

ması, değerlendirmenin nesnel yapılmaması, bu sınavların geçerliliğini ortadan kaldırır. Yargı denetimi sonucunda geçerliliği olmadığı (kamu yararına ve hizmetin gereklerine, dolayısıyla hukuka uygun sayılamayacağı) saptanan sınavlar için iptal kararı verilir.

III. ADAYLIĞIN KALDIRILMASI

A) Uygulamalı eğitim değerlendirme belgesinin düzenlenmesi

Başarı düzeyini göstermek amacıyla, uygulamalı eğitim sonunda bir belge düzenlenir. “**Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik**”te yer alan bu belgenin adı “**uygulamalı eğitim değerlendirme belgesi**”dir. Belgede yer alan nitelikler, genel ve özeldir. Özel nitelikler, genel niteliklerin ögeleri olarak düşünülmüştür. Değerlendirme belgesi iki örnek olarak düzenlenir. Birinci örnek görevlinin sicil dosyasına konur, ikinci örnek ilgiliye (görevliye, aday memura) verilir. Özel niteliklerin her biri, birinci sicil amiri tarafından ayrı ayrı puanlandırılır. İkinci sicil amiri, genel özel niteliklerin (değerlendirmeye esas niteliklerin toplam puanlarının gösterildiği genel niteliklerin) her biri için tek puan verir. Kesirli puan verilmemesi. Birinci ve ikinci sicil amirinin verdikleri toplam puanların aritmetik ortalaması 60’tan az değilse aday memur uygulamalı eğitimi başarmış sayılır. **Sicil amiri** sözünden anlaşılması gereken, adayın uygulamalı eğitim yaptığı birimdeki birinci ve ikinci sicil amirleridir. Her niteliğin toplam puanı karşısında yazılmıştır. Herhangi bir niteliğe verilecek toplam puan, o niteliğin ölçütleri göz önünde bulundularak belirlenir ve ilgili sütuna yazılır. Toplam puan ile uygulamalı eğitim notu, birinci ve ikinci sicil amirlerince, hem rakamla, hem de yazı ile yazılır. Belgenin 1/i bölümünde yer alan **adaylık süresinin** karşısındaki boşluk, ilgilinin adaylığı uzatılmamışsa “1. yıl”, uzatılmışsa “2. yıl” olarak doldurulur.

B) İkinci kez adaylık

Yönetmeliğe göre, çalıştıkları sınıfta adaylıkları kaldırılmış olanlardan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında görevlendirilenler, **temel** ve **hazırlayıcı eğitimden** ayrık tutulacaklardır. Ancak bunlar, **uygulamalı eğitime** katılmakla yükümlüdürler (m.43). Uygulamalı eğitimde başarısız oldukları takdirde görevlerine son verilmeyecek, öteki hizmet sınıflarında görevlendirilmeleri yoluna gidilecektir.

Burada özel öğretim kurumlarındaki görevleri sırasında adaylığı kalkmış olanlardan resmi okullarda görevlendirilen öğretmenlerin durumu üzerinde kısaca durmakta yarar vardır. Bakanlığın gerek sınıf değiştirenler ve gerekse özel okuldan resmi okula geçenler için yaptığı açıklama şöyledir: “Yönetmelik hükümleri gereğince, diğer hizmet sınıflarından birinde adaylığı kaldırılmış iken Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfına öğretmen olarak atananlar, öğretmenlik mesleği açısından uygulamalı eğitime tabi tutulmaktadır. Bu düşünce bütünlüğünden hareketle özel öğretim kurumlarında meslekî formasyon yönüyle öğretmenlikte adaylığı kaldırıldıktan sonra Bakanlığımız kadrolarına öğretmen olarak atanmış olanların ise ilk defa Devlet memuru olmaları sebebiyle Devlet memurlarının ortak özellikleriyle kendi kadro ve görevleriyle ilgili temel bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla, öğrenim durumları dikkate alınarak hazırlanan temel ve hazırlayıcı eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir.” (12.02.1996 gün ve 17561 sayılı genelge)

Görüldüğü üzere Bakanlık, özel öğretim kurumlarında adaylığı kalktıktan sonra resmi okullara atanan öğretmenlerin de aday konumunda olduğu görüşündedir. Bakanlığa göre bu durumda olanlar, uygulamalı eğitimden ayrık tutulmakla birlikte, temel ve hazırlayıcı eğitim görmekle yükümlü olacaklardır. Bu görüşün yasal temeli olduğu kuşkuludur. Çünkü, adaylık eğitiminin üç aşaması vardır. Bir bütünlük oluşturan ve birbirinden ayrılması olanaksız bulunan eğitim aşamala-

rının tümünden de geçmek, yasal zorunluluktur. Öğretmen, aday olarak atanmışsa konumunun gerektirdiği eğitimin üç aşamasından da geçecek, aday olarak atanmamışsa uygulamalı eğitimden başışık tutulacağı gibi, temel ve hazırlayıcı eğitim de görmeyecektir. Özel okullarda adaylığı kalkmış öğretmenlerin devlet okullarına atanması durumunda temel ve hazırlayıcı eğitimden geçirilmesi uygulaması, ilk kez devlet memurluğuna atanan birisinin bir yıl ile iki yıl arasındaki adaylık sürecini tamamlamasında yasal zorunluluk bulunduğu gerekçesine dayandırılmaz. Bakanlık, bu öğretmenleri uygulamalı eğitimden başışık tutma yetkisini kendisinde gördüğüne göre, temel ve hazırlayıcı eğitim yükümlülüğünü de kaldırma hakkının bulunduğu inanıyor demektir. Uygulamalı eğitimin herhangi bir aşamasını atlayabilme yetkisi, öteki tüm aşamalardan vazgeçme yetkisini de içerir. Yasa, adaylık eğitiminin herhangi bir aşamasını, öteki aşamalardan daha çok korumuş değildir. Kaldı ki genelgede de bir yasa maddesinden söz edilmemiş, herhangi bir yasa hükmüne dayanılmamıştır. Sınıf değıştirenlere özgü kurallardan yola çıkılarak bir görüş ortaya konulmuştur. Oysa aynı meslekte kalkmış olan adaylığın bir daha söz konusu olmaması gerekir. Özel öğretim kurumu öğretmenlerinin ataması da (resmi okullarda öğretmen olarak görev alabilmek için gerekli nitelikleri taşıyanlar arasından) yine bakanlıkça yapılmaktadır. Özel okul öğretmenleri, tıpkı Milli Eğitim Bakanlığı'nda görevli öğretmenler gibi işlem görmektedir. Özel Öğretim Kurumları Yasası'na göre onlar da resmi okul öğretmenlerinin uymakla yükümlü olduğu yasa ve yönetmelikler çerçevesinde görev yapmakta; aynı yasaların yaptırım içeren hükümleri gereğince cezalandırılmaktadır (m.47, 48, 49). Öte yandan, özel okullarda adaylığı kalkmış olanların Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen olarak görev almak istemeleri üzerine "aday öğretmen" unvanı ile atanmaları durumunda uygulamalı eğitimden başışık (muaf) tutulmalarına yasal olanak yoktur. Çünkü 657 sayılı yasanın bu konudaki hükmü açıktır: "Aday olarak

atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilâhare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır.” (m.55/1) Yasanın bu açık hükmü görmezden gelinerek “aday öğretmen” unvanıyla atanmış bir kamu görevlisi, uygulamalı eğitimden (stajdan) başışık tutulamaz. Bakanlığın önünde iki seçenek vardır: Özel eğitim kurumlarında adaylığın kalkmış olması ya tümüyle geçerli, ya da tümüyle geçersiz sayılacaktır. Başka bir söyleyişle, istekleri ve gereksinim durumu göz önünde bulundurularak Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarına ilk kez öğretmen olarak atanarlardan özel öğretim kurumlarında adaylığı kalkmış olanlar (önceden aldıkları adaylık eğitimi geçerli sayılmayacaksa) bu eğitimi yeniden göreceklerdir. Eğitimin yinelenmesi, üç aşamasından da geçilmesi demektir. Bu üç aşamanın herhangi birisinden başışık tutma uygulaması, 657 sayılı yasanın 55/1. maddesi ile bağdaştırılmaz.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 47. maddesinin 2. ve 3. fıkraları ilk biçimlerinden farklıdır. 2. fıkra 12.2.1994, 3. fıkra da 9.9.1999 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelikle değiştirilmiştir. 2. fıkraya göre, özel öğretim kurumlarında adaylığı kalkanlardan resmi öğretim kurumlarında görev alanlar aday sayılamazlar. 3. fıkraya göre de, okul konumunda olmayan özel öğretim kurumlarının aday öğretmenleri, görevlendirildikleri kurumlarda haftada en çok 20 saat derse girebilirler. Derslerinin olmadığı süreleri, millî eğitim müdürlüklerince gösterilecek okullarda adaylık eğitimi olarak tamamlarlar.

Öte yandan, öğretmenlerin atanmalarına ilişkin yönetmeliğin 4. maddesindeki tanımlarda değişiklikler yapılmıştır. 15.4.1998 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan bu değişikliklerden biri aday, öteki asıl öğretmene ilişkindir. Yönetmeliğe göre “aday öğretmen”, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarına ilk kez öğretmen olarak atanacak

ları anlatır. Nedeni ne olursa olsun, asıl öğretmenliğe geçmeden ayrıldıkları göreve yeniden dönenleri içerir. “Asıl öğretmen”in yönetmelikteki tanımı, “...özel eğitim kurumlarında öğretmenlikte adaylığı kaldırılanlardan öğretmen olarak atanacakları” da kapsayacak biçimde genişletilmiştir. Görülüyor ki, özel eğitim kurumlarında adaylığı kaldırılan öğretmenlerden devlet okullarına atananların aday sayılamayacakları, iki yönetmelikte de yer verilen açık bir kuraldır. Milli Eğitim Bakanlığı, 12.2.1996 günlü, 17561 sayılı, 23.12.1997 günlü, 1997/102 numaralı genelgelerle kendisinin koyduğu bu kuralı işlemez duruma getirmiştir. Çünkü o genelgelerin ikisinde de özel okullarda adaylığı kalkanların devlet okullarına atanmaları durumunda aday sayılacakları vurgulanmaktadır. Gerekçe, “...657 sayılı Kanunun ilk defa Devlet memurluğu kadrosuna memur adayı olarak atama yapılacağına dair hükmü”dür. Oysa, öğretmenlerin atanmalarına ilişkin yönetmelik, “ilk defa öğretmen olarak atanacaklar”ı aday, özel eğitim kurumlarında adaylığı kalkanları asıl öğretmen saymıştır. İkincileri, “ilk defa öğretmen olarak atanacaklar” arasında değerlendirmemiştir. Bu, doğru bir yaklaşımdır. Çünkü, okul sayılmayan özel eğitim kurumlarındaki adaylık süresinin önemli bir bölümü, milli eğitim müdürlüklerince gösterilecek okullarda tamamlanmaktadır. Adaylık eğitiminin programı ile yöntemi, görevin özel ya da kamusal eğitim kurumlarında olmasına göre değişmemektedir. Devlet, adaylık eğitimi denetimi altında bulundurmaktadır. Özel eğitim kurumlarında adaylığı kaldırıldıktan sonra devlet okullarına atanan öğretmenler, ilk değil, ikinci, belki de üçüncü, dördüncü... kez öğretmenliğe atanmaktadır. Genelgelere bakılırsa, bu durumda olanlar, “kendine özgü bir adaylık eğitimi”nden geçirileceklerdir. Kendine özgü adaylık eğitimi, uygulamalı eğitimin dışlandığı (özel okullarda görüldüğünün varsayıldığı) bir adaylık eğitimidir.

Adlarından da çıkarılabileceği gibi, uygulamalı eğitimin tersine, temel ve hazırlayıcı eğitimin baskın niteliği, kuramsallıktır. Uygulama-

lı eğitim, önceden kazanılmış bilgilerin kullanıldığı aşamadır. Kuramsal temelleri atılmadan, ön hazırlığı yapılmadan başlatılacak uygulamaya girişiminden sonuç alınmaz. Bilmeden uygulamak olmaz. Olmayan bilginin kullanılması düşünülemez. Belli ki bakanlık, bilgi edinme ile onu kullanmanın doğal sırasını tersine çevirmiştir. Bu tersyüz ediş, **yönetmeliklere göre asıl olanların genelgelere göre aday sayımlarındaki çelişkiyi yaratmıştır.** Hem genelgeleri, hem de yönetmelikleri aynı bakanlık hazırlamıştır. Kendisini, yönetmeliklerle genelgelerden birini yeğleme gibi bir ikilem karşısında bırakmıştır. Birini (hukukun gereği olarak yönetmelikleri) uygulamak zorundadır ama, uygulanamayacak genelgeler çıkarmış, bu genelgelere göre işlem yapmakta olması, hem saygınlığına, hem de güvenilirliğine zarar vermiştir.

Özel öğretim kurumlarında adaylıkları kalkmış bulunan öğretmenlerin, devlet okullarına atanmaları durumunda, "aday öğretmen" işlemlerinin hukukla ve yürürlükteki düzenlemelerle çeliştiği yolundaki değerlendirme, Danıştay 12. Dairesi tarafından da desteklenmektedir: 12 Daire, Erzurum İdare Mahkemesi'nin bir kararının yargısal denetimi sonucunda verdiği 22.11.2000 gün ve 2000/2723-4110 sayılı kararda, **özel öğretim kurumlarında öğretmenlikte adaylığı kaldırılanlardan öğretmen olarak atanacakların asıl öğretmen olduğunun kuşkusuz bulunduğu** sonucuna varmıştır. Erzurum İdare Mahkemesi'nin Danıştay tarafından onanan kararında ise, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 47. maddesinde yer alan **"...stajyerliği kalkmış olan öğretmen, uzman ve usta öğreticiler, resmi ve özel öğretim kurumlarında görev aldıkları takdirde stajyer muamelesi görmezler"** biçimindeki kurala dayanılmıştır.

C) Kanıtlama yükümlülüğü

Verdiği toplam puan 60'ın altında bulunan sicil amiri, düşük puan

vermesini gerektiren nedenleri belge ile kanıtlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük ya da zorunluluk, her nitelik için verilebilecek en yüksek puanın yarısı düzeyinde ya da yarısından düşük puan verilmesi durumunda da doğar.

D) Çalışma süresi

Aday memurla en az altı ay birlikte çalışmayan sicil amirleri, ilke olarak, adaylığı sona erdirecek ya da uzatacak değerlendirme sürecine katılamazlar. Birlikte çalışma süresi altı aya ulaşmadan sicil amirliğini sona erdiren işlem ya da durumlarda "...mevcut sicil amirleri tarafından rehber eğitici veya rehber öğretmenlerin, varsa önceki sicil amirlerinin yazılı görüşleri de alınarak... aday memurun uygulamalı eğitim değerlendirme belgesi" doldurulur.

Görevlerinden -ölüm ya da göreve son verilme dışındaki nedenlerle ayrılan sicil amirleri, iki aydan çok birlikte çalıştıkları aday memurlarla ilgili yazılı görüşlerini yerlerine atanana bırakmak zorundadırlar. Yazılı görüşlere, varsa belgeler de eklenir.

E) Adaylık süresinin uzatılması

Adaylık eğitimi devrelere (aşamalara) ayrılmıştır. Bu devrelerin herhangi birisinde başarılı olamayanlar, bir üst eğitim devresine alınmazlar. Başarısız olunan eğitim devresinden ancak bir kez yeniden geçilebilir. Başarısızlık nedeniyle temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimi yeniden almak için harcanan zaman, adaylık süresinin üst sınırını (bugünkü uygulamaya göre iki yılı) aşma hakkı vermez. Üst sınırın aşılması, ağır bir yaptırımın uygulanması sonucunu doğurur. Bu yaptırım, göreve son verilmesi, memurluk (öğretmenlik) görevi ile ilişkinin kesilmesidir.

Uygulamalı eğitimde başarılı olamayan aday öğretmenlerin bu eğitimlerini başka sicil amirlerinin yanında yinelemeleri sağlanabilir.

Başarısızlık ya da başka nedenlerle adaylığın kaldırılmaması, adaylık dönemi içinde ya da sonunda göreve son verilmesi, bir yönetsel (idari) işlemdir. Her yönetsel işlem gibi bu işlemin de yargısal denetimden geçirilmesi sağlanabilir. İşlemden zarar gören (aday memur); adaylığının uzatılması, kaldırılmaması, bu nedenle görevine son verilmesi üzerine yönetsel yargı organına başvurarak zarar gördüğü işlemin iptalini isteyebilir.

F) Adaylığın kaldırılması önerisi

Koşullar uygunsa adaylığın kaldırılması önerisi, ilgili birime ulaştırılır. Öneriye **değerlendirme belgesi** de eklenir. Öneri, ilgili birime adaylığın kaldırılması gereken günden bir ay önce gönderilir. İlgili birim; öğretmenler ve sicil dosyaları valiliklerde tutulan öteki personel için il milli eğitim müdürlükleri, Bakanlıkta tutulanlar içinse, merkez örgütünde adaylık işlemlerini yürüten birimdir.

G) Adaylığın kaldırılması

Adaylığın kaldırılması konusundaki işlemleri yürütmekle görevli bulunan birimler, süresi içinde kendilerine gelen belgeleri incelerler. Belgelerin düzenlenmesinde yöntem ve işlem eksikliğinin olmadığından saptanması durumunda ilgili birimlerce **adaylık kaldırma toplu onay formu** doldurulur. **Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik**'te yer alan bu form, (doldurulduktan sonra) adaylığı kaldırma yetkisi bulunan makama sunulur.

Adaylığın kaldırılmasını sağlayacak belgelerin incelenmesi sonucunda yöntem ve işlemlerde eksiklik olduğu anlaşılırsa, belirlenen eksiklikler, en kısa sürede tamamlanır.

Adaylığı uzatılmayanlar için alınacak adaylık kaldırma onaylarında en kısa adaylık süresinin sonu, adaylığı uzatılanlar için alınacak

onaylarda ise bunların başarılı oldukları eğitim programının bittiği gün esas alınır.

Adaylığın kaldırıldığını gösteren onayın bir örneği adaylığı kaldırılmasının sicil dosyasına konmak üzere ilgili birimlere, bir örneği de Tebliğler Dergisi'nde yayımlanmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı Yayınlar Dairesi Başkanlığına gönderilir.

H) Adaylığın kaldırılmaması (görevle ilişkin kesilmesi)

Daha önce de açıklandığı üzere, 657 sayılı yasada, adayın görevine son verilmesi konusunda ilgili olarak iki kural vardır. Bunlardan biri, adaylık dönemi içinde görevle ilişkin kesilmesi (m.56), öteki, adaylık dönemi sonunda göreve son verilmesidir (m.57). Yasanın bu kuralları, büyük ölçüde yönetmeliğe de yansıtılmıştır.

Buna göre; **a) temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, uygulamalı eğitim** programları sonunda yapılan sınav ve değerlendirmelerde başarısız olanlar ile, **b) asıl memurlara yönelik olarak düzenlenmiş olan disiplin cezalarından birinin verilmesini gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan durum ve eylemleri saptananların görevine son verilebilecektir.**

Göreve son verme yetkisi, adaylık eğitiminin yapıldığı yerdeki sicil amirinin önerisi üzerine atamaya yetkili amirindir.

Nesnel (objektif) bir sınav sonunda yapılan değerlendirme ile başarısızlığı saptanan adayın ilişkinin kesilmesi yasaya uygundur. Disiplin cezası gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan eylemlerden ötürü ilişik kesilmesi ise adalet anlayışına uygun düşmemektedir. Çünkü kişi, henüz adaydır ve hangi eylem ve durumların disiplin suçunu gerektirdiğini ve memurlukla bağdaşmadığını öğrenme evresindedir. Bu kavramları bilmeyebileceği göz önünde bulundurularak ve bilmemesi doğal sayılarak kendisine yasalardaki disiplinle ilgili hükümlerin öğretilmesi amaçlanmaktadır. Kişi, hangi eylemlerin memurlukla

bağdaşmadığını da yine bu süreçte öğrenecektir. Bu bilgilerle donatılmasına ilişkin süreç tamamlanmadan, aykırı tutumu görüldüğü ile ri sürülerek göreviyle ilişkisinin kesilmesi, yürütülen eğitim programının amacına da uygun düşmemektedir.

Temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı eğitim dönemleri sonunda yapılan sınav ve değerlendirmelerde başarısız oldukları için görevlerine son verilmiş olan adayların, yeniden memurluğa girmek için üç yıl sonra başvurma hakları vardır (m.42). Yeniden başvuru hakkı, salt eğitim dönemlerindeki başarısızlıktan ötürü ilişkisi kesilmiş olanlara tanınmıştır. Başka bir deyişle **disiplin cezasını gerektiren ya da memurlukla bağdaşmayan durumları** nedeniyle ilişkisi kesilmiş olanların yeniden memurluğa girmek için başvuru hakkı bulunmamaktadır.

Sağlık özürleri nedeniyle göreviyle ilişkisi kesilmiş aday memurlar, üç yıl bekleme koşulu da olmaksızın memurluğa dönmek için başvurabilirler.

Aday memurların görevleriyle ilişkilerinin kesilmesi konusundaki yönetsel uyumsuzluklar üzerine verilen yargı kararlarının birkaç örneği aşağıda özetlenmiştir.

1. Danıştay 5. Dairesi'nin 18.02.1975 günlü, E: 1973/5, K: 1975/832) sayılı kararına göre, **"31.12.1971 tarihinde Maliye Bakanlığında gelirler kontrolörü olarak göreve başlayan bir yıl beş ay görevde kaldıktan sonra memuriyet asaleti onanmıyarak 657/1327 sayılı Yasanın 56 ncı maddesi hükmü uyarınca görevine son verilen davacı bu işlemin iptalini istemiştir. Bir kamu görevlisinin iş yapma kabiliyetine sahip olup olmadığı, hal ve hareketlerinin memuriyetle bağdaşıp bağdaşmadığı hususunun saptanması indi kanaatlar yerine objektif verilere dayandırılmalıdır. Oysa dava konusu olayda, davacının bu kabiliyet ve davranışlarını belirtecek olan gizli tezkiye varakaları dü-**

zenlenmediği gibi davalı idarece verilen savunmada hakkında edinen olumsuz kanaatin hangi olaylara dayandığı da belirtilmemiştir.” Danıştay, bu gerekçe ile uyumsuzluk konusu görevle ilişkili kesilmesi işleminin iptaline karar vermiştir.

2. Danıştay 5. Dairesi'nin E: 1965/67, K: 1966/4023 sayılı kararı, kişinin adaylık dönemi öncesindeki yaşantısının, adayın görevine son verilmesine gerekçe yapılamayacağı doğrultusundadır. Anılan kararda, “yetersizliği tespit olunmadan daha önce bir siyasi partinin mensubu olmak yönünden stajyer öğretmenin görevine son verilemez.” denilmektedir.

3. Danıştay 5. Dairesi'nin E: 1973/2506, K: 1975/12972 sayılı kararı, mesleksel yönden başarısız olduğu anlaşılan aday öğretmenin eğitim-öğretim hizmetleri dışında bir sınıfta görevlendirilebileceğini göstermektedir. Bu karar, “iki yıl üst üste başarısız olan stajyer öğretmenin, sıhhi durumu da gözönüne alınarak Körler Okuluna memur olarak naklinde mevzuata aykırılık olmadığı...” yolundadır.

4. Danıştay 5. Dairesi'nin E: 1977/12445, K: 1979/495 sayılı kararı da “iki yıllık adaylık süresini doldurmayan ve sicilini olumsuz olması nedeniyle bir başka amirin yanında denenmesi uygun görülen davalının, adaylığının kaldırılmamasında yasaya aykırılık olmadığı...” doğrultusundadır.

5. Danıştay 5. Dairesi'nin E: 1976/7702, K: 1978/2582 sayılı kararında konu ile ilgili olarak şöyle denilmektedir: “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1327 sayılı Kanunun 22'nci maddesi ile değişik 56'ncı maddesinde, adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları, bilgi ve iş yapma kabiliyeti bakımından yeterli olmadıkları tespit olunanların adaylık devresi içinde ilişkilerinin kesileceği, 54'üncü maddesinde ise aday olarak atanmış olan devlet memurunun altı aydan az,

iki yıldan çok olmamak üzere bir adaylık süresi geçireceği hükme bağlanmıştır.

“Sözü edilen madde hükümleri ile kurumlara, memurların adaylık süresi içinde tutum ve davranışlarını, mesleki kabiliyetlerini inceleyerek yetersiz görülenlerin görevine son verebilme yetkisi tanındığı şüphesizdir. Ancak, 657 sayılı Kanunda bu yetkinin kullanılması kamu yararı düşünülerek iki yıllık süre sonunda davalı idarece ya görevine son verilmesi veya asaletin tasdik edilmesi gereklidir. Diğer bir ifadeyle kanuni stajyerlik süresi sonunda stajyerliği kaldırılmayan ve görevine son verilmeyen bir memurun kendiliğinden asaletin onanmış sayılması gerekeceği izahtan varestedir. Davacının ise davalı idarece kanunda tespit edilen süre aşılarak iki yıl dokuz ayı aşkın bir süre mühendis olarak çalıştırıldıktan sonra stajyerliği kaldırılmayarak görevine son verilmesi yukarıda açıklanan gerekçelerle mevzuata aykırıdır.”

6. Danıştay 5. Dairesi'nin 30.11.1986 günlü, E: 1986/43, K: 1986/99 sayılı kararı, aday memurların kurum içinde görev yerlerinin değiştirilebileceği yönündedir. Söz konusu kararda şöyle denilmektedir:

“Dava Ankara Makina İkmal Grup Müdürlüğünde aday Makina İkmal Mühendisi olarak görevli bulunan davacının, Van YSE 14. Bölge Hakkari İl YSE Müdürlüğü emrine aday Makina İkmal Mühendisi olarak atanmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

“İdare Mahkemesince aday memurun devlet memurundan farklı bir statüye sahip olduğu, devlet memurlarına uygulanacak hükümlerin aday memurlara uygulanamayacağı, 657 sayılı Kanunun aday memurların durumlarını düzenleyen 54. Maddesinin 2. fıkrasında aday memurun başka kurumlara naklinin yapılamayacağı, dolayısıyla kurum içi naklinin de mümkün olmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.

“Davalı İdare tarafından davacının aynı konuda bir başka davası da ha olduğunu ve bu davanın süre aşımı nedeniyle reddedildiğini, ilgilinin nakli için ünitesinin teklifte bulunduğunu, disiplin cezası aldığı, 657 Sayılı Kanununun 54. Maddesi hükmü karşısında aynı kurumda başka bir üniteye nakledilebileceği ileri sürülerek kararın temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir.

“Aday memurlar kendileri için getirilen özel hükümler dışında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun diğer hükümlerine tabidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 54. Maddesinin 2. Fıkrasında aday memurun başka kurumlara naklinin yapılamayacağı belirtilmiş olup, aday memurun kurum içi nakli açısından bir hüküm getirilmemiştir. Bu durumda davacının da asıl memurlar gibi kurum içi nakli hukuken mümkündür.

“Dava dosyasının incelenmesinden davacının çalıştığı ünitenin teklif yazısı üzerine naklinin yapıldığı anlaşıldığından, dava konusu işleminde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun memurların kurumlarının görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesini düzenleyen 76. Maddesine aykırılık bulunmamaktadır.

“Açıklanan nedenlerle davacının Makina İkmal Grup Müdürlüğü Mühendisliğinden (aday memur) Van YSE 14. Bölge Hakkari İli YSE Müdürlüğü emrine mühendis (aday memur) olarak atanmasında mevzuata aykırılık bulunmadığından İdare Mahkemesi kararının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 49. Maddesinin 1. Fıkrası (b) bendi uyarınca bozulmasına, ihtilaf sadece hukuki noktalara ilişkin bulunduğundan aynı maddenin 2. Fıkrası gereğince davanın reddine karar verildi.”

İ) Adaylık işlemlerinin izlenmesi: Adaylık işlemlerinin ilgili yasa ve yönetmelikte belirtilen sürelerde yapılıp yapılmadığının izlenmesi gerekir. İşlemlerin zamanında yapılması için gerekli önlemler alın-

malıdır. İzleme ve önlem alma görevi, adaylık işlemlerini yürüten birimlerindir.

IV. GEÇERLİK

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'in dayanağı, Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik'tir. Bu yönetmelik Devlet Memurları Yasası'nın 2670 sayılı yasayla değişik 55. maddesine dayanılarak; aday memurların yetiştirilmesi için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimlerde uygulanacak sınavları, sınav değerlendirme esaslarını ve ilgili öteki hususları belirlemek amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'te adaylıkla ilgili herhangi bir hususta açık kural bulunmaması durumunda, Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik'teki kuralların uygulanması gerekir (m.46).

Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik'in yürürlüğe girmesiyle başta 08.04.1985 gün ve 2186 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlara Stajyer Olarak Atanan Öğretmenlerin Stajyerlik İşlemlerine İlişkin Yönerge ile yapılmış (adaylığa ilişkin) düzenlemelerin geçerliği kalmamıştır. Başka bir deyişle eski yönetmelik, yönerge ve genelgelerin uygulanmasına olanak yoktur.

V. ADAY ÖĞRETMENLERİN KİMİ SORUNLARI

Göreve yeni başlayan (eskiden stajyer, bugün aday diye anılan) öğretmenlerin kimi sorunları ile onlara ilişkin çözüm önerilerine yeniden ve topluca bir kez daha bakmakta yarar vardır: