**TÜRK MİLLİ EĞİTİMİNİN GENEL AMAÇLARI**

1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunuyla belirlenmiştir.

**Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini,**

**1.** Atatürk İnkılâp ve İlkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek.

**2.** Beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek.

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

**TÜRK MİLLİ EĞİTİMİNİN DAYANDIĞI TEMEL İLKELER**

  Her yerde eğitim

  Karma eğitim

  Bilimsellik

  Laiklik

  Fırsat ve imkân eşitliği

  Eğitim hakkı

  Demokrasi eğitimi

  Genellik ve eşitlik

  Süreklilik

  Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği

  Planlılık

  Karma eğitim

  Okul aile işbirliği

**ÖRGÜN EĞİTİM**

**OKUL ÖNCESİ EĞİTİM**

Milli eğitime başlı anaokulları, anasınıfları ve uygulama sınıfları **ile** Sosyal hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı çocuk yuvaları ve kreşleri kapsamaktadır.

Kreşlerde 0-2 yaş arası çocukların temel bakımları; 3-5 yaş arası çocukların ise eğitime hazırlık ihtiyaçları karşılanmaktadır.

***Amaçlarına bakılacak olursa;***

  Çocukların beden, zihin ve duygu gelişimini desteklemek ve iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlamak,

  Türkçeyi doğru kullanmalarını sağlamak,

  Sevgi, hoşgörü, işbirliği, sorumluluk gibi duyguların gelişmesini sağlamak,

  Hayal güçlerini, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerilerini geliştirmek,

  Çocukları ilköğretime hazırlamaktır.

**İLKÖĞRETİM**

1997 yılında zorunlu eğitim 8 yıla çıkmıştır.

***1739 sayılı METK’de amaçları şu şekilde belirtilmiştir:*** Milli ahlak anlayışına uygun gençler yetiştirmek **ve** çocukların ilgisine göre onu yetiştirerek hayata ve üst öğretime hazırlamaktır.

2005’ten itibaren yenilenen programda bilişsel ve yapılandırmacı anlayış belirlenmiştir. Bu yaklaşım hayat boyu öğrenme, öğrenmeyi öğrenme ve öğrenci merkezli öğrenmeyi baz almaktadır. Ayrıca süreç değerlendirme de önem kazanmıştır.

***Yeni programda ortak beceriler:*** Eleştirel ve yaratıcı düşünme, iletişim, problem çözme, araştırma-sorgulama, bilgi teknolojilerini kullanma ve girişimcilik.

İlköğretimde yaş koşulu vardır ve en yakın okula gitme durumu söz konusudur.

**ORTAÖĞRETİM (LİSE)**

***Amaçları şunlardır;***

  Bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanıtmak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak,

  Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yükseköğretime veya hem mesleğe hem de yükseköğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

Genel liseler, teknik liseler ve çok programlı liseler bulunmaktadır.

2005 yılından itibaren dört yıla çıkarılmıştır.

***Genel ortaöğretim kurumları;***

  Fen liseleri

  Anadolu liseleri

  Anadolu öğretmen liseleri

  Sosyal bilimler liseleri

  Spor liseleri

  Bilişim liseleri

  Güzel sanatlar liseleri

***Mesleki Liseler;***

  Erkek teknik öğretim

  Kız teknik öğretim

  Ticaret ve turizm

  İmam Hatip

  Özel eğitim okulları

  Sağlım meslek

  Tarım Meslek

  Adalet Meslek

  Tapu Kadastro Meslek

  Anadolu Meteoroloji  Meslek

  **YÜKSEKÖĞRETİM**

Anayasanın 130. ve 131. maddeleri ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yasal çerçeve belirlenmiştir.

  Toplumun yüksek seviyede ve çeşitli alanlarda insan gücünü yetiştirmek,

  Ülkenin yararına olacak bir mesleğin bilgisine sahip yurttaşlar yetiştirmek,

  Hür ve bilimsel düşünebilen gençler yetiştirmek,

  Kalkınmayı sağlayacak programlar uygulamak

  Ülkenin evrensel ve çağdaş gelişimine katkıda bulunmak

**YAYGIN EĞİTİM**

  Halk Eğitim Kursları

  Mesleki Eğitim Merkezleri

  Pratik kız sanat okulları

  Olgunlaşma enstitüleri

  Açık Öğretim Kurumları

  Özel kurslar

**ÖĞRETMEN YETİŞTİRME VE KARİYER BASAMAKLARI**

16 Mart 1848 yılında kurulan Darülmuallim okullarına dayanır.

1982 yılında öğretmen yetiştirme işleri üniversitelere devredilmiştir.

2005 tarihinde öğretmenler için kariyer basamakları getirilmiştir: Öğretmen, Uzman Öğretmen (7 yıl), Başöğretmen (7+6). Sınavla yapılmaktadır. Ayrıca yüksek lisans yapanlar uzman öğretmen; doktora yapanlar başöğretmen olmaktadır.

**ANAYASADA EĞİTİM**

Kanun önünde eşitlik (10. Madde)

Din ve vicdan hürriyeti (24. Madde)

Bilim ve sanat hürriyeti (27. Madde)

Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi (42. Madde)

Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları (62. Madde)

Yüksek öğretim kuruluşları (130., 131., 132. Maddeler)

**YASALARDA EĞİTİM**

  Milli Eğitim Temel Kanunu

  Tevhid-i Tedrisat

  Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

  İlköğretim ve Eğitim Kanunu (8 yıllık kesintisiz eğitim)

  Mesleki Eğitim Kanunu

  Özel Öğretim Kurumları Kanunu

  Özel Eğitim Hakkında KHK.

  Yükseköğretim Kanunu

**NORM KADRO UYGULAMASI**

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurumların özelliklerine göre görev yapacak yönetici, yönetici yardımcısı ve öğretmenlerin sayısal tespitidir. Haftada okutulacak ders saatine göre kadro tahsisi yapılmaktadır.

Amacı, personel boyutunda atıl kadro yaratılmaması, mevcut kadronun verimli kullanılması ve sınıf sayılarının AB standartlarına uydurulmasıdır.

**ULUSAL BELGELERDE EĞİTİM**

  **Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi**: Çocukların korunması ve istismarların önlenmesini amaçlamıştır.

  **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi:**Herkes eğitim hakkına sahiptir. En azından temel eğitim parasız olmalıdır.

  **Avrupa Birliği Antlaşmaları**

**MEB MERKEZ ÖRGÜTÜ**

Eğitimle ilgili ilk bakanlık 1839’da Rüstiye Okulları Bakanlığıdır.

3 Mayıs 1920’de Maarif Vekaleti kurulmuştur.

MEB’in temel görevi hizmetleri planlamak, uygulamak, denetlemek ve değerlendirmektir.

***MEB’in Görevleri 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununa göre şunlardır;***

  Öğretim hizmetlerini planlama ve yürütmek

  Her türlü örgün ve yaygın eğitim kurumlarını açmak, diğer bakanlıkların ve kuruluşların açacağı okullara izin vermek ve denkliklerini belirlemek

  Yurtdışı eğitim hizmetlerini düzenlemek ve yürütmek

  TSK okullarının denklik derecelerini belirlemek

  Yükseköğretim öğrencilerinin ihtiyaçları konusunda onlara destek olmak

**MEB MERKEZ ÖRGÜTÜNÜN BİRİMLERİ**

  **BAKANLIK MAKAMI**

Bakan ve müsteşarlardan oluşur. Yedi tane müsteşar yardımcısı bulunur.

  **SÜREKLİ KURULLAR**

  **Talim Terbiye Kurulu:**Doğrudan bakana bağlıdır. Eğitim sorunları ile ilgili araştırmalar yapar, görüş belirtir. Araç gereç işlerine bakar. Yurt içi ve dışında eğitim gelişmelerini izler. Bakanlıkça hazırlanan kanunların son şeklini verir. Diploma denkliklerini tespit eder. Milli Eğitim Şuralarının sekreterliğini yürütmek.

  **Mesleki Eğitim Kurumu**

  **Müdürler Kurumu**

  **Özel İhtisas Komisyonu**

  **Disiplin Kurulu**

  **ANA HİZMET BİRİMLERİ**

  Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü

  İlköğretim Genel Müdürlüğü

  Ortaöğretim Genel Müdürlüğü

  Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

  Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

  Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü

  Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü

  Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

  Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

  Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

  Yurtdışı Eğitim-Öğretim Genel Müdürlüğü

  Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü

  Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü

  Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

  Okul İçi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Daire Başkanlığı

  **DANIŞMA VE DENETİM BİRİMLERİ**

  Teftiş Kurulu Başkanlığı

  İç Denetim Birimi Başkanlığı

  Strateji Geliştirme Başkanlığı

  Hukuk Müşavirliği

  Bakan Müşavirleri

  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

  **YARDIMCI BİRİMLER**

  Personel Genel Müdürlüğü

  Yayımlar Daire Başkanlığı

  Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı

  İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı

  Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı

  İşletmeler Dairesi Başkanlığı

  Yatırımlar ve Tesisler Daire Başkanlığı

  Eğitim Araçları ve Donatım Dairesi Başkanlığı

  Sağlık İşleri Daire Başkanlığı

  Ortaöğretim Burs ve Yurtlar Dairesi Başkanlığı

  Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

  Savunma Sekreterliği

  Özel Kalem Müdürlüğü

  Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı

  **BAKANLIĞA BAĞLI KURULUŞLAR**

  Milli Eğitim Akademisi

  KYK

**MEB TAŞRA ÖRGÜTÜ**

***İl ve İlçe Müdürlüklerinin Görev Alanı;***

  Yönetim hizmetleri

  Personel hizmetleri

  Eğitim öğretim hizmetleri

  Bütçe yatırım hizmetleri

  Araştırma-planlama-istatistik hizmetleri

  Teftiş-rehberlik-soruşturma hizmetleri

  Sivil savunma hizmetleri

***İl ve İlçe Müdürlüklerinin Görev Alanı;***

  İl içi yer değiştirme ve personel görevlendirme işleri

  Vekil öğretmen ataması

  Müdür yardımcısı, atölye şefi, bölüm şefi atama işlemleri

  Denetim, terfi, sicil raporlama, ödül-ceza, izin, stajyerlik, askerlik, emeklilik işlemleri

**İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜKLERİNDE BAZI KURUL VE KOMİSYONLAR**

  İl Milli Eğitim Danışma Kurulu (İl)

  İlköğretim Müfettişleri Başkanları (İl)

  Milli Eğitim Komisyonu (İl-ilçe)

**LİDERLER VE YÖNETİCİLER**

|  |  |
| --- | --- |
| **Lider** | **Yönetici** |
| Yenilikçi ve orijinaldirler.  Gelişime açıktırlar.  İnsancıldırlar.  Doğrulukçudurlar.  Geniş bir bakış açıları vardır.  Ne, nedeni sorgularlar.  Gözleri ufuktadır.  Statü için mücadele ederler.  Kendi kişilikleri vardır.  Doğru işler yaparlar. | Yönetirler ve taklitçidirler.  Eskiyi muhafaza ederler.  Sisteme ve yapıya odaklanırlar.  Kontrollü davranırlar.  Dar bakarlar.  Nasılı ve ne zamanı sorgularlar.  Gözleri kaynaktadır.  Statüleri sorgulamazlar.  İyi askerdiler.  İşleri doğru yaparlar. |

**ÖRGÜTLER**

E. H. Schein örgütün şu bölümlerinden bahseder: *Koordinasyon, Ortak Hedefler, Görev Paylaşımı ve Hiyerarşik Yapı.*

Örgütsel yapıda Bursalıoğluna göre amaç, yapı, süreç ve hava (iklim) faktörleri vardır.

**Amaç**: Verimi arttırmak, emeği azaltmak…  
**Yapı**: Anatomi, fizyoloji, hiyerarşi, rol ve statü.  
**Süre**: Amaca dönük etkinlikler.  
**Hava**: Amaçları içselleştirmeleri ve duruma göre beklenen hareketleri sergilemeleri örgütsel iklimle alakalıdır. Verimli ve verimsiz örgütler iklim sonucu ortaya çıkar.

**ÖRGÜTSEL YAPI MODELLERİ**

A)     **Dikey Örgüt:** Emir komuta zinciri net olarak görülür. Her yönetici kendi çalışanına emir verir.

B)      **Yatay Örgüt:** Görev temellidir. Birbiriyle ilişkili konumlar arasında iletişim kurulabilir. Ekip çalışmasını olumlu etkiler; ancak eşgüdümü ve denetimi zorlaştırır.

C)      **Bürokratik Örgüt:** Uzmanlaşma ve işbölümü, hiyerarşik konumlar, soyut kurallar sistemi (*Örgüt personeli değişse bile, örgütsel kararlar yine devam eder.*), şahsi olmayan ilişkiler ögelerinden oluşur.

D)     **Proje Tasarımları ve Matriks Örgütler:** İşlevsel bölüm başkanları kendi bölümünde çalışan personele söz söyleyebilir.

E)      **Sanal Örgütler**

F)      **Mekanik (sert) ve Organik (esnek) Örgütler**

**GENEL SİSTEMLER TEORİSİ**

Her şeyin daha geniş ve birbirinden bağımlı bir düzenin parçası olduğu ilkesine dayanan bir çalışma alanıdır.

Dünyayı bir sistemler teorisi olarak görmek genel sistemler teorisi için ilk adımdır.

Açık sistemler hayatta kalabilmek için çevreye bağımlıdır. Kapalı sistemlerde bu yoktur.

Açık sistemler girdi, işlem, çıktı ve dönüşüm ögelerinden oluşur.

***Açık sistemlerde ortak bulunan özellikler;***

  Enerji alma

  Enerjiyi işleme

  Çıktı

  Döngüsel özellik

  Olumsuz Entropi (ögeleri dağılması ve organizmanın ölümünün açık sistemlerle geciktirilmesi veya tamamen engellenmesi durumudur.)

**SİSTEM OLARAK OKUL**

  Açık sistem olmalıdır.

  Alt sistemler ile uyumlu olmalıdır.

  Toplumsal çevresi ile barışık olmalıdır.

  Çevresel değişmelere göre gelişim göstermelidir.

  Çıktıları beklenen seviyede verebilmelidir.

  Yıpranmamalıdır.

  Kontrol ve değerlendirme iyi çalışmalıdır.

**KLASİK YÖNETİM TEORİLERİ**

  Rutin işlerin yürütülmesinde insan makineye ek unsurdur.

  Örgütün sadece biçimsel yönüne bakar.

Sonuç olarak psikolojik yapıyı geri plana atar.

**A) BİLİMSEL İŞLETMECİLİK**

Verimi arttırmak adına işleri basitleştirme, işçi seçimi, işleri standart hale getirme gibi durumlar üzerinde durmuştur.

Verimi arttırma ve işçileri güdülemenin gerekliliği üzerinde durmuş ve bu nedenle de “***parça başı ücret***” sistemini getirmiştir.

Verimi arttırmak için maddi ödüllerin yeterli olacağını savunmuştur.

**B) YÖNETİM SÜREÇLERİ**

Fayol, Tayler’in Bilimsel İşletmecilik modelinde işçilerden beklediğini yöneticilerden beklemiştir.

Yönetimde uygulanabilecek genel ilkeler olduğunu söylemiştir. Bunlar***: İş bölümü, komuta birliği, merkezi otorite, yetki, sorumluluk, disiplin ve amaç birliği*** gibi ilkelerdir.

Bilimsel işletmecilik daha çok iş düzenleme ve iş analizi üzerine dururken yönetim süreçleri yönetim alanına ağırlık vermiştir.

Psikolojik boyutu bu da geri plana atmıştır.

Fayol yöneticilik eğitimi verilmesi gerektiğini savunmuştur.

**C) BÜROKRATİK ÖRGÜT**

Weber tarafından geliştirilen bu modelde uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü, yetki hiyerarşisi, hiyerarşik pozisyonlar için tanımlanmış yetki ve sorumluluk, işlerin yerine getirilmesinde uyulacak sorumluluk ve işe uygun olanların alınması gibi fikirler üretilmiştir.

Rasyonel ve geleceğe dönük tahminler yapma için ideal olduğu söylenmiştir.

**NEOKLASİK YÖNETİM TEORİSİ**

Hawthorne deneyleri, işçilerin verimini arttırmada maddi ve fiziksel faktörlerin etkisini araştırmayı amaçlamıştır.

***Hawthorne deneyleri sonunca şunlar gözlenmiştir;***

  Çalışanlar deneylerde rol üstlendikleri için önemli olduklarını hissetmişlerdir.

  Aralarında olumlu ilişkiler gelişmiştir.

  Hoş bir çalışma ortamı oluşmuştur.

Klasik teoride mekanik örgüt; neoklasikte organik örgüt özellikleri görülür.

**SİSTEM TEORİSİ**

  İnsan ihtiyaçları kategorilendirilebilir ve bu ihtiyaçlar değişebilir.

  Farklı ürün ve objeler insanlar için farklı değere sahiptir.

  Farklı motivasyon kaynakları olabilmektedir.

  Örgüte insanlar farklı ihtiyaçları bakımından katkı sağlarlar.

  İnsanlar, bireysel farklara göre yönetim stratejilerine farklı tepki gösterebilirler.

**DURUMSALLIK TEORİSİ**

Önceki teorileri tamamlar. Yönetim teorilerinin durumdan duruma göre değişebileceği üzerinde durmuştur. Örgütlerin ancak durumlar uygun olduğunda başarılı olabileceklerini savunmuştur.

Durumsal, önlemsel ve performans faktörü üzerinde durur.

**X VE Y TEORİLERİ**

Yönetimde, Douglas McGregor’un (1960) geliştirmiş olduğu X ve Y Kuramı’nın önemli bir yeri vardır. McGregor, önce Taylor ve Fayol’un geliştirmiş olduğu klasik yönetim kuramını tanımlamış ve buna X Kuramı adını vermiştir. Daha sonrada bu teoriyi eleştirerek, Y Kuramı adını verdiği beşeri ilişkiler kuramının ilkelerini ortaya atmıştır.

**X Kuramı’nın varsayımları şunlardır:**

  İnsan işi sevmez ve işten kaçmaya meyillidir. Yönetim, insanın bu meylini önleyici tedbirleri almalı, disipline önem vermeli ve onları çeşitli cezalarla korkutmalıdır.

  İnsan parlak zekâlı değildir, kolayca kandırılabilir. Harekete geçmesini sağlamak için maddi bakımdan ödüllendirilmelidir.

**Y Kuramı’nın varsayımlarını da şu şekilde açıklar:**

  İnsan işten nefret etmez. İşyerinde harcanan çaba, oyun gibi doğal bir şeydir. İş, birey için başarı ve tatmin kaynağıdır.

  Sıkı denetim ve ceza ile korkutma kişiyi örgütsel amaçlara yöneltecek tek yol değildir. İnsanlar örgüte bağlı olursa, işini ve arkadaşlarını severse, kendi kendini yönetme ve denetim yollarını kullanarak örgüte daha yararlı olmaya çalışır.

  Örgütsel amaçlara ulaşmak, işgörenlerin ödüllendirilmesine bağlıdır.

**Z TEORİSİ**

İnsan, saat dokuzdan akşam beşe kadar makine, ondan sonra da insan olamaz.

İnsanca çalışma koşulları sadece üretimi artırmakla kalmaz, aynı zamanda şirkete kar, çalışanlara da özsaygı kazandırır.

Gezinerek yönetim, yöneticilerin uzaktan emir vermek yerine, doğrudan katılımını da gerektirir. Bu yöneticiler, Z şirketinin yaşayan bir bünye olduğunun en canlı örnekleridir.

Z kültüründe, müşterilerin sunulan hizmet ve ürünleri yıllarca beğenmeleri, takdir etmeleri üzerinde ısrarla durulur. Bazen, Z şirketinde her şey ürünlere kıyasla ikinci planda kalır.

Z tipi şirketlerde çalışanlar o şirkette daha uzun kalmayı A tipine kıyasla daha çok umarlar. Z şirketinin bütün düzeylerinde çalışanlar daha yavaş terfi ederler ve A tipindeki meslektaşlarına kıyasla daha değişik işlerde görev alırlar.