

TÜRK EĞİTİM-SEN
A K A D E M İ

**2023 MEB
MÜDÜR VE
MÜDÜR YARDIMCILIĞI
SINAVLARINA
HAZIRLIK**

**3. BÖLÜM EĞİTİM VE
ÖĞRETİMDE ETİK**





SUNUŞ

Değerli Üyemiz;

MEB EKYS Konu Anlatımlı içeriğimiz, 05.02.2021 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan konular kapsamında, alanında uzman yazar komisyonumuz tarafından hazırlanmıştır.

Anlatılan konuların somutlaşması için konuların arasına püf noktalar, pratik çözümler, yazar notları ve tablolar eklenmiştir.

Sadeleştirilmiş ve ihtiyaca göre hazırlanmış öz ve net bilgilerden oluşan bu yayınınızın sınava hazırlanan siz değerli okuyucularımıza katkı sağlamasını diliyoruz.

Talip Geylan

TÜRK EĞİTİM-SEN GENEL BAŞKANI

EĞİTİM VE ÖĞRETİMDE ETİK

ETİK KAVRAMI

Etik: Etik, bireylere “işlerin nasıl yapılması gerektiğini” belirlemede yardımcı olan yol gösterici değerler, ilkeler ve standartlardır.

İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi durumları ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır ve çoğu zaman Ahlâk Felsefesi olarak adlandırılmaktadır.

Ahlâk; bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda bulundukları davranış biçimleri ve kurallar anlamına gelip, toplumdan topluma değişebileceği gibi, aynı toplum içinde farklı grupların benimsediği ahlâk kuralları arasında da farklılıklar olabilmektedir.

Ahlak; göreceli, toplumdan topluma, toplum içindeki farklı gruplara, bu grupların dinsel, cinsel, etnik kimliklerine göre değişen, yöresel, yazılı olmayan, insanlar arasında uyulması gereken kurallara işaret ederken, etik, daha soyut kavramlara dayalı, daha evrensel ve genel geçerliliğe sahip bir karakter taşımaktadır.

Etik ve Ahlak birbirinden farklı kavramlardır. Etik bir ahlak felsefesidir. Ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. Ahlak ise, etikin bir araştırma konusudur.

Değerler; Bireyin yaşamı boyunca çevresiyle etkileşimi sonucunda edindiği, eylemlerinde ve insanlarla ilişkilerinde öncelik verdiği, önemli olduğuna inandığı, değer atfettiği ilkelerdir.

Etik kodlar; Kurum değerleri ve misyonu doğrultusunda belirlenmiş etik karar ve eylemlerdir. Yasa ve düzenlemelere uymayı, doğru ve düzenli kayıt tutma ve raporlamayı, sosyal sorunlara ve insan haklarına karşı sorumlulukları kapsayan standartları açıklar.

Etik Davranışın Toplumsal Temelini Oluşturan Etkenler; Kültür; Toplumun duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplardır (Toplumun yaşam biçimi, dili, sanatsal Etkinlikleri, folkloru).

Etik kavramlar özünde evrenseldir, ancak içerikleri kültürden kültüre değişir.

Değerler; Birey için önemli olan her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinliktir. Bir varlığın ve bir olayın insan için önemini belirleyen bir inançtır.

Normlar; İçinde bulunulan grubun doğru veya yanlış hakkındaki anlayışlarıdır. Toplumsal normlar,

belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir.

Yazılı Normlar; Yasa, Tüzük, Yönetmelik.

Yazılı Olmayan Normlar; Örf, adet, töre, gelenek ve görenekler.

Etik Sınıflandırmalar:

Etik; Normatif Etik, Meta Etik ve Uygulamalı Etik olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir.

1. Normatif Etik

Normatif etik, “nasıl eylemde bulunulmalı, nasıl yaşamalı ya da nasıl bir insan olmalı” gibi sorulara yanıtlar ararken, ahlaki talep ve normların betimlenmesinden çok, gerekçelendirilerek temellendirilmesini amaçlamaktadır.

Kısaca normatif etik, bireyin ahlaki bakımdan ne yapması, nasıl bir kişi olması gerektiği gibi konuları ve soruları yanıtlamaya çalışır.

2. Meta Etik

Meta etik ya da analitik yaklaşım ise; insanın düşüncesi, eylemi ve dilinde ortaya çıkan ahlaki öğelerin doğası ve anlamını çözümleyen, ahlaki kavramların anlamlarıyla ahlaki yargıları temellendirme veya desteklemede kullanılan yöntemlerin mantıksal analizinden meydana gelir.

Örneğin ahlaki sorumluluklarımızın ne olduğu veya ne olması gerektiği sorusunu değil, sorumluluk kavramının ne olduğunu araştırır.

3. Uygulamalı Etik

Uygulamalı etik, belli özel alanlarda ortaya çıkan etik sorunların tartışılması için kriterler yaratma ve bu özel alanlarda bu kriterlerin insan davranışlarında uygulanması ile ilgilenir.

Örneğin, “Siyaset Etiği”, “Sanat Etiği”, “Tıp Etiği”, “Yargı Etiği”, “Çevre Etiği”, “Medya Etiği”, “Kamu Yönetimi Etiği ya da Yönetiş Etik” vb. alanlar için etik açıdan ortak kurallar söz konusu olmakla birlikte, daha çok kendilerine özgü kuralları içerirler.

Etik Sistemler

1. Amaçlanan Sonuç Etiği: (John S. Mili -1806-1873)

Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçlar tarafından belirlenir. Bu etik anlayışında amaçlanan sonuca ulaşmak önemlidir.

Bu tür etik anlayışı faydacılık olarak da adlandırılır. Sorunlara pratik bir yaklaşımı gerektirir. Bir eylemin ahlaki doğruluğunu, sonuçta elde edilecek durum belirler.

2. Kural Etiği (Immanuel Kant- 1724-1804)

Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir. Bireyler yaşamları süresince kurallarla karşı karşıyadır.

Kurallar toplumların yaşamını düzenler. Kural etiği Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant etik ilkelerin yıllardır bilindiğini, evrensel ve nesnel olduklarını belirtmiştir.

3. Toplumsal Sözleşme Etiği (J.J.Rousseau-1712-1778)

Toplumsal sözleşme etiği birey olarak toplumun genelince kabul gören ilkeler ve standartların benimsenmesi, toplum halinde yaşamının getirdiği çatışmaların çözülmesinde yarar sağlayabilir. Öncüsü Jean Jack Rousseau'dur.

4. Kişisel Etik (Martin Buber-1878-1965)

Kişisel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses (vicdan) olduğunu savunur.

Kişisel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki alt yapısını temel alır.

5. Sosyal Yaşam Etiği

Kişinin yaşamında uyması gereken sosyal ve etik kurallardır. Gerek insanların kendi aralarındaki ilişkilerde gerekse insanın doğadaki diğer canlılarla kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallardır.

Etik İlkelerin Geliştirilmesinde Temel Alınan Yaklaşımlar

- Hakkaniyet İlkesi: Bütün kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmasına odaklanır.
- İnsan Hakları İlkesi: Bireylerin varlığı, bütünlüğü ve temel insan hakları üzerinde odaklanır.
- Faydacılık ilkesi: Herkes için en iyi olacağı kararının verilmesini yüklenir.
- Bireysellik ilkesi: Bireylerin temel amaçlarının uzun dönemli olarak kişisel kazançlandırmak olduğunu vurgular.

Etik Kuramlar

1. Teolojik (Sonuççu) Kuram

Sonuç etiği ya da teolojik kuram, "Ne yapmam gerekir?" sorusunun yanıtını ararken, bir iş ya da eylemin sonucu üzerinde odaklanır. İyi ya da kötü olanın bireysel olarak yargılanmasında veya nihai kararın verilmesinde bu sorunun yanıtı asıldır. En iyi sonucu hangi eylem sağlayacaktır? Bu soruya net bir yanıt verilemediği durumlarda bu kuram bize, en iyi ve en az zarar veren eylemin seçilmesini önermektedir.

2. Deontolojik Kuram

Deontolojik kuram, yalnızca eylemin sonuçlarına değil, aynı zamanda eylemin türü ve ahlaki ilke ve kuralların izlenip izlenmediğine de odaklanır. Böylece deontolojik kuramı benimseyen biri, eylemin etik olup olmadığına karar verebilmek için kişinin ödev ve yükümlülüklerini esas alır. Bu kuram, etik ilke ve kurallara sıkı sıkıya bağlı kalınmasını temel olarak alır.

3. Haklar Temeline Dayalı Etik

Haklar temeline dayalı etik, bir davranış biçimine karar verirken bireysel haklar açısından olaya bakar. Bu haklar yasal, politik ve etik hakları kapsar. Bu kurama göre etik ikilemlerin çözülmesinde bireyin ne gibi haklara sahip olduğuna bakılmalıdır.

4. Erdem veya Karakter Temeline Dayanan Etik

Erdem veya karakter temeline dayalı etik, erdem türleri ya da birinin sergilemesi gereken karakter özelliklerini esas alır. Bu kuram, kişilerin oynaması gereken rolleri ve bu rollerin teşvik etmesi ya da gerekli kıldığı davranış beklentileri üzerinde çalışır. Bir kişi rolüne uygun davranışlar seçebilir ve kişinin bu role uygun davranması beklenir. Eğer çatışma ortaya çıkarsa kişi en ahlaki olacak karakter özelliklerini dışa vurur.

5. Sezgilere Dayalı Etik

Sezgici etik kuramı, doğru veya yanlış eyleme karar vermede sezgilerin yol gösterici olduğunu ileri sürer. Kişinin etik duyarlılığı eylemlerini yargılamasını gerekli kılar ve buna izin verir. Kişi, "yaptığımı doğrulayacak bir şeyler olduğunu biliyorum" diyebilecektir. Sezgicilik bizim, kanılarımızın arkasından gitmemizi, başkalarının tutarsız kanıları ile uğraşma gerekliliğine kapılmamamızı ve onları kendi tarafımıza çekmemizi sağlayacaktır.

6. Kazuistik veya Örnek Olaya Dayalı Etik

Kazuist ya da örnek olaya dayalı etik, ikilemlerin çözülmesinde belirli örnek olaylardaki gerçekliklere bakarak gerekçelendirme yapmayı esas alır. Kazuistik yaklaşım soyut etik ilkeleri, somut örnek olaylara uygulayarak pratik çözümler yaratmaya çalışır. Bu yaklaşım ayrıca benzer durumlarda en iyi uygulanabilecek kuralların kararlaştırılması ve kuralların nasıl yorumlanması gerektiği konusu ile ilgilenir.

Bu yaklaşıma "uygulamalı etik" adını verenler de vardır.

Kamu Yönetiminde Etik:

Kamu yönetiminde Etik Kavramı, devletin idari

alanında doğru davranış standartları ve ilkelerine karşılık gelir.

Kamu yönetiminde etik, kamu görevlisinin gündelik çalışmaları sırasında kullandıkları kamu gücüne set çeken kontrol ve denge noktalarının bütünüdür.

Etik kavramında insan davranışları, tutumları, değerleri, ilkeleri ile kurallar ve standartlar önemlidir.

Kamu görevlileri kamu hizmetlerini yerine getirirken Kanun, yönetmelik, tüzük ve idari talimatları uygun etmek zorundadırlar.

Kamu görevlisinin verdiği kararlara da tek bir bakış açısıyla bakıldığında siyah - beyazların olduğu, ancak farklı bakış açılarından bakılarak yargılama yapıldığında gri olanlarında olduğu görülmektedir. Bu alanlar ise takdir yetkisinin kullanılması ve kamu yararının esas alınması gerekli alanlardır. Etik buralarda ön plana çıkmaktadır.

İşte etik eğitimleri kamuda bu nedenle çok önemlidir. Etik Eğitimlerinde, farklı bakış açılarından bakabilmek, tecrübe ve kanuni düzenlemelerle birlikte karar alma becerilerinin geliştirilmesi esastır. Yasaların açık bıraktığı hususlarda kamu görevlisinin davranışlarının kamu yararı esas alınmasında yönelik davranışlar kazandırılır.

Etikle İlgili Yasal Düzenlemeler:

TBMM’de 25.05.2004 tarihinde kabul edilen 5176 Sayılı KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUNLA, Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulması sağlanmıştır.

Etik Kurulu’na atamalar Bakanlar Kurulu kararıyla Ağustos 2004’te yapılmış ve etik kurulu ilk toplantısını Eylül 2004’te yaparak göreve başlamıştır.

Kurul 11 üyeden oluşur.

Amacı, Kamu görevlilerinin uygulamaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmektir.

Cumhurbaşkanı, TBMM üyeleri, Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri, Yargı Mensupları ve Üniversiteler bu kanun kapsamı dışındadır.

Kurul diğer kamu kurumlarının Genel Müdür ve Üstü yöneticileri hakkında yetkilidir.

Diğer personeller hakkında yönetmeliğin 38. maddesi gereğince Kurumlardaki Disiplin Kurulları yetkilidir.

Yönetmelik:

13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazetede

yayımlanarak yürürlüğe giren “KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK” Kamuda etik kültürünü, etik davranış ilkelerini yerleştirmek için Kamu personelinin ve kaynaklarının yönetimi gibi konularda dahil olmak, üzere kamu görevlilerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken oynadıkları rol ve davranışları düzenleyen etik ilke ve değerleri genel olarak düzenlemiştir.

Yönetmelikte belirtilen Etik Davranış İlkeleri;

- Kamu Hizmeti Bilinci.
- Halka Hizmet Bilinci.
- Hizmet Standartlarına Uyma.
- Amaç ve Misyona Bağlılık.
- Dürüstlük ve Tarafsızlık.
- Saygınlık ve Güven.
- Nezaket ve Saygı.
- Yetkili Makamlara Bildirim.
- Çıkar Çatışmalarından Kaçınma.
- Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlama Amacı

ile Kullanılmaması.

- Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı.
- Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı.
- Savurganlıktan Kaçınma.
- Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan.
- Bilgi Verme Saydamlık ve Katılımcılık.
- Yöneticiye Hesap Verme Sorumluluğu.
- Eski Kamu Görevlileri ile İlişkiler.
- Mal Bildiriminde Bulunma.

Olarak sayılmıştır.

Yönetmeliğin 26. maddesinde kurumsal etik ilkelerin belirlenebileceği ve belirlenen kurumsal etik ilkelerin kurulun inceleme ve onayına sunabileceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 29. maddesinde; Kurum ve Kuruluşlar Etik Kültürün geliştirmek ve personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum ve kuruluşların üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik etik komisyonu oluşturulacağı açıklanmıştır.

Genel Müdürlüğümüzde Genel Müdür Yardımcımızın başkanlığında altı kişilik Etik Komisyonu oluşturulmuş ve görevine başlamıştır. TKGM. Etik Komisyonu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi:

Kamu görevlileri etik sözleşmesi her kamu görevlisinin imzalaması gerekli bir sözleşmedir. Personelin özlük dosyasında muhafaza edilmektedir. Sözleşmede kamu görevlileri etik davranışları uyacaklarını taahhüt etmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi Metni:

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

- Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

- Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

- Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

- Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

- Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

- Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

Şeklindedir.

Kamu Hizmetinde Etik Kurallar Ve Gündelik Uygulama:

Etik ilkeler, yasaların düzenlemediği veya kimi zaman düzenlemekte yetersiz kaldığı özne durumlarına ilişkin davranış kurallarıdır ve bu durumlarda kamu görevlilerinin nasıl davranmaları gerektiği yönünde yol göstermek ve bu kurallara uyulmasını sağlamak amacı taşımaktadır.

Etik Davranış İlkelerinin Amacı:

Kamu görevlilerinin hizmet verdiği kişilere karşı sorumluluk bilinci içerisinde davranmasını sağlayan etik davranış ilkeleri;

- Kamu görevlilerinin hizmetten yararlananlara karşı hukuka uygun, adaletli ve objektif işlem ve eylemlerde bulunmalarını,
- Hizmet sunumunda kalite ve standardı gözetmeyi,
- Kamu hizmetlerinin yürütülmesi sürecinde karşılanan yakınma ve şikayetleri gidermeyi,
- Kamu hizmetlerinin ekonomik, etkin ve düzenli sunulmasını sağlamasını, hedeflemektedir.

Okullarda Etik Eğitimi:

Okulların yöneticileri ve öğretmenlerinin uymak zorunda olduğu etik ilkeler; Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile 5176 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinden kaynaklanan yetkiye istinaden, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken "Etik Davranış İlkeleri" ile belirlenmiştir. Bu ilkeler şunlardır:

Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka Hizmet Bilinci

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

Hizmet Standartlarına Uyuma

Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç Ve Misyonu Bağlılık

Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler

Dürüstlük Ve Tarafsızlık

Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde ya-

sallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Saygınlık Ve Güven

Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulana kabul edemezler.

Nezaket Ve Saygı

Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiye yönlendirirler.

Yetkili Makamlara Bildirim

Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya

işlemden haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler. Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev Ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amaçıyla Kullanılmaması

Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akrababa, eş, dost ve hemşeri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yaptıramaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye Alma Ve Menfaat Sağlama Yasağı

Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

a) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,

f) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

a) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın

alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Kamu Malları Ve Kaynaklarının Kullanımı

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan Kaçınma

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkânlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı Açıklamalar Ve Gerçek Dışı Beyan

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık

Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu

Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği ön-

lemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler

Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandırmaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

Mal Bildiriminde Bulunma

Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dâhil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

MEB Etik Komisyonu Kuruluş Ve İşleyişi

Yönetmelik; Madde 29: Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek, ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik etik komisyonu oluşturulur. Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir.

Etik komisyonları, tüm kamu kurum ve kuruluş-

ları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında, üst yöneticinin görevlendirmesi ile bir tepe yöneticisi (Bakanlık ve Müsteşarlıklarda Müsteşar Yardımcısı, Bağımsız Başkanlıklarda, Bağımsız İdari Otoritelerde ve Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşlarında Başkan Yardımcısı, Bağımsız Genel Müdürlüklerde Genel Müdür Yardımcısı, İllerde Vali Yardımcısı, Belediyelerde Belediye Başkan Yardımcısı, İlçelerde Kaymakam gibi) başkanlığında diğer ilgili birimlerden (Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Dene-tim Birimi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı v.d.) üyelerin görevlendirilmesi ile oluşturulmuştur.

Temel görevleri; Kurumlarında etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, Personele etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlar ile ilgili olarak tavsiyelerde bulunmak, Kurumlarındaki etik sorunları belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak olarak belirlenmiştir.

Etik Komisyonları; etik davranış ilkelerinin personele tanıtılması ve benimsetilmesine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme toplantılarının yapılması, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile işbirliği içerisinde kurumsal mesleki etik ilkelerin tespit edilmesi, hizmet içi eğitim programlarına ve görevde yükselme eğitim ve sınavları ile personel alımına yönelik sınav konularına etik ilkelerin eklenmesi ve uygulamasının gözetilmesi, "Kurumsal Etik Eğitimi Stratejisi"-nin hazırlanması ile uygulanmasının koordinasyonu, kurumlarının yürüttüğü hizmetler açısından, merkez ve taşra teşkilatlarından üst düzey personelin katılımı etik sorun alanlarının tespit edilmesine yönelik çalışmaların düzenlenmesi gibi faaliyetlerde bulunurlar.

Etik Komisyonları; Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir.

Öğretmenlik Meslek Etiği

Mesleki Etik; Bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan; kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üye-

leri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan meslekî ilkeler bütünüdür.

Meslekî gruplar ne kadar sağlam ve örgütlü olurlarsa, meslekî etik de o kadar gelişir ve saygınlık kazanır.

Meslekî etik kuralları olarak belirlenen, üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin 3 temel işlevi vardır. Bunlar:

1. Meslek içi rekabeti düzenlemek
2. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak
3. Hizmet ideallerini korumak

Günümüzde meslek etiğine olan ilginin giderek artmasının nedeni kimi mesleklerde karşılaşılan etik sorunlarını artması ya da artan sorunların farkına varılmasıdır.

Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursan olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır.

Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir.

Mesleki etik, grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur.

Etik ilkeler herkesin görmediği görevleri düzenler. Onun için herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren bireylerin özel ilişkilerinin ne olması gerektiğini bilemez.

Toplum içinde mesleki etik ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek özel bazı gruplara gereksinim vardır.

Eğitim insanı doğumdan ölüme etkileyen ve bir şekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise insanın ne yapmalıyım? Nasıl yapmalıyım? Sorularına vermeye çalıştığı yanıttır. Eğitim ve etik arasında bu anlamda zorunlu bir ilişki vardır.

Buradan hareketle eğitim, yaşam boyunca süren "etik bir kendini tanıma sürecidir".

Her tür eğitim etkinliğinde temel olarak dört boyut üzerinde durulması gerekmektedir. Bu boyutlar; "amaç", "kapsam", "yöntem" ve "değerlendirme"dir.

Okullar, öğrencilerin mutlu, sağlıklı ve özgür biçimde yaşayarak kendilerini gerçekleştirdiği yerler olmalıdır. Ancak okullarımız çocukların azarlandığı ve notun tehdit unsuru olduğu yerler olmamalıdır.

Bu durumda okullar; bireylere doğru davranışların kazandırıldığı gerçek öğrenme ve gelişme merkezleri olmalıdır.

Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler, 2015/21 Sayılı Genelge ile şu şekilde belirlenmiştir:

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Sayı : 97202150/730.06/6531543 24.06.2015

Konu: Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler

GENELGE

2015/21

Ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz etkileyen, ahlaki değerleri aşındıran, kamu kurumlarına olan güveni zedeleyen tutum ve davranışlara karşı kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, güvenilir bir yönetim anlayışının oluşturulması amacıyla hazırlanan "Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" Bakanlar Kurulunda kabul edilmiş, 22.02.2010 tarihli ve 27501 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak uygulamaya konulmuştur.

Söz konusu Eylem Planında; kamu yönetimi içerisindeki her bir meslek grubu için ayrı ayrı etik ilkelerin belirlenmesi ve çıkar çatışmalarının önlenmesi öngörülmüş, bu amaçla Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkelerin belirlenmesi çalışmalarına başlanmıştır.

Çalışmalarda, Birleşmiş Milletler "Kamu Görevlileri İçin Uluslararası Davranış Kuralları" ve Başbakanlık "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik" esas alınmıştır.

Bu doğrultuda öncelikle Bakanlığımız birimlerinin yazılı görüşleri alınmış, Başbakanlık, Bakanlığımız ve öğretmen sendikası temsilcilerinden bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Daha sonra, İzmir'de Bakanlığımız temsilcileri, milli eğitim şube müdürleri, müfettişler ve branş öğretmenlerinin katılımı ile bir komisyon çalışması yapılmıştır. Belirlenecek ilkelerin uluslararası ilkeler ile uyumunu sağlamak amacıyla değişik ülke örnekleri çalışmaya entegre edilmiştir. Başbakanlık koordinesinde; Bakanlığımız temsilcileri, milli eğitim şube müdürleri, okul müdürleri, öğretmenler, öğrenciler, veliler, sivil toplum ve sendika temsilcileri ile akademisyenlerin katıldığı iki ayrı çalıştay daha düzenlenerek çalışmaya son şekli verilmiştir.

Eğitim personelinin, örnek insan olarak ulusal ve uluslararası etik kurallara uyması kaçınılmazdır. Söz

konusu etik ilkeler, hâlihazırda eğitimciler tarafından kabul görmekle birlikte, çalışmanın amacına ulaşabilmesi bu ilkelerin davranışa dönüştürülmesine bağlıdır.

Bu amaçla, genelge ekinde gönderilen “Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Mesleki Etik İlkeler”in her düzeydeki yönetici, öğretmen ve tüm eğitim personeline imza karşılığı duyurulması, etik ilkelerin tanıtılması, denetimlerde yöneticiler ile maarif müfettişleri tarafından izlenmesi sağlanacaktır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nabi AVCI

Bakan

**EĞİTİM -ÖĞRETİM HİZMETİ
VERENLER İÇİN MESLEKİ ETİK
İLKELER
I-ÖĞRENCİLER İLE İLİŞKİLERDE
ETİK İLKELER**

1. Sevgi ve Saygı

Eğitim ve öğretim faaliyetleri başlangıcından son aşamasına kadar, sevgi ve saygı üzerine dayandırılır. Eğitimci; herhangi bir düzey farkı ve eksikliği gözetmeden bütün öğrencileri severek, sevdiğini hissettirerek, onlara sevgiyi aşılar. Küçüklere karşı sevginin, büyüklere karşı saygının önemini anlatırken öncelikle kendisi örnek olur, öğrenciyi utandıracak, onurunu kırarak söz ve davranışlardan hassasiyetle kaçınır.

2. İyi Örnek Olma

Eğitimci; söz, davranış, hal, hareket ve görüntüsü ile öğrencilere iyi örnek olur, bilgi birikimiyle öğrencilerde öğrenme istek ve azmini uyandırır. Kötü örnek oluşturacak tutum ve davranışlardan kaçınır.

3. Anlayışlı ve Hoşgörülü Olma

Eğitimci, özellikleri bakımından farklılık gösteren bütün öğrencilere diğerleri gibi anlayış ve hoşgörü ile yaklaşır.

4. Adil ve Eşit Davranma

Eğitimci; mesleğini icra ederken öncelikle insan haklarına saygı duyarak; ırk, dil, din, renk, siyasi görüş ve aile statüsü gözetmeden, öğrencilere adil ve eşit davranır. Öğrencilere eğitim-öğretim fırsatlarından adil yararlanma hakkı tanır, her öğrenciye eşit şekilde ilgi göstererek onların iyi yetişmelerini sağlar.

5. Öğrencinin Gelişimini Gözetme

Eğitimci; öğrencilerin fiziksel, duygusal, sosyal, kültürel ve ahlaki gelişimlerini gözetir, bu doğrultuda öğrencileri ile samimi ve güvene dayalı iletişim kurar. Derslerde öğrencilerin kendini rahat bir şekilde ifade etmesi, derse katılımları konusunda onları cesaretlen-

dirir. Bedenen ve ruhen sağlıklı, iyi ahlaklı, kendine güvenen, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirmek için gereken çabayı gösterir.

6. Öğrenciye Ait Bilgileri Saklama

Eğitimci; öğrenciyle ilgili edindiği bilgilerin gizliliğine riayet eder, yasal zorunluluklar ve acil durumlar dışında bu gizli bilgileri korur ve kimseyle paylaşmaz. Öğrencinin özel hayatına ait bilgileri, ailesinin dışında kimseye açıklamaz.

7. Menfi Psikolojik Durumları Yansıtmama

Eğitimci; kişisel, ailevi ve çevresel nedenlerle üzüntü, sıkıntı, mutsuzluk gibi kişisel durumlarını öğrencilere yansıtmaz ve onları açıklamaz.

8. Kötü Muameleden Kaçınma

Eğitimci; öğrencinin beden ve ruh sağlığını, fiziksel, sosyal gelişimini ve eğitimini olumsuz yönde etkileyecek şekilde davranmaz. Bir öğrencinin okul içinde ve okul dışında kötü muameleye uğradığını fark ettiğinde gerekli tedbirleri alır, durumu yetkili makamlara bildirir.

**II-EĞİTİM MESLEĞİNE İLİŞKİN
ETİK İLKELER**

9. Mesleki Yeterlilik

Eğitimci; saygın ve onurlu bir mesleğin mensubu olduğu bilinci ile hareket eder. Görevinin gerektirdiği bilgi, nitelik ve yeteneklere sahip olabilmek için, her türlü bilgiyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek gelişimini sürdürür. Mesleğini sevmediği izlenimini gösterecek davranışlardan kaçınır.

10. Sağlıklı ve Güvenli Eğitim Ortamı Sağlama

Eğitimci, eğitim ve öğretim ortamında öğrenci sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek her türlü unsurun ortadan kaldırılması konusunda üzerine düşen sorumluluğu yerine getirir, eğitim ve öğretimin güven ve düzen içinde yapılmasını sağlar.

11. Mesai ve Ders Saatlerine Uyma

Eğitimci, mesai ve ders saatlerine titizlikle uyar; derse geç girerek, dersten erken ayrılarak ya da gerçeğe aykırı mazeretler üreterek eğitim sürecini kesintiye uğratmaz. Ders saatlerini etkin ve verimli kullanır. Dersten geç ayrılmak suretiyle öğrencinin dinlenme hakkını engellemez.

12. Hediye Alma

Eğitimci, Öğretmenler Günü gibi özel gün ve haftalarda verilen, maddi değeri olmayan sembolik nitelikteki hediyeler hariç, mesleki kararını ve tarafsızlığını etkilemesi muhtemel herhangi bir hediye kabul etmez.

13. Kişisel Menfaat Sağlama

Eğitimci, mesleki nüfuzunu kullanarak kişisel menfaat sağlamaz; kurum kaynaklarını, araç ve gereçlerini kişisel amaç için kullanmaz. Yardımcı ders kitabı ve diğer araç gereçleri sadece öğrencilerin gelişimini gözetmek üzere tavsiye eder. Bunun dışında bir gerekçeyle, çıkar sağlama amaçlı istek ve yönlendirmelerden kaçınır.

14. Özel Ders Verme

Eğitimci, kanuni istisnalar hariç olmak üzere öğrencilere ücret veya başka bir menfaat karşılığı özel ders vermez.

15. Bağış ve Yardım Talebinde Bulunma

Eğitimci, öğrenci ve velilerden bağış, yardım veya başka bir isim altında para yada eşya talebinde bulunmaz, bunlarla ilgili zorunluluk getirmez.

III- EĞİTİMCİLERLE İLİŞKİLERDE ETİK İLKELER

Eğitimci; meslektaşları arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz. Meslektaşlarına, öğrencilerle ilgili güven sarsıcı veya önyargılı yaklaşımlara neden olacak şekilde telkin ve yönlendirmede bulunmaz. Meslektaşları ile ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet eder. Öğrencilerin huzurunda ve değişik ortamlarda meslektaşları aleyhine söz söylemez, olumsuz söz ve davranışlardan kaçınır. Meslektaşları ile öğrencilerin kaliteli bir eğitim-öğretim alması için işbirliği yapar, bu süreçte karşılaştığı sorunları okul yönetimi ile paylaşır.

IV-VELİLER İLE İLİŞKİLERDE ETİK İLKELER

Eğitimci, öğrencilerin sosyal, fiziksel, duygusal, kültürel, ahlaki, manevi ve düşünsel açıdan gelişmelerini sağlamak, beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmak için velilerle iyi iletişim kurar. Çocuklarıyla gerektiği gibi ilgilenmeleri konusunda velileri yönlendirir. Veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş, ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz.

V- OKUL YÖNETİMİ VE TOPLUM İLE İLİŞKİLERDE ETİK İLKELER

Eğitimci; öğrencilerin kaliteli bir eğitim-öğretim hizmeti almasını sağlamak için okul yönetimi ile işbirliği yapar, bu süreçte karşılaştığı sorunları yetkili birime bildirir. Kurum kaynaklarını etkili, verimli ve tutumlu kullanır. Topluma karşı pozitif ve aktif rol sergiler, sorumluluklarını yerine getirerek örnek olur.

VI- OKUL YÖNETİCİLERİNİN; ÖĞRETMENLER, ÖĞRENCİLER VE VELİLER İLE İLİŞKİLERİNDE ETİK İLKE-

LER

Okul yöneticileri; eğitim ve öğretimin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için gereken önlemleri alır. Kurum kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu bir şekilde kullanılmasını sağlar. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve aile statüsüne dayalı ayrımcılık yapmaz. Öğretmenler, öğrenciler ve velilerin okulda yaşanan sorunları açık bir şekilde ifade etmesine imkân verir, sorunlara çözüm üretme konusunda gayret gösterir. Öğrencilerin eğitim ve öğretimiyle ilgili olarak velilerle olumlu ve sürekli iletişim kurar. Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde öğretmenler arasında eşitlik, tarafsızlık ve liyakat ilkelerine riayet eder.

Okullarda Etik Eğitimi

Toplum tarafından sorumluluk, saygı, güven, adalet, yurttaşlık bilinci gibi temel değerleri içeren bir etik yaklaşımın okullarda geliştirilmesi ve öğrencilerin karakter eğitiminin desteklenmesi günümüzün parçalanmaya giden dünyasında bütünlüğünü sağlanması açısından önemlidir.

Etik eğitiminde başarının ön koşulu öğrenci öğretmen arasında ilişkinin sağlıklı kurulmasıdır.

Eğitim insanı doğumdan ölüme etkileyen ve bir şekle sokmaya çalışan bir süreçtir. Etik ise insanın “ne yapmalıyım, nasıl yapmalıyım” sorularına vermeye çalıştığı yanıttır.

Her tür eğitim etkinliğinde temel olarak dört boyut üzerinde durulması gerekmektedir.

Bu boyutlar; “amaç”, “kapsam”, “yöntem” ve “değerlendirme”dir.

Bu boyutlar aynı zamanda eğitim programlarının geliştirilmesinde sorulan dört sorunun da yanıtını oluşturmaktadır.

Niçin? sorusunun yanıtını amaç boyutu oluşturmaktadır.

Ne? sorusunun yanıtını ise kapsam boyutunda verilir.

Nasıl? Sorusu yöntem boyutunda yanıtlanır.

Ne oldu? Sorusu ise değerlendirme boyutunda elde edilen bilgilerle yanıtlanabilir.

Eğitimi sunan kişilerin eğitim yöntemlerine ilişkin bilgi ve yaklaşımları, öğrencilerin öğrenme yöntemlerini de belirtmektedir.

Bu durumda okullar; bireylere doğru davranışların kazandırıldığı gerçek öğrenme ve gelişme merkezleri olmalıdır.

Sınıf içi etkileşimler etik kararlar içermekte, çünkü öğretmenler, kendilerinin rehberliğine ve bakımına

muhtaç genç insanlarla ve çocuklarla çalışmaktadırlar.

Bu ilişkide öğretmen, sınıftaki otorite figürüdür ve çok kısa zaman dilimleri içinde karmaşık etik kararlar almak durumundadır.

Öğretmen-öğrenci ilişkisinde, öğretmene öğrenciyi denetleme, onu istenen şekilde yönlendirme, onun öz-yeterliliğini ve bağımsızlığını destekleme görevi ve yetkisi verilmiştir. Bu görevi üstlenmekle öğretmen, öğrenci üzerinde etik bir sorumluluğu da kabul etmektedir.

Toplum da, öğretmene yetişmekte olan bir bireyin gelişimini yönlendirmek gibi önemli bir sorumluluğu vermekle, öğretmenin bu ilişkide baskın rolü üstlenmesini kabul etmiş olmaktadır.

Öğretmen, öğrencinin belli bir konu hakkında bilgi ve tecrübe sahibi olmasını sağlarken birçok yöntem kullanır. Örneğin, yanlışları düzeltir, genellemelerle birlikte var olan istisnaları belirtir, yeni öğrenilecek konuları ve becerileri belirler ve konuyu öğrenciler için daha anlamlı ve ilginç hâle getirmeye çalışır.

Sınıf İçi Kurallar Ve Etik

Öğretmenliğin etik boyutları ile ilgili olarak ele alınabilecek diğer bir konu sınıf kurallarıdır. Sınıf kuralları, öğretmen ve öğrenci ilişkilerini düzenleyen temel araçtır. Bu kuralların oluşturulması ve uygulanması sırasında öğrencilere belli etik değerleri öğretmek için sayısız fırsatlar doğar.

Sınıf kuralları, sınıfı düzene koymak ve öğrencileri yönetmek gibi basit işlevlerinden öte, öğretmenin, öğrencilerle ilgili ve onların hayata bakışlarının oluşmasında önemli rol oynayabilecek düşüncelerini yansıtır. Temel olarak, bu kurallar "dünyanın etik düzenini ve bir hayat şekli" yansıtır.

Kurallar, çoğunlukla daha genel etik prensiplerin yüzeydeki görünüşleridir ve öğretmenin sınıf içinde kendi rolü ile ilgili bakış açısını yansıtır. Başkalarına zarar vermemek, hırsızlık yapmamak veya sınıfta sessiz olmak gibi kesin kurallar, öğretmenin, öğrencilerin davranışlarını olumlu yönde şekillendirme ve inandığı etik prensipleri sınıfta yerleştirme çabasını yansıtır.

Sınıf İçi Etkileşimler Ve Etik

Öğretmen - öğrenci etkileşimleri, sınıf içinde etik mesajları taşımada ve öğrencilerin ahlaki gelişimlerini desteklemede anahtar bir işlev gören diğer bir faktördür.

Sınıf içindeki etkileşimin etik boyutlarını üç ana grupta ele almak mümkündür: Dil, güç ve kültür. Bir-

çok sınıf içi olay ve öğretmen- öğrenci etkileşimlerinin analizleri sonucunda yazarlar, sınıfların etik anlamda imalar ve mesajlar içeren sayısız olaylarla dolu olduğu ve öğretmen - öğrenci etkileşiminin kelimeler, davranışlar ve çok çeşitli ifade tarzları yoluyla etik mesajların iletiminde temel araç olduğu sonucuna varmışlardır.

Öğrencinin Hak Ve Sorumlulukları

Haklar

- Düşüncelerini özgürce ifade etme
- Güvenli ve sağlıklı bir okul ve sınıf ortamında bulunma
- Bireysel farklılıklarına saygı gösterilmesi
- Kendisine ait değerlendirme sonuçlarını zamanında öğrenme ve sonuçlar üzerindeki fikirlerini ilgililerle tartışabilme
- Kendisine ait özel bilgilerin gizliliğinin sağlanması
- Okulun işleyişi, kuralları, alınan kararlar hakkında bilgilendirilme
- Okul kurallarının uygulanmasında tüm öğrencilere eşit davranılması
- Kendini ve diğer öğrencileri tanıma, kariyer planlama, karar verme ve ihtiyaç duyduğu benzer konularda danışmanlık alma
- Akademik ve kişisel gelişimini destekleyecek ders dışı etkinliklere katılma
- Okul yönetiminde temsil etme ve edilme
- Özgün eserlerimiz (Tiyatro, Müzik konseri, resim ve yazılarımız...) sosyal çevre ile bütünleşme
- Öğretmenlerimle sosyal ve duygusal problemlerimi rahat paylaşma
- Demokratik, katılımcı, eşit ve adaletli bir yönetim anlayışı .
- Meslekleri tanıtıcı bilgiler verilmesi ve ilgi yeteneklerimin fark edilmesine yönelik objektif test ve tekniklerin uygulanması.
- Okulun teknolojik imkânlarından yararlanma.
- Öğrencilerin kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri dilek-istek kutuları düzenleme

Sorumluluklar

- Okulda bulunan kişilerin haklarına ve kişisel farklılıklarına saygı gösterme.
- Ders dışı etkinliklere katılarak ve bu etkinliklerden en iyi şekilde yararlanma.
- Arkadaşlarının ve okulun eşyalarına zarar vermeme; Yanlışlıkla zarar verildiğinde zararın bedelini karşılama.

- Sınıfça belirlenen kurallara uyma.
- Okul kurallarına uyma.
- Okul yönetimine(fikir, eleştiri, öneri ve çalışmalarımı) katkıda bulunma.
- Arkadaşlarına, öğretmenlerine ve tüm okul çalışanlarına saygılı davranma.
- Hiçbir şekilde kaba kuvvete ve baskıya başvurmama.
- Okulun bilim ve sanat panolarına; fotoğraf, video, yazı ve afişlerle katkı yapma.
- Okulda düzenlenecek eğitim çalışmalarına(-Toplantı, seminer, konferans vb) katılma
- Okul dışında da Akçakoca Lisesi ve Akçakoca Barbaros Anadolu Lisesi öğrencisine yaraşır bir şekilde davranma.
- Derslerin ahengini, seyrini bozacak hal ve hareketlerden kaçınma.
- Okul kıyafetini temiz ve düzenli giyme.
- Ödevlerini tam ve zamanında yapma ve derslere hazırlıklı gelme.

Velinin Hak Ve Sorumlulukları

Haklar

- Çocuğumun eğitimiyle ilgili tüm konularda bilgilendirilmek.
- Adil ve saygılı davranışlarla karşılanmak.
- Çocuğuma okul ortamında nitelikli kaynaklar, eğitim ve fırsatlar sunulacağını bilmek.
- Düzenli aralıklarla okulun işleyişi hakkında bilgilendirilmek.
- Okul Aile Birliği aracılığı ile okul yönetimine yardımcı olmak ve böylelikle katkıda bulunmak.
- Çocuğumun okuldaki gelişim süreciyle ilgili olarak düzenli aralıklarla bilgilendirilmek.
- Okulun veli eğitim çalışmalarından yararlanmak.
- Okulun sunduğu tüm sosyal ve kültürel etkinliklerden yararlanmak

Sorumluluklar

- Çocuğumun her gün okula zamanında, öğrenmeye hazır, okulun kılık-kıyafet kurallarına uygun bir şekilde gitmesine yardımcı olacağım.
- Okulun öğrenciler için düzenleyeceği ders dışı etkinliklerden en az iki tanesinde görev alacağım.
- Okulun duyuru ve yayınlarını takip edeceğim.
- Bilgi edinmek ve toplamak amacıyla gönderilen her türlü anket ve formu doldurup zamanında geri göndereceğim.
- Okul-Aile Birliği seçimlerine ve toplantılarına katılacağım.

- İhtiyaç duyduğunda öğrencimin ödevlerine katkı sağlayacağım, gerekli açıklamaları yapacağım ancak kendi yapması gereken ödevleri asla yapmayacağım.

- Okumaya, araştırmaya daha fazla zaman ayırması için televizyon seyretme ve oyun oynama saatlerini düzenlemesine yardımcı olacağım.

- Evde o gün okulda yaptıklarını paylaşarak günün değerlendirmesini çocuğumla birlikte yapacağım.

- Çocuğumun uyku ve dinlenme saatlerine dikkat edeceğim.

- Okulun düzenleyeceği aile eğitim seminerlerine katılacağım.

- Çocuğuma yaşına uygun sorumluluklar vereceğim.(Odasını toplama, ev işlerine yardım etme, alışveriş yapma gibi)

- Okul yönetiminin okul-aile ilişkisini geliştirmek amacıyla yapacakları ev ziyaretlerini kabul edeceğim.

- Çocuğumun ruhsal ve fiziksel durumundaki değişimler hakkında okulu zamanında bilgilendireceğim.

- Aile ortamında fiziksel ve psikolojik şiddete izin vermeyeceğim.

- Okul kütüphanesine yılda en az bir kitap bağışlayacağım.

- Okulu en az ayda bir kez ziyaret edeceğim.

- Çocuğumun okula devamını sağlayacağım.

Okulun Hak Ve Sorumlulukları

Haklar

- Destekleyici, güvenli ve etkili bir ortamda çalışmak

- Okul toplumundan ve çevreden saygı ve destek görmek.

- Okulda alınan tüm kararlara ve okul kurallarına uyulmasını istemek.

- Zaman planlaması yapmak.

- Öğrencileri sosyal etkinliklerde görevlendirmek

Sorumluluklar

- Öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimlerini destekleyecek materyal, ekipman ve teknolojik donanım sağlamak.

- Okulda olumlu bir kültür yaratmak.

- Okul, veli ve çalışanlar arasında hiçbir nedenden dolayı ayırım yapmamak.

- Eğitim ve öğretim sürecini okulun duvarlarıyla sınırlamamak.

• Öğrencilerin, velilerin ve okul çalışanlarının kendilerini ve fikirlerini ifade edebilecekleri fırsatlar yaratmak.

- Okulun güvenilir ve temiz olmasını sağlamak.
- Öğrenciler için iyi bir model olmak.
- Okulun ve öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda sürekli gelişmek.

• Okulda etkili öğrenmeyi destekleyecek bir ortam yaratmak.

• Okulun işleyişine ait kararların ve kuralların uygulanmasını takip etmek.

• Okul-toplum ilişkisini geliştirmek.

• Öğretmen, öğrenci ve veli görüşmelerini düzenlemek ve ilgilileri zamanında bilgilendirmek.

• Okul çalışanlarının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim seminerleri düzenlemek.

• Okul çalışanlarının ihtiyaçlarını belirleyerek giderilmesi için çözüm üretmek.

• Okulun işleyişi ve yönetimi konusunda ilgili tarafları düzenli aralıklarla bilgilendirmek.

• Veli ve öğrenci hakkında ihtiyaç duyulan bilgileri toplamak, değerlendirmek, sonuçları ilgililerle paylaşmak ve gizliliğini sağlamak.

• Veli toplantılarının belirli aralıklarla ve düzenli olarak yapılmasını sağlamak.

• Bilimsel ve süreli yayınları okula kazandırmak.

• Öğrenciler için toplumsal hizmet etkinlikleri planlamak ve yürütmek.

OKUL YÖNETİMİNDE ETİK DEĞERLER

Etik Liderlik

Etik liderlik, örgütün amaçlarını, vizyonunu ve değerlerini etik bir anlayış içinde somutlaştırmaktır.

Güven ile örgütteki çalışanlara ilham vermek ve verdiği sözde durmak bir lideri etik lider yapan önemli özelliklerden birisidir.

Örgütte herkesin uyması ve koruması beklenen normların ve değerlerin oluşturulması, etik liderliğin önemli bir boyutu olarak gösterilmektedir.

Okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri iletişimsel, iklimsel, davranışsal ve karar vermede etik olmak üzere dört farklı boyutta ele alınmaktadır.

İletişimsel etik, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişim ağının kurulması ve çalışanların iş doyumunun sağlanması ile ilgilidir. Çalışanlarına karşı açık sözlü olan, onlara değer veren ve onlarla sağlıklı iletişim kurabilen bir lidere olan güvenin artması beklenmektedir.

İklimsel etik, etkili bir okul iklimi oluşturmak için çalışanlara sahip çıkılması, onların desteklemesi, düşüncelerin sevgiyi temel alan bir yaklaşımla yayılması, okul kültürünün ve vizyonunun net bir şekilde ortaya konması, çalışanların yaratıcılıklarını maksimum düzeyde ortaya çıkarabilecekleri bir çalışma ortamının hazırlanması ile ilgilidir.

Davranışsal etik, yöneticinin dürüst ve adil davranışlar sergilemesi, örgütteki herkesi eşit görmesi ve eşit muamele etmesine işaret etmektedir. Ayrıca, mesleğe bağlılık, anlayış, inanç, sorumluluk ve başkalarının görüşlerine saygı da etik bir okul yöneticisinden beklenen diğer özelliklerdir.

Karar vermede etik, liderin ahlaki açıdan doğru kararlar verebilmesi, doğru ile yanlış ayırt edebilmesi ve verdiği kararlarda etik davranması kapsamında incelenmektedir.

YÖNETİCİ

LİDER

| YÖNETİCİ | LİDER |
|--------------------------------------|---|
| > Yönetir | > Yenilik yapar |
| > Düzeni sürdürür | > Farklılık yaratır |
| > Koruyucu | > Geliştirici |
| > Bir kopyadır | > Orijinaldir |
| > Sistem ve yapıya odaklanır | > İnsana odaklanır |
| > Kontrole güvenir ve etkin kılar | > İnsanlarda güven duygusunu geliştirir |
| > Kısa vadeli bakar | > Uzun vadeli bakar |
| > Nasıl ve ne zaman sorularını sorar | > Niçin sorularını sorar |
| > Mevcut durumu savunur | > Statükoya meydan okur |
| > İşleri doğru yapmaya çalışır | > Doğru işleri yapar |

*Yönetici ve Lider arasındaki farkları gösteren tablo.

Liderin taşıması gereken özellikler şunlardır:

Ulaşmak istediği amaç ve hedefleri belirleyerek stratejileri oluşturmak

Vizyon sahibi olmak

Yaratıcı olmak

Duyarlı olmak

Dürüst ve güven verici olmak

Çalışanları motive etmek, gelişmelerini sağlamak

Sistemi bir bütün olarak görmek

Takım çalışması yararına inanmak

Kişiler arası etkin iletişim kurabilmek ve sürdürmek, eldeki verileri kullanarak bilgi ile yönetmek

Yöneticiler etik kuralları yerine getirirlerken yönetim için kullandıkları temel becerileri burada da kullanmalıdırlar. Bunlar;

Gerçekçilik: Açıktan açığa dile getirilen mesajlar her ne kadar insanlara kurallara uygun davranmaklarını söylüyorsa da, gizli mesajlar genellikle bu kurallara aykırı davranmanın kendi çıkarları, hatta kendi çıkarları için çok daha iyi olduğunu anlatmaktadır. Yöneticilerin çalışanlarından gerçekçi olmayan taleplerde bulunması ya da bu tür beklentileri, etik dışı davranışların ortaya çıkması için güçlü bir dürtüdür.

Kararlılık: Etik kurallara uygun davranmak yöneticilerin arada bir yapacakları, bedelinin fazla olmadığı ya da bu sayede saygınlık kazanacakları durumlarla sınırlı olacak bir iş değildir. Her an davranışları etik kurallara uygun olmalıdır, aksi halde çalışanlar bu duruma kuşkuyla bakarlar.

Hayal Gücü: yıllarca işleri aynı biçimde yürütmek, sorunlardan uzak olmaya çalışmak ve ofis politikalarına uyum sağlama kaygısı, pek çok insanın hayal gücünü felce uğratmıştır. Etik kurallara uygun davranmak çok kolay bir iş değildir, ancak etik kurallara uymak demek, karı düşünmekten, vazgeçmek demek de değildir. Etik kurallara uygun hareket etmek demek, çalışanlardan istenilen sonuçlara ve ödüllendirilecek davranışlara etik unsurlar da katılması demektir.

Etkili İletişim: Yöneticiler çalışanlarına, onlardan neler beklediklerini anlatırken çok genel ve soyut ifadelerden kaçınmalı, değerleri ve ilkeleri onların görevlerine uygun somut düşünme ve iş yapma biçimlerine dönüştürmelidirler. Ancak etik konulardaki iletişim yalnızca kurallar koymak ve bunların uygulanmasını sağlamakla sınırlı değildir. Verimli bir iletişim, çalışanların işlerini yaparken neler yaşadıklarını dinlemeyi, karşılaştıkları etik sorunların neler olduğunu, etik kurallara daha uygun bir iş yerinde neler

görmek istediklerini anlatmayı gerektirir.

Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının, örgütün eylemlerine karşı savunmasız kalmaya istekli olmaları olarak tanımlanır. Diğer bir tanıma göre örgütsel güven, riskli durumlarda bile çalışanın örgütü etkileyecek uygulamalardan ve politikalardan emin olması ve bu uygulamalara ve politikalara karşı olumlu beklentilere sahip olmasıdır

Örgütsel güven dört farklı boyutta incelenmektedir. Bunlar, çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklıktır.

Çalışanlara duyarlılık, terfi, işe alma, ödüllendirme, ücretlendirme, performans değerlendirme gibi örgütsel süreçlerin adil, eşitlikçi ve tatmin edici bir şekilde yürütülmesi, etkili bir işbirliğinin sağlanması, eşgüdüm sürecinin yönetim tarafından desteklenmesi ve çalışanların örgütsel karar ve politikalarda söz sahibi olmalarını ifade etmektedir.

Yöneticiye güven, yöneticinin sözüne sadık ve dürüst olacağına dair örgüt çalışanlarının besledikleri inancı ifade etmektedir.

İletişim ortamı, örgütlerin işlevlerini yerine getirebilmeleri, insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılabilmesi için etkili bir örgütsel iletişim ağının kurulmasını ifade etmektedir.

Yeniliğe açıklık, yöneticinin iş prensiplerini oluştururken öğretmenlerin fikrini alması ve bunları kullanması, öğretmenlerin çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilmesi, okulun öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açık olması gibi davranışları ihtiva etmektedir.

Okul Yönetiminde Etik

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt alanıdır. Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimi karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir.

Eğitim yönetimi ve bunun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür.

Bu nedenle eğitim yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar mesleki etik ilkelerine de uygun davranmaları gerekir.

Eğitim yöneticiliği, eğitim alanındaki öğretmen-

lik, psikolojik danışmanlık, deneticilik gibi meslek alanlarına benzer şekilde özel uzmanlık bilgi ve becerilerini gerektirmektedir.

Eğitim yönetiminde etik ilkeler, yönetici ve öğretmenlerin davranışları ile yansımaktadır.

Eğitim yöneticisi başlangıçta görevlendirme ile geldiğinden resmi yetkisinden güç alan bir konumdadır. Ancak diğer iş görenler, öğrenciler, veliler ve diğer gruplar tarafından benimsendiğinde lider konumuna gelebilir.

Eğitim kurumları, insan merkezli ve hizmet üreten kurumlardır. İnsan ve hizmetin ağırlıklı olduğu bu kurumların yönetiminde iyi, uygun, tutarlı kararlara varılabilmesi, eğitim yöneticisinin yönetime ilişkin bilgi ve beceriler kadar, insanlar hakkındaki görüş ve beklentileri ile sahip olduğu iyi, doğru ve güzel anlayışı ile de ilgilidir.

Yöneticinin karar süreci bir değer sistemine dayanırsa, kararlarında dış etkiler altında kalmadan etik sonuçlara ulaşmasını sağlar.

Eğitim yöneticisi eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir.

Eğitim yöneticisinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür.

Günlük kararlarda bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir.

Etik ilkeler yöneticilerin tartışmaya açık eylem ve kararlardan uzak durmalarını, doğru olmayan ancak çekici gelen yaklaşımlardan kaçınmalarını sağlar.

Eğitim yönetimi ve bunun bir alt alanı olan eğitim kurumları yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda tespit ettiği genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür. Bu nedenle eğitim kurumu yöneticilerinin, görevlerini yerine getirirken, yasa ve politikalar kadar, meslek etiği ilkelerine de uygun davranmaları gerekir.

1)Eğitim Felsefesine Uygun Bir Vizyon Geliştirilmesi

Eğitim felsefesine uygun bir vizyon geliştirememiş bir eğitim yöneticisi, muhtemelen insani ilişkiler ve karar sürecinde tutarsızlık yaşayacaktır. Eğitim yöneticileri geliştirdikleri vizyonu gerçekleştirmelidirler. Bu gerçekleştirme duygular ile değil sınanmış ilkelerle yapılmalıdır.

2) Güçlü bir Etik Liderlik Uygulanması

Bir eğitim yöneticisi, okuldaki etik havanın kurul-

masında en temel belirleyicidir. Eğitim yöneticisinin aldığı tüm kararlar, okulun etik havasını oluşturur. Eğer okul yöneticisi okulda kalitesiz eğitim verilmesine göz yumuyorsa bu durum toplumun, veli ve öğrencilerin aldatıldığı bir havanın oluşmasına neden olur.

3) Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması

Eğitim yöneticisi ayrımcılığı hoş görmez. Eğitim yöneticileri bir etik ve eğitim sorunu olarak konuyu ele almalıdır.

4) Etkili Öğretimin Bir Vazife Olarak Görülmesi

Okulda Eğitim-Öğretimin zayıf olması iyi öğreticilere, öğrencilere ve topluma zarar verir. Eğitim-Öğretimde zayıf öğreticiler, öğrencilere zengin bilgilerini ve sağlıklı bir öğrenme ortamının sağlanmasını engeller. Öğretmenin başarısızlığı öğrenciyi yaşam boyunca olumsuz etkiler. Paylaşılan genel amaçlara ve değerlere dayalı bir okul toplumu oluşturma çabası, etkili bir eğitim yöneticisinin birincil amacı olmalıdır.

5) Toplumla İlişkilerin Geliştirilmesi

Okulla ilişkili birçok kişi kendisini okulun bir parçası olarak hissetmez. İyi ve etkili okul yöneticileri, okul ile toplum arasında iyi bir ilişki ve etkileşim kurarlar. Kurmuyorsa bu onun başarısızlığı olarak görülür.

Okul sıcak ve çekici bir yer haline gelirse, öğrenci, öğretmen ve veliler bu kurum tarafından istendiklerini hissederler.

6)Bütün Grupların Hakları Arasında Denge Kurulması

Okul içindeki farklı grupların haklarının denetlenmesi zor bir iştir. Burada önemli olan etik açıdan bütün gruplara eşit hakların verilmesidir.

7) Herkes Tarafından İstenen Karar, Her Zaman Doğru Karar Değildir

Eğitim kurumu yöneticilerinden, herkesin istediği, beklenen kararlar ile doğru kararları birbirinden ayırması gerekmektedir. Bazen istenen kararlarla doğru kararlar birbiri ile bağdaşmaz. Bilinçli eğitim yöneticisi sorunları bütün yönleri ile ele alırlar ve etik sorunları göz ardı etmezler.

8) Kararlarda Belirleyici Olarak, Okulun Üyeleri İçin Doğru Olan Kararı Almak

Kararlarında belirleyici olarak sadece örgüt için iyi olanları alan eğitim yöneticileri, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduklarını unuturlar. Böylece eğitim ve öğretim kurumlarında ailelerin ya-

kınmalarını görmezden gelir, öğrencilerin ihtiyaçlarını göz önüne almayan yöneticiler sadece belli işleri yapan bireyler olarak görülür.

9) Etik Konularda Cesaretin Eğitim Yöneticisinin Rollerinin Ayrılmaz Bir Parçası Haline Getirilmesi

Etik davranış sergilemek cesaret olmaksızın olanaksızdır. Eğitimin yöneticisi davranışının etik olduğunu iddia edebilir. Ancak kızgın bir veli, üst düzey yöneticiler ile öğretmenler ya da bir baskı grubun temsilcisi ile karşı karşıya kaldığında etik cesaretini kaybederse davranışını savunamaz. Eğitim yöneticisi okulunun veya kurumunun kuralları ihlal edildiğinde hayır diyebilmelidir.

10) Etik Davranış, Doğruluk ve Ahlaki Eylemlerin Bütünleşmesi

Eğitim kurumu yöneticisi olarak değerleri astları ile paylaşmıyorsa, eğitim kurumunda bir etik hava oluşturamaz. Eğitim yöneticisi, toplumun değerlerine dayalı bir etik lider dizisi geliştirilmeli ve bunu mutlaka okulun diğer üyeleri ile paylaşmalıdır. Eğitim yöneticisinin etik bakımdan da liderlik yapması gerekir.

Gordon ve Schneider tarafından okul yöneticileri için şu etik ölçütler geliştirilmiştir;

- Öğrencilere yönelik karar verme ve uygulama etkinliklerinde, en iyi temel değerlere uyulmalıdır.
- Mesleki sorumluluklarını dürüstlük ve bütünlük içinde yerine getirme.
- Bütün bireysel hakları, insan haklarını ve vatandaşlık haklarını koruma ve bu haklara uygun ilkelere destekleme.
- Ulusal ve yerel kanunlara itaat etmek, devlet yönetimini doğrudan veya dolaylı olarak hedef alan yıkıcı eylemlerde bulunmamak.
- Eğitim yürütme kurulunun aldığı yönetsel karar ve düzenlemeleri uygulamak.
- Eğitimsel hedeflere ulaşmayı engelleyecek kanun, politika ve düzenlemelerin doğru ölçütlere dayandırılması için gerekli çabayı göstermek.
- Politik, sosyal, dini ve ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı davranışlardan kaçınmak.
- Sadece denklik belgesi veren kurumlara uygun olarak mesleki sertifikaları ve akademik dereceleri kabul etmek.
- Standartları korumak, sürekli olarak mesleki gelişmeye katkı sağlayıcı araştırmalar yapmak ve mesleki etkililiği geliştirmek.
- Bütün örgütsel sözleşmelere onuruyla uymak ve bağlılığını göstermek

Fogelman'a göre iyi bir lider şu dört prensibe uymalıdır:

- Çalışanlarınızı korkutarak onlara hükmetmeyin. Olumlu davranışlarınızla onlara yol gösterirseniz size sunabileceklerinin en iyisini sunmalarını sağlarsınız.
- Yoğun yaşadığınız duyguları herkesin önünde sergilemeyin. Kişi kendi duygularına hakim olamıyorsa, bir kuruma hükmetme yeteneğine ne kadar güven duyulabilir?
- Dürüstlüğü karşı yapılan hiçbir harekete izin vermeyin. Kurum faaliyetleri, güvenlik sorumlulukları ve finansal bilgiler konularındaki raporlar üzerinde oynamalar yapılmasını kabul etmeyin.
- Konumunuzu diğer bir kişiyi aşağılamak için kullanmayın. Her insan önemlidir. Bireylerin en iyi çalışmalarını sağlayacak ortamı yarattığınızda onlar da size en iyi performanslarını sergileyeceklerdir.

West'e göre eğitim kurumları, yöneticilerin düşüncelerine güvenmeli ve bu fikirleri örgütlerine yaymalı ve benimsetmelidirler. Onlar, sağlam temeller üzerine yapılandırılarak oluşturulmuş felsefe ve değerlerin giderek parçalanarak, bireyselleşen ve konumunu yitiren toplumlarımız için en önemli güç kaynağı olduğunu fark etmelidirler. Bu bağlamda, okul yöneticisinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Etik liderlik oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir çünkü etik lider, sadece etik özellikler değil okulunu daha ileriye götürebilmek için farklı liderlik özelliklerini de bünyesinde bulundurabilmelidir. Yine de etik özelliklere tamamiyle sahip olmalıdır çünkü, okullar resmen kurumsallaşmış yetki modelleri, kurallar ve prosedürlerle yönetilen kurumlar olmaktan çok değer sisteminin önem taşıdığı topluluklardır.

Yönetimde Etik Dışı Davranışlar

Ayrımcılık: Ayrımcılık ön yargılı tutumlarla davranmaktır. Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır.

Açık ayrımcılık; geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ayrımcılık; bir örgütün yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kayıрма: Aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak, kamu görevlilerinin, bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık tanımasıdır.

Rüşvet: Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelerle ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır. Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranış olarak karşımıza çıkar.

Yıldıрма- Korkutma: Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmaz, yılmaz görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırırmaya çalışmak etik dışı bir davranıştır. Kabadayılık yoluyla, çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır.

Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelerin adaletsiz kullanımudur. Çıkar sağlamaya yöneliktir.

İhmal: Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre ihmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üstü tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir.

Bencillik: Yönetimde bencillik, yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir. Bencil, başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygı göstermez.

İşkence (Eziyet): Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır. İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsamaktadır.

Yolsuzluk: Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkililerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk sadece maddi kazançları kapsamaz. Maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir. Kişisel kazançlar karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır.

Yaranma-dalkavukluk: Rahatsız edici ve sahtekârlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi yaygın bir davranış biçimidir. Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları bekleyebilir.

Şiddet-baskı-saldırganlık: Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertli-

ğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Yöneticinin şiddet içeren eylemleri kendini engellediği düşünülen nesne ya da bireyin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan nesne ya da bireylere yönelttiği görülebilir.

Hakaret ve küfür: Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir. Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticiler insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini inanmaktadır.

Bedensel ve cinsel taciz: Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır. Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına laf atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.

Kötü alışkanlıklar: Özellikle, çocuk ve gençlerin bulundukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır.

Görev ve yetkinin kötüye kullanımı: Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılamaz. Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı, yetkinin verilmiş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

Dedikodu: Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır. Dedikodu iş yerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.

Zimmet: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir.

Dogmatik davranış: Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir.

Yobazlık-bağnazlık: Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları tanımlar. Yöneticilerin bağnaz tutumu çalışanların gelişme ve yenileşmesini engeller.