabilecektir. Eğitime dair sorunları tespit edebilmek için temelden çatıya

sistemin tümü üzerinde çalışılması ve buna uygun çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekir.

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI İDARİ TEŞKİLATINI YENİDEN

YAPILANDIRMADA MODEL ÖNERİSİ DİNAMİK BİR MODEL

1- MODELİN GEREKÇESİ

Türkiye de kamusal hizmetlerin yapılış biçimine bakıldığında, görev ve yetkileri ile örgütlenme düzeni bakımından merkezci yönetim yapısının etkisi altındadır. Eğitim hizmetleri için de durum aynıdır. Bu amaçla kurulmuş Milli Eğitim örgütü de bir merkezi yönetim örgütüdür.

Bu noktada var olan örgütsel yapı incelendiğinde, hizmet birimleri çok basamaklı yönetim modeline göre yapılandırılmıştır.⁹¹ Yönetim tarzı emir-komuta zincirine dayanmaktadır. Karar mekanizması ve bilgi akışı genelde yukarıdan aşağıya doğru işlemektedir. Süreçlerin iyileştirilmesi konusunda aşağıdan yukarıya çok az sayıda geri bildirim gelmektedir.

Milli Eğitim örgütünde yetki ve sorumluluk da tam olarak belli değildir. Yetkilerin genelde üstte toplandığı, sorumluluğun ise alt makamlara verildiği, idarenin kendini yenileyemediği, takdir yetkisini kullanamadığı, idari işlemlerde usul ve esasların yoğunluğu, performans ve verimliliğin esas alınmadığı, hizmetlerde rekabetin yokluğu dikkati çekmektedir. Olaylar ve sorunlar karşısında takdir hakkının kullanılamaması kuralcılığa neden olmaktadır. Eğitim hizmetlerinin aşırı kurallara bağlanması, idarenin işleyişini yavaşlatmakta, aşırı mevzuat hizmet üretimini engellemektedir. Milli Eğitim Bakanlığına dışa kapalı, resmi sır ve gizliliği esas alan bir anlayış hakimdir.

Milli Eğitim sisteminin sorunlarına çözüm getirmek amacıyla yapılan düzenlemeler, ne yazık ki sorunlara çözüm getiremediği gibi, örgütün

⁹¹ Ekrem TOKLUCU: “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatının Yapısına Ait Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, (Ankara, 2001), 172.

sistemsiz, plansız ve dağınık büyümesine neden olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığında bugün aynı işi yapan pek çok birim söz konusudur.

Aynı işi yapmalarına, aynı amacı gerçekleştirmelerine rağmen farklı birimler olarak oluşturulmuşlardır. Bu çok parçalı yapılanma sonucunda iş birliği ve koordinasyon bozulmuştur. Çeşitli gerekçelerle kurulan bu birimler, kendilerini toplumsal gereksinimlere göre uyarlamadıkları için zamanla hantallaşmışlardır.

Milli Eğitim örgütünde, kadroların görev yetki ve sorumlulukları ortaya konulmamış, iş tarifleri, iş analizleri yapılmadığından amaca uygun istihdam da gerçekleştirilememiştir.

Yönetimde görülen siyasallaşma olgusu, performansın ve verimliliğin düşmesine neden olmakta; ayrıca hizmetin tarafsızlığını ve kuruma güven duygusunu zedelemektedir.

Milli Eğitim örgüt yapısının yukarıdaki engelleri günümüz gerçeklerine uyum sağlamayı güçleştirir niteliktedir. İş kapasitesini yükseltebilme, etkinlik ve verimliliği arttırabilme, mevcut teknolojik olanaklardan yararlanabilme, sorunlara hızlı çözüm bulabilme, bilginin paylaşılmasını sağlama, uygar bir işbirliği ve koordinasyonu gerçekleştirebilme, etkin ve demokratik bir katılım bugünkü sistem de pek mümkün olmamaktadır.

İletişim ve koordinasyonun bir zorunluluk olduğu günümüzde, eğitim örgütleri iç yapısındaki sorunları hızla çözümleyerek, halkın beklentilerine hızla yanıt verebilecek, uygar bir işbirliğini gerçekleştirebilecek, hizmetin niteliği ile ilgili gelişmeleri izleyebilecek gerektiğinde çok esnek nitelikli yapılanmalara olanak sağlayacak, etkin, verimli hizmet üretebilecek, yol gösterecek, biçimce gereksiz ayrıntılardan ve işlemlerden arındıracak, katılıma açık, daha anlaşılır, daha uygulanabilir bir modele ihtiyaç vardır.

Milli Eğitim örgütünün yeniden yapılandırılması, örgütün sahip olduğu görev, yetki ve sorumluluklar nedeniyle, bir bakıma tüm Milli Eğitim

sisteminin yeniden yapılandırılması anlamına geldiğinden dolayı ayrı bir önem taşımaktadır.

2- MODELİN HEDEFLERİ

- Eğitim örgütlerinin çevre ile bütünleşmelerini sağlamak.
- Eğitim standartlarının yükselmesini sağlamak.
- Kaynakların etkili ve verimli kullanımını sağlamak.
- Hizmet sunumunu etkili, güvenilir ve güncel kılmak.
- Kararlara katılımı geliştirerek, yönetimde katılımcı bir yaklaşımın gerçekleşmesini sağlamak.
- Eğitim örgütlerinde her yaşta insanın her zaman yararlanacağı bilgiye erişim merkezleri oluşturmak.
- Hizmete önem verilmesi, hizmetin üretilmesi, paylaşılması yanında bilgi ve teknolojinin etkin kullanılmasını sağlamak.
- Çalışanlar ve birimler arasında çift yönlü bilgi, duygu ve haberleşme gelişmesini sağlamak.
- Hizmete alım ve yükselmelerde liyakat ve kariyerin esas alınmasını sağlamak.
- Yetki ve sorumluluğun paralellik taşıması, her türlü idari işlemlerin hukuka uygun olması, çalışanların iş güvencelerinin sağlanması ve siyasi etkilerden arındırılması sağlamak.
- Örgütte gereksiz ve maliyet merkezli olan birimleri fazlalık olmaktan çıkarmak, bununla birlikte karar veren ile işi yapan arasında mesafeyi kısaltmayı sağlamak.
- Etkin bir personel yönetimi için takdir ve ödül sistemleri etkinleştirilerek, görevsel sorumluluğun yanında destekleyici yöntemlerde devreye sokmak ve aynı zamanda gerçekçi bir ceza yöntemini uygulamak.

- Eğitim hizmetinden yararlananların beklentileri karşılanarak, kaliteli bir hizmetin sunumunu sağlamak.
- Eğitim yöneticilerinin yönetim ve işletme becerilerini geliştirerek, kaynak kullanımında daha ekonomik ve etkili olabilmeyi sağlamak.
- Kurumsal refahın ve barışın tesis edilebilmesi için katılımcı ve demokrasi mekanizmalarını sonuna kadar açık tutmak.
- Eğitimin tüm birimlerinde açıklık, hesap verilebilirlik, etkinlik, verimlilik anlayışını esas kılmak.
- Küresel düşünen, toplumsal beklentilere uygun, yer ve zaman koşullarını dikkate alan, kaliteye odaklı bir anlayışı hakim kılmak.
- Eğitim yönetiminde insana değer veren, kaynakları etkili ve verimli kullanan, sürekli gelişmeyi politika olarak benimseyen bir yönetim felsefenin kabulünü sağlamak.

3- MODELİN ÖZELLİKLERİ

3.1. Merkeziyetçilikten Uzaklaşmış, Taşra Kuruluşları Güçlendirilmiş

Eğitim örgütüne hakim olan katı merkeziyetçi yapı, bürokrasinin yavaş işlemesine yol açmakta, merkezde alınan kararların taşra örgütlerine ulaşması zaman kaybının yanı sıra içeriğin tam olarak anlaşılamamasına neden olmaktadır. Alınan kararların alındığı yerde, farklı koşullarda yaşayan insanlara aynı mantık içerisinde ulaştırılması mümkün olmamaktadır. Bütün önemli kararların tek merkezde ve bizzat işin içinde olmayanlarca alınması aynı zamanda sorumluluğun dağılmasına da neden olmaktadır.

Merkez örgütünde hiyerarşik basamak sayısı bağımsız daire başkanlıklarında beş, genel müdürlüklerde altıdır. Basamak sayısı fazla olan örgüt dik bir yapıya sahiptir.⁹²

⁹² Servet ÖZDEMİR: a.g.e., 44.

Bu kadar, çok sayıda yönetsel basamağın bulunduğu bir yönetsel yapı içerisinde, işlerin hızlı ve verimli yürütülmesi elbette beklenemez. Bu durum, karar sürecinin ağırlaşmasına ve karar kademelerinin gereksiz yere çoğalmasına ve dolayısıyla işlerin yavaş yürümesine neden olmaktadır.

Kaldı ki, yönetsel basamaklar arasındaki yetki dağılımı da gelenekseldir ve üst yöneticilerde yoğunlaşmıştır. Öyle ki şube müdürlüğünün başlıca üretim noktası olmasına karşın karar yönetiminde şube müdürüne bırakılmış yetki de yok gibidir.⁹³ Oysa örgütte yönetsel yapının, çalışanların yönetime katılmasına olanak verecek, yetki dağılımında dengeli bir akışkanlık sağlayacak biçimde aşırı sıra düzen basamakları yaratılmasından uzak duran bir anlayışla kurulması sağlanmalı.

Geçmişten günümüze değin yaşanan bu sorunları çözmek amacıyla, zaman zaman yapılan örgütsel çalışmalara karşın, örgüt yapısı klasik yapıdan, modern yapıya geçememiştir. Yapılan düzenlemelerle örgüt yapısı giderek büyümüş ve yetkiler de giderek merkezileşmiştir.

Eğitim birimlerinde görev sınırlarının açık olmadığı, iç yapılarında belli bir standart sağlanamadığı, yapının amaca dönük işletilmediği, birimler arasında görev ve yetki binişimin önlenemediği görülmektedir.

Demokratik ve etkin bir örgüt modeli için merkezi yönetim-taşra yönetim ilişkilerinin, taşra kuruluşlarını güçlendirecek bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede yapılması gerekenleri şöyle sıralayabiliriz.

Yetki ve sorumluluk, merkez ve taşra yönetimi arasında dengeli olarak dağıtılmalı ve görev analizleri bilimsel ölçütlere uygun yapıp, merkez- taşra kuruluşları yeniden gözden geçirilerek fonksiyonel bir yapıya kavuşturulmalıdır

Milli Eğitim Örgütü görevsel örgütlenme biçiminde yeniden düzenlenmelidir. Bu şekilde her görev için bir birim kurulmuş olacak ve bütün

⁹³ Abdullah ÇOLAK: a.g.e., 34.

eğitim sistemine hizmet etmesi sağlanabilecektir. Bunu içinde bakanlık rutin işlerle uğraşmaktan kurtarılarak, makro düzeyde politika üreten, stratejik planlama yapan, müfredat programı geliştiren, araştırma geliştirme denetim yapan, kurumu dinamik tutan, mali ve teknik yardımda bulunan,yönetimde birliği sağlayan ve koordinasyon işleriyle uğraşan üst düzey karar organı haline dönüştürülmelidir. Bunun dışında kalan diğer görevleri taşra kuruluşlarına devretmelidir. Böylece il ilçe ve okul yönetici, öğretmen ve personel atamaları, ödüllendirmeler, yükselmeler, öğrenci seçme sınavları, yerleştirmeler, ödenekler, yatırım ve işletmeler gibi işlemler yeniden değerlendirilmeli ve bunlar taşra kuruluşlarına devredilerek, karar basamak sayıları azaltılarak, bürokratik engeller ortadan kaldırılmalı ve sorunların yerinde çözülmesi sağlanmalıdır.

Bu nedenle merkez ve taşra örgütlerinin görev bölüşümü açık, net ve belli ölçülere dayanmalı, taşra kuruluşlarına verilecek görevlerin tanımı açık, bilimsel ve net olmalıdır.⁹⁴ Bu bölüşümde taşra kuruluşlarına devredilen görevler ile birlikte merkezin elindeki imkan ve kaynaklarda taşra kuruluşlarına devredilmelidir.

Yetki ve sorumluluğun sınırları da açık ve net olarak belirlenmeli, böylece yetki binişmelerinin de önüne geçilmelidir.⁹⁵ Yetki ve sorumluluk bugüne kadar yapılanların aksine dengeli olarak dağıtılmalı, her birim kendi yetkileri oranında sorumlu tutulmalıdır.

Bakanlık birimleri arasında gerekli iş birliği ve eş güdümü sağlayacak bir yapılanmaya gidilmeli, bu koordinasyonu sağlaması gereken birimler daha işlevsel hale getirilerek, örgütsel bütünlük, hizmette verimlik ve iş akışının istenilen düzeyde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Aynı zamanda merkez ve taşra teşkilatı arasında bağlantıyı sağlayan enformasyon alt sistemi kurulmalıdır.

⁹⁴ Feyzi ULUĞ, "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Eğitim Üzerine Bir Değerlendirme", 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, (Ankara, 2001), 89.

⁹⁵ Ayhan Aydın: a.g.e., 67.

İmza Yetkileri Yönergesi yeniden gözden geçirilerek, yönetim yetkileri alt basamaktaki kadrolara devredilerek, 3797 Sayılı Kanun da değişikliğe gidilmeli, yönetsel kademe sayısı azaltılmalı, işlerin etkin şekilde yürütülmesinin önünde ki engeller kaldırılmalıdır.⁹⁶ Bu amaçla taşra kuruluşlarına gerekli yetki devri sağlanmalı, bu çerçevede merkez teşkilatı yetkilerini, valilik ve kaymakamlıklara; valilik ve kaymakamlıklar ise yetkilerini il ve ilçe müdürlüklerine devirleri sağlanmalı, denetim etkin hale getirilmeli, böylelikle ağır işleyen bu yapı hantallıktan kurtarılarak, dinamik bir yapıya kavuşturulur.

Merkez ve taşra teşkilatları bünyesinde oluşturulan planlama birimleri ,bir yıl içerisinde kadro sayısını ve niteliğini iş tanımını, iş yükünü, iş yönergelerini, bir birimin iş yoğunluğunu, büyüklüğünü, kimler tarafından yürütüleceğini, kimlerle iş birliği yapacağını, kimlere hizmet vereceğini tek tek belirleyerek planlamalıdır. Bu plan dahilinde, personel alımları merkez teşkilatı için merkezde, taşra teşkilatı için ise il ve ilçe müdürlüklerinde personel birimleri aracılığıyla gerçekleştirilmelidir. Her türlü eğitim sorununun, mahallinde çözümü yoluna gidilmelidir.

Kaynak aktarımı konusunda taşra kuruluşları güçlendirilmelidir. Ancak bunu gerçekleştirebilmek için; her şeyden önce genel bütçe içerisinde eğitim bütçesinin 0/0 20'ye yükseltilmesi, belediye gelirlerinin (emlak, temizlik) 0/0 5'in eğitime ayrılması, yeni kaynak yaratmak amacıyla Milli Piyango İdaresi şans oyunları gelirlerinin, özelleştirme gelirlerinin bir kısmının eğitime aktarılması, kamu kuruluşlarına ait atıl durumda bulunan binaların onarılarak okul olarak kullanılmasının sağlanması, söz konusu gelirlerinin bir fon hesabında biriktirilerek, yasal faizi ile birlikte okul ve öğrenci sayıları ile orantılı olarak il ve ilçe müdürlükleri hesabına aktarılmalıdır. Burada okulların büyüklük ve ihtiyaç durumları göz önünde bulundurularak, okullara transferi sağlanmalıdır. Böylelikle gerek yönetsel, gerekse mali her türlü sorunun çözümü mahallinde gerçekleştirilmiş olur.

⁹⁶ Ali KOÇER: a.g.e., 59.

İletişim ve bilgide hiyerarşi yoktur anlayışı benimsenerek, karar sürecine tüm çalışanların, hatta hizmetten doğrudan etkilenenlerinde katılımının sağlanması örgütün yapısına dinamizm ve canlılık getirecektir.⁹⁷ Bu durum aynı zamanda demokrasi kültürünün gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Ancak bu demokrasi kültürünün kalıcı olabilmesi için sistemde demokrasi ve demokrasi kültürünün anlatılması ve anlatılanlar tarafından yaşanması gerekir.

Milli Eğitim politikası, geniş platformlarda tartışılarak, bir eğitim stratejisi çizilmeli ve sağlam bir devlet politikası haline getirilerek eğitim politikalarında süreklilik ilkesi hayata geçirilmelidir.⁹⁸ Eğitim politikası kalıcı kararlarla sağlıklı bir tabana kavuşturulmalı ve kişiler üstü bir yapının oluşturulması sağlanmalıdır.

Eğitim örgütü çağdaş gelişmeler ve hizmet gerekleri ışığında , çok boyutlu bir yaklaşımla gerektiğinde çok esnek nitelikli yapılanmalara olanak sağlayacak, biçimce gereksiz ayrıntılardan ve işlemlerden arındırılarak, daha kolay anlaşılır, daha uygulanır bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Milli Eğitim Örgütünün yeniden yapılandırılması, örgütün sahip olduğu görev, yetki ve sorumluluklar nedeniyle, bir bakıma tüm Milli Eğitim Sisteminin yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir.

Bu nedenle eğitim sistemini yeni yüz yılın gereklerine taşıyacak yapılanma anlayışında öncelikle gözetilmesi gereken, sisteme yönelik değişim ve yenileşme yönündeki beklentileridir. Bu bakımdan öncelikle eğitim çalışanlarına, bu hizmetten yararlananlara ve bu sistemden etkilenenlere yönelik nasıl bir teşkilat yapısı beklediklerine yönelik bir araştırma yaptırılmalı, böylece en azından eğitim sistemini yeni yüz yıllara taşıyacak yapılanma anlayışında öncelikler belirlenmiş olur.

⁹⁷ Yüksel ÖZDEN: Eğitimde Dönüşüm, (Ankara, 1994), 46.

⁹⁸ Yüksel ÖZDEN: a.g.e, 57.

⁹⁸ Ali KOÇER: a.g.e., 59.

Bu nedenle yapılacak tüm yenileştirme çabaları, çağdaş gelişmeler düzleminde yeniden tanımlanmalı, toplumsal payda ekseninde açıklığa kavuşturulmalıdır.

Bugünkü eğitim sisteminde, sistemin sağlıklı bilgi toplayarak, bunları işleyip, karara dönüştürerek etkili çıktılar elde etmesi kolay değildir. Bu nedenledir ki merkezin tüm görev ve yetkileri tümüyle yeni baştan çözümlemeye tabi tutulmalıdır. Burada ana ilke, demokrasi ve katılımcılık temelinde sorunları yerinde görüp, çözümlemek, merkezin işlevini ise yönlendirici bir yöne kanalize ederek, daha az, ancak stratejik nitelikte görev ve yetkilerle donatılmış, iş üretme yeteneğine sahip, güçlü, dinamik, yalın bir yapı oluşturmak olmalıdır.

Bu bağlamda, sorumluluk ve yetki yönetiminin gerçek anlamda uygulanabilir kılınması sağlanmalı, taşra örgütlerini güçlendirici görev ayrımı, yetki devri ve yetki genişliğine dayalı bir yaklaşım izlenmelidir.

Milli Eğitim Örgütünün yapılandırılmasına temel oluşturacak ana ilkeler sağlam bir zemine oturtulmalı, örgütsel yapılandırma, yukarıdan aşağıya değil; aşağıdan yukarıya doğru, yani görev ve sorumluluklardan hareketle yapılmalıdır. Bu noktada eş güdüm sorunları da dikkate alınarak, aşırı birimleşmeden ve birim içi yönetsel basamaklardan olabildiğince kaçınılmalı, her birime, kendi görev alanıyla ilgili saptanmış yetki ve sorumlulukları kullanarak, uzmanlık temelinde hareket yeteneği sağlanmalı. Örgüt birimlerinde yetki ve sorumluluğun paylaşımından öte, dağıtım ilke edinilmelidir.

Birim içi örgütsel modelin, ilişkileri kolaylaştıran, iletişim kanallarının açık olduğu, yetki ve kaynak bakımından taşra kuruluşlarını güçlendirici, işleyiş kolaylığı ve koordinasyonun sağlayıcı bir yapı hakim kılınmalı.

Bir örgütsel yapı, iş görenlerin başarısı ve toplam örgüt verimliliği açısından tam bir kılavuz durumundadır. Bu nedenle sağlıklı bir yönetsel yapı, yetki ve sorumluluk kanallarının açıklığa kavuşturulması ve iletişime katkıda bulunmasının yanında, yöneticiye eş güdüm olanağı da verir.

Merkez teşkilatı birimlerinin plan, program ve denetim ,ta şra kuruluşlarının yürütme fonksiyonların yerine getirecek biçimde görev yetki ve sorumluluklar tanımlanarak, yeniden belirlenmelidir. Bu bağlamda tüm birimlerin görevleri net olarak belirlenmeli, görev çatışmalarına fırsat verilmemeli, koordinasyon ve iş birliğinin uygar bir yönetimin temel görevi olduğu bütün birimlerce kabul edilmelidir.

3.2. Bakanlık Yönetimi Küçültülmüş

Milli Eğitim Bakanlığı Cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar zaman zaman çağın şartlarına uyuma sağlamak amacıyla merkez ve taşra teşkilatında yeni düzenlemelere gitmiştir.

Bu çalışmalar daha çok personelin niceliğine dönük tasarruflar ile bazı birimlerin örgüte eklenmesi ya da örgütten çıkarılması gibi örgütün anatomisine dönük, görevden çok biçimsel düzenlemeler şeklinde olmuştur.⁹⁹

Örgüt yapısında ki değişikliklere, hatta bazı birimlerin ayrılmasına rağmen, azalan görevler doğrultusunda işlevsel bir yeniden yapılanma yerine, örgüt daha dağınık bir şekilde genişlemeye devam ederek, sürekli olarak şişmanlamaktadır.

Merkez örgütünün bugünkü yapısı, görevden çok biçimi başlangıç noktası olarak almıştır.¹⁰⁰ Bunun sonucunda, önce görevlerin tekrarı ve karışması; sonra aynı görevleri yapan birimlerin çoğalması gibi iki önemli sorun ortaya çıkmıştır.

Merkez örgütü sistemsiz bir biçimde ve gereksiz olarak büyümüştür. Bakanlık birimleri on altısı genel müdürlük olmak üzere kırk beş birimden oluşmuştur.¹⁰¹ Bu birimlerin bir çoğu aynı ve benzer işleri yapar hale gelmişlerdir..

⁹⁹ Fevzi ULUĞ: a.g.e., 51.

¹⁰⁰ Servet ÖZDEMİR: a.g.e. , 62.

¹⁰¹ Ayhan AYDIN: a.g.e., 44.

Türkiye’de yükseköğretim alanındaki uygulamalardan sorumlu kurum Yükseköğretim Kuruludur. Ülkemizde yükseköğretim alanındaki düzenleme ve uygulama etkinliklerinden sorumlu kurumun Yükseköğretim Kurulu olduğu düşünüldüğünde, bu öğretim düzeyinde bakanlık nezdinde ayrı bir genel müdürlüğün kurulması, bakanlık normlarıyla örtüşmediği gibi, kendi ilgi alanını da aştığı görülmektedir.

Yine Bakanlığın danışma birimi niteliğinde düşünebilecek Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı ile öğretim daireleri ve eğitimde araştırma geliştirme görevleri yürüten birimler arasında da açıkça görevsel binişiklikler vardır.

Amaçlar esas alınarak yapılan bir örgütlenme modelinde, bir birimin temel görevleri arasında olan görevleri, o birimden alıp bunun için ayrı bir birim kurmak, örgütsel amaçların gerçekleşmesini geciktirmekte, hatta kimi zamanda engellemektedir.

Bu bağlamda Milli Eğitim Örgütünde çoğu genel müdürlüğün üstlendiği görevlerin, bu düzeyde bir birimin gerektirdiği görev yoğunluğuna sahip olmadığı da ortadadır. Oysa bakanlıkların örgütlenmesinde “genel müdürlük” en kapsamlı ve en üst düzeydeki hizmet birimidir. Bir kaç şube düzeyindeki işler için bu tür birimlerin kurulması ve bunlar için kadrolar oluşturulması, örgütün ve örgütsel sorunların gereksiz yere giderek büyümesine, kaynak israfına, kurumsal aşınmaya ve saygı yitimine neden olmaktadır.

Görüldüğü gibi, Milli Eğitim Örgütü bu büyük, hantal ve şişman görünümüyle işlevsellikten uzak, çağın gerisinde, yenilik ve gelişmelere kapalı bir yapıdadır.¹⁰² Bu nedenledir ki, Milli Eğitim Teşkilatının, yenilikleri takip edebilmesi, günümüzün eğitim ihtiyaçlarına cevap verebilmesi ve nihai amacın çağdaş ve demokratik bir yönetimi gerçekleştirebilmesi için bir an önce küçültülerek, yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

¹⁰² Servet ÖZDEMİR: ag.e., 81.

Milli Eğitim Örgütünü küçültmenin ilk yolu, örgütün büyümesinin temel nedenlerini sağlıklı bir şekilde teşhis etmekten geçmektedir. Bu nedenleri tam, açık ve net bir şekilde tanımlamadan örgütü küçültmek mümkün değildir.

Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün görev sahası yeniden tanımlanmalı, görev sahası standartlar koyan, makro politikalar üreten, eş güdümü sağlayan politikalar üretmekle sınırlı olmalıdır. Taşra teşkilatının ise icra fonksiyonlarını yerine getirecek şekilde görev, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir.

Bu bağlamda, Milli Eğitim Örgütü sınırları belirlenmiş görevsel örgütlenme biçiminde yeniden düzenlenmelidir. Bu şekilde eş ve benzer görevler için bir birim kurulmuş olacak ve bu birimin bütün eğitim sistemine hizmet etmesi sağlanmış olur.

İnsan ve maddi kaynaklardan en verimli şekilde yararlanılması, atıl kapasite meydana getirilmemesi ve israfın önlenmesi amacıyla görevleri birbirine yakın birimler birleştirilerek hizmet bütünlüğü sağlanmalıdır.

Bu bağlamda ilk ele alınacak olan birimler genel müdürlüklerdir. Milli Eğitim Bakanlığında çoğu genel müdürlüğün üstlendiği görevlerin, bu düzeyde bir birimin gerektirdiği görev yoğunluğuna sahip olmadığı da ortadadır. Oysa bakanlık örgütlenmelerinde “genel müdürlük” en kapsamlı ve en üst düzeydeki hizmet birimidir. Bir kaç şube düzeyindeki işler için bu tür birimlerin kurulması ve bunlar için kadrolar oluşturulması, örgütün ve örgütsel sorunların gereksiz yere giderek büyümesine, kaynak israfına, kurumsal aşınmaya ve saygı yitimine neden olmaktadır.

Bu nedenle okul türlerine göre hizmet birimi oluşturmaktan vazgeçilmeli, okul türleri birbirine yakın birimler birleştirilerek aynı genel müdürlük altında hizmet üretmeliler. (Okul öncesi ve ilköğretim tek genel müdürlük altında birleştirilmeli, ortaöğretim, kız teknik, erkek teknik, din öğretimi, ticaret ve turizm genel müdürlükleri de ayrı genel müdürlük nezdinde birleştirilmelidir.)

Dış İlişkiler, Yurt Dışı Eğitim ve Öğretim ve Yüksek Öğretim Genel Müdürlükleri yetki ve görev çatışmasının önlenmesi, hizmette bütünlük sağlanması amacıyla bir çatı altında birleştirilmelidir.

Eğitim araç ve gereçlerini sağlama, geliştirme, yenileştirme, standartlaştırma, hazırlama, satın alma gibi görevler pek çok destek birimleri tarafından yerine getirilmektedir. Aynı tür iş ve işlemlerin hizmet bütünlüğü çerçevesinde yerine getirmek amacıyla "Eğitim ve Bilgi Teknolojileri" adı altında yeni bir genel müdürlük kurulmalıdır. Bu birimin kurulmasıyla pek çok birim tarafından yerine getirilen görevler bu birim tarafından yerine getirilmesi sağlanmış olur.

Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı kaldırılarak, görevlerini İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığına devretmelidir. **Çünkü bakanlığın bütün hizmet birimleri öğretmene hizmet için vardır.**

Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı daha etkin bir biçimde Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı bünyesinde yeniden düzenlenmelidir.

Üretim ünitelerinin (Devlet Kitapları Müdavil Döner Sermaye Matbaası, Çırak ve Yaygın Eğitim Matbaası, Ders Aletleri Yapım Merkezi...gibi) eğitim örgütünün değişik birimlerine bağlı olması, kaynakların etkili ve verimli kullanılmasını olumsuz etkilemektedir.¹⁰³ Bu nedenle üretim üniteleri bir tek birime bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelidir.

Çok parçalı bir model yerine amaçlar esas alınarak bir örgütlenmeye gidilmeli, her hizmet için bir birim oluşturulmalı ve bu birimin tüm eğitim sistemine hizmet etmesi sağlanmalı ve böylelikle bir örgütsel bütünlük oluşturulması sağlanmalıdır. Ayrıca il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin yoğun bir şekilde yürütmüş oldukları yarışma ve protokol ile ilgili iş ve işlemler azaltılması sağlanmalı.

¹⁰³ Feyyat GKE: Deñme Sürecinde Devlet ve Eğitim, (Ankara, 2000,) 104 .

Milli Eğitim örgütünün yeniden yapılandırılmasının sağlanması, görevleri aynı olan, farklı birimleri içeren yapılanmalardan, özellikle taşra örgütleri bürokratik ve ekonomik yönden olumsuz olarak etkilendiğinden uyumlu bir model geliştirilmeli, aynı işi yapan birimler birleştirilmelidir.¹⁰⁴ Merkez örgütü rutin işlerden kurtularak asıl amaçlarına yönelik işlerini yapmalı, genel olarak Milli Eğitim sistemini yönlendirecek plan ve politikalarla uğraşmalıdır. Bunun için de 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve görevleri Hakkındaki Kanun'da değişikliğe gidilerek, örgüt gereksiz birimlerden arındırılarak küçültülmelidir.

Görüldüğü gibi yukarıda açıklamaya çalıştığımız prensipler ve önerdiğimiz model ile Milli Eğitim teşkilatı bugünkünün $\frac{1}{4}$ ' ü kadar kadro ile daha fonksiyonel, daha hızlı, daha ekonomik ve daha verimli hale gelecektir. **Yeniden yapılandırmada ilk ciddi mesleki değerlendirme sonucunda ortaya çıkacak personel fazlalığı, görecekları hizmet içi programlar ve mesleki değerlendirmelerden sonra taşra birimlerinde görevlendirilerek istihdamda bir problem yaşanmasının önüne geçilecektir.**

3.3.Etkin İnsan Kaynakları Yönetimi

Kamu yönetimi içerisinde, insan kaynakları yönetimi dikkate alınmadan yapılacak her türlü düzenlemenin başarısız olacağı kesindir.

Milli Eğitim örgütünün yeniden yapılandırılması konusunda oluşturulacak yeni sistemle birlikte, o sistemin uygulayıcısı olan insan kaynakları sisteminde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bugüne kadar, insanı dikkate almadan yapılan düzenlemeler o nedenledir ki başarısızlığa sonuçlanmıştır.

MEB bünyesinde, bugüne kadar yapılan değişimlerle, Milli Eğitim örgütü çalışanlarının miktarı sayısal olarak artmış ve bu artış üretilen hizmetlerin kalitesini ve verimini arttıracak yerde, bozmuştur.

¹⁰⁴ Yusuf EKİNCİ: "Milli Eğitim Bakanlığı İdari Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması", 2000 Yılında Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, (Ankara, 2001), 395.

Milli Eğitim örgütü kadrolarının aşırı ölçüde büyütülmesi, halka hizmet anlayışı için değil, siyasetten yapılmış ve niteliksiz binlerce insan Milli Eğitim kadrolarına atanmıştır. Bu şekilde zorlanan sistem ister istemez ihtiyaç-hizmet dengesinden uzaklaşmıştır.¹⁰⁵

Milli Eğitim örgütünde, bugüne kadar insan kaynakları yönetimi ile ilgili çok ciddi çalışmalar yapılmamıştır. Bu konuda yapılan en önemli çalışmalar, personel sayısının arttırılması ve görev yerlerinin değiştirilmesi gibi nitelikten çok, nicel değişimlerle sınırlı tutulmuştur.

Bakanlık teşkilatı bu görünümü ile fonksiyonellikten uzak, yenilik ve gelişmelere kapalı bir yapıya sahip olup, gereğinden fazla personel istihdam edilmesiyle de dinamik olmaktan çok, statik ve hantal hale gelmiştir.¹⁰⁶

Milli Eğitim örgütünde, insan kaynakları yönetimi bakımından dikkati çeken bir diğer olumsuz durum ise, eğitim çalışanları arasındaki var olan ücret karmaşası, giderek yoğun ve belirgin bir duruma ulaşmıştır. Bu duruma örnek vermek gerekirse; Genel İdare Hizmetleri sınıfından sayılan eğitim yöneticilerine ek ders ücreti ödenirken, yine bu sınıftan sayılan diğer çalışanlara bu ad altında her hangi bir ödeme yapılmamaktadır. Yine Milli Eğitimde yönetici olarak çalışanları, sınav ve denetim görevlerini ücret karşılığı yerine getirirken, bu işin filen yürütücüsü konumunda olan diğer çalışanlara herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.

Genel yapısını ve sorunlarını bu şekilde belirlediğimiz insan kaynakları sistemini yeniden yapılandırmak gereği açıktır.¹⁰⁷ Bu da genel olarak insan kaynakları yönetiminin, Milli Eğitim İdari Teşkilatının yeniden yapılandırılması içinde ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu düzenlemenin odağında insan unsuru olduğu unutulmayacak, çalışanların ehliyet ve liyakat sahibi, yetenekli, halkın değerlerine ve demokratik değerlere saygılı ve sorumluluk sahibi olması dikkate alınmalıdır.

¹⁰⁵ Ükrü KARATEPE: Siyaset ve Bürokrasi Gündemi, (Ankara, 1996), 47.

¹⁰⁶ Fevzi ULUĞ: a.g.e., 79.

¹⁰⁷ Ayhan AYDIN: a.g.e., 87.

Ayrıca görevlerin, yetkilerin ve sorumlulukların önceden belirlenmesi suretiyle; etkililik ve verimlilik sağlanabilecektir.¹⁰⁸

Eğitim çalışanlarının işe alınmaları öncelikle eşitlik ve adalet ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmelidir. Bu kadroların istismar ve kayırma politikasından kurtarılması sağlanmalıdır. Hizmete alınacak kişilerin seçimi ile ilgili ilkeler, siyasi ve bürokratik kayırmacılığı dışlayan bir sisteme oturtulmalıdır. Bu nedenle hizmetin gerektirdiği nitelik ve ölçütler objektif olarak belirlenmeli ve bu süreç tamamen baskısız ve yansız işletilmelidir. Bu nedenle çalışanların görev tanımları, görev analizleri, yetki ve sorumluluk tanımları önceden yapılarak, duyurulmalı ve söz konusu özellikleri taşımayan kişilerin atanmalarının yapılmasının önü kapatılmalıdır.

Merkez ve taşra kuruluşları bünyesinde oluşturulacak olan planlama birimleri, kurumlarının hangi nitelikte, kaç personele ihtiyaç duyulacağını yıllık olarak belirlemeli ve yılda bir kez olmak üzere; merkez teşkilatı merkezde, taşra teşkilatı ise kaymakamlıklar ve valilikler kanalı ile gerçekleştirecekleri iki (**yazılı ve mülakat**) aşamalı bir sınav ile personel ihtiyaçlarını giderebilmeliler.

Bilimsel ölçütlere uygun görev analizleri yapılmalı, merkez ve taşra teşkilatı için kariyer planlaması yapılmalı, görevde yükselme kriterleri de açıkça ortaya konulmalıdır. Yükselme ve üst görevlere atanmalarda liyakat ve kariyer esas alınmalıdır. Memuriyette yükselme konusunda objektif kriterler ortaya konulmalıdır. Milli Eğitimde hakim olan “öğretmenlik esastır” anlayışını yıkarak, yöneticiliğin de okulunun olması gerektiği anlayışından hareketle, her tür eğitim yöneticilerinin Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları arasından sınavla seçilmesi sağlanmalı. Sınavla seçilen bu yönetici adaylarının Milli Eğitime bağlı, Milli Eğitim Akademisinde, teorik ve pratik eğitimden sonra atanmaları bu anlamda önemli bir adım olacaktır. Aynı zamanda adı sadece kağıt üzerinde kalan bu kurumunda (Milli Eğitim Akademisi) amacına uygun olarak çalışması ve daha işlevsel bir hale gelmesi sağlanır.

¹⁰⁸ Yılmaz YILDIZ: Milli Eğitim Bakanlığı Personel Politikası (Ankara, 1987), 75.

Milli Eğitim personel sisteminin en önemli sorunlarından bir tanesinin de özellikle yönetim kadrolarında çalışan kişilerin, o görevde kalma güvencelerinin olmamasıdır. Değişen her siyasi iktidar ile birlikte yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun yönetim görevleri üzerinde alınmakta ve görev yerleri değiştirilerek, mağdur edilmektedirler.

Böylece o kişiler sosyal, ekonomik ve psikolojik yönden yıpratılmakta, dolayısıyla bu durum hizmette kalitenin düşmesine neden olmaktadır. Çünkü eğitim adına başlatılan ve süre ile ilgili olan pek çok olumlu çalışma, o kişilerin görevden alınmaları nedeniyle yarıda bırakılmakta yerine atananlarda da aynı süreç tekrarlanmaktadır. Bu da emek ,zaman ve kaynak israfına neden olmaktadır.

Bu nedenledir ki üst düzey yöneticiliği hariç, (müsteşar, müsteşar yardımcıları) yöneticiliğin bir meslek olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu memurluğun bir hükümet memurluğu değil, bir devlet memurluğu olduğu gerçeğinin kabul edilmesi sağlanmalı. Bu nedenle siyasi bürokratik makamlar tüm kamu kurumları temelinde yasa ile belirlenmeli.

Liyakat ilkesinin işlerliği, hizmete alma ile birlikte performansın objektif olarak değerlendirilmesi ile de sıkı sıkıya bağlı olduğundan değerlendirme kriterlerine açıklık getirilmelidir. Bu çerçevede iş planları yapılmalı, süreç odaklı değerlendirme kapsamında, personele iyi ve kötü başarımın anında bildirilmesi, personelin sözlü ve yazılı görüşlerinin alınarak ve yönetim sürecine katılımları sağlanarak, demokratik bir süreç yaratılmalıdır.

Globalleşen dünyada, rekabette üstünlük, bilgi ve becerisi yüksek olan insanlarla sağlanmaktadır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerde olduğu gibi diğer çalışanlarında hizmet içi eğitime önem vermelidir. Ancak bu etkinlikler bilimsel verilere ve ihtiyaç analizlerine dayandırılmalıdır. Böylece, bilginin değer kazandığı günümüzde eğitim çalışanlarının kendilerini yenilemeleri ve değişimleri sağlanacak dolayısıyla eğitimde verimlilik ve kalite artacaktır. Kısacası insan kaynakları yönetiminde liyakat, kariyer, başarı, etkinlik, verimlilik gibi temel kavramlara dayanak teşkil edecek görev başı eğitim, hizmet içi eğitim ve sınav

değerlendirme ilkeleri ile ilgili standartlar önceden belirlenerek personele bildirilmelidir.

Ayrıca, eğitimde uzmanlığın önü açılarak, eğitim kurumlarına hakim olan kadro uzmanlığından, kariyer uzmanlığına geçiş sağlanmalı, uzmanlık ve yönetim görevleri kesin çizgilerle birbirinden ayrılmalı, uzmanlığa hareket yeteneği sağlanarak, uzmanın uzman olarak, yöneticinin yönetici olarak çalışacağı bir ortam sağlanmalı ve hizmetin niteliklerine uygun personel istihdam edilmelidir.

Eğitim çalışanlarının, bilgi, görgü ve kültürlerinin artırılmasını sağlamak için, yurt dışı gezileri düzenlenmelidir.

Eğitim çalışanlarının mesleki hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için sendikal örgütlenmelerin önünde ki engeller kaldırılmalıdır.

Eğitimde ücret rejimi yeniden düzenlenmelidir. Yeterli, kalıcı ve adil bir ücret politikası için personelin öğrenim düzeyi ile yürüttüğü hizmetin güçlük ve sorumluluk derecesi dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Ayrıca bugün yönetici ve şef konumunda ki kişilere ödenmekte olan ek ders ücretleri tüm çalışanlara sorumlulukları ile orantılı olarak yayılmalıdır. Tüm eğitim çalışanlarına, mesleki gelişmelerinde kullanılmak üzere yılda bir kez olmak üzere tazminat ödenmeli..

3.4. Etkili Bir Denetim ve Teftiş Sistemi

Yönetim süreçleri incelendiğinde teftişin, örgütün amaçlarına ulaşmasında sadece sonuncu değil, süreçlerin her birinin ayrı ayrı incelenmesini gerektiren son ve tamamlayıcı bir süreç olduğu görülür.¹⁰⁹ Teftişin eğitim sisteminin bir parçası olmasının nedeni, sistemin geliştirilmesi için gerekli değerlendirilmelerin yapılarak, önerilerde bulunulmasını sağlamaktır.

¹⁰⁹ Haydar TAYMAZ: ‘Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Sistemi Yapısı ve İşleyişi’, 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi, (Ankara, 2001), 104.

Her örgüt, amaçlarını gerçekleştirme durumunu sürekli olarak izlemek ve bilgi edinmek zorundadır. Bu da sistemin planlı ve sürekli bir biçimde izlenmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır.¹¹⁰

Kurumlarda teftiş birimlerinin örgütlenmesinde ortak ve tek bir model yoktur. Özellikle kamu hizmetlerinin teknik alanlardaki farklılaşmaları teftişi de teknik bir hizmet haline getirmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı teftiş sistemi, aralarında görevsel anlamda hiçbir fark olmamasına karşın, birbirleri ile hiçbir organik bağı olmayan, merkezde Teftiş Kurulu Başkanlığı, taşrada İlköğretim Müfettişleri Başkanlıklarından oluşmaktadır.

Teftiş hizmetleri bir uzmanlık hizmetidir. Yönetmeliklere bakıldığında bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin görevleri arasında önemli bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Her iki birimdeki müfettişler inceleme, araştırma, teftiş, rehberlik ve soruşturma yapmakla görevlidirler.¹¹¹ Aynı birimlerde aynı uzmanlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi hem çok zor, hem de emek, zaman ve para kaybına neden olmaktadır. Bir hizmetin yerine getirilmesi için iki kez emek, zaman ve para harcanmaktadır. Bu durum da bilimsel ve yönetsel mantığa uygun düşmemektedir.

Bu ikili yapılanma biçimi, teftiş hizmetlerinin yerine getirilmesiyle görevli kişi ve birimler arasında eş güdümün sağlanmasını da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu iki birim arasında tekrarlar, birimlerin görev alanlarına girişler olmakta, birimler arasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır¹¹².

Bu nedenledir ki teftiş sisteminin geliştirilmesi için öncelikle, teftişin amaçları yeniden gözden geçirilmeli ve geliştirilmelidir. Teftişin genel amacı eğitsel, düşünce, plan ve uygulamaların eğitim amaçları esas alınarak düzeltilmesi ve geliştirilmesi olmalıdır. Yapılmakta olan teftişte, müfettişin

¹¹⁰ Mustafa AYDIN: Çağdaş Eğitim Denetimi, (Ankara, 1993), 19.

¹¹¹ Çetin DAĞLI: "Teftiş Sistemi", Çağdaş Eğitim Dergisi, 58, (Ankara, 1999), 23.

¹¹² Şule ERÇETİN: "Milli Eğitim Bakanlığı'nda Teftiş Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesi", Eğitim ve Bilim Dergisi, XXI, 104, (1997), 19.

uygulamada ki hataları raporlayıp bırakması doğru değildir. Bu nedenle teftişin genel amacı analiz edilerek, özel amaçları maddeler halinde yeniden saptanmalıdır. Ayrıca sistemin en yetkin kişisi olması gereken müfettişin yöneticilik, liderlik, eğiticilik, rehberlik ve araştırmacılık rollerini üstlenmesi gerekir. Ayrıca sistemin en yetkin kişisi olması gereken müfettişin yöneticilik, liderlik, eğiticilik, rehberlik ve araştırmacılık rollerini üstlenmesi gerekir.

Milli eğitimde teftiş hizmetlerini yerine getiren mevcut durumdaki iki teftiş birimi dizayn edilerek yeniden oluşturulmalıdır. Birincisi, merkezde Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı adıyla kurulmalı, birincisinde görevlendirilen müfettişlere Bakanlık Müfettişi; ikincisi ise İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde İl Eğitim Teftiş Kurulu adı ile oluşturulmalı, ikincisinde görevlendirilenlere Eğitim Müfettişi ünvanı verilmelidir. Böylesi bir düzenleme bugünkü yapıya da benzer olduğundan uygulamada yasal sorunlarla karşılaşılmayacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunun görevleri , bakanlık düzeyinde eğitim amaçlarını gerçekleştirme derecelerini belirlemek, eğitim politikalarını etkilemek, eğitim uygulamaları ile ilgili değerlendirmeler yapmak ve önerilerde bulunmak olmalıdır. Bu görevlerin yerine getirilebilmesi için yapacağı çalışmalar bakanlık merkez birimleri ile il ve ilçe Milli Eğitim müdürlüklerinin teftişi ile sınırlandırılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunda merkez ile il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinin teftişini yapmak üzere bölge bazında gruplar oluşturulmalıdır. Her grubun teftiş alanı belirlenmeli, alana giren grupların teftişi, yılda en az bir defa yapılmalıdır. Gruplarda görev yapan müfettişler belirlenecek esaslara göre sıra ile yer değiştirilmelidir.

Gözlem ve incelemeler belirlenen esaslara göre yapılmalı, teftiş sonunda eleştiri ve değerlendirmelerin objektif olması sağlanmalıdır.

Bakanlık müfettişleri kendi mesleki alanı olan eğitim yönetimi, teftiş, planlaması ve ekonomisi alanında en az tezli veya tezsiz yüksek lisans yapmış olanlar arasından seçilmeli, görevde olan müfettişlere ise lisans üstü

eğitim yapma olanağı sağlanmalı veya bu düzeyde yeterlilik kazandıracak hizmet içi eğitim programları uygulanmalıdır. Ayrıca küçük gruplar halinde dış ülkelere tetkik gezileri düzenlenerek eğitim sistemindeki yenilikleri ve gelişmeleri inceleme olanakları sağlanmalı.

İl Eğitim Teftiş Kurulu Başkanlığı illerde İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde, Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı ile de organik bağı olacak şekilde örgütlendirilmelidir. İl Teftiş Kurulu, il sınırları içerisinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumları ile bakanlığa bağlı diğer eğitim kurumlarının teftişini yapmalıdır. Kurulda oluşturulan teftiş grupları, kendi alanlarına giren eğitim kurumlarında rehberlik, mesleki yardım, iş başında yetiştirme, inceleme, teftiş ve değerlendirme yapmalılar.

İl Müfettişlerinin de bakanlık müfettişleri ile benzer statülerde ve özlük haklarına sahip olmaları sağlanmalı, müfettiş, müfettiş yardımcısı, baş müfettiş gibi görevsel yükselme olanakları sağlanmalı, aralarında ki ücret farkı giderilmeli. Teftiş edecekleri kurumların özelliklerine göre esas alan ile bir veya iki yan branş alanlarında yetiştirilmeleri ve yeterlik kazanmaları sağlanmalıdır. Bu müfettişlerin görevleri birer uzmanlık hizmeti olduğuna göre, alan uzmanı olarak yetiştirilmeleri sağlanmalıdır.

Bakanlık ve ilköğretim müfettişlerinin iş tanımları yapılmalı, iş esasları belirlenmeli, teftiş hizmetleri analiz edilmeli, uzmanlaşmaya dayalı bölümler oluşturulmalıdır. İnceleme ve gözlem yöntemlerine uygun araç ve formlar geliştirilerek değerlendirmelerin objektif olmaları sağlanmalıdır.

Teftiş kurullarında uzmanlaşmaya dayalı bölümler oluşturulmalı.(okul öncesi, eğitim bölümü, ilköğretim bölümü, ortaöğretim bölümü, mesleki eğitim bölümü, döner sermaye işletmeli kurumlar bölümü, soruşturma bölümü gibi)

Müfettişlere ortak görüş ve birlik kazandırmak üzere kılavuz şeklinde yayın hazırlanmalı, davranışlarda bütünlük ve benzerlik sağlanmasına özen gösterilmelidir.

Teftiş yönetim sürecinin bir ögesi ve yönetsel bir zorunluluktur.¹¹³ Teftiş özellikle insan unsurunun ağır bastığı olmazsa olmaz düzeyinde gereksinim duyulan bir süreçtir. Bu göreve tam anlamıyla sahip çıkmak, eğitime verilen öneminde açık bir göstergesi olacaktır.

3.5. Katılıma Dayalı, Demokratik , Açık Bir Yönetim

Artık günümüzde demokrasinin temsili anlayıştan, katılımcı anlayışa doğru gelişmesi, beraberinde yönetimin karar ve eylemlerine katılma sürecini de getirmiştir.¹¹⁴ Çağdaş devlet ve demokrasi anlayışında; vatandaşların siyasi kararlara katılması yanında, ondan daha ileri olan idari kararlara da katılım yollarının da açık olması gerekir.

Yönetimin elindeki imkan ve olanakların artması, vatandaşın bürokrasi karşısında korunmasını ve yönetimin amaçlara uygun davranması gerektiğini ön plana çıkarmıştır.¹¹⁵ Bu da ancak etkin, açık ve katılıma dayanan bir kamu yönetimi ile mümkündür. Bunun yolu ise yönetimin kendini dışa açmasında, vatandaşların bilgilendirilmesinde ve alınan kararların nasıl ve kimler tarafından alındığının bilinmesinden geçer.

Yönetimde açıklık ilkesi, demokratik hukuk devleti anlayışının vazgeçilmez unsurları arasında yer almakta ve bu ilke kamu hizmetlerinin halkın denetimine açık olarak yürütülmesi anlayışını getirmektedir.¹¹⁶

Yukarıda belirtilen temel felsefe doğrultusunda, Milli Eğitime hakim olan kapalılık va gizlilik anlayışı açık, şeffaf ve demokratik bir zemine oturtulmalıdır. Bu nedenle toplumdan gelecek olan eğitim ve yönetim ile ilgili talepler dikkate alınmalı ve iletişim kanalları açık tutulmalıdır.

¹¹³ A.Zeynep DREN: 2000li Yıllarda Yönetim, (İstanbul, 1991), 54.

¹¹⁴ Hasan BURAN: “Yönetim Yurttaş İlişkileri ve Katılmalı Yönetim”, Kamu Yönetimi Disiplin Sempozyumları Bildirileri, I (Ankara, 1995), 209.

¹¹⁵ Berk ULRICH: Siyasallığın İcadı, Çev.Nihat İner (İstanbul), 186.

¹¹⁶ Tekin AKILLIOĞLU: “Yönetimde Açıklık, Gizlilik ve Bilgi Alma Hakkı” , Birinci Ulusal Kongresi, (Ankara,1990), 815.

Bu perspektifte, katılım ve gizliliğin sınırları net olarak belirlenmeli, bilgi edinme hakkı çerçevesinde gizlilik özelliği olan ve sınırları belirlenmiş bilgiler dışında vatandaş her türlü bilgi ve belgeye rahatça ulaşabilmelidir.

MEB politikalarına ilişkin karar ve uygulamaların önceden halka duyurulması sağlanmalı, önemli kararlarda halkın görüşüne başvurulmasının önünü açılmalı, böylelikle uygulama sürecine vatandaşın katılımı da sağlanmalıdır. Herşeyden önemlisi katılımcılık anlayışı, yöneticiler tarafından içselleştirilerek, gelen toplumsal talepler doğrultusunda genişletilmelidir.

Bu nedenle kurumla, toplum arasında bir kamusal diyalog oluşturulmalıdır. Bu durum için de bir takım usul ve normlar geliştirilmeli, (konuşma tarzları, protokoller, anket, oylama gibi) bunlar üzerinde taraflarca anlaşılmalı ve geçerlilikleri kabul edilmelidir.

İnsan haklarının gelişmesinde de etkili olan katılımcılık ve açıklık ilkeleri, bu hizmetten yararlananların demokratik yollarla yönetimden hesap sormasına ve denetlemesine olanak tanımaktadır.¹¹⁷ Dolayısıyla bu durum yönetimlerin daha yalın, daha etkili, daha verimli çalışmasını sağlar.

Yönetim karar vermeden önce yeterince araştırma yaparak, tarafsız ve isabetli karar vermeye çalışmalı, karar alma sürecine vatandaş çekerek, otoriter yönetim yaklaşımından, demokratik yönetime geçişin önü açılmalıdır.

Yönetimin açıklık, şeffaflık ve katılımcılık ilkeleri doğrultusunda kamuoyunun önünde çalışması yönetime güven duyulmasını ve desteği artırır. Böylece kurum-çevre işbirliği de gelişmiş olur.

MEB de istihdam edilecek görevlilerin işe alınma yöntemleri ve ilkeleri açık ve net bir şekilde tespit edilmeli, işe alım tamamen tarafsız ve bilimsel ölçütlere uygun olarak gerçekleştirilmelidir.

Eğitim çalışanları, haklarını, ödevlerini ve kamu hizmetlerinin yürütülmesi konularında görüş ve önerilerini iletmek üzere kendi aralarında seçecekleri bir temsil grubu oluşturmalıdır.

¹¹⁷ Touraine ALAÏNE: Demokrasi Nedir, Çev. Olcay KUNAL. (İstanbul, 1997), 11.

Ayrıca eğitim çalışanlarının da demokratik kurallara uygun hareket etmeleri sağlanmalı, ayrıca çalışanların mali ve sosyal haklar bakımından donatılması, hizmetin objektif bir biçimde yürütülmesini sağlar.

Milli Eğitim tarafında yapılan satın alma işlemlerinin ve ihalelerin mümkün olduğu ölçüde açık ve rekabetçi bir ortamda yapılması sağlanmalıdır.

MEB'e bağlı tüm okul ve kurumların yılda en az bir defa faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı bir rapor hazırlamalı ve bunu da kamuoyunun bilgisine sunmalıdır.

Açık, katılımcı ve demokratik bir yönetim oluşturulabilmesi için değişim tabandan başlamalı, tabandaki değişimin ayrıntıları bir süreç dahilinde planlanması düşünülmeli, ailelerinde eğitimde hizmet veren sürece aktif olarak katılmaları sağlanmalı.

Açık, katılımcı, demokratik yönetim, her yönüyle bireyin hizmetinde olan, bilgi veren, hesap veren, bir hizmetin üretimi için ne kadar harcadığını, bu kaynağı nereden ve nasıl bulduğunu açıklayabilen bir yönetimdir.¹¹⁸

Görüldüğü gibi çarpık ve hizmet üretmeyen bürokratik yapı, ancak katılımcı, demokratik, açık, şeffaf yaklaşımlarla ortadan kaldırılabilir. Halka dayanan etkili ve verimli bir yönetim için hizmetten yararlananların da karar ve uygulama sürecine katılmaları gerekmektedir

3. 6. Yeniden Düzenlenmiş Sosyal İlişkiler:

İçinde yaşadığımız yüzyılda yeryüzünde birçok şeyin değiştiği, büyüdüğü gözlenmektedir. Şehirler alabildiğine genişlerken iletişim alabildiğine daralmakta; kitle iletişim araçları yüz yüze ilişkilerin sıcaklığını yok edercesine artmakta, değerler değişmekte, yer yer yozlaşıp, değer çatışmasına dönüşmektedir.

¹¹⁸ Erkan TOPRAK: a.g.e., 221.

Bütün bu hızlı ve köklü değişmelerle baş edebilmek, olumlu olanlarıyla uyumlu ve dengeli yaşayarak çağa ayak uydurabilmek iyi ilişkiler kurmayı zorunlu kılmaktadır. Bu durumda sistemli bir biçimde örgütlenmiş insan ilişkilerine ihtiyaç vardır.

Bugünün teknoloji dünyası, insanların tek başına bir işi baştan sona yapabilmelerine olanak bırakmamaktadır. İş yaşamı beraberliğe, iş ve güç birliğine dayanmakta ve çalışma hayatı bu tür örgütlemelerle yönetilmektedir.¹¹⁹

Her ne kadar ihtisaslaşma çok önemli ise de iş dünyasında asıl önemli olan bütünleşme, birleşme sonucu oluşan beraberliklerdir. Eğer bu bütünleşme anlamlı bir işbirliğine götürürse insanları, o zaman işte başarı istenen düzeye ulaşabilir, verim artar.

İlişkilerin istenen düzeyde kurulabilmesi karşılıklılık ilkesine uygun davranılmasına bağlıdır.¹²⁰ Ancak bunu sağlamak pek kolay olamamaktadır. Ne yazık ki MEB örgütünde de genelde ilişkilerde ağırlık güçlünden, otoriteyi temsil edenden yana ve neredeyse tek yönlü işlemektedir. Bunu sadece yöneten değil yönetilenlerde yaratmaktadır. Tek yönlü işleyen haber ve bilgi akışı mutsuzluk, yalnızlık duygusu yaratır ve başarısızlık kaçınılmaz olur.

Eğitimde nihai hedef insan mutluluğudur. İnsanın mutluluğu da gereksinimlerin dengeli bir biçimde doyurulmasına bağlıdır. Bu nedenlendirdi ki MEB’de dengeli, sürdürülebilir ilişkilerin kurulmasına önem verilecektir. Ancak bu ilişkilerin mantık kurallarına uygun yürütülmesi yanında estetik değerler taşıması; bir başka deyişle ince, zarif, hoşgörölü, anlayışlı olması yapıcı etkisini artırmaktadır. Sözü edilen başarı düzeyine ulaşmak bu alanda önemli olan kural ve ilkelere uymakla mümkündür.

Örgüt çalışanları içinde yaşadıkları çevreyi tanır, olayların nasıl geliştiğini dünyanın nasıl yönetildiğini bilirlerse, hem kendilerin, hem içinde çalıştıkları kurumları, hem de toplumu geliştirmek için çaba harcarlar, aksi

¹¹⁹ Mürüvvet BİLEN: “Kurumlarda İnsan İlişkilerinin Başarıya Etkisi “, 2000’ li Yıllarda Türk Milli Eğitim ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, (Ankara, 2001), 137.

¹²⁰ Erol EREN: Yönetim Psikolojisi, (İstanbul, 1992), 64.

takdirde ise mutluluğa ve başarıya ulaşmaları asla mümkün olmaz. O zaman içinde çalıştıkları kurumu, yaşadıkları dünyayı benimsemeleri ve geliştirmeleri için çaba harcamaları beklenemez.

Örgütlerde insan ilişkilerini doyurucu ve anlamlı birlikteliğe dönüştürmek, ilişkilerde kaliteyi yükseltmek karşılıklı güven ve saygıyı yerleştirmekle mümkündür. Bu düzeye ulaşabilmenin asgari koşulu insanları gücendirmeden sağlıklı bir iletişim kurabilmektir. Sağlam ilişkilerin kapsamında sevmek, gücenmek ve paylaşmak aşamalı biçimde yerini almalı, kendine güven ve samimiyetle ilişkilerin kalitesi yükseltilmelidir.

İnsanlar birbirlerine saygı çerçevesinde ilgi gösteremiyorsa, o kurumda birleşmek, bütünleşmek, sosyalleşme düzeyine ulaşmak hiç mümkün olamaz.¹²¹ Bütünlüğü sağlayan bu ilkenin yokluğu saygıya dayalı bir işbirliğini etkiler. Bugünkü dünyada hiçbir insan destek almadan yaşamını sürdüremez, bir işi bütünüyle tek başına tamamlayamaz, yaşamın her alanında başarılı olamaz.

Kurum çalışanlarının ve hizmetten yararlananların aynı düşünceye, aynı amaca sahip olmaları beklenemez. Bir kurumda yaşayan ve birlikte çalışan insanların benzer ideallere sahip olmaması normal olmakla birlikte amaçların karşılıklı ve tamamlayıcı olması gerekir.¹²² Böylece insanlar kişileri değil, sorunları hedef alır ve onlarla savaşıır. Kişilerin hedef alınması, onların aşağılanması ve küçük düşürülmesi engellediğinden, kurum havası olumlu, geliştirici ve birleştirici olur.

Bu nedenle eğitim yöneticileri, birlikte çalıştığı kişileri yeterince tanımiya çalışmalı, onlarla gereken ölçüde iletişim ve iş birliğini geliştirmeye önem vermelidirler.

Yaşamın önemli gerçeklerinden biride kişilerin kendine özgü oluşları birey olarak diğer insanlardan farklı oluşlarıdır. Bireysel farklılıklar kişinin doğuştan getirdiği özellikleriyle, içinde doğup büyüdüğü kültürel değerlerin

¹²¹ Erol EREN :a.g.e., 67.
¹²² Mehmet İSMAN: "Alternatif Paradigma ve Yaklaşımlar", A., Eğitim Bilimleri Dergisi, (Ankara, 2001), 42.

etkileşiminin sonucudur.¹²³ İnsanoğlu kendine özgü bir kişiliğe sahiptir. Bu özellik onun sahip olduğu dinamizmin etkisiyle sürekli değişmesine neden olur. Değişmenin yönü ve hızı bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bireysel farklılıkları iyi kavrayan bir yönetici, bu farklılıklardan iş yaşamında yararlanmayı bilir.

Bireylere birer sayı, birer istatistiksel öge gözüyle değil, onlara kendilerine özgü birer varlık olarak bakmak hak ettikleri davranışların adil ve dürüst ölçüler içinde sunulmasını kolaylaştırır. Bu yol insanları başarı ve mutluluğa kavuşturur.

Aslında demokrasinin temel felsefesi de insan ilişkilerindeki anlayış ve hoş görüye dayanmaktadır. İnsan; duyguların, mantığın ve eylemin bileşkesidir. Bu nedenle bireye öncelik vermek gerekmektedir. Böylece özellikleri bilinen bireylerin grup oluşturması kolaylaşabilir. Birey her şeyin temel birimidir. Bu bilinirse insanının mutluluğu ve başarı artar. Farklı özelliklere ve değerlere sahip insanların üstün yönlerini birleştirmeyi bilen bir yönetici insanı mutlu, kurumu başarılı kılar. Bu nedenle bireyler birlikte çalışmaya ve yaşamaya yönlendirilmeli, bunun için bireyler istekli kılınmalıdır.

İnsan onuru ise, etkileşimin etik ve moral yönünü temsil eder.¹²⁴ Bu ilke ise insan ilişkilerinde saygıyı temel alır, insanca davranışların egemen olmasını öngörür. Kısacası insan onuru; kişiliğe saygıyı, işe eyleme uygun özelliklere sahip olmayı, yeteneklerin sınırlarını iyi bilmeyi, geleceği planlayabilmeyi, işbirliği ve sorumluluk yüklenmeyi gerekli kılar.

Bir kurumda öncelikle, kurumun ortak ihtiyaçları belirlenmeli, sonra önem derecesine göre bireysel ihtiyaçlar tek tek alınmalıdır.¹²⁵ Kurumsal havanın geliştirilmesine temel olacak ilkeler mümkünse tüm personelle birlikte geliştirilmeli, bu mümkün olamıyorsa hazır kural ve ilkeler net bir

¹²³ Doğan C, CENOĞLU: Anlamlı ve Coşkulu Bir Yaşam, (İstanbul), 15.

¹²⁴ Ethem BAŞARAN: Yönetimde İnsan İlişkileri, (Ankara, 1992), 39.

¹²⁵ Hüseyin KORKUT: "Yönetimde İletişim ve Bürokrasi", Eğitim ve Bilim Dergisi, (İstanbul, 1988), 15.

şekilde duyurulmalı, uyulmadığı takdirde uygulanacak yaptırımlar bildirilmelidir.

İnsan ilişkilerinin olumlu ve dengeli bir ortamda oluşabilmesinin temel dayanağı yönetici ve yönetilen arasında güven duygusunun sağlanabilmesidir. Bu durum iki yönlü bir ilişkiyi zorunlu kılar, böyle bir ilişki kurumun başarısı üzerinde önemli bir etki yapar.

Demokratik değerlerin öğrenilmesi, bir kurumda uygulanan eğitimin demokrasiyi kurup sürdürecektik ilkelere dayalı olmasına bağlıdır. Bu çerçevede tüm kurumlarda ;

- Bireyin onuru ve değeri korunmalı, bireye saygı iletişimin temeline yerleştirilmelidir.
- Bireysel girişimciliğe önem ve izin verilmelidir.
- Demokratik bilinç ve demokrasi sevgisi kazandırılmak amacıyla hak, yetki ve sorumluluk duygusu verilmelidir.
- Demokrasinin temellerinden biri olan grup psikolojisini geliştirmek için bağımsız kişilik ile toplumsal varlık olma nitelikleri arasında sağlam bir denge kurulmalıdır.
- Yöneticiler, çalışanları empati duygusu ile yönetmeliler, kurum ile çalışanlar arasında bir duygusal bağın gelişimi teşvik edilmelidir.
- Kurumun, amacı ve vizyonu iyi tanımlanmalı, toplum tarafından bilinmeli ve toplumda güven yaratmalıdır.
- Kararlılık ve esneklik ilkeleri dengeli bir biçimde yönetime yansıtılmalıdır.
- Kurumlara, sosyal gerçekleri olduğu gibi kabul eden, halka açık, sosyo-psikolojik bir anlayış hakim kılınmalıdır.
- Birlikte düşünme, duyma ve ortak karara ulaşma yeteneği geliştirilmelidir.

MEB’de amir ve memuruyla tüm çalışanları olumlu ve dengeli ilişkiler kurulabildiği oranda mutluluktan ve başarıdan söz edilebilir. Bilindiği gibi dengeli ve olumlu ilişkiler içinde yaşayan ve çalışan kişiler kendine güvenen, saygılı, işbirliği ve paylaşmaya istekli, sorunlara ilgili ve çözüm arayan kişilerdir. Bunlar duygusal güvenlik içinde oldukları, olayları ve durumları gerekli biçimde inceleyip ona uygun davrandıkları, insanları yeterli derinlikte tanıyıp kişiliklerine ve yaptıkları işe saygı gösterdikleri için kolay iletişim kurarlar.

MEB’ de iletişim, amirden- memura; memurdan-amire doğru çift yönlü bir yol izlemeli. Böylece her iki taraf için de iletişim kanalları açık kalır ve kişiler üst düzey görevlilere ulaşma şansına kavuşurlarsa, kurum bu yolla yeni görüş ve fikirlerle zenginleşir. Sorunlardan haberdar olur ve çözümler kolaylaşır, başarı grafiği yükselir.

4. MODELİN YAPI VE İŞLEYİŞİ

4.1. Merkez Örgütü Düzeyinde

4.1.1. Ana Hizmet Birimleri

4.1.1.1. Temel Eğitim Genel Müdürlüğü

Bu birimde Okul Öncesi Genel Müdürlüğü ile İlköğretim Genel Müdürlüğü birleştirilerek, Okul öncesi ve İlköğretim Genel Müdür Yardımcılığı düzeyinde temsil edilmeli ve bunlarda Temel Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet vermelidir. Görevi bu alanlara yönelik olarak ülke genelinde programlar ve ilkeler geliştirmek, ortak standartlar tesbit etmek ve bu alanda hizmet veren kurumlar arasında bütünlüğü ve koordinasyonu sağlamakla sınırlı olmalıdır. Atanma biçimi ise, Eğitim Bilimleri alanında doktora ünvanına sahip, en az on yıl meslek deneyimi olanlar arasında müsteşarın teklifi, bakanın onayı ile gerçekleşmeli. (Tüm genel müdür atamalarında aynı yol izlenmeli)

4.1.1.2. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü

Bu birimde de genel Ortaöğretim Genel Müdürlüğü ile Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlükleri (Kız Teknik Genel Müdürlüğü, Erkek Teknik Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Genel Müdürlüğü, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü) tek çatı altında birleştirilerek, genel ortaöğretim ve mesleki genel müdür yardımcılıkları düzeyinde temsil edilmeli ve bunlarda Ortaöğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet vermelidir. Görevi bu alanlara yönelik olarak ülke genelinde programlar ve ilkeler geliştirmek, ortak standartlar tesbit etmek ve bu alanda hizmet veren kurumlar arasında bütünlüğü ve koordinasyonu sağlamakla sınırlı olmalıdır. Atanma biçimleri müsteşarın teklifi, bakanın onayıyla gerçekleşmelidir.

4.1.1.3. Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Mevcut durumdaki halk eğitim, çıraklık eğitimi ve açık liselerin işleri bu genel müdürlükçe yerine getirilmelidir. Bu genel müdürlük bünyesinde hizmet türüne göre bağımlı daire başkanlıkları oluşturmalıdır. Görevi bu alanlara yönelik olarak ülke genelinde programlar ve ilkeler geliştirmek, ortak standartlar tesbit etmek ve bu alanda hizmet veren kurumlar arasında bütünlüğü ve koordinasyonu sağlamakla sınırlı olmalıdır. Atamaları müsteşarın teklifi, bakanın onayıyla gerçekleşmelidir.

4.1.1.4. Özel Öğretim, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Mevcut durumda ki özel eğitim ve rehberlik hizmetleri ile özel öğretim hizmetleri de bu birimde yerine getirilmeli, bu birim de, Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri ve Özel Öğretim genel müdür yardımcılığı düzeyinde temsil edilmelidir. Görevi bu alanlara yönelik olarak ülke genelinde programlar ve ilkeler geliştirmek, ortak standartlar tesbit etmek ve bu alanda hizmet veren kurumlar arasında bütünlüğü ve koordinasyonu sağlamakla sınırlı olmalıdır. Atamaları müsteşarın teklifi, bakanın onayıyla gerçekleşmelidir.

4.1.1.5. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ile Yurt Dışı Eğitim ve Öğretim Genel Müdürlüğü Yüzde bütünlük sağlanması amacıyla bir çatı altında birleştirilmelidir. Görevi bu alanlara yönelik olarak ülke genelinde programlar ve ilkeler geliştirmek, ortak standartlar tesbit etmek ve bu alanda hizmet veren kurumlar arasında bütünlüğü ve koordinasyonu sağlamakla sınırlı olmalıdır. Atamaları müsteşarın teklifi, bakanın onayıyla gerçekleşmelidir.

4.1.2. Yardımcı Hizmet Birimleri

4.1.2.1. İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Halen Personel Genel Müdürlüğü olarak faaliyetlerine devam eden bu genel müdürlük, bilim ve teknolojiye gelişmelerle paralel olarak insanı temel alabilecek biçimde daha fonksiyonel olarak, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmalı, insan kaynakları ve hizmet içi eğitim genel müdür yardımcılıkları düzeyinde temsil edilmelidir. Hizmet içi eğitimde her yıl aynı programlar uygulanmamalı, akademik destek sağlanmalı, bilgi bankasından da yararlanılarak yeni programlar ortaya konmalıdır. Ayrıca Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi de bu genel müdürlük içerisinde eritilmelidir. Çünkü bakanlığın tüm birimleri öğretmene hizmet için vardır. Genel müdürün atanma biçimi müsteşarın teklifi, bakanın onayı ile gerçekleşmeli, diğer çalışanların atanma biçimi ise, ilgili genel müdür yardımcısının teklifi, ilgili genel müdürün onayı ile gerçekleşmelidir.

4.1.2.2. Eğitim ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Eğitim araç ve gereçlerini sağlama, geliştirme, yenileştirme, standartlaştırma gibi görevler, değişik yardımcı birimler tarafından yerine getirilmektedir. Aynı tür iş ve işlemlerin bir hizmet bütünlüğü içinde yerine getirmek, kaynak israfını önlemek amacıyla, Eğitim ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü oluşturulmalıdır. Bu genel müdürlüğün bünyesinde bir bilgi bankası oluşturulmalı, oluşturulacak bilgi bankasındaki uzmanlar eğitimdeki gelişmeler ile üniversitelerce yapılan çalışmaları takip ederek bankaya

atacak ve bu konularda kamuoyunu bilgilendirecek, bunun sonucunda bakanlığa karşı duyulan güvensizlik ortadan kalkacak, dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeler takip edilerek, Milli Eğitim Bakanlığının öğrenen örgüt olmasını sağlayacak destek yaratılmış olacaktır. Eğitim ve Bilgi Teknolojileri genel müdür yardımcılığı düzeyinde temsil edilmelidir. Genel müdürün ataması müsteşarın teklifi, bakanın onayıyla, diğer çalışanlarının atanması ise ilgili genel müdür yardımcısının teklifi, genel müdürün onayı ile gerçekleştirilmelidir.

4.1.2.3. Yatırım, Donatım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü

Halen İşletmeler Dairesi Başkanlığı Yatırım ve Tesisler Dairesi Başkanlığı, Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı olarak, üç ayrı birim halinde faaliyetlerini sürdüren bu birimler Yatırım, Donatım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü çatısı altında birleştirilerek, İşletmeler ve Yatırım Genel Müdür Yardımcılığı ile Donatım Genel Müdür Yardımcılığı düzeyinde temsil edilmelidir.

4.1.2.4. İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı

İdari ve mali şube müdürlükleri düzeyinde temsil edilmelidir. Görevi, alanına giren iş ve işlemleri merkez teşkilatı bünyesinde sürdürmekle sınırlı olmalı. Atama biçimleri, sınav yolu ile gerçekleşmeli.

4.1.2.5. Sağlık İşleri Daire Başkanlığı

Personel ve öğrenci sağlık şube müdürlükleri düzeyinde temsil edilmelidir. Görevi, personel ve öğrenci ile ilgili sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde genel ilke ve esasları belirlemek olmalı. Atamaları sınav yolu ile yapılmalı.

4.1.2.6. Savunma Sekreterliği

Özel kanun ve diğer kanunlarda gösterilen görevleri yapar.

4.1.2.7. Özel Kalem Müdürlüğü

Görevi, bakanın her türlü resmi ve özel yazışmalarını yürütmek ve her türlü protokol ve tören işlerini düzenlemek ve yürütmek olmalı. Atama biçimi ise direk bakanın tasarrufu ile gerçekleşmeli.

4.1.3. Danışma – Planlama ve Denetim Birimleri

4.1.3.1. Teftiş Kurulu Başkanlığı

Mevcut durumda aralarında hiç bir organik bağ bulunmayan biri bakanlık müfettişleri, diğeri ilköğretim müfettişleri olmak üzere iki tür teftiş birimi olduğu görülmektedir. Oysa bu iki ayrı birimin görevlerine bakıldığında bir farklılık bulunmadığı dikkati çekmektedir. Teftiş sisteminde ki bu çarpık durumun ortadan kaldırılması için birincisi merkezde Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, ikincisi taşrada illerde İl Eğitim Teftiş Kurulu başkanlığı kurulmalı, merkezde görevli olanlara Bakanlık müfettişi, ilde görevli olanlara Eğitim Müfettişi ünvanı verilmelidir. Bakanlık Teftiş Kurulu Müfettişleri direk bakana bağlı olarak hizmet vermeli, görevleri Bakanlık düzeyinde eğitim amaçlarının gerçekleştirme derecelerini belirlemek, eğitim politikalarını etkilemek, eğitim uygulamaları ile ilgili değerlendirmeler yapmak ve önerilerde bulunmaktır. Bu görevlerin yerine getirilebilmesi için yapacağı çalışmalar bakanlık merkez birimleri il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile sınırlı olmalıdır. Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı yedi çalışma merkezi (İstanbul, Ankara, İzmir, Erzurum, Diyarbakır, Adana, Trabzon) oluşturulmalıdır. Bu kurulda görevlendirilecek müfettişler Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları arasından iki aşamalı bir sınavla seçilmelidirler.

4.1.3.2. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı

Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin planlanması, programlanması ve yürütülmesi ile ilgili ilkeleri belirlemek ve bu ilkelerin uygulanmasını sağlayacak bir yapıya kavuşturulmalı, başka bir

ifadeyle Cumhuriyetin ilk yıllarındaki fonksiyoneliğine kavuşturulmalı ve siyasi etkilerden arındırılmalı.¹²⁶

Talim ve Terbiye Kurulu başkanlığı ve üyeliği, kendi uzmanlık alanında doçentlik veya profesörlük ünvanına sahip, halen araştırma-inceleme yapabilecek ve dinamik bir yapıya sahip kişilerden oluşması sağlanmalı. Kurul üyelikleri artık sadece Milli Eğitim Bakanın onayı ile değil, ya bakanlar kurulu kararıyla ya da üniversitelerin ilgili ana bilim dallarında yapılacak seçimlerle belirlenmeli ve belli bir süre için seçilmiş üyelerden oluşan bir karar organı haline getirilmeli, genel müdürler de konuları ile ilgili hususlarda bulunan asil üyeleri ile birlikte oy kullanmalı

4.1.3.3. Hukuk Müşavirliği

Görevleri, bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını sağlamak amacıyla gerekli önerileri yapmak, bakanlığa her türlü hukuki konularda görüş bildirmek olmalı. Sayıları mevcut sayının yarısına indirilmeli, atanma biçimleri ise en az üç yıl avukatlık yapmış olanlar arasında seçilerek gerçekleştirilmeli.

4.1.3.4. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

Görevleri, bakanlıkta basın ve halkla ilişkiler ile ilgili faaliyetleri planlamak ve bu faaliyetlerin yürütülmesini sağlamak olmalı. Atama biçimi ise iletişim fakültesi mezunları arasından seçilmeli.

4.1.3.5. Stratejiyi Geliştirme Başkanlığı

Faaliyetlerini bünyesinde oluşturduğu altı daire başkanlığı aracılığıyla yürüten bu birim, stratejik yönetim, planlama ve kontrol ile istatistik daire başkanlığı olmak üzere, üç daire başkanlığı düzeyinde temsil edilmelidir. Bu birim Başbakanlık Devlet İstatistik Kurumu ile işbirliği içerisinde kadroların işyükünü, iş yoğunluğunu, birimlerin büyüklüğünü, kimler tarafından yürütüleceğini, kimlere hizmet verileceğini, kimlerle işbirliği yapılacağını teker teker çıkararak, ilgili birimlere iletilmelidir.

¹²⁶ Mehmet ALIÇ: Eğitim Örgütleri Nasıl Değişmelidir, (Ankara, 1992, 17)

4.1.3.6. Bakanlıklar Arası Koordinasyon Kurulu

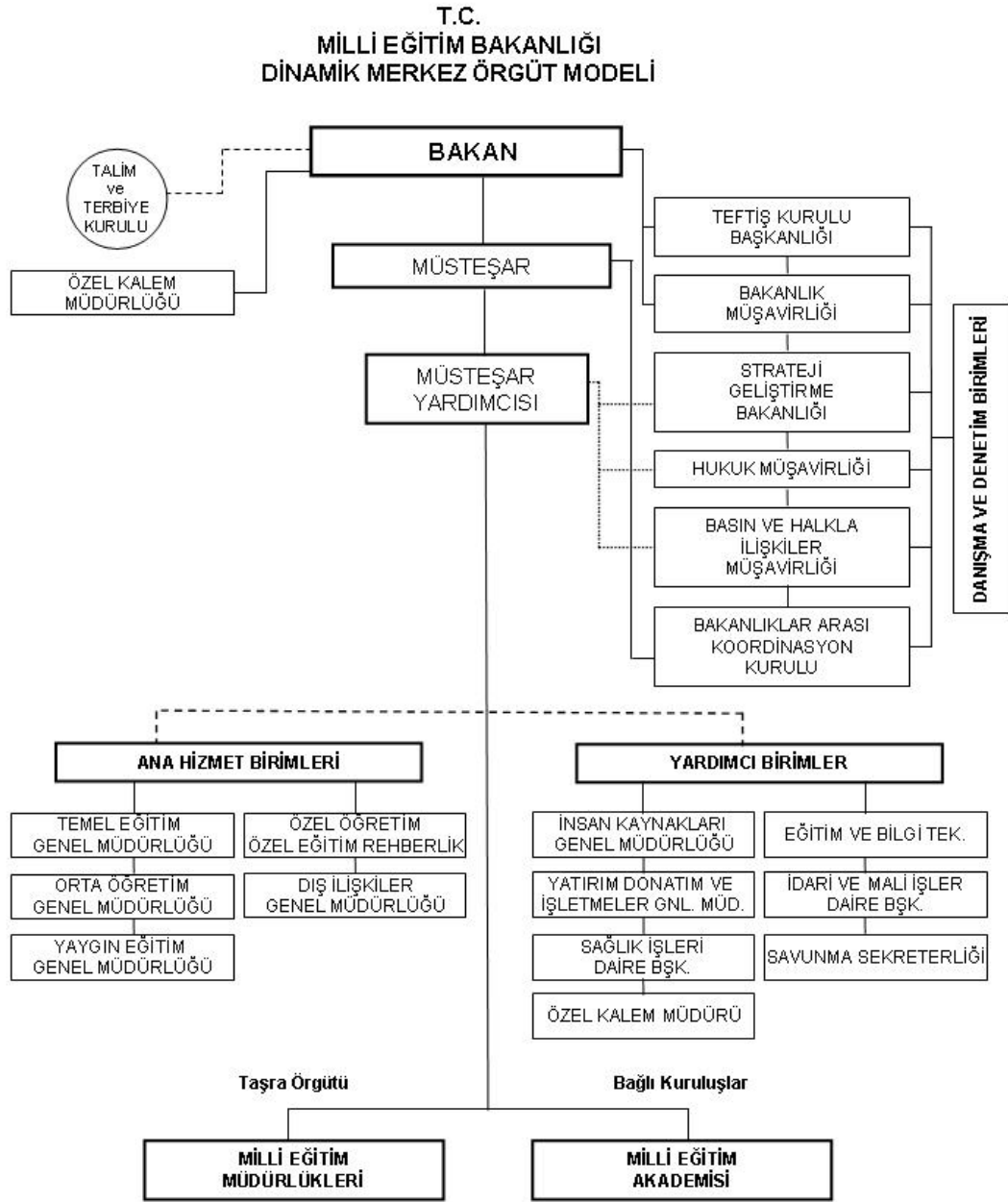
Bakanlıklar arası koordinasyonun sağlanması, eğitimsel bilgi girişlerinin sürekli, düzenli ve etkin hale getirilmesi için bakanlık temsilcilerinden oluşan bir kurul oluşturulmalıdır. Bu kurul en az ayda bir kez toplanarak, kamu hizmetlerinin bir bütünlük içerisinde yürütülmesi için gerekli önemleri almalılar.

4.1.3.7. Bakanlık Müşavirleri

Bakanlık müşavirliği tamamen uzmanlığı temel alan bir birime dönüştürülmeli, bugün sayıları otuzu bulan bu birim, uzmanlık temelinde daha sade ve yalın bir yapıya kavuşturularak, sayıları on beş ile sınırlandırılmalıdır.

Ayrıca bakanlık merkez örgütünü oluşturan birimlerin çok dağınık oluşu (halen altı ayrı yerde bakanlık merkez örgütünü oluşturan birimler bulunmaktadır) yönetim ve işleyiş açısından hala çözülmesi gereken önemli bir sorun olarak devam etmektedir. Sistem bir bütündür. Bütün alt sistemler birbirleriyle ilgilidir. Bu nedenle birbirleriyle ilgili bütün birimlerin, personelin sürekli iş birliği yapması, birlikte çalışması, personelin etkileşiminin sağlanması yönetim ve işleyiş açısından yararlı olacaktır. Bu nedenle bakanlık birimlerinde mekansal birlik sağlanmalıdır.

Şekil 2: Önerilen Dinamik Merkez Teşkilatı Modeli



4.2. Taşra Teşkilatı

Taşra teşkilatı ise (il ve ilçe) her genel müdürlük ve daire başkanlığına karşı gelecek bir şube müdürlüğü şeklinde örgütlenmeli, şube müdürlükleri daire başkanlıklarına bağlı olmalıdır. Bu kurumun genel yönetiminden sorumlu bir milli eğitim müdürü olmalıdır. Taşra teşkilatı başka bir ifadeyle şu birimlerden oluşturulmalıdır.

4.2.1. Müdürlük Makamı

O ilde ki eğitimle ilgili tüm plan ve programların hazırlanmasında ve yürütülmesinde İl Eğitim Yönetim Kurulu ile birlikte birinci derecede sorumlu olmalı.

4.2.2. İl Eğitim Teftiş Kurulu

Bu kurul direk İl Milli eğitim müdürüne bağlı olarak hizmet vermeli, bu kurulun üyeleri, kendi il sınırların içerisinde bulunun tüm eğitim kurumlarının denetimini yapmalı, ayrıca rehberlik hizmeti de etkin bir şekilde yapabilmeliler. Bu kurulda görev yapacak müfettişler, Eğitim Bilimleri Fakültesinin ilgili bölüm mezunları arasında yapılacak iki aşamalı bir sınav ile belirlenmeli.

4.2.3. İl ve İlçe Eğitim Yönetim Kurulu

Eğitim yönetiminin belediyelere devredilmesinin eğitimi daha da siyasallaştıracığından dolayı, onun yerine her ilde eğitim için ayrı bir kurulun oluşturulması daha yararlıdır. Bu kurula vali başkanlık yapmalı, kurul üyeleri ise eğitim yönetimi alanında en az doktora yapmış, alanında kendini yetiştirmiş ve en az on yıl eğitim yöneticiliği yapmış, eğitim bilimcileri arasından seçilecek on kişiden oluşmalı ve bunlar aralarından seçecekleri birini, milli eğitim müdürü olarak atamalı ve bu eğitim müdürü bir bakıma ilde ki eğitimin, eğitim lideri olmalı. Bu kurul ildeki eğitimle ilgili konularda bakanlık ile irtibatlı olmak kaydıyla, birinci derecede sorumlu ve yetkili olmalı.

4.2.4. Eğitim Konseyi

İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde öğrenci, veli, öğretmen, sendika, sivil toplum örgütü ve yönetici temsilcilerinden oluşmalı. Konsey üyeleri kendi aralarında seçecekleri birini bir yıllığına başkan olarak atamalı. Konsey, başkanın başkanlığında haftada bir toplanmalı, kendi bölgelerinde ki eğitim ile ilgili konularda karar alabilmeli, kararlar oy çokluğu ile alınmalı, ilgililere iletilmeli ve kararlar bağlayıcı olmalı.

4.2.5. Şube Müdürlüğü

Her genel müdürlük ve daire başkanlığına karşı gelecek şekilde düzenlenmelidir. Bağlı olduğu genel müdürlüğün veya daire başkanlığının, eğitim ile ilgili politikalarını yürütmekle ve aynı zamanda eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede birinci derecede sorumlu ve yetkili olmalı. Şube müdürü olarak görev yapacak kişiler, Eğitim Bilimleri Fakültesinin ilgili bölüm (yönetim, denetim, planlama bölümü) mezunları arasında en az üç yıl okul yöneticiliği yapmış olan kişiler arasında sınav yolu ile seçilmeli. Sınav sonunda başarılı olan şube müdürü adayları Milli Eğitim Akademisinde akademisyenler tarafından verilecek olan en az altı aylık bir eğitimden sonra atanmaları yapılmalı.

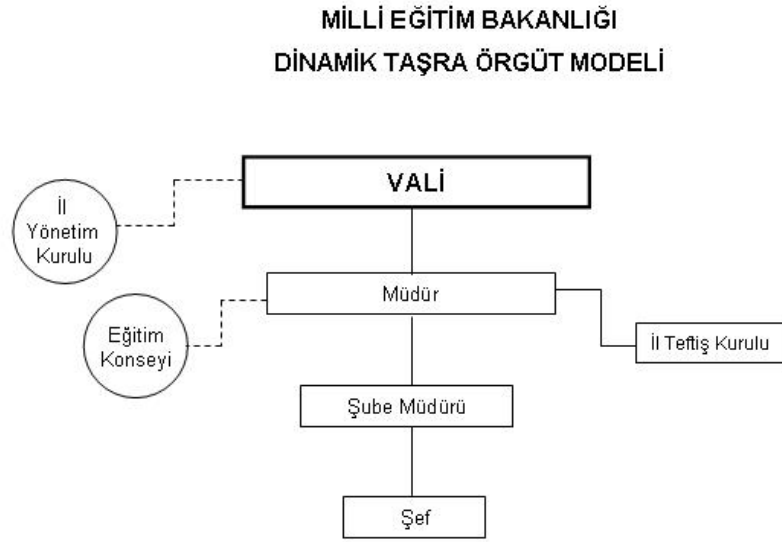
4.2.6. Şeflik

Çalışmalarda etkinliği artırmak, iş akışını hızlandırmak ve israfı önlemek nedeniyle uzmanlığa bu birimden başlanmalı, kendi alanına giren iş ve işlemlerin amaca uygun olarak planlanması, düzenlenmesi, yürütümünün izlenmesi ve gerçekleştirilmesinden karşı sorumlu olmalı. Şef olarak görevlendirilecek kişiler, Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları arasından sınav yolu ile seçilmeli ve alanlarında hizmetiçi eğitim yolu ile yetiştirilmeleri sağlanmalı.

Ancak sosyal ve kültürel yapının bir gereği olarak, mevcut birimlerin yapılarının bir süre daha korunması gerekmektedir. Bununla birlikte yeniden yapılandırma bir süreç içerisinde gerçekleştirilmeli, alt yapı hazırlıkları

tamamlanmalı, bu konuda kamuoyu aydınlatılmalı, kısa ve uzun vadede gerçekleştirilecek çalışmalar bir plan dahilinde sürdürmeli bu aşamaya yumuşak bir geçişle ulaşılmalıdır.

Şekil 3: Önerilen Dinamik Taşra Örgüt Modeli



GENEL DEĞERLENDİRMELER VE SONUÇ

Milli Eğitim Bakanlığı İdari Teşkilatının Yeniden Yapılandırılmasını konu alan bu çalışma şu sonuçları ortaya koymuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı kuruluşundan bu yana, bir çok defa yeniden düzenleme ve geliştirme çabalarına girmiştir. Bu düzenlemelerin amacı eğitim sorunlarına çözüm getirmektir; oysa bu düzenlemeler eğitim sisteminin sorunlarına bir çözüm getiremediği gibi, daha da karmaşık bir hale getirmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı örgüt yapısı ile ilgili yeniden düzenleme çalışmalarında bilimsel ölçütlere uygun yeterli araştırmaların yapılmadığı görülmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığı örgütü sistemsiz bir şekilde büyümüş, bazı birimlerin bünyesinden ayrılmasına rağmen, (Kültür, Gençlik ve Spor gibi) azalan görevler doğrultusunda işlevsel bir yeniden yapılanma yerine, örgütün daha dağınık bir biçimde büyümesine neden olmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı örgütü biçimsel, dik ve hiyerarşik örgütlenme modeline göre yapılandırılmıştır. Hiyerarşik basamak sayısı genel müdürlüklerde altı, daire başkanlıklarında beştir. Bu durum da karar sürecinin ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Aynı veya benzer görevleri yapan pek çok birim mevcuttur. Hemen hemen her birimde planlama, araştırma gibi aynı adları taşıyan ve işleri yapan pek çok birim mevcuttur.

Olağan işlevlerle, yarı akademik işlevler karışmış durumdadır. Örneğin, hemen hemen her genel müdürlük ve bağımsız daire başkanlığına kitap ve ders aracı hazırlama ödevi verilmiştir.

Bakanlık birimleri arasında gerekli uzmanlaşma sağlanamadığı için eşgüdüm ve işbirliği sağlanamamaktadır. Bu nedenle bakanlıkta, örgütsel bütünlük, verimlilik ve iş akışı sağlanamamaktadır. Aynı hizmet birkaç birim

tarafından yürütölmekte olup bu da kaynak, zaman kaybına neden olmaktadır. Aynı kapsamdaki görevler değışik statülerdeki birimlere verilerek, statü çatışmalarına yol açılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra birimlerinde görev sınırlarının açık olmadığı, iç yapılarında belli bir standart sağlanamadığı, yapının amaca dönük işletilmediğı, birimler arasında görev ve yetki binişimlerinin bütün çabalara rağmen önlenemediğı görölmektedir.

Bugüne kadar Milli Eğitim Bakanlığında insan kaynakları yönetimi ile ilgili ciddi çalışmalar yapılmamıştır.Bu konuda yapılan en fazla çalışma personel sayısının artırılması veya görev yerlerinin değıştirilmesi gibi nitelikten çok, nicelik değışimlerle sınırlı tutulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığında bilimsel ölçütlere uygun iş tanımlarının yapılmadığı, hizmete alımda ve yükselmelerde liyakat ve kariyer ilkelerine uygun davranılmadığı görölmüştür.

Bakanlık kadroları üzerinde siyasi baskıların yoğunlaştığı, özellikle yönetim görevlerinin siyasi tercihlere uygun olarak gerçekleştirildiğı , yöneticiliğın bir meslek olarak kabul edilmediğı, meslek güvencesinin olmadığı ve çalışanları arasında ücret dengesizliklerinin olduğu görölmüştür.

Milli Eğitim teftiş hizmetleri de aralarında herhangi bir organik bağ bulunmayan, ancak aynı işleri yürüten iki ayrı birimden oluşmuştur. Aynı birimlerde aynı uzmanlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesi iki kez emek, zaman ve para kaybına neden olduğu görölmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığında otokratik bir anlayışın hakim olduğu, çalışanlarının yönetime katılmadığı, kararların üstten alta doğru talimat şeklinde iletildiğı, iletişim kanallarının iyi işlemediğı ve iletişimin tek yönlü olarak emir şeklinde gerçekleştiğı görölmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığında eş güdümü, koordinasyonu ve örgütsel bütünlüğü sağlayacak bir kanalın olmadığı, aynı konuda değışik birimlerden farklı kararların çıkması, farklı işlemlerin yapılmasına yol açmakta ve bu

durum da örgütün saygınlığını ve örgüte olan güven duygusunu zedelemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra kuruluşlarının görev ve hizmet sahaları yeniden tanımlanarak, merkez örgütü ülke genelinde makro düzeyde eğitim planları, politikaları üreten, bütçe yapan, kaynak saptayan, denetim yapan, standartlar koyan bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Bunun dışında kalan diğer görev ve hizmetler taşra kuruluşlarına devredilmeli, ancak bu devredilecek görevlerin tanımı açık, net ve bilimsel ölçüler esas alınarak yapılmalıdır. Bu bölümde taşra kuruluşlarına devredilecek görevler ile birlikte merkezin elindeki imkan ve kaynaklarda taşra kuruluşlarına bırakılmalı ve böylece taşra kuruluşları her bakımdan güçlendirilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığında başından beri örgütlenme çalışmalarında bilimsel araştırmalara önem verilmediği görülmektedir. Bugüne kadar yapılan düzenlemeler daha çok birim ekleme veya kaldırma biçiminde olmuştur. Eğitim örgütünün çok aşırı ve gereksiz şekilde büyümesinin önüne hiçbir şekilde geçilememiştir. Hemen hemen her görev için birkaç birim birden oluşturulmuştur. Bu nedenle MEB örgütünde faaliyetler birbirini tekrarlamakta bu durum da kaynak ve zaman israfına neden olmaktadır.

Bu nedenle insan ve maddi kaynaklardan en verimli biçimde yararlanılması, atıl kapasite meydana getirilmemesi ve dolayısıyla israfın önlenmesi amacıyla, her birimin yapması gereken işler derinlemesine araştırılarak belirlenmeli ve yeniden yapılandırma köklü bir araştırmaya dayandırılmalıdır.

Aynı işi yapan hizmet birimleri ve görevleri birbirine yakın hizmet birimleri birleştirilerek, hizmet bütünlüğü sağlanmalıdır. Özellikle üretim üniteleri tek bir birime bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelidir. Ayrıca bakanlığın tüm birimlerinin ayrı ayrı iş tanımları ve görev analizleri yapılarak, yetki ve sorumluluk çatışmasının önüne geçilmelidir.

Hiyerarşik basamak sayısı azaltılmalı, işi gerçekleştiren makamlar karar ve yetki bakımından güçlendirilerek, işlerin etkin yürütülmesi önündeki bürokratik engeller ortadan kaldırılmalıdır. Uzman kadrosu hiyerarşik şemadan çıkartılarak, teknik eleman olarak bilgisinden faydalanılmalıdır.

Eğitim yöneticiliği, öğretmenlik formasyonu olan herkesin yapabileceği bir iş değildir. Yönetim ve eğitim yönetimi başka ülkelerde bilim haline gelmiştir. Eğitim yöneticiliği yapacak olan kişilerin bu alanda özel olarak yetiştirilmiş olmaları gerekir. Bu amaçla Milli Akademisi yeniden düzenlenerek, işlevsel hale getirilmelidir.

Milli Eğitimde yönetici olacak kişilerin, tecrübeli, başarılı ve yöneticiliğe yetenekli kişiler arasından sınavla seçilmeli ve sınavı kazanan kişilerin bu Milli Eğitim Akademide teorik ve pratik eğitimden geçirilerek yöneticiliğe hazırlanmalıdır. Böylece meslekte esas olan öğretmenliktir anlayışının yerini, yönetici olmanın koşulu olan yöneticilik eğitiminden geçmiş olmaktır ilkesi alacak ve yöneticilik – eğitim ilişkisi gelişecektir.

Üst düzey eğitim yöneticilerinin (Müsteşar, Müsteşar Yardımcıları) hükümetlerle birlikte hareketlilikleri sağlanmalı ve bu hareketliliğin esasları açık ve net kurallara bağlanmalı ve bu konu ile ilgili yasal düzenlemeler bir an önce yapılmalıdır. Diğer eğitim yöneticilerinin ise meslek güvenceleri sağlanmalı ve durum tüm kamu görevlileri için yapılacak bir yasal düzenleme ile açık ve net olarak güvence altına alınmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı kendi çalışanları için adil ve dengeli bir ücret politikası yürütmeli, görev – sorumluluk – ücret arasında bir denge sağlanmalıdır.

Eğitim yönetiminde kariyer, başarı, verimlilik gibi kavramlara temel oluşturacak görev tanımları, iş analizleri, işe alınma ve değerlendirme , hizmet başı ve hizmet içi eğitim ile ilgili standartlar objektif ve bilimsel ölçütlere uygun olarak önceden belirlenerek ilgililere duyurulmalıdır. Ayrıca meslekte ilerleme ve yükselme belli kriterlere bağlanmalıdır.

MEB çalışanları için hizmetiçi eğitim yaygın hale getirilmeli, personelin hizmetiçi eğitimi bir plana bağlanmalıdır. Bu planlar bir gereksinime dayandırılmalı, her an değişime ve gelişmeye açık ve hazır olacak biçimde esnek olmalı, kursiyerlere gerekli olan bilgi ve beceriler etkili bir biçimde çağdaş yöntem ve tekniklerle kazandırılmalıdır.

Baskı grupları, (sendikalar) demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsurlarıdır. MEB yöneticileri baskı gruplarının varlığını göz önünde bulundurmamak zorundadır. Baskı grupları ile olumsuz ilişkiler, zaman içinde hem kurumu, hem de yöneticiyi yıpratabilmektedir. Bu nedenle kurumun çıkarları ve yönetim ilkelerinden taviz vermeksizin, baskı gruplarının eğitime ilişkin görüş ve düşüncelerinden yararlanılmalıdır.

Teftiş ve denetimin amaçları yeniden gözden geçirilmeli ve geliştirilmelidir. Teftişin genel amacı eğitsel plan ve uygulamaların eğitim amaçları esas alınarak düzeltilmesi ve geliştirilmesi olmalıdır. Sistemin en yetkili kişisi olması gereken müfettişin yöneticilik, liderlik, eğiticilik, rehberlik ve araştırmacılık rollerini üstlenmesi gerekir. Teftişin eğitim sistemini değerlendirmek ve geliştirmek olan genel amacı analiz edilerek yeniden saptanmalıdır.

Milli Eğitimde teftiş hizmetlerini yerine getirecek, aralarında organik bağlar bulunan, birincisi merkezde Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmalı, ikincisi illerde İl Eğitim Teftiş Kurulu kurulmalı, birincisinde görevlendirilen müfettişlere Bakanlık Müfettişi, ikincisinde görevlendirilenlere Eğitim Müfettişi unvanı verilmelidir. Böylece teftiş hizmetlerinde de bütünlük sağlanmalıdır.

Yöneticiler için mevzuat kargaşasına son verilmelidir. Yöneticilerin gerçek sorunlarının belirlenmesi ve sorunların giderilmesine yönelik bir araştırmaya dayalı olarak mevzuatlar yeniden gözden geçirilerek hazırlanmalı ve mevzuat uygulamasında birliği sağlamak amacıyla, mevzuatın açık, net, anlaşılır ve uygulanır olması gerekir. Artık masa başında mevzuat üretilmesine son verilmelidir. Çünkü araştırılması ve analizi

yapılmadan yürürlüğe konulan bir mevzuat sorunları çözecek yerde kendisi sorun olmaktadır.

Çağdaş yönetimin temel ilkelerinden biri de, kurum içi iletişimidir. İyi bir iletişim, kurumun etkililik ve verimini artırır, olası sorunları en aza indirir. Bu nedenle kurumda iletişim kanallarının iyi işlemesine önem verilmelidir. Ayrıca kurumlar arası da koordinasyonu sağlayacak bir kurul oluşturulmalıdır.

Konusu eğitim ve insan olan bir kurumun yönetiminde, insan ilişkilerinin büyük bir rolü vardır. Milli Eğitimde de etkilik ve verimliliğin sağlanabilmesi için, insan ve insan ilişkilerine önem verilmelidir. “İş yeri mutluluğu” kavramından hareketle, çalışanların iş yerinde mutlu ve huzurlu olmaları sağlanmalıdır. Kurum personeline değer verildiği her fırsatta hissettirilmeli ve kuruma bağlılık duygusu geliştirilmelidir. Başarılı personel taltif edilmelidir. İletişim kanalları sürekli açık tutulmalıdır. Sosyal ve beşeri ilişkilerine önem verilmeli, özel sorunlarına da çözüm bulunmaya çalışılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı İdari Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması, sahip olunan yetki ve sorumluluklar nedeniyle bir bakıma tüm Milli Eğitim Sisteminin yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir. O bakımdan eğitim sistemini yeni yüzyılın gereklerine taşıyacak yapılanma anlayışında öncelikle gözetime gereken , sisteme yönelik değişim ve yenileşme yönündeki beklentilerdir. Bunlar çağdaş gelişmeler düzleminde yeniden tanımlanmalı, toplumsal ortak payda ekseninde açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu yapılmadan girişilecek yeniden yapılandırma çalışmalarının, toplumsal değişim dinamiklerine ayak uydurabilmesi ve toplumun eğitimsel gereksinimlerini karşılayabilecek temele oturabilmesi mümkün değildir.

Buraya kadar yaptığımız değerlendirmeler temelinde, yeniden yapılandırılacak olan MEB idari teşkilatı bugünkü kadrosunun 1/ 4'ü kadar bir kadro ile daha fonksiyonel, daha etkili, daha kaliteli, daha çağdaş, daha demokratik bir yapıya kavuşturulacaktır.

KAYNAKÇA

AÇIKALIN, Aytaç; **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağı Yönetimi**, Ankara, Pegem Yayınları, 1994.

AKILLIOĞLU, Tekin; “Yönetimde açıklık, gizlilik ve bilgi alma hakkı” , **1. Ulusal Kongresi**, Ankara, 1990.

AKTAN, Coşkun; **Temiz Toplum ve Temiz Siyaset**. İzmir, T.Yayınları, 1994.

ALAİNE, Touraine; **Demokrasi Nedir**, Çev.Olcay KUNAL , İstanbul, Yapı Kredi Bankası Yayınları, 1997.

AKYÜZ, Yahya; **Türk Eğitim Tarihi**, Ankara, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1983.

ALIÇ, Mehmet; **Eğitim Örgütleri Nasıl Değişmelidir**, Ankara, Hatipoğlu Yayınevi , 1992.

AR, Fikret; “Türkiye’de Yapılan Bazı İdari Reform Çalışmaları”, **AMME İdaresi Dergisi**, XVI., 3 1983.

ATEŞOĞULLARI, Şükran; **Milli Eğitim Mevzuatı**, Ankara, Aral Yayınları, 1999.

AYDIN, Ayhan; **Milli Eğitim Bakanlığı Örgütünde Yetki Devri Sorunu**, Ankara, Girişim Yayınları , 1997.

AYDIN, Mustafa; **Çağdaş Eğitim Denetimi**, Ankara, Pegem Yayınları, 1991.

AYDIN, Mustafa; **Eğitim Yönetimi**, Ankara, Hatipoğlu Yayınevi, 1998.

AYDIN, Mustafa; “Örgütlenmeye Dönük Değerlendirme”, **Eğitim Yönetimi ve Değerlendirmesi Sempozyumu**, Ankara, 1985.

BAŞARAN, İbrahim Ethem; **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Ankara, 1992.

BAŞARAN, İbrahim Ethem; **Eğitim Yönetimi**, Ankara, Kadioğlu Matbaası, 1993.

BİLEN , Mürevvet; “ Kurumlarda İnsan İlişkilerinin Başarıya Etkisi ”,
2000 Yılında Türk -Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, Ankara, Tekışık Yayınları, 2001.

BİLGİN, Nihat; **Örgüt İklimi**, Ankara, MEB Yayınları, 1994.

BOZKURT, Ömer, Turgay, ERGUN ; **Kamu Yönetimi Sözlüğü**, TODAİE Yayınları, 1998

BURAN, Hasan;. “Yönetim-Yurttaş İlişkileri ve Katımlı Yönetim”,
Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri, Ankara, TODAİE Yayınları, 1995.

BURSALIOĞLU, Ziya; **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1982.

CENGİZ, Cevdet; **Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Teftişin Geliştirilmesi**, Ankara, MEB Yayınları, 1992.

----- **Cumhuriyet Dönemi Türk Ansiklopedisi**, Ankara.

CÜCENOĞLU, Doğan; **Anlamlı ve Coşkulu Bir Yaşam**, İstanbul, 2000.

ÇOKER, Ziya; **Yönetimde Yeniden Yapılanma**, İstanbul, 20 Mayıs Eğitim, Kültür ve Sosyal Dayanışma Vakfı Yayınları, 1995.

ÇOLAK, Abdullah; **Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Yönetimi Taşra Örgütlenişi. Görev Yetki ve Sorumluluk Sorunlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1989.

ÇOLAK, Adem; **Osmanlı’da Yöneten ve Yönetilen**, Ankara, Vadi Yayınları, 1998.

ÇULPA, Refik; **Bürokratik Sistemin Yozlaşması**, Ankara, 1982.

DAĞLI, Çetin; “Teftiş Sistemi”, **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Sayı 58, 1999.

DRUCKER, Peter; **Yeni Gerçekler**, Çev. Birtane KARANAKÇI, Ankara, Türkiye İş Bankası Yayınları, 1996.

DÜREN, A.Zeynep; **2000’li Yıllarda Eğitim**, İstanbul, Alfa Yayınları, 2000.

EKİNCİ, Yusuf; “Bakanlığı Teşkilatının Yeniden Yapılandırılması”, **2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**, Ankara, Tekışık Yayınları, 2001.

ERÇETİN, Şule; “Milli Eğitim Bakanlığı’nda Teftiş Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesi”, **A.Ü Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı 104, 1997.

EREN, Erol; **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul, Beta Yayınları, 1992.

GÖKÇE, Feyyat; **Değişme Sürecinde Devlet ve Eğitim**, Ankara, Eylül Yayınları, 2000.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref; **Türk Anayasa Metinleri. Kanun-i Esasi**, Ankara, SBF Yayınları, 1982.

GÜÇLÜOL, Kemal; **Milli Eğitim Teşkilatı**, Ankara, 1992.

HESAPÇIOĞLU, Muhsin; **Türkiye’de Eğitim Yönetimi**, İstanbul, Kültür Koleji Vakfı Yayınları, 1998.

-----**Hükümet Programları**; Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İstanbul, 1984.

-----**I. Beş Yıllık Kalkınma Planı**; Ankara, DPT Yayınları, 1963.

-----**III. Beş Yıllık Kalkınma Planı**; Ankara, DPT Yayınları, 1973.

-----**IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı**; Ankara, DPT Yayınları, 1979.

İdarenin Yeniden Düzenlenmesi İlkeler ve Önerileri; Ankara, TODAİE Yayınları, 1972.

İNAYET, Pehlivan; **Türkiye’de Eğitim Yönetimi**, İstanbul, Kültür Koleji Yayınları, 1998.

----- **Kamu Yönetimi Araştırma Raporu**; Ankara, AMME Enstitüsü Yayınları, 1991.

KAYA, Yahya Kemal; **Eğitimde Model Arayışı**, Gazi Üniversitesi Yayınları, 1993.

KOÇAR, Ali; **Milli Eğitim Teşkilatı**, A.Ü Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No.103, 1999

KORKUT, Hüseyin; “Yönetimde İletişim ve Bürokrasi”, **Eğitim Bilimleri Dergisi**, Ankara, 1988.

----- **Merkez Hükümeti Teşkilatı Araştırma Projesi**; Ankara, TODAİE Yayınları, 1963.

----- **Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun**; Ankara, MEB Basımevi, 1995.

----- **Milli Eğitim Bakanlığı’nın Genel Yapısı**; İstanbul, MEB Yayınları, 1994.

----- **Milli Eğitim Kanunu**; Ankara 1932.

----- **Milli Eğitim Komisyon Raporu**; Ankara, MEB Yayınları, 1961.

----- **Milli Eğitim Şuraları**; Ankara, MEB Yayınları, 1995.

----- **Milli Eğitimle İlgili Bilgiler**; Ankara, APK Yayınları, 1996.

----- **Milli Eğitimle İlgili Bilgiler**; Ankara, MEB Yayınları, 1998.

----- **Milli Eğitimle İlgili Mevzuat**; Ankara, MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı, 1999..

ÖZALP, Reşat; **Türk Milli Eğitim Sisteminde Düzenleme Teşkilatı**, Ankara, MEB Basımevi, 1971.

ÖZDEMİR, Servet; **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara, Pegem Yayınları, 2000.

ÖZDEN, Yüksel; **Eğitimde Yeni Değerler**, Ankara, Pegem Yayınevi, 1999.

ÖZGÜNEŞ, Mehmet; **Milli Eğitim Bakanlığı Üzerine İnceleme**, Ankara, MEB Yayınları, 1962.

Resmi Gazete. 04.04.1998/23307.

Resmi Gazete. 09.10.1984/18540.

Resmi Gazete. 14.12.1983/18251.

Resmi Gazete. 18.06.1984/18435.

Resmi Gazete. 1989/20331.

SARAN, Ulvi; **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma**, Ankara, Atlas Yayınları, 2004.

SORGUÇ, Bahri; **1920'den 1981'e Milli Eğitim Bakanlığı**, İstanbul, MEB Basımevi, 1982.

SU, Kamil Türk; **Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Yeri ve Önemi**, İstanbul, MEB Basımevi, 1974.

ŞAYLAN, Gencay; **Demokrasi ve Demokrasi Kültürünün Gelişmesi**, Ankara, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları, No : 14, 1998.

ŞİŞMAN, Mehmet; **Örgüt Kültürü**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları. No:732, 1994.

ŞİŞMAN, Mehmet; "Alternatif Paradigma ve Yaklaşımlar", **A.Ü Eğitim Bilimleri Dergisi**, Ankara, 2001-42.

TAYMAZ, Haydar; **"Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Sistemi ve İşleyişi", 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**, Ankara, Tekişik Yayınları, 2001.

TOKLUCU, Ekrem; “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yapısına Ait Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**, Ankara, Tekışık Yayınları, 2001.

TOPRAK, Erkan; **Türk Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma**, Ankara, Şubat Yayınları, 2005.

TOSUN, Mustafa; **Örgütsel Etkililik**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1981.

TUNCOR, Ferit Ragıp; **Cumhuriyet Döneminde Milli Eğitim**; Ankara, MEB Basımevi, 1983.

TUTUM, Cahit; “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma”, **Yeni Türkiye Dergisi**, Ankara, 1995

----- **Türkiye’de Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri**; İstanbul, TUSES Yayınları, 1991.

ULUĞ, Fevzi;. “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü Üzerine Bir Değerlendirme”, **2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**, Ankara, Tekışık Yayınları, 2001.

ULUĞ, Fevzi; **Türk Milli Eğitim Sisteminde Örgütlenme ve Örgütsel Yapı**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1990.

UNAT, Raşit Faik; **Eğitim Sisteminin Gelişimine Tarihi Bir Bakış**, Ankara, Milli Eğitim Yayınları, 1964.

ULRİCH, Berk; **Siyasallığın İcadı**, Çev.Nihat Ülner, İstanbul, İletişim Yayınları, 1999.

----- **VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı**; Ankara, DPT Yayınları, 1995.

EK-1**Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun**

Yayın : Resmi Gazete

Yayın Tarihi ve Sayısı : 12/05/1992 - 21226

Numarası : 3797

BİRİNCİ KISIM**Amaç, Görev, Teşkilat****Amaç**

Madde 1 - Bu Kanunun amacı; Anayasa, 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile kalkınma plan ve programları doğrultusunda milli eğitim hizmetlerini yürütmek üzere, Milli Eğitim Bakanlığının kurulmasına, teşkilat ve görevlerine ilişkin esasları düzenlemektir.

Görev

Madde 2- Milli Eğitim Bakanlığının görevleri şunlardır:

a) Atatürk İnkılap ve İlkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin milli, ahlaki, manevi, tarihi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş vatandaş olarak yetiştirmek üzere, Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak,

- b) Okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim ve her çeşit örgün ve yaygın eğitim kurumlarını açmak ve yüksek öğretim dışında kalan öğretim kurumlarının diğer bakanlık kurum ve kuruluşlarınca açılmasına izin vermek,
- c) Türk Vatandaşlarının yurt dışında yapılacak eğitim ve öğretimi ile ilgili hizmetleri düzenlemek ve yürütmek,
- d) Diğer bakanlık, kurum ve kuruluşlarca açılan ve yüksek öğretim dışında kalan örgün ve yaygın eğitim kurumlarının denklik derecelerini belirlemek, program ve yönetmeliklerini birlikte hazırlamak ve onaylamak,
- e) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı orta öğretim kurumlarının program, yönetmelik ve öğrenim denklik derecelerinin belirlenmesi konularında işbirliğinde bulunmak,
- f) Yüksek öğretimin milli eğitim politikası bütünlüğü içinde yürütülmesini sağlamak için, Yüksek öğretim Kanunu ile Bakanlığa verilmiş olan görev ve sorumlulukları yerine getirmek,
- g) Okullardaki beden eğitimi, spor ve izcilik eğitimi ile ilgili hizmetleri yürütmek,
- h) Yüksek öğrenim gençliğinin barınma, beslenme ihtiyaçlarını ve maddi yönden desteklenmelerini sağlamak.

Teşkilat

Madde 3- Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatı; merkez,taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı kuruluşlardan oluşur.

İKİNCİ KISIM

Merkez Teşkilatı

Madde 4- Bakanlık merkez teşkilatı; Bakanlık Makamı, Talim ve Terbiye Kurulu, anahizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri ile yardımcı birimlerden oluşur.

Bakanlık merkez teşkilatı EK - 1 sayılı cetvelde gösterilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

Bakanlık Makamı

Bakan

Madde 5- Bakan, Bakanlık hizmetlerini mevzuata, hükümetin genel siyasetiyle milli güvenlik siyasetine, kalkınma planlarına ve yıllık programlara uygun olarak yürütmekle ve Bakanlığın faaliyet alanına giren konularda diğer bakanlıklarla ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla görevlidir.

Müsteşar

Madde 6- Müsteşar, Bakanın yardımcısı olup, bakanlık hizmetlerini Bakanlığın amaç ve politikalarına, kalkınma planlarına, yıllık programlara ve mevzuat hükümlerine uygun olarak Bakan adına düzenler ve yürütür.

Müsteşar Yardımcıları

Madde 7- Hizmetlerin yürütülmesinde Müsteşara yardımcı olmak üzere yedi Müsteşar Yardımcısı görevlendirilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı

Madde 8- Bakana bağlı olan Talim ve Terbiye Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Eğitim sistemini, eğitim plan ve programlarını, bütün ders araç ve gereçlerini araştırmak, geliştirmek ve uygulama kararlarını onaylatmak üzere Bakanlık Makamına sunmak,
- b) Bakanlık birimlerince hazırlanan öğretim programları ile ders kitapları, yardımcı kitaplar, öğretmen kılavuz kitapları, bilgi iş ve işlem yapraklarını incelemek, geliştirmek ve uygun görülenleri karara bağlamak,

- c) Eğitim ve öğretimi geliştirme ve değerlendirme ile ilgili görev ve hizmetleri yürütmek,
- d) Yurt içi ve yurt dışı eğitim hareketlerini takip etmek ve değerlendirmek,
- e) Programlara göre ders veya yardımcı ders kitaplarını hazırlamak, hazırlatmak veya satın almak,
- f) Satın alınması veya imal edilmesi öngörülen eğitim araç ve gereçlerini eğitime katkıları ve ekonomik yönden incelemek, uygun görülenleri ilgililere bildirmek,
- g) Bakanlık birimlerince hazırlanan eğitim ve öğretimle ilgili kanun tasarılarına, tüzük ve yönetmeliklere, gerektiğinde Hukuk Müşavirliğinin de görüşünü alarak son şeklini vermek ve ilgili makamlara sunmak,
- h) Yasama organı üyelerince veya diğer bakanlıklarca hazırlanan eğitim ve öğretime ilişkin kanun teklif ve tasarıları hakkında Hukuk Müşavirliğine görüş bildirmek,
- ı) İlköğretim ve orta öğretim kademesinde yurt dışı eğitim kurumlarından alınmış diploma ve öğrenim belgelerinin derece ve denkliklerini tespit etmek,
- j) Yabancı ülkelere gönderilen öğretmen ve öğrenciler için esas olacak öğretim planlarını incelemek,
- k) Milli Eğitim Şurasının sekreterlik görevini yürütmek,
- l) Bakanın onayından sonra kurul kararlarının yürürlüğe konulması ile ilgili işlemleri yapmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ana Hizmet Birimleri

Madde 9- Milli Eğitim Bakanlığının anahizmet birimleri şunlardır:

- a) Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü,

- b) İlköğretim Genel Müdürlüğü,
- c) Orta Öğretim Genel Müdürlüğü,
- d) Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü,
- e) Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü,
- f) Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü,
- g) Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü,
- h) Din Öğretimi Genel Müdürlüğü,
- ı) Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü,
- j) Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü,
- k) Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,
- l) Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü,
- m) Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü,
- n) Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- o) (Değişik: 3/4/1998 - 4359/18 md.) Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü,
- ö) Okul İçi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı.

Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü

Madde 10- Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Mecburi ilköğretim çağına girmemiş çocukların eğitime yönelik okul ve kurumların eğitim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütmek,
- b) Okul ile kurumlarının eğitim programlarını, eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak, Talim ve Terbiye Kurulu'na sunmak.

İlköğretim Genel Müdürlüğü

Madde 11- İlköğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) (Değişik :16/8/1997-4306/7 md.) Zorunlu eğitim çağındaki çocukların öğrenim gördüğü ilköğretim kurumlarının eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili görev ve hizmetleri yürütmek.

b) Okul ile kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kurulu'na sunmak.

Orta Öğretim Genel Müdürlüğü

Madde 12- Orta öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Genel liseler, muhtelif programlı liseler, anadolu liseleri, fen liseleri, anadolu güzel sanatlar liseleri ve aynı seviyede benzeri diğer okulların eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,

b) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kurulu'na sunmak.

Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

Madde 13- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Endüstri meslek liseleri, teknik liseler, Anadolu meslek liseleri, Anadolu teknik liseler, pratik sanat okulları ile aynı seviye ve türdeki diğer mesleki ve teknik örgün ve yaygın eğitim kurumlarının eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,

b) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kurulu'na sunmak.

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

Madde 14- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Kız meslek liseleri, kız teknik liseleri, Anadolu kız meslek liseleri, Anadolu kız teknik liseleri, olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları ile aynı seviye ve türdeki diğer mesleki ve teknik örgün ve yaygın eğitim kurumlarının eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,
- b) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kurulu'na sunmak.

Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü

Madde 15- Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Ticaret meslek liseleri, otelcilik ve turizm meslek liseleri, sekreterlik meslek liseleri, anadolu ticaret meslek liseleri, anadolu otelcilik turizm meslek liseleri, anadolu aşçılık meslek liseleri ile aynı seviye ve türdeki diğer mesleki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,
- b) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü

Madde 16- Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Öğretmen liseleri ile anadolu öğretmen liselerinin eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,
- b) Öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarıyla gerekli koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,
- c) Öğretmen liseleri ve öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarındaki öğrencilerin bursluluk, yatılılık ve mecburi hizmetleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

d) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

Madde 17 - Din Öğretimi Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) İmam-hatip liseleri ile Anadolu imam-hatip liselerinin eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,
- b) İlköğretim, Orta öğretim ve Bakanlığa bağlı yaygın eğitim kurumlarında okutulan din kültürü ve ahlak öğretimine ait programlar ile ders kitaplarını hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Madde 18- Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa göre, aday çırak, çırak, kalfa ve ustaların genel ve mesleki eğitimlerini sağlamak,
- b) Örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya bitirmiş vatandaşları yaygın eğitim yoluyla genel veya mesleki ve teknik öğretim alanlarında eğitmek,
- c) Çıraklık ve yaygın eğitim kurumlarını açmak, eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,
- d) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü

Madde 19- Yüksek öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Milli Eğitimin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak yüksek öğretim politikası ile hedef ve ilkelerinin belirlenmesi ve sürekli geliştirilmesi konularında gerekli çalışmalar yapmak,
- b) Yüksek öğretimin milli eğitim ve yüksek öğretim politika, ilke ve hedefleri doğrultusunda yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak,
- c) Yüksek öğretimin planlı bir şekilde yaygınlaştırılması, nicelik ve niteliğinin yükseltilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- d) Yurt dışına yüksek öğrenim görmek amacıyla gönderilecek öğrencilerin eğitim alanları, öğrencilerde aranacak nitelikler, sayıları, burs ve kredi durumları ile yurt dışındaki öğrenimleri ve planlamaya ilişkin iş ve işlemleri yapmak,
- e) Yüksek öğretim Kanunu ile Bakanlığa verilmiş olan görev ve sorumlulukları yerine getirmek,
- f) Milli Eğitim sisteminin geliştirilmesi, niteliğinin yükseltilmesi, kaynakların en verimli bir şekilde kullanılması ve imkanlardan ortaklaşa yararlanılabilmesi amacıyla üniversitelerle işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- g) Yüksek öğretimin geliştirilmesi için Bakan tarafından verilen konularda araştırma, inceleme ve verilecek diğer görevleri yapmak,
- h) Yurt dışında yetiştirilmiş insangücünün, yetiştiriliş amaçlarına uygun olarak istihdamlarını sağlamak için gerekli tedbirleri almak.
- ı) (Ek:13/11/1997 - 4307/1 md.) 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun hükümlerine göre yurt dışına gönderileceklerden ayrı olarak,her yıl yapılan merkezi ÖSYS sonuçlarındaki başarı sırasına göre birinci sıradan başlamak kaydı ile, ilk 2000 kişi içerisinde, en çok 200 öğrencinin; yüksek öğretim kurumlarından mezun olanlardan Milli Eğitim Bakanlığınca ilgili kuruluşlarla işbirliği içerisinde ÖSYM ye yaptırılacak sınavda en az yüzde altmış başarı puanı alanlardan, başarı sırası esas alınmak üzere, en çok 800 öğrencinin aynı Kanunun hükümleri çerçevesinde yurt dışında lisans ve lisansüstü öğrenim görmelerini sağlamak,

Lisans ve yüksek lisans seviyesinde öğrenim yapmak üzere yurt dışına gönderilecek öğrencilerin; gidecekleri ülkeye ve eğitim ortamına sağlıklı bir şekilde uyumlarını sağlamak için bu ülkelerde karşılaşılabileceği olumlu ve olumsuz durumlar, Türkiye'ye dönüşün önemi ile ilgili konularda bilgilendirmek, tanıtıcı dökümanlarla takviye etmek ve üç haftadan az olmamak üzere bir uyum kursuna tabi tutulmalarını sağlamak.

Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

Madde 20- Dış İlişkiler Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Türk milli kültürünün dış ülkelerde korunması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması ile ilgili eğitim ve öğretim hizmetlerini düzenlemek,
- b) Yabancı hükümet ve kuruluşlardan sağlanan ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümetince yabancı ülkelere verilen burslarla kendi hesabına öğrenim yapmak üzere Ülkemize gelen yabancı uyruklu öğrencilere ilişkin bütün görev ve hizmetleri yürütmek,
- c) Dış ülkelerin genel, mesleki ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim gelişmelerini takip etmek ve ilgili ülkelerle gereken işbirliğini sağlamak,
- d) Ülkemizin eğitim ve bilim faaliyetlerini yurt dışında tanıtmak, yabancı ülkelerin, uluslararası kuruluşların eğitim ve bilim alanındaki faaliyetlerini takip etmek, değerlendirmek, ilgili ülke ve kuruluşlarla gereken işbirliğini sağlamak.

Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü

Madde 21- Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Yurt dışında bulunan vatandaşlarımızın ve çocuklarının öncelikle kültürel kimliklerini koruyucu ve yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemleri almak; bulundukları ülkenin eğitim imkanından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli çalışmaları yapmak; yurda dönüşlerinde Türk Eğitim Sistemine uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek,

b) Yurt dışında bulunan vatandaşlarımızın ve ortak dil, kültür birliği olanların Türkçelerinin geliştirilmesi ve Türk Kültürü ile bağlarının sürdürülmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak ve uygulamaya koymak,

c) Bu amaçla, eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve etkin kullanımı için gerekli her türlü tedbiri almak,

d) İlk ve orta öğrenim çağında olup yurt dışında bulunan çocuk ve gençlerimizin öğrenimlerini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmak.

Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü

Madde 22- Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü, Özel Öğretim Kurumları Kanununun Bakanlığa verdiği görev ve hizmetleri yürütmekle görevlidir.

Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü :

Madde 23 - Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Özel eğitim sınıfları, özel eğitim okulları, rehberlik ve araştırma merkezleri, iş okulları ve iş eğitim merkezleri ile aynı seviye ve türdeki benzeri okul ve kurumların eğitim, öğretim ve yönetimi ile ilgili bütün görev ve hizmetlerini yürütmek,

b) Okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Madde 24- (Değişik: 3/4/1998 - 4359/8 md.) Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır;

a) Eğitim ve öğretimin; teknolojik gelişmelerle desteklenmesi, yaygınlaşması, niteliğinin yükseltilmesi ve açık öğretimle örgün öğretim arasında işlevsel bağlantı kurulması için gereken araştırma, planlama, uygulama, değerlendirme, insangücü yetiştirme hizmetlerini yapmak yaptırmak,

b) Merkezi sistemle yürütülen resmi ve özel yerleştirme, bitirme sınavlarını planlamak, uygulamak ve değerlendirmek,

c) Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatı birimlerinin bilgi işlem faaliyetlerine ilişkin görev ve hizmetlerini yürütmek.

Genel Müdürlük faaliyetlerinin yürütülebilmesi için döner sermaye işletmesi kurulur. Bu işletmenin sermayesini 3 üncü Aksam Sanat Okulunun döner sermayesi oluşturur. Döner sermaye işletmesine ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Okul İçi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı

Madde 25- Okuliçi Bedeneğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı, Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki bedeneğitimi, spor ve izcilik faaliyetleriyle ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütmekle görevlidir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Gençlik ve İzcilik Tesisleri, Okul Spor Tesisleri ve Salonlarının, eğitim ve öğretim hizmetlerini aksatmamak ve kullandıkları sürece her türlü giderleri ilgili kurum ve kuruluşlarca karşılanmak şartıyla sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler için il milli eğitim müdürlükleri ile yapılacak protokollerle bu amaçlara dönük etkinliklerde bulunan kurum ve kuruluşların kullanımına sunulabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Danışma ve Denetim Birimleri

Madde 26- Milli Eğitim Bakanlığı merkez kuruluşundaki danışma ve denetim birimleri şunlardır:

a) Teftiş Kurulu Başkanlığı,

b) Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı,

c) Hukuk Müşavirliği,

d) Bakanlık Müşavirleri,

e) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.

Teftiş Kurulu Başkanlığı

Madde 27- Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakandan alacağı emir veya onay üzerine Bakan adına aşağıdaki görevleri yapar:

- a) Bakanlık teşkilatı ile Bakanlık kuruluşlarının her türlü faaliyet ve işlemleriyle ilgili olarak teftiş, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek,
- b) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve Bakana sunmak,
- c) Özel kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Teftiş Kurulunun ve Müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usulleri tüzükle düzenlenir.

Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Madde 28- Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Bakanlığa Hükümet programı, kalkınma planları, yıllık programlar, Bakanlar Kurulu Kararları ve milli güvenlik siyaseti çerçevesinde verilen emir ve görevlerin yerine getirilmesi için çalışma esaslarını tespit etmek, bu esaslara uygun olarak Bakanlığın ana hizmet politikasının ve planlarının hazırlanmasına yardımcı olmak,
- b) Uzun vadeli planlarla, kalkınma planlarında ve yıllık programlarda öncelikle yer alması gerekli görülen hizmet ve tedbirlerin ve bunlarla ilgili temel politikaların ilmi araştırma esaslarına göre tespitini sağlamak, Bakanın onayını aldıktan sonra Devlet Planlama Teşkilatına göndermek,
- c) Hizmet ve faaliyetlerin ekonomik ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi için insan, malzeme, para, ek kaynak ve fon gibi mevcut kaynakların en uygun ve

verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere Bakanlık bütçesini plan ve program esaslarına göre hazırlamak ve uygulamasını takip etmek,

d) Bakanlık yıllık çalışma programlarını hazırlamak, Bakanlık hizmetleriyle ilgili gerekli istatistikleri toplamak ve değerlendirmek, yurt içinde ve yurt dışında yeni teknolojilerle ilgili gelişmeleri takip etmek, değerlendirmek,

e) Kalkınma plan ve programları ile Bakanlık yıllık çalışma programlarının uygulanmaları sırasında Bakanlık teşkilatında ortaya çıkan çözümlenmesi gereken güçlükleri, aksaklıkları ve tikanıklıkları Bakanlık veya Bakanlıklararası seviyede giderici tedbirleri tespit ederek makama sunmak, organizasyon ve metod hizmetlerini yürütmek,

f) Planlama ve Koordinasyon konularında verilen diğer görevleri yerine getirmek, Bakanlığın insangücü ihtiyacı planlamasını ilgili birimlerle koordine ederek yapmak,

g) Kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları ile kanun teklifleri hakkında Bakanlık görüşünün tespitine yardımcı olmak,

h) Bakanlığın tarihçesini hazırlamak,

ı) Bakan tarafından verilen konularda araştırma ve inceleme yapmak ve diğer hizmetleri yürütmek.

Hukuk Müşavirliği

Madde 29- Hukuk Müşavirliğinin görevleri şunlardır:

a) Bakanlığın diğer birimlerinden sorulan hukuki konular ile hukuki, mali, cezai sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek,

b) Bakanlığın menfaatlerini koruyucu, anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak,

c) 8 Ocak 1943 tarih ve 4353 sayılı Kanun hükümlerine göre idari ve adli davalarda gerekli bilgileri hazırlamak ve hazineyi ilgilendirmeyen idari davalarda Bakanlığı temsil etmek,

d) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli hukuki teklifleri hazırlamak ve Bakana sunmak,

e) Bakanlık kuruluşları tarafından hazırlanan veya diğer bakanlıklardan ya da Başbakanlıktan gönderilen kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarını hukuki açıdan inceleyerek görüşlerini bildirmek.

Bakanlık Müşavirleri

Madde 30- Bakanlığın görev alanına giren ve özel önem ve öncelik taşıyan konularda Bakana yardımcı olmak üzere otuz bakanlık müşaviri görevlendirilebilir.

Bakanlık müşavirleri Bakanlık Makamına bağlıdır.

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

Madde 31- Bakanlıkta basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak üzere Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği teşkil edilebilir.

BEşİNCİ BÖLÜM

Yardımcı Birimler

Madde 32- Milli Eğitim Bakanlığının yardımcı birimleri şunlardır:

- a) Personel Genel Müdürlüğü,
- b) Yayınlar Dairesi Başkanlığı,
- c) Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı,
- d) İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı,

- e) Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı,
- f) İşletmeler Dairesi Başkanlığı,
- g) Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı,
- h) Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı,
- ı) Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı,
- j) Orta Öğrenim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı,
- k) Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı,
- l) Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı,
- m) Savunma Sekreterliği,
- n) Özel Kalem Müdürlüğü.

Personel Genel Müdürlüğü

Madde 33- Personel Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Bakanlığın personel istihdamı ve politikasıyla ilgili çalışmaları yapmak, personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili tekliflerde bulunmak,
- b) Teşkilat ve kadro hizmetlerini yürütmek,
- c) Bakanlık personelinin atama, özlük, disiplin ve emeklilik işlemleriyle ilgili işleri düzenlemek ve yürütmek, yönetici atama ve nakillerinde ilgili birimlerle koordinasyon ve işbirliği yapmak.

Yayımlar Dairesi Başkanlığı

Madde 34- Yayımlar Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Öğretim kurumlarında kullanılması uygun görülen ders kitapları ile yönetici, öğretmen, Bakanlığın diğer personeli ve öğrenciler için kaynak ve yardımcı

olacak eğitim dökümanları ile basılı evrak ve diğer uygun eserleri basmak ve bastırmak,

b) Basımı uygun bulunan kitap, basılı evrak ve eğitim dökümanlarının fiyatlarını tespit etmek, depolamak ve dağıtmak,

c) Basılmış kitap ve dökümanlardan uygun görülenleri satın almak ve dağıtmak,

d) Yayınevleri ve basımevleri hizmetlerini yürütmek,

e) Okul kütüphanelerini hizmetleri yönünde desteklemek.

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

Madde 35- Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı; Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür.

İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı

Madde 36- İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

a) Bakanlık merkez teşkilatı için gerekli araç, gereç ve malzemenin temini ile ilgili hizmetleri yürütmek,

b) Bakanlık merkez teşkilatının mali işleriyle ilgili hizmetlerini yürütmek,

c) Temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım ve taşıma hizmetlerini yürütmek,

d) Genel evrak, arşiv ve haber merkezinin hizmet ve faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek.

Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı

Madde 37- Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır.

- a) Öğretmenevleri, öğretmen lokalleri, öğretmen eğitim merkezi ve tatil köyleri ile diğer sosyal tesisleri açmak, kurmak, bu tesislerin yönetimi ile ilgili hizmetleri düzenlemek ve yürütmek,
- b) Bakanlığa ait sosyal tesislerin ve lojmanların tahsisi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
- c) Merkez ve taşra teşkilatı personeli ile öğretmen ve ailelerinin tatil ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılamak,
- d) Bakanlığın her türlü protokol hizmetlerini Özel Kalem Müdürlüğü ile koordineli olarak yürütmek.

İşletmeler Dairesi Başkanlığı

Madde 38- İşletmeler Dairesi Başkanlığı, Bakanlığın çeşitli kademelerindeki üretime dönük döner sermayelerin alım, satım, yatırım, dağıtım gibi faaliyetlerini planlamak, gözetmek, denetlemek, koordine etmek, verimli ve müessir çalışması için her türlü iktisadi, ticari ve idari tedbirleri almak, döner sermaye miktarının artırılmasına karar vermek ve Bakanlıkça verilecek benzer işleri yapmakla görevlidir.

Bu faaliyetlerin yürütülmesi için genel hükümlere göre işçi, usta, teknisyen, mühendis, pazarlamacı ve gerekli diğer hizmetleri yürütecek personel istihdam edebilir.

Döner Sermaye İşletmelerinin, Milli Eğitim Vakfı veya döner sermaye işletmesi olan bağlı kuruluşlarının kurduğu veya kuracağı şirketlere ortak olabilmeleri için gerekenleri yapar.

Döner Sermaye işletmelerinin verimli ve koordineli çalışmaları için gerekli usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığı

Madde 39- Yatırımlar ve Tesisler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Bakanlığın bütün birimlerine ait arsa, bina ve tesisleri; ilgili birimlerle koordine ederek, imar durumu ve uygunluğu yönünden incelemek, ihtiyaçlarını tespit ve programlamak, mevcut binaların onarım ve bakımlarını yapmak veya yaptırmak,
- b) İhtiyaç duyulan bina ve araziyi kiralamak, satınalmak, Bakanlığa bağlı okul ve kurumların binalarını yapmak veya yaptırmak,
- c) Teklif edilen arsa ve binaların uygunluğu yönünden incelenmesini yapmak, elverişli olanlarının ilgili birim adına kamulaştırma ve tahsis işlemlerini yürütmek,
- d) Bakanlık merkez birimlerinin gençlik ve spor saha ve tesislerinin milletlerarası norm ve standartlara uygun etüd ve projelerini ilgili kuruluşlarla koordine ederek hazırlatmak, yaptırmak, kamulaştırmasını, bakımını, onarımını ve emlak hizmetlerini yürütmek,
- e) Yukarıdaki işlemlere ait bütçe düzenlemelerini yapmak, uygulamalarını takip etmek ve denetim altında bulundurmak,
- f) İnşaat ve emlak görev ve hizmetlerinin yürütülmesinde Bakanlığa ait ilgili birimler ile ilişkili Bakanlık ve Kuruluşlarla koordinasyon ve işbirliğinde bulunmak.

Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı

Madde 40- Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki eğitim ve öğretim kurumlarının ders ve laboratuvar araç ve gereçleri ile basılı eğitim malzelerini, lise ve dengi okulların makine, teçhizat ve donatım ihtiyaçlarını tespit etmek, planlamak, sağlamak ve dağıtmak; ihtiyaç olan bu gibi malzemeleri standartlara uygun olarak yurt içi ve yurt dışından satın almak veya yaptırmak, bu maksatla, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı ve diğer ilgili birimlerle koordinasyon ve işbirliğinde bulunmak,

- b) Her derece ve türdeki eğitim ve öğretim kurumlarının her türlü makine, teçizat, araç ve gereçleri ile ilgili demirbaş iş ve işlemlerini yürütmek,
- c) Bakanlığa bağlı okul ve kurumlardaki her türlü makine, teçizat, araç ve gereçlerinin bakım ve onarımları ile ilgili sistemi kurmak ve geliştirmek, bunları kullanacak, bakım ve onarımlarını yapacak personelin yetiştirilmesini sağlamak,
- d) Eğitim müzesi ile ilgili görevleri yürütmek.

Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı

Madde 41- Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Bakanlık personelinin ve bunların kanunen bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin muayene, tedavi ve diğer sağlık hizmetlerini yürütmek,
- b) Tedavi giderlerini planlamak ve uygulamak,
- c) Bakanlığa bağlı öğretim kurumlarındaki öğrencilerin ve diğer personelin sağlık eğitim hizmetlerini ve gerekli sağlık taramalarını gerçekleştirmek,
- d) Sağlık Bakanlığının olumlu görüşü alınarak sağlık eğitim merkezleri, yaşlılar için dinlenme ve diğer sağlık kurumları açmak, bunlara ait sağlık eğitimi ve hizmetlerini yürütmek, bu amaçla Sağlık Bakanlığı ve diğer bakanlık ve kurumlarla koordinasyon ve işbirliği yapmak.

Orta Öğrenim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı

Madde 42- Orta öğrenim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Orta öğrenimli öğrencilerin yurt ve burslulukla ilgili iş ve işlemlerini yapmak,
- b) Dernek, vakıf, gerçek ve tüzelkişilere ait yurt, pansiyon ve benzeri kurumların açılması, devri, nakli ve kapatılması konularında tabi olacakları

hususlar ile bunların idaresi, işletilmesi ve denetlenmesi esaslarına ait görev ve hizmetleri yürütmek.

Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Madde 43- Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Eğitim ve öğretimde uygulanan yeni teknolojilerle ilgili gelişmeleri yurt içinde ve yurt dışında takip etmek ve değerlendirmek,
- b) Eğitim ve öğretim programlarını araştırmak, incelemek, geliştirmek ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı

Madde 44- Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu Dairesi Başkanlığı, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile kurulan Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu'na dair iş ve işlemleri yürütmekle görevlidir.

Savunma Sekreterliği

Madde 45- Savunma Sekreterliği, özel kanununda ve diğer kanunlarda gösterilen görevleri yapar.

Özel Kalem Müdürlüğü

Madde 46- Özel Kalem Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Bakanın resmi ve özel yazışmalarını yürütmek,
- b) Bakanın her türlü protokol ve tören işlerini düzenlemek ve yürütmek,
- c) Bakanın ziyaret, davet, karşılama ve uğurlama, ağırlama milli ve dini bayramlarla ilgili hizmetlerini düzenlemek, yürütmek ve diğer kuruluşlarla koordine etmek,

d) Bakan tarafından verilecek diğer görevleri yapmak.

Sürekli Kurullar

Madde 47- Milli Eğitim Bakanlığındaki sürekli kurullar şunlardır:

- a) Milli Eğitim Şurası,
- b) Müdürler Kurulu,
- c) Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu,
- d) Öğrenci Disiplin Kurulları,
- e) Özel İhtisas Komisyonları,

Bu kurulların teşkili, çalışma ve uygulama esasları yönetmelikle düzenlenir.

Milli Eğitim Şurası

Madde 48- Milli Eğitim Şurası, Bakanlığın en yüksek danışma kuruludur. Gerekli görülen eğitim ve öğretim ile ilgili konuları tetkik etmek ve teklif niteliğinde kararlar almakla görevlidir.

Müdürler Kurulu

Madde 49- Müdürler Kurulu, Bakan tarafından verilen konularla, sorumlu birimlerce çözümlenmesinde güçlük çekilen ve uygulamada koordinasyonu gerektiren konularda tavsiye niteliğinde kararlar almak üzere Bakanlık merkez teşkilatını oluşturan birimlerin en üst amirlerinden meydana gelir.

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu

Madde 50- Çıraklık ve Mesleki Eğitim kurulu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunda belirtilen görevleri yapar.

Öğrenci Disiplin Kurulları

Madde 51- İlgili kanun ve yönetmeliklerle disiplin işlemleri yönünden kendilerine verilen görevleri yapar.

Özel İhtisas Komisyonları

Madde 52- Eğitim ve öğretimle ilgili özel ihtisas gerektiren alanlarda, bilim ve meslek kuruluşlarının iştirakini de sağlayacak şekilde araştırma, inceleme ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmak üzere, özel ihtisas komisyonları kurulabilir.

Bu komisyonlarda; diğer kamu kuruluşlarının memurları, kurumlarının muvafakatı ile en çok üç ay süreyle kadroları ve her türlü hakları kurumlarında kalmak üzere görevlendirilebilir.

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünün 1923 – 2006 yılları arasında geçirdiği yapısal değişimi; örgütteki yetki ve sorumluluk dağılımını gösteren örgüt basamaklarını incelemektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için araştırma problemi ile ilgili yasal belgeler incelenmiş ve literatür taranmıştır.

Araştırmada merkez örgütünde meydana gelen değişim tarihsel bir süreç halinde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Kaynak taraması yoluyla veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra, Bakanlık örgütünde olagelen değişimlere ilişkin bilgiler birbirleriyle karşılaştırılmış ve analiz edilmiştir.

Elde edilen bilgilere göre, eğitim sisteminin Tanzimatın ilk yıllarından bu yana örgütlenme deneyimine sahip olduğu görülmüştür. Ancak, bugün gelinen noktada eğitim sisteminin yönetsel üst yapısını oluşturan Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü biçimsel örgütlenme modeline göre yapılandırılmış olup, aynı görevleri yapan bir çok birim mevcuttur. Bu durum ise görevlerin tekrarı, karışması ve aynı görevleri yapan birimlerin çoğalması gibi sorunlar ortaya çıkarmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünü meydana getiren birimler arasında gerekli uzmanlaşmaya gidilmemiş, eş güdüm ve işbirliği sağlanamamıştır.

Merkez örgütünde hiyerarşik basamak sayısı bağımsız daire başkanlıklarında beş ve genel müdürlüklerde altıdır. Basamak sayısı fazla olan Bakanlık örgütü dik bir yapıya sahiptir. Karar sürecinin ağırlaşmış olduğu, karar kademelerinin gereksiz yere çoğaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: 1- Model
2- Örgüt
3- Sorumluluk
4- Yetki
5- Yönetim

ABSTRACT

The basic aim of research examine the structural changes of the Central Organization of Ministry National Education between the years 1923 – 2006 ; Organization steps which show authority and responsibility distribution. So as to realize this aim; legal documents which are related with research problem had been examined and literature investigated.

At the research; the structural change that occurred in central organization had been worked to execute in a historical period manner.

After data collecting operation completed by source investigation, information related with occurring change in the central organization had been compared one with another and analyzed.

According to information in hand; it had been seen that education System has an organization experiment from Tanzimat to these days. But today; the coming point the Central Organization of Ministry of National Education forming management upper structure of Education System had been made in respect of formal organization model and there are a lot of units doing the same duties. This condition had been concluded the problems like repetition of duties and becoming complex of duties and increasing (division) of units doing the same duties.

Necessary organization hadn't been completed between the units, which form the central organization of ministry, coordination and cooperation hadn't been done.

Hierarchy ladder number is five in the independent Office presidency and six in the General Directorates in central organization. Central organization of ministry, which has more steps, has a vertical structure. It had been seen that decision period had been slow and decision levels are increased unnecessarily.

Key Words: 1- Administration

2- Authority

3- Model

4- Organisation

5- Responsibility