

SONUÇ

Eğitim politikaları, toplumların varolan devlet ve kurumlarının, nasıl bir üretim ve sosyal yaşam tarzı içinde yönetildiklerine bağlı olarak şekillenir. Ekonomiye ve toplumsal yaşama uygun bir eğitim, yeni nesillerin yetiştirilmesinde en büyük etkidir. Bugüne kadar sendikamızın eğitim politikalarına ilişkin anlayışı, halk için eğitim ve tüm halkın ihtiyaçlarına uygun ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesi için gereken bilginin taşınması yönünde olmuştur.

Toplam Kalite Yönetimi, halkın temel ihtiyaçlarının karşılanması amaçlı bir ekonomi yerine doğrudan uluslararası tekelin karlarını artırmaya göre şekillenen bir yapılanıma öngörmektedir. Dolayısıyla bugüne kadar tartışılan "halktan kopuk eğitim", TKY etkisinde yürütülen eğitim anlayışıyla tümüyle halktan ve geleceğimizden kopuk ve yabancı bir sisteme entegre edilmektedir. Bu sistem, kalite sistemi olarak kabul ettirilen ve esnek üretim ilişkilerinin egemen olduğu bir ekonomi politikanın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden şekillenmektedir.

Eğitimde özelleştirme çalışmaları, uzun zamandır gündemde olmasına rağmen, son 3-4 yıldır çıkarılan bazı yasa ve yönetmeliklerle uygulaması hız kazanmış bir süreçtir; *Norm Kadro Yönetmeliği*, *Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurumları Yönetmeliği*, *Müfredat Laboratuvar Okulları (MLO)* gibi uygulamalarda belirli bir aşamaya gelinmiştir. Son olarak da özelleştirmenin bir ayağı olarak değerlendirilebilecek olan *Toplam Kalite Yönetimi* karşımıza çıkmaktadır. Norm Kadro Yönetmeliği tüm olumsuzluklarına rağmen hala uygulanmakta ve okullara esnek çalışma/esnek istihdamı getirmektedir. *Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurumları Yönetmeliği* de Norm Kadro Yönetmeliği'ne paralel ve onun tamamlayıcısı olan

bir yönetmelik niteliğindedir. TKY'ye göre, norm kadro fazlası personelin, il içi ve il dışı gözetilmeksizin eğitim bölgeleri arasında sürekli yer değiştirmesi ya da ücretsiz izinli sayılarak 'geçici işsiz' haline getirilmeye çalıştırılmak istendiği bilinmektedir. Söz konusu olan bir çeşit esnek çalışma uygulamasıdır. Toplam Kalite Yönetimi henüz tam ve yaygın olarak uygulanmamasına karşın, son bir yıldır yapılan çalışmaların modelin eğitim sistemine uyarlanması anlamında önemli ölçüde yol aldığı söylenebilir.

Toplam Kalite Yönetimi tıpkı Norm Kadro'da olduğu gibi oldukça süslü, kolay kolay kimsenin reddedemeyeceği söylemlerle karşımıza çıkmaktadır. Hatırlanacağı gibi Norm Kadro Yönetmeliği "Öğretmen dağılımındaki adaletsizliğin giderileceği, öğretmensiz okulun kalmayacağı, personel ve kaynakların dengeli dağılımının sağlanarak eğitimde fırsat eşitliğinin yaratılacağı, atamalarda torpilin kalkacağı" gibi kulağa hoş gelen sözlerle gündeme gelmiştir. Bu söylemlerden dolayı birçok eğitim emekçisi bu uygulamaya olumlu bakmıştır. Ancak hayata geçtiği tarihten itibaren yaşanan haksızlıklarla birlikte hiç de söylendiği gibi uygulanmadığı görülmüştür. Aynı taktik şu an Toplam Kalite Yönetimi için kullanılmaktadır. Kaliteyi artırmak, katılımcılık, demokrasi, müşteri memnuniyeti, sıfır hatalı üretim, kaynakların verimli kullanılması, insan merkezilik gibi bir takım söylemler, birçok eğitim emekçisini şimdiden etkilemiş durumdadır.

'Okul Gelişimi Yönetim Ekibi' (OGYE) adı altında kurulan ekipler ise, okulun ihtiyacının belirlenmesinden müşteri memnuniyeti, öğrenci ve veli memnuniyeti vb. için canla başla çalışarak, eğitimde kaliteyi artırmayı hedeflemektedir. Katılımcılık artacak; çünkü öğrenci, veli, muhtar, bölgedeki esnaflardan temsilciler vb.

bunların içinde yer alacaktır. Bir anlamda bu kişiler el ele verip, çökmüş bir eğitim sisteminde "kaliteyi" artırmak için çalışacaktır. Öğretmen, öğrenciye verdiği ders ve dersten önce yaptığı hazırlıkların dışında, bir de bu ekiplerde görev alarak kaliteyi nasıl artırabiliriz diye kafa yoracak, bunun için bir takım araştırmalar yapacak, bunları rapor haline getirecek ve sunacaktır. Bu çalışmaların sonucunda da neyi yapıp neyi yapmadığına dair raporlar hazırlayacaktır. Dolayısıyla mevcut iş yükü daha fazla artacak, sürekli artan bir yoğunlukta çalışmaya başlayacaktır.

Kalite Geliştirme Ekipleri veya Kalite Kurullarında yapılan çalışmaların ücret karşılığı yapılmayacağını da belirtmek gerekir. Ders dışı harcanan bu emeğin kamu hizmetinin bir gereği olarak yapıldığı varsayılacaktır. Bu uygulamanın açık adı, az ücret, çok iş; yani *esnek çalışmadır*. Tüm bunlar yetmezmiş gibi bir de 'Kaynak Yaratma Ekipleri' oluşturulması öngörülmektedir. Bu ekiplerin görevi, sanırım kendi bölgesinde sokak sokak, dükkan dükkan dolaşarak okula maddi kaynak bulmak olacaktır. Bu ve benzeri uygulamaların olumsuz yönleri zaman içinde elbette kendini gösterecektir. Ancak eğitim emekçilerinin şimdilik kaliteli eğitim, demokratik işleyiş, 30 kişilik sınıflar, bilgisayarlı, laboratuvarlı eğitim gibi sözlerle kandırmaya çalışıldığı açık bir gerçektir.

Devletin amacının eğitimde kaliteyi artırmak değil, eğitimi adım adım özelleştirmek olduğunu görmek gerekir. Eğitimde özelleştirmeci politikalar yıllardır katkı payı, kayıt parası, sözleşmeli personel çalıştırma vb. yöntemlerle zaten parça parça hayata geçirilmektedir. Eğitim gibi kârlı ve insanlar için zorunlu bir alan sistematik olarak piyasaya açılmakta ve ticarileştirilmekte olduğunu görmek için son on yıldaki uygulamalara bakmak yeterlidir.

TKY'nin yavaş yavaş uygulamaya geçen yeni yönleri bulunmaktadır. Örneğin önceden hafta içi yapılan Öğretmenler Kurulu toplantıları TKY'nin getirdiği bir yenilik olarak artık hafta sonları yapılmaya başlanmıştır. Normalde hafta sonu yapılan çalışmalar gece ücreti üzerinden ücretlendirilir ve ona göre bir ödeme yapılırken, bunun için hiçbir ek ödeme yapılmamaktadır. Sürekli olarak *"okulun ihtiyaçları neler? Nereden kaynak bulabilirim? Raporları yetiştirebilecek miyim? Acaba performansım düşük çıkarsa işimden olur muyum?"* gibi stres yaratacak sorunlarla eğitim emekçilerinin kafası meşgul olacaktır. Pek çok eğitim emekçisi işyerlerinde yaşanan rekabet karşısında göze girip de işsiz kalmamak için hemen bütün vakitlerini okulda geçirmek zorunda kalacak, her geçen gün daha fazla yalnızlaşacaktır.

Tüm bunlardan sonra TKY'nin neye hizmet ettiği daha net olarak ortaya çıkmaktadır. TKY ne eğitimde "kalite"yi artırmak için ne de eğitim sistemine demokratik bir işleyiş kazandırmak için ortaya atılan bir uygulamadır. Böyle olmadığını toplam kalite yönetiminin uygulandığı ülkelere bakarak görmek mümkündür. TKY, özelleştirmeye hizmet eden, esnek çalışmayı getiren, kârlılık, rekabet ve müşteri memnuniyeti üzerine kurulmuş bir sömürü sistemidir. Kârlılığı getirmektedir, çünkü esnek çalışmayla birlikte daha çok iş daha az ücret sağlanmakta, işin mali yükü öğrencinin dolayısıyla velinin üstüne kalmaktadır. Rekabeti getirmektedir; çünkü oluşturulan ekipler içindeki iş arkadaşları artık birbirinin rakibi olacaktır. Öğretmenler hem kendi ekibindeki arkadaşlarıyla, hem de diğer ekiptekilerle sürekli bir yarış ve rekabet halinde olacaktır. Her zaman onlardan daha fazla ve iyi çalışması gerekecek, yoksa işten atılma riski gündeme gelecektir.

Performans değerlendirmesi ile hedeflenen ise, sanıldığının aksine, sadece herkesi işyerinde gösterdiği performansa göre değerlendirmek değil, bu sayede mal yada hizmet üretimini arttırmak, başka bir yönüyle emekçilerin bugün olduğundan daha yoğun bir şekilde çalışmasını sağlamaktır. Bu sisteme geçilmekle hedeflenen performansın düşük bulunanların "objektif kriterler" çerçevesinde kapı dışarı edilebilmesidir. Performans değerlendirmesiyle birlikte iş güvencesi de ortadan kalkacak, ücretler düşecek, çalışan sayısı azalacak, sendikal örgütlülük tamamen dağıtılacaktır. Eskiden belli değerleri paylaşan, birlikte sendikal mücadele veren insanlar, kendi iradeleri dışında, artık birbirinin ezeli rakibi haline gelecektir. Paylaşım, dayanışma vb. gibi kavramlar da ortadan kalkacak; yerini *bireycilik*, *rekabet* gibi son yılların "moda" kavramları alacaktır.

Tüm bu uygulamaların en büyük sonucu yıllarca süren mücadeleler sonucu oluşturulan sendikal örgütlülüğün ortadan kaldırılması olacaktır. Birbirine rakip olanlar sadece eğitim emekçileri olmayacak, veliler ve öğrenciler de bölgedeki diğer okullarla rekabete girecek, tüm yaşamları birer yarıştan ibaret olacaktır.

TKY'nin eğitim uygulamasındaki zihniyet, öğrenci odaklı eğitim söylemi altında, öğrenciyi ve velisini bir müşteri, okulu üretim yapan bir fabrika, öğretmeni tedarikçi ve okul yöneticilerini de pazarlamacı olarak gören sistemdir.

Okullarımız daha çok piyasa kurallarının geçerli olduğu ve piyasa ihtiyaçlarını karşılamak amaçlı üretim yapan kurumlara dönüştürülmektedir. Sonuçta üniversitelerde yaşanan paralı eğitim sürecinin benzerinin ilk ve ortaöğretimde de uygulanması tehlikesi ile karşı karşıya olduğumuz söylenebilir. "Parası olan okur" mantığı

işlevsel hale getirilmekte, Anayasa'daki "herkese eşit-parasız eğitim hakkı" ilkesi açık bir şekilde ihlal edilmektedir.

Milli Eğitimi Geliştirme Projesi çerçevesinde önerilen projede MEB'in yeri neresidir? Ne kadar bütçe ayırmıştır? Kaynak yaratamayan okullar ile erken uygulamaya geçen okullar arasındaki eşitsizliğin sorumlusu kim olacaktır? Bu projeye ırkçı, şoven, gerici eğitim programını nasıl değiştirecek, mesleki yöneltme nasıl sağlanacaktır? Üniversite önünde yığılma nasıl eritilecek, eğitimde demokratikleşme nasıl sağlanacak, eğitim emekçilerinin ücret ve çalışma koşulları nasıl olacaktır? Bu noktada Toplam kalite yönetimi savunucularının her hangi bir öneri veya görüşüne rastlamak mümkün değildir. Üniversitelerde araştırmaya ayrılan kaynakların kesildiği bir ülkede nitelikli ve verimli yetiştirilen öğrenciler, bilimsel çalışmaların yapıldığı yerler oluşturulmadıkça ne bilgilerini ülkeleri için kullanabilecekler, ne de kendilerini geliştirebileceklerdir. Beyin göçü dediğimiz olay her geçen gün artacaktır. O halde bu çalışmalar kimlere hizmet etmek için yapılmaktadır?

TKY savunucularının "eğitimde kalite" anlayışı nitelik, bilgi, gelişme, bilimsellik, üretim değildir. Onlara göre kalite aslında eğitim kurumlarının yapısal, teknolojik, fiziksel v.b. yönlerin değiştirilmesidir. TKY'nin bu özünü kamufle etmek için "önce insan" sloganı kullanılmaktadır. Aslında bu anlayış ile yaratılan eşitsizlik modelin emekçi çocuklarına bakışını yansıtmaktadır. Çünkü onları velileri yeterli "mali kaynak" sahibi olmadıkları için eğitimin "artan kalitesi"nden yararlanamayacaktır. Eğitime katkı payı olarak toplanan paraların nasıl kullanılacağı da pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Velilerden (veya müşterilerden) eğitimde

niteliği artırma amacıyla toplanan paralar okul müdürlerinin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu durumun yeni yolsuzlukların yaşarmasına neden olacağını tahmin etmek güç değildir. Öğrenci velisi, "eğitimde kalite" beklerken okul müdürünün yaşamını daha kaliteli hale getirebilir. Genel bütçeden eğitimin payını arttırmadıkça "eğitime katkı payı" adıyla toplanan paralarla eğitimin sorunlarının bu projelerle çözülmeyeceği açıktır.

Her toplumsal yapı, içinde bulunulan toplumun ihtiyaçlarına göre şekillenir. Mevcut yapı ve kültür, o toplumun yaşadığı ortamın, olayların ve ihtiyaçların ortaya çıkardığı bir kalıptır. Yeni durumlar ve ihtiyaçlar ise yeni yapılar, yeni davranış kalıpları gerektirir. Ancak kendi toplumsal dinamikleri dışında oluşturulmuş ve bir dayatma şeklinde ortaya çıkan modellerin toplumsal yapı tarafından doğrudan benimsenmesi, sağlıklı bir toplumsal gelişime aykırıdır. Bu durumları daha önce yaşamış Batı toplumlarının bulduğu çözüm örnekleri, zaman ve mekandan soyutlanarak her toplum her alan için uygulanamaz. Ancak gelişmiş kapitalist ülkelerin "laboratuvar ortamı"nda oluşturulmuş, yapılan "deneyler" ve "amprik çalışmalar" sonucunda ortaya çıkarılmış olan Toplam Kalite Yönetimi geri kalmış, azgelişmiş ve her yönüyle sömürgeleştirilmiş ülkelere sunulmuş ve çoğunlukla bu ülkeler tarafından aynen benimsenmiştir.

İnsanlar, yeni şeyler yaratmadan çok, kendilerine sunulan örnekleri hiç bilmeden, tartışmadan benimseme yoluna gitmektedir. Toplam Kalite Yönetimi böylesi bir anlayışın sonucu olarak ülkemize gelmiş ve uygulanmaya başlamıştır. Buna rağmen toplumsal gelişme ve değişme zamana, toplumlara ve sınıf mücadelelerine göre değişiklikler göstermekle beraber devam edip gitmektedir.

Toplam kalite yönetiminin işyerlerimizde uygulanıp uygulanmayacağını, uygulanan işyerlerinde nasıl bir örgütlü duruş sergileneceği, tüm bu anlatılanlardan hareketle içinde bulunduğumuz dönemde daha da önem kazanmıştır.

Toplam Kalite Yönetimi anlayışı ile eğitim sisteminin içinde bulunduğu sorunlarını aşmak mümkün değildir. Bu modelin oluşturulması ve uygulama aşamasına geçilmesi, işin öznesi olan eğitimciler, öğrencilere, yoksul halka ve emekçilerin örgütlü gücü olan sendikalara karşı bir dayatmadır. Emekçiler ve onların sendikaları tarafından son dönemde yaygınlaşan saldırı politikaları (esnek çalışma, kamu yönetim "reformu", Yönetişim vb) ile birlikte değerlendirilmelidir. Bizlerin iradesi ve istekleri dışında, uygulamamız için oluşturulan her model bizler açısından ancak bir "dayatma" olabilir. Eğitim emekçileri mücadele tarihindeki her türden saldırıya karşı verdiği örgütlü mücadelesini ve tepkisini Toplam Kalite Yönetimi ve benzeri saldırılar noktasında da verecek, emekçileri ve onların geleceğini esaret altına almaya çalışan her türden uygulamaya karşı örgütlü duruşunu ve mücadelesini sürdürecektir.

