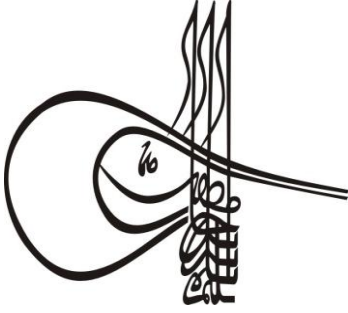




Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic

Volume 11/2 Winter 2016, p. 919-934

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9388>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 26.02.2016

✓ Accepted/Kabul: 25.03.2016

✍ Referees/Hakemler: Doç. Dr. Kaya YILDIZ – Doç. Dr. Ali AKSU

This article was checked by iThenticate.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLENDİRMELERİNE DAİR YÖNETMELİĞİN DOKTORA ÖĞRENCİLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

*Salih Paşa MEMİŞOĞLU**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, 6 Ekim 2015 tarihli ve 29494 sayılı resmi gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirmelerine Dair Yönetmeliği doktora öğrencilerinin görüşlerine göre değerlendirmektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Araştırmanın geçerliliğini saptamak amacıyla uzman görüşleri alınmıştır. Görüşme formu alınan uzman görüşlerinden sonra yeniden düzenlenmiştir. Araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırma amacıyla veriler üç farklı araştırmacı tarafından incelenmiş ve sonra analiz yapılmıştır. Verilerin analizinde katılımcı görüşleri tek tek kodlanarak verilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır: Mevcut yönetmelik, atamalarda liyakat ilkesini göz ardı eden bir düzenlemedir. Okul kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için kısa süreler yeterli değildir. Uzun yıllar aynı kurumda görev yapan yönetici sorunlara duyarsızlaşabilir. Değişim bir dinamizm yaratabilir. Değerlendirme kriterleri objektif olmaktan uzaktır. Akademik çalışmalara yeterince değer verilmemektedir. Alanında lisansüstü eğitim göz ardı eden bir düzenlemedir. Yönetici görevlendirmelerinde nesnel ve bilimsel ilkeler esas alınmamıştır. Okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi önemli bir eksikliktir. Yazılı sınav yönetici olmak isteyen tüm adaylar için uygulanmalıdır. Eğitim ve öğretim sürecinin geliştirilmesi ve etkili bir biçimde yürütülebilmesi için yeterli, donanımlı ve iyi yetişmiş yöneticiler yönetim kademelerinde görev almalıdır.

* Doç. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, El-mek: memisoglu@hotmail.com

Anahtar Kelimeler: Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Kurumları, Yönetici, Yönetmelik, Doktora öğrencisi

**EVALUATION OF THE REGULATION CONCERNING THE
ASSIGNMENT OF ADMINISTRATORS AT EDUCATIONAL
INSTITUTIONS OF THE MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION
ACCORDING TO THE VIEWS OF DOCTORATE STUDENTS**

ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the Regulation concerning the Assignment of Administrators at Educational Institutions of the Ministry of National Education, which was published on the Official Gazette dated 6 October 2015 and numbered 29494, according to the views of doctorate students. In this study, we used the qualitative research method. The participants were determined by using the criterion sampling, which is among the purposeful sampling methods. Being used in collecting the data; semi-structured interview form was developed by the researcher. Expert opinions were received for the purpose of determining the validity of the study. Interview form was reorganized after receiving the expert opinions. The data were examined and analyzed by three different researchers for the purpose of increasing the validity and reliability of the study. While analyzing the data, the views of participants were coded separately. Descriptive analysis technic was used in analyzing the data. As a result of the study, the following findings were reached: The present regulation ignores the principle of competence in assignments. Short periods are not sufficient for forming and sustaining a school culture. An administrator that works at the same institution for years may become insensitive toward problems. Change would create a dynamism. Evaluation criterion are far from being objective. Academic studies are not valued sufficiently. It is a regulation that ignores postgraduate education in the field. Objective and scientific principles are not taken into consideration while assigning administrators. The fact that school administration is not considered a professional occupation is an important deficiency. Written examinations should be applied to all candidates that intend to become administrators. Competent, equipped and well-trained administrators should be assigned in administrative levels in order to develop and efficiently conduct the process of education.

STRUCTURED ABSTRACT

INTRODUCTION

Management is as an old concept as the human history. All the work coming from the known history of humanity to the present day and the knowledge that we can analyze demonstrate the existence of organizational and managerial attempt (Karip, 2004). The development of management idea until present day can be explained through the coversion of the communities from agriculture to industry and to what is called as post-industrialization today (İpek, 2011). The management process is also in question wherever there is organization. With the acceptance of management as a social and humane science field and its

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/2 Winter 2016

starting to develop, various concepts, principles, theories and models related to the field have begun to be flourished (Şişman and Taşdemir, 2008)

Under rapidly changing conditions of 21st century, all the organizations want to get a competitive advantage and maintain this in long term in the fields where they function. It is the determining of what the primary basis of competitive advantage is that new management models and research focus on (Özer, 2011). In today's complex world, organizations have to work rationally against the dazzling technological advances, social changes and new economical expectations. The likelihood of chance, coincidence, good intention all alone to produce accurate results has been diminishing in managerial behaviours. Solving the problems through trial-error method is over. Today, management is a field of expertise by itself (Kaya, 1991). The basis of management is to use human and material sources in hand effectively so as to achieve a common goal. It is to accomplish a certain objective through human and material sources (Aydın, 2014). The mission of the management is to make people achieve a common goal, make effective use of their strong sides and make their weak sides unimportant (Drucker, 1993).

Educational management can be regarded as a special field of public management. Educational organizations function with regards to education programs determined by the representative political bodies. Educational management and its sub-field school management are responsible for realization of general and specific educational objectives determined by the policies of state educational policies and authorized bodies (Kaya, 1991).

The fact that the management has a school was accepted after long systematic efforts in all over the world. People hadn't lent themselves to learning the accumulation of theories, a common product of humanity, for many years. Although training of educational managers based on theories started long ago in certain countries, primarily in the United States of America, it hasn't been fully accepted in such countries as Turkey yet. Its indicator is that educational manager is not considered as a profession. Today, also the managers are preparing for managerial posts by being exposed to pre-service and in-service training like engineers, medical people and lawyers (Balcı and Çinkır, 2002). Currently, there is still no school for management in Turkey, the understanding of management being learnt through master-apprentice relation still continues.

Research Objective

The objective of this study is to assess the Regulation on Appointment of the Education Institutions' Managers of Ministry of National Education, published in official gazette with issue number of 29494 on October 6, 2015, according to the views of doctorate students.

1. How do you interpret performing the school management as a second duty according to the regulation?
2. How do you interpret the clause saying that 'Head assistant managers and assistant managers are appointed with the result of a written exam, and managers are appointed with the evaluation and result of an interview.'?

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/2 Winter 2016

3. How do you interpret the clause saying that ' Managers are appointed for four years. They cannot work with the same title at the same institute for more than 8 years.'?

4. How do you interpret the regulation in general?

METHOD

Research Model

Qualitative research model was used in this study. It can systematically study the meanings arising from the experiences of the people on whom research is carried out about why the qualitative methodology should be used. Emotion and thinking processes and feelings can be best understood through the qualitative methods (Ekiz, 2003).

Study Group

Criterion sampling, a kind of purposive sampling, was used so as to determine the participants. What is essential in this sampling method is to study the cases that correspond some pre-determined criteria (Yıldırım and Şimşek, 2005). The criterion in choosing the participants is being a doctorate student in the field of management and supervision of education. 10 students Doctorate Field of Management and Supervision of Education participated in the study. 5 of the participants are women (N=5), while the others are men (N=5).

Sampling and Analysis of Data

The semi-structured interview form which was used in data collection was developed by the researcher. Descriptive analysis technique was used in data analysis. In descriptive analysis, collected data is presented in a descriptive way by abiding with the original form as much as possible and giving direct extractions from the participants when necessary (Yıldırım and Şimşek, 2008). Descriptive validity is the one that presents the topic studied in a realistic way without changing its message in the light of the researcher's own ideas (Ekiz, 2003).

FINDINGS

According to the results obtained in the study:

The present regulation is a regulation that ignores the qualification principle in appointing. Since the qualification was not taken as the basis, it has formed a basis for favouritism. This situation is against the neutrality principle.

The assessment criteria in manager appointment are far beyond being objective. Academic studies aren't involved sufficiently. It is a regulation that ignores the postgraduate education in its field. Objective and scientific principles were not taken as the basis in manager appointment. That school manager is not seen as a professional job is an important lack.

Results and Suggestions

Carrying out the manager as the second job affects the process of decision making in education organizations. That school manager is not seen as a professional job results in important problems in education process. The institution managers may face problems with taking effective and objective decisions; they feel dependent on the people who appointed them. The system in which there is a written exam in

appointing the managers and head assistant managers and an evaluation and a spoken interview in appointing the managers is a regulation that ignores the qualification principle. Finally, when the regulation about appointing the school managers is assessed in general, the school manager not being seen as a professional job seems to pose a problem.

Suggestions

1. The qualification principle should be taken into consideration in appointing institute managers in Ministry of Education.
2. As it is in the case of appointing the assistant managers, there should be an exam in appointing the school managers.
3. The education managers should be taken as a professional job and pre-service education at the level of post graduate education should be given importance.

Keywords: Ministry of National Education, Educational Institutions, Administrator, Doctorate student

GİRİŞ

İnsanın insanı yönetmeye başladığı tarihin ne zaman başladığına ilişkin kaynaklar arasında bir görüş birliği yoktur. Kimi kaynaklar yönetim ilke ve kurallarının bundan dört bin yıl kadar önce başladığını söylemektedir. Kimi kaynaklar da, insanların yerleşik düzene geçtiği tarihi, yönetimin başlangıcı olarak benimsemektedirler. Başlangıç tarihi ne olursa olsun, yönetim alanında bilimsel çalışmaların başladığı Yirminci yüzyıla kadar insanların insanlara uyguladığı yönetim biçimlerinin niteliği yönünden birbirine benzediği kabul edilmektedir (Başaran, 1988: 31).

“En eski sanat en yeni bilim olarak değerlendirilen yönetim, insanlığın varoluşundan beri süregelen bir olgudur. Bu olgu, geçmişten günümüze hep değişerek gelen bir seyir izlemiştir” (Memduhoğlu, 2010: 1). “Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İnsanlığın bilinen tarihinden günümüze kalan tüm eserler ve bizim çözümlenebileceğimiz bilgiler, toplumların yaşamının her alanında örgütsel bir yönetsel girişimin varlığını göstermektedir” (Karip, 2004: 1). “Yönetim düşüncesinin bugüne kadar gelişimi, toplumların tarım toplumundan endüstri toplumuna ve endüstri sonrası diye adlandırılan günümüze kadar geçirmiş olduğu dönüşümlerle açıklanabilir” (İpek, 2011: 97).

Nerede bir örgütlenme söz konusu ise orada aynı zamanda bir yönetim süreci de söz konusudur. Yönetimin sosyal ve insani bir bilim alanı olarak kabul edilmesi ve gelişmeye başlaması ile birlikte bu alanla ilgili çeşitli kavram, ilke, teori ve modeller geliştirilmeye başlanmıştır (Şişman ve Taşdemir, 2008: 134).

“21. yüzyılın hızla değişen şartlarında tüm örgütler; faaliyette bulundukları alanlarda rekabet avantajı elde etmek ve bunu uzun vadede sürdürmek istemektedirler. Rekabet avantajının temel dayanaklarının ne olduğunu ortaya koymak yeni yönetim modellerinin ve araştırmalarının odak noktasıdır” (Özer, 2011: 41).

Günümüzün karmaşık toplumunda, baş döndürücü teknolojik gelişmeler, toplumsal değişimler, yeni ekonomik beklentiler karşısında örgütler rasyonel çalışmak zorundadır. Yönetimsel davranışlarda tek başına, şansın, rastlantının, iyi niyetin doğru sonuç verme olasılığı giderek azalmaktadır. Sınama-yanılma yoluyla sorunları çözme dönemi geçmiştir. Bugün yönetim başlı başına bir uzmanlık alanı durumuna gelmiştir (Kaya, 1991: 30).

Yönetim konusunda birçok tanım yapılmıştır. Ancak, her tanımın kendine özgü bir takım eksik tarafları vardır. Yönetim insanları olduğu kadar etkili ve verimli kullanmak kaydıyla kullanıma

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/2 Winter 2016

hazır olan tüm kaynakları da amaçlar doğrultusunda yönetmek zorundadır. Yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanılabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır (Eren, 2003: 3).

“Yönetimin temeli ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için eldeki insan ve madde kaynağının etkili biçimde kullanılmasıdır. İnsan ve madde kaynağı aracılığı ile belli bir amacın gerçekleştirilmesidir” (Aydın, 2014).

Yönetimin görevi, insanları ortak amacı başarabilir duruma getirmek, onların güçlü yanlarını etkili kılmak, zayıflıklarını da önemli olmaktan çıkarmaktır (Drucker,1993: 232) .Yönetici işbirliği ve karşılıklı yardımlaşma atmosferi yaratarak, örgütsel hedeflere ulaşmak için insanların kendisiyle ve birbirleriyle işbirliği yapmasını sağlar. Yönetici, planlar, örgütler, koordine eder, denetler ve değerlendirir (Werner, 1993).

Yönetim için farklı yaklaşım ve ifadelerle yapılan tanımların ortak olan yönleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Taymaz, 2003:19):

- a. Örgütü saptanan amaçlara ulaştırma ve amaçlarına uygu biçimde yaşatma,
- b. İnsan ve madde kaynaklarını sağlama ve etkili bir biçimde kullanma,
- c. Örgüt için belirlenen politika ve kararları uygulama,
- d. Örgüt çalışmalarını izleme, denetleme ve geliştirmedir.

Eğitim ve Okul Yönetimi

Alan yazında eğitim yönetimi ve okul yönetimi kavramları bazı yazarlar tarafından ayrı ayrı, bazı yazarlar tarafından iç içe, bazı yazarlar tarafından da üst üste işlenmiştir. Türkçe alan yazında genel olarak eğitim yönetimi ve okul yönetimi/yöneticiliği terimleri, okul yönetimini de içeren bir yaklaşımla kullanılmaktadır (Açıkalın, 1994: 3).

Yönetim genellikle bir örgütün amacını gerçekleştirebilmek için insanların işbirliğini ve eşgüdümünü sağlama süreci olarak tanımlanır. Eğitim yönetimi de eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli nitelikleri taşıyan insanların işbirliği yapmasını ve eşgüdümünü sağlama sürecidir diye tanımlanabilir. Hemen tüm yönetim ve eğitim yönetimi tanımlarında dikkati çeken birinci nokta yönetimin öncelikle insanla çalışma süreci olduğudur. Maddi kaynak ancak insan etkeni varsa anlamlıdır. İnsan boyutu olmaksızın ne örgütten ne de yönetimden söz edilebilir (Açıkgöz, 1994).

“Yönetim, bir süreçtir ve birbirini tamamlayan faaliyetler ve davranışlar dizisi olarak devam eder. Yönetimin temel özelliği, amaç birliğinin olmasıdır. Amaçların var olmadığı ya da bunları gerçekleştirmenin söz konusu olmadığı durumlarda yönetim anlamını yitirir (Acar, 2002: 318).”

Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin özel bir alanı olarak düşünülebilir. Eğitim örgütleri, temsili siyasal organlar tarafından saptanmış olan eğitim programları çerçevesinde eğitim ve öğretim faaliyetlerinde bulunurlar. Eğitim yönetimi ve onun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarının ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarının gerçekleştirmekle yükümlüdür (Kaya, 1991: 43).

Eğitim ve okul yönetiminin profesyonel bir meslek olarak ortaya çıkması ilk olarak Amerika’da 20. Yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. Amerika’da pek çok eğitim ve okul yöneticisi programı vardır. Bunların pek çoğunda yönetici yetiştirme programları master ve doktora programlarıyla paralel fakat program içerikleri bakımından farklı şekilde yürütülmektedir. Buna

rağmen, 1980'lerden bu yana eğitim yönetimi alanında ciddi tartışmalar yürütülmektedir (Şimşek, 2002:307).

Türkiye'de yönetici yetiştirme pratiğine Cumhuriyetin kuruluşundan beri üç temel yönelimin hakim olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi çıraklık modeli, ikincisi 1970'lerde ortaya çıkan ve akademik çevrelerce kabul gören eğitim bilimleri modeli ve son olarak 1999'da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konan yönetici atamalarında bazı ek niteliklerin atamalarda tercih nedeni olarak kullanılması uygulamasıdır (Şimşek, 2002).

30 Nisan 1999 tarih ve 23681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" (MEB, 1999) önemli bir adımdır. Bu yönetmelik ülkemizde eğitim yönetiminin bir bilim ve yöneticiliğin öğretmenlikten ayrı profesyonel bir meslek haline gelmesi için önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Okul yönetiminin önemi, yönetimin görevinden doğmaktadır. Yönetimin görevi örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin görevi okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin bunu başarabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesiyle olanaklıdır. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur (Bursalıoğlu, 2011: 6).

"Bilimsel yaklaşım, olaylar hakkında hem teorisyenler hem de uygulayıcılar için bir düşünme biçimi ve analiz modeli sağlar. Teoriler yönetsel karar vermeye yön gösterir. Karar verme ve problem çözmede rehberlik edebilirler" (Hoy& Miskel, 2010 :7).

"Okul yönetiminin yetkilerinin sınırlandırılması, yöneticileri bir statü lideri konumuna getirmiştir. Okullardan başlayarak eğitim yöneticilerinin etkililiğini artırıcı ve yaratıcılıklarının ortaya çıkmasını özendirici bir eğitim ortamı söz konusu olmadığı için, onların var olan durumu koruma ve konumlarını güçlendirme eğilimi artmaktadır" (Aytaç, 2000. 11).

Yönetimin okulu olduğu gerçeği tüm dünyada uzun süren sistemli uğraşılardan sonra kabul edilmiştir. İnsanlar, insanlığın ortak ürünü olan teori birikimini çok uzun yıllar öğrenmeye yanaşmamışlardır. Eğitim yöneticilerinin teoriye dayalı yetiştirilmesi, başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere kimi ülkelerde çok zaman önce başlamış olmasına rağmen, Türkiye gibi bazı ülkelerde ise tam olarak hala kabul görmemiştir. Bunun göstergesi de eğitim yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul edilmemesidir. Bugün dünyada yöneticiler de mühendisler gibi, tıp insanları gibi ve avukatlar gibi hizmet öncesi ve hizmet içi yöneticilik eğitimine tabi tutularak yönetim görevlerine hazırlanmaktadır (Balci ve Çınkır, 2002: 212). Bugün Türkiye'de hala yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik usta-çırak ilişkisiyle öğrenilir anlayışı devam etmektedir. Temel problem de bu anlayıştan kaynaklanmaktadır.

Eğitim sisteminde yaşamsal bir rolü olan okul yöneticisinin önemi gelişmiş ülkelerde anlaşılırken gelişmekte olan ülkelerde yeterince anlaşılamamıştır. Gelişmiş ülkelerde okul yöneticilerinin seçiminde son derece hassas davranılmakta, okul müdürlüğüne atanmada aranan ölçütler, bölge eğitim yöneticilerinde ve öğretmenlerden arananlardan daha fazla olmaktadır. Okul müdürlüğüne atanmada aranan yüksek ölçütler, atanmadan ve seçilmeden hemen sonra geliştirme ve yetiştirme programları olarak devam etmektedir (Arslan, 2002: 83).

Ülkemizde eğitim yönetimi alanının gelişimi ve bu alanda lisans ve yüksek lisans programlarının açılması küçümsenemeyecek bir geçmişe sahip olmasına karşılık, eğitim yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul görmesi, gecikmeli bir girişim olarak 1993 yılında gerçekleştirilen Milli Eğitim Şurasında ele alınmıştır (Şişman ve Turan, 2002: 250).

Eğitim örgütlerinde etkili eğitimin gerçekleşebilmesi için, günümüzde, en büyük rolün okul yöneticilerine düştüğü konusunda alan uzmanlarının fikir birliği içinde olduğu bilinmektedir. Okul yöneticilerinin sürekli öğrenme ve gelişmeye odaklaşan, işbirliği ve paylaşmaya dayalı etkili yönetimi gerçekleştirebilmeleri için liderlik bilgi ve becerisine gereksinimleri vardır. Ancak, çoğu kez okul yöneticilerinin etkili yönetim için gerekli bilgi ve beceriyle donanımlı olmadıkları görülmektedir (Özmen, 2002: 131).

Amerika Birleşik Devletlerinde Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi

Son yıllarda diğer gelişmiş ülkelerde oldu gibi ABD’ de de çeşitli üniversite ve eyaletlerde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin bir takım standartlar geliştirilmiştir. Bunlar arasında benzerlik ve farklılıklar bulunmaktadır. Chicago Liderlik Akademisi tarafından geliştirilen yedi standart şu başlıkları içermektedir (Şişman ve Turan, 2002: 244-245): (1) Okul liderliği, (2) Aile katılımı ve toplum ortaklığı, (3) Öğrenci merkezli öğrenme iklimi oluşturma, (4) Mesleki gelişme ve insan kaynağının yönetimi, (5) Öğretim liderliği- öğrenme ve öğretimi geliştirme, (6) Okul yönetimi ve günlük rutin işler, (7) Kişiler arası ilişkiler konusunda etkililik.

Amerikan Eğitim Sisteminde okul müdürlerinin yetiştirilmesi eyaletlerin kontrolündedir ve bu programlar öğretmen olmayanlara kapalıdır. Bu ülkede okul yöneticiliği, koşulları, standartları ve ilkeleri olan bir yetiştirme, seçim ve atama sürecine kavuşmuştur. Amerika’da bir kişinin okul yöneticisi olarak atanabilmesi için, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans derecesi, okul müdürü olmak için geçerli bir sertifika, kamu okullarında belli bir süre deneyim ve adaylarının niteliklerinin yönetim kurulları tarafından uygun bulunması koşullarını tanımları gerekmektedir (Pehlivan Aydın, 2002: 291).

İngiltere’de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi

Okul yönetimi oldukça farklı yönleri olan ve sorumluluk gerektiren bir iştir. İngiltere’de 1970’li yıllarda başlayan etkili okul araştırmalarında etkili okul müdürlerinin karakteristik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Özellikle 1988 Eğitim Kanunu ile okul yönetimine ek sorumluluklar verilmiştir. Bu dönüşüm ile birlikte okul müdürleri ile okul müdürü olmak isteyen müdür yardımcılarını için eğitim yönetimi alanında sistematik ve profesyonel eğitim programları hazırlandı. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak Öğretmen Yetiştirme Merkezi (TTA) okul müdürlerinin mesleki yönden gelişmelerine önem vermeye başladı. Özellikle 1990’lı yıllarda okul müdürlerinin mesleki yönden gelişmelerinin, onlara düzenli ve sistematik yetiştirme programlarının hazırlanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Okul müdürü olmak isteyen adayların yetiştirilmesi amacıyla TTA tarafından 1997 yılında tanıtılan, NPQH “ Okul müdürleri için Ulusal Mesleki Nitelikler” adlı yetiştirme programı bunlardan birisidir (Çınkır, 2002:293-295).

Avustralya’da Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi

Avustralya’da yirmi birinci yüzyılın başında gerçekleştirilen ve okul liderlerinin yirmi birinci yüzyıl için hazırlanmasını konu edinen uluslar arası bir toplantıda okul liderliği için on üç yeterlik alanı belirlenmiştir (Şişman ve Turan, 2002: 247-248). Bunlar: (1) Başarı üzerinde yoğunlaşma, (2) Analitik düşünme, (3) Büyük Düşünme, (4) Bağlamsal bilgi, (5) Sorumluluk bilinci, (6) Bilgiyi toplama, (7) Diğerlerini etkileyebilme, (8) Okul toplumuna liderlik (9) Kendini yönetme, 10 (Okul kapasitesini en üst düzeye çıkarma, (11) Öğrenme ve öğretme hevesi, (12) Diğerlerini destekleme, (13) Başlatıcı olma.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 6 Ekim 2015 tarihli ve 29494 sayılı resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirmelerine Dair Yönetmeliği doktora

öğrencilerinin görüşlerine göre değerlendirmektir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Yönetmeliğe göre eğitim kurumları yöneticiliklerinin ikinci görev olarak yürütülmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

2. Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yazılı sınav sonucuna göre, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır” maddesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

3. Yöneticiler dört yıllığına görevlendirilirler. Aynı unvanla aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla süreyle yönetici olarak görev yapamaz.” maddesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

4. Yönetmelik hakkında ek belirtmek istediğiniz noktalar var mı?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Nitel araştırma metodolojisinin kullanılmasının nedeni üzerinde araştırma yapılan kişilerin sahip oldukları deneyimlerden doğan anlamları sistematik olarak inceleyebilmektir. Nitel yöntemlerle, duygu düşünce süreçleri ve hisleri daha iyi anlaşılabilir (Ekiz, 2003: 25).”

Çalışılan Örneklem

Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde esas olan, önceden belirlenmiş bir kısım ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Katılımcıların belirlenmesinde kullanılan ölçüt, eğitim yönetimi ve denetimi alanında doktora yapıyor olmaktır. Araştırmaya eğitim yönetimi ve denetimi alanında doktora eğitim alan 10 öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerin 5’i kadın (N= 5), 5’i erkektir (N=5).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Geçerliliğini saptamak amacıyla uzman görüşleri alınmıştır. Görüşme formu alınan uzman görüşlerinden sonra yeniden düzenlenmiştir. Araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırma amacıyla veriler üç farklı araştırmacı tarafından incelenmiş ve sonra analiz yapılmıştır. Analiz sonuçları incelenmiş ve sonuçların gerçeği ne derece yansıttığını anlamak amacıyla başka bir araştırmacıya sunulmuş ve onunda görüşleri alınmıştır. Verilerin analizinde katılımcı görüşleri tek tek kodlanarak verilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde, toplanan verinin orijinal formuna mümkün olduğu kadar sadık kalınarak ve gerektiğinde araştırmaya katılan bireylerin söylediklerinden doğrudan alıntılar yaparak betimsel bir yaklaşımla okuyucuya sunulmaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2008). “Betimleyici geçerlik, anlamı değiştirmeden, araştırmacının kendi düşüncüleri doğrultusunda seçicilik yapılmadan oluşturulan ve araştırılan konuyu bütün gerçekliğiyle doğru bir şekilde ortaya koyan geçerliktir” (Ekiz, 2003: 34-35).

BULGULAR

1.Yönetmeliğe göre eğitim kurumları yöneticiliklerinin ikinci görev olarak yürütülmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusunu katılımcıların büyük çoğunluğu (N=8) olumsuz yönde görüş belirterek değerlendirirken, İki katılımcı (N=2) olumlu yönde değerlendirmiştir. Olumsuz yönde değerlendirme yapan katılımcıların görüşleri şu noktalar üzerinde yoğunlaşmıştır:

Turkish Studies

Eğitim ve öğretim sürecinin geliştirilmesi ve etkili bir biçimde yürütülebilmesi için yeterli, donanımlı ve yönetim alanında iyi yetişmiş yöneticilerin yönetim kademelerinde görev yapması oldukça önemli bir konudur. Eğitim kurumlarında yöneticilik profesyonel bir meslek olarak görülmelidir. İkinci görev tanımlamasının altında yatan neden yöneticiliğin bir kariyer meslek olmadığıdır. Yöneticiliğin ikinci bir görev olarak düzenlenmesindeki temel neden “meslekte asl olan öğretmenliktir” anlayışıdır. İkinci görev kazanılmış hak olgusunu göz ardı eden bir düzenlemedir. Yöneticilik eğitime dayanmadan görev gelen yönetici okulun işleyişine olumsuz yönde etki eder.

Y1 “ yöneticilik ikinci görev olmaktan çıkmalı ayrı bir bilim dalı olmalıdır. Yöneticiler yönetim alanında iyi yetişmiş olmalıdırlar. Y2 “Öğretmen yöneticilikten alındığında sudan çıkmış balığa dönmemelidir. İkinci görev tanımlamasının altında yatan neden yöneticiliğin bir kariyer meslek olarak görülmemesidir. Y3 “Yöneticilik asıl bir görev olarak yürütülmelidir. Y4 “İkinci görev kazanılmış hak olgusunu göz ardı eden bir düzenlemedir. Y5 “İkinci görev olarak yürütülmesi yöneticilerin karar alma durumlarını etkiler. Kurum yöneticileri kendilerini bu göreve atayan iktidara bağımlı hale gelirler. Bu durum okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmesinin önünde büyük bir engeldir. Y6 “ Bu düzenleme yönetimin ve eğitim yöneticiliğinin bilimselliğinin kabul edilmediği anlamına gelmektedir.” Bu düzelme ile yöneticinin görevden alınması kolaylaştırılarak, mesleksel güvencesi elinden alınmıştır. Y7 “ 21. yüzyılda eğitim yöneticiliğinin hala bir meslek olarak görülmemesi büyük bir sorundur... Y8 “Bu durum dönemsel politik uygulamaların etkisi artırmasından dolayı nesnellik yaratmamaktadır. Bu görev sürekli profesyonel ve bilimsel olarak yerine getirilmesi için sürekli bir görev haline getirilmelidir.

Eğitim kurumları yöneticiliklerinin ikinci görev olarak yürütülmesine yönelik olumlu görüş belirten katılımcılar (N=2) şu noktalara vurgu yapmışlardır:

Yönetici özünde bir öğretmendir. Yönetici de olsa esas olan öğretmen olmaktır. “ Asıl olan öğretmenlik” olduğundan yönetici gerektiğinde öğretmenliğe dönebilmelidir. Yöneticinin meslekten uzaklaşması istenmemektedir. Y9 “Bu tür tanımlamayı yönetici olarak atanan kişinin özünde öğretmen olduğunu her daim anımsatması açısından olumlu buluyorum. Taşıdığı kimlik ve statü ne olursa olsun yönetici özünde bir öğretmendir. Y10 “ Yönetici olmak öncelikle bireyin asli görevi olan “öğretmen olmak” esasına dayanır.

2.Yönetmelikte yer alan müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yazılı sınav sonucuna göre, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır” maddesini nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusuna ilişkin bir katılımcı dışında diğer katılımcıların tümü (N=9) olumsuz yönde değerlendirmede bulunmuşlardır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun görüşleri şu noktalara toplanmaktadır:

Mevcut düzenleme atamalarda liyakat ilkesini göz ardı eden bir düzenlemedir. Yazılı sınav yönetici olmak isteyen tüm adaylar için uygulanmalıdır. Bu düzenlemede liyakat esas alınmadığı için kayırmacılığa bir dayanak oluşturmuştur. Bu durum yönetimin tarafsızlık ilkesine aykırıdır. Evrensel insan hakların ters düşen bir düzenlemedir. Yönetici atamalarında nesnellığe önem vermeyen, tamamen subjektif bir değerlendirmenin önünü açan bir düzenlemedir. Eğitim örgütlerinde yönetici atamaları gündelik politikalardan uzak liyakat temelinde yapılmalıdır.

Y1 “Bu düzenleme atamalarda liyakat ilkesinin ortadan kaldırılmasına yol açabilmektedir. Müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı gibi müdür de nesnel bir sınava tabi tutulabilir. Y9 “Bu maddenin eksik yanları olduğunu düşünüyorum. Yazılı sınavın yönetici olmak isteyen tüm adaylara uygulanması gerekir. Y2 “ Bu düzenleme bizim ülkemizde liyakat esas alınmadan kayırmacılığa göre bir yönetici ataması yapılması için dayanak oluşturmuştur. Sözlü sınav demek bana yakın olmayı müdür yapmam demenin bir diğer ifadesidir. Y10 “Müdür için bir yazılı sınav olmaksızın sadece sözlü sınav ile atanmasını; yönetimin tarafsızlık, objektif ve eşitlik ilkesine aykırı olarak

değerlendiriyorum. Y4 “ Yönetmelik bu haliyle hakkaniyete, eşitliğe ve evrensel insan haklarına aykırıdır. Politik kaygılarla yapıldığını düşünüyorum. Y3 “Bu maddeye göre her iki yöneticilik kıstasının ayrı tutulması anlam verilemeyecek kadar çelişkilidir. Müdür atamalarında nesnelliğin olmaması, tamamen subjektif değerlendirme olacağı anlamına gelmektedir. Y7 “Müdürlüğe görevlendirmede sadece sözlü sınav yapılması liyakat ilkesiyle bağdaşmaz. Y8 “ Bence müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için yazılı sınavın, müdürlük için ise değerlendirme ve sözlü sınavın yetersiz olduğunu düşünüyorum. Her üç pozisyon için de hem yazılı hem de sözlü sınav yapılmalıdır. Ayrıca yapılan sözlü sınavın ve değerlendirmenin de tamamen nesnel olması gerekir. Y5 “Eğitim örgütlerine yönetici atamaları, bilimsel, profesyonel, gündelik politikalardan uzak kalarak liyakat ilkesi temelinde yapılmalıdır.

İkinci soruya ilişkin katılımcılardan biri (N=1) olumlu görüş belirterek şu nokta üzerinde durmuştur:

Okul müdürlüğünün tecrübeye dayanan bir yönü vardır. Bu bakımdan müdürlük görevlendirmelerinde müdür yardımcılığı görevlendirmelerinden farklı olarak yazılı sınav yerine değerlendirme ve sözlü sınav getirilmiş olabilir. İdare kendileri ile uyumlu yöneticilerle çalışma isteğinde olabilir.

Y6 “ Okul müdürlüğü belli bir tecrübeye dayanması gerektiği düşünülerek müdür yardımcılığına sınavla, müdürlüğe ise “değerlendirme ve sözlü sınavla” getirilmesi düşünülmüş olabilir. Bir başka nokta ise idare kendileri ile uyumlu yöneticilerle çalışmak, politikalarını onlar aracılığıyla yerleştirmek isteğinden kaynaklanabilir.”

3.Yöneticiler dört yıllığına görevlendirilirler. Aynı unvanla aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla süreyle yönetici olarak görev yapılamaz.” maddesini nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusuna ilişkin 4 katılımcı olum yönde (N=4), 3 katılımcı (N=3) kısmen olumlu kısmen olumsuz yönde, 3 katılımcı da (N=3) olumsuz yönde görüş belirtmiştir.

Olumlu yönde görüş belirten katılımcılara göre; yönetim bir ekip işidir. Yöneticilikte 4 yıllık süre ideal bir süredir. Bu durum yöneticilerin sürekli olarak kendi öz değerlendirmelerini yapmalarını teşvik eder. Yönetimde değişiklik kurumsal gelişmeye katkıda bulunulabilir. Y1 “ 4 yıllık süre sonunda yapılacak değerlendirme sonrası müdür başarılı ise görevine 4 yıl daha devam ettirilebilir. Y2 “ Yöneticilikte dört yıllık süre idealdir. Fazladan bir süre başarısız yöneticisi olan kurumlar için dezavantajdır. Y3 “ Yöneticilerin belli bir süre zarfında görev almaları aslında kurumların monoton bir yapıya ulaşmasını engelleyebilmektedir... Bu yönüyle bakıldığında yönetmelikteki bu düzenlemenin okullara bir hareketlilik kazandırma amaçlı olduğu düşünülebilir. YR “ Bir okulda uzun yıllar görev yapmış olmak, monotonluğu, sorunları görememeyi, yıpranmışlığı da beraberinde getirebilir. Yönetimde değişiklik eski yöneticinin göremediği sorunların görülmesini sağlayabileceği gibi kurumsal gelişmeye de katkıda bulunacaktır.”

Kısmen olumlu kısmen olumsuz yönde görüş belirten katılımcılar düzenlemenin hem avantaj hem de dezavantajlı yönleri olduğuna vurgu yapmışlardır. Müdürlük görevini layıkıyla yürüten bir müdür için olumsuz olarak görülebilir ancak bir yandan da farklı sosyo-ekonomik çevrelerde çalışması onun deneyimini artırabilmektedir. Dört yıllık bir süre okullarda bazı şeyleri değiştirmek için yeterli olmayabilir. Öte yandan bir sirkülasyon olması bakımından olumlu bir düzenlemedir. Yönetici olmak isteyen öğretmenler için bir fırsat olarak değerlendirilebilir.

Y8 “ Özellikle sürelerin 4 yıl ve 8 yıl olarak belirlenmesindeki kriter nedir bu çok açık değil. 4 yıllık bir süre okullarda bazı şeyler değiştirmek için yeterli olmayabilir. Çünkü yöneticinin ilk yılı okulu ve çevreyi tanımakla geçebilir. Son yılı da tekrara aynı göreve atanabilecek miyim kaygısıyla geçebilir. Arada yöneticinin verimli çalışabileceği 2 yıl kalmaktadır. Öte yandan bir sirkülasyon

olması fırsat eşitliği açısından olumludur. Yönetici olmak isteyen tüm öğretmenlere bir fırsat sunulmuş olur. Ayrıca yöneticinin çok uzun yıllar aynı kurumda görev yaparak sorunlara duyarsızlaşması önlenmiş olur. Değişim bir dinamizm yaratabilir. Y1 “ Bu düzenlemenin hem avantaj hem de dezavantajlı olduğu söylenebilir. Okul yönetimine hakim ve müdürlük görevini layıkıyla yerine getiren bir müdürün bulunduğu kurumdaki ayrılması olumsuz olarak görülebileceği gibi bu müdürün farklı kurumlarda farklı sosyo-ekonomik çevrede çalışması deneyimini artıracaktır. Y4 “ Yönetmelik 4 yılını tamamlayan okul müdürünü sözlü sınavla, Müdür yardımcısını yazılı sınavla değerlendiriyor.

Düzenlemeye ilişkin olumsuz görüş belirten katılımcılar şu noktalara vurgu yapmışlardır:

Yıllarca idarecilik yapmış okul müdürünün aleyhinde; yetersiz yöneticilerin önünü açan bir düzenlemedir. Okul kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için kısa süreler yeterli değildir. Yöneticiliğin 4 yılla sınırlandırılmasının gerekçeleri net olarak açık değildir.

Y10 “ Burada yıllarca idarecilik yapmış bir okul müdürünün aleyhinde bir değerlendirme yapıldığını düşünüyorum. Kendi kurumunda yetersiz olsa bile diğer bir kurumda devam edebilirsin yolunun açık tutulduğunu düşünmekteyim. Y7 “ Okul kültürünün oluşması, bu kültürün sürdürülebilmesi ve yaşaması için kısa zaman dilimleri yeterli değildir. Dört yıl sonunda yeni yapılacak bir görevlendirmedeki yönetici değişikliği, okul kültürünün devamlılığını sağlayabilecek midir, tartışılır. Y5 “ Yöneticinin 4 yılla sınırlandırılmasının gerekçesi net olarak belirtilmelidir. Şahsım adına 4 yılın yöneticilik için yeterli olmadığını düşünmekteyim...

4. Yönetmeliği genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz? sorusuna ilişkin katılımcıların 8'i (N=8) olumsuz görüş belirtirken, 2 katılımcı kısmen olumlu kısmen olumsuz değerlendirmede bulunmuştur. Olumsuz yönde değerlendirme yapan katılımcılar benzer noktalara vurgu yaparak şu hususlar üzerinde durmuşlardır: Yönetmelikte genel olarak incelendiğinde maddeler bazında bazı eksiklikler bulunmaktadır. Değerlendirme kriterleri objektif olmaktan uzaktır. Akademik çalışmalara yeterince değer verilmemektedir. Alanında lisansüstü eğitim göz ardı eden bir düzenlemedir. Yönetici görevlendirmelerinde nesnel ve bilimsel ilkeler esas alınmamıştır. Okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi önemli bir eksikliktir. Liyakate yeterince önem verilmemiştir.

Y1 “Yönetmelik genel olarak incelendiğinde, maddeler bazında bazı eksikliklerin olduğu, bazı ifadelerin muallak olduğu görülmüştür. Yöneticilik kavramı her ne kadar ikinci görev olarak görülse de özünde bilimsel bir kavramdır. Yönetici seçiminde insan ilişkileri, yöneticinin eğitim ve öğretimde iyi bir rehber olması gibi nitelikler öncelikli olmalıdır.”

Y2 “Yönetmelik farklı anlamlara yol açmayacak şekilde açık ve seçik olmalıdır. Bazı çevrelerin çıkarları esas alınarak hazırlanmıştır. Nesnel değerlendirme kriterleri yoktur.

Y10 “Değerlendirme kriterlerinin objektif olmadığını düşünüyorum. Eğitim yönetimi alanında kendini geliştiren bireylerin desteklenmediğini görüyorum. Her kademede değerlendirme, adil, objektif ve açık olmalıdır.”

Y4 “ Müdür yardımcılarının yazılı sınavla görevlendirilmesini olumlu, müdürün sadece sözlü sınavla değerlendirilmesini olumsuz buluyorum. Yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamış kişilerin doğrudan yönetici olarak görevlendirilmelidir.”

Y3 “ Yönetmelik genel olarak değerlendirildiğinde, profesyonelce yürütülmesi gereken yöneticiliğin seçiminde objektif olmayan, alanında yapılan lisansüstü eğitimi göz ardı eden bir yaklaşımın bulunduğu görülmektedir.

Y7 “ Türk Eğitim Sisteminde uygulamaların anlık kararlar vererek değil, sağlam yapılar kurarak ve yapılarda görevlendirilecek yetkin kişiler yetiştirilerek temellendirilmesi sistemin devamlılığı ve niteliği için önemlidir. Yönetmelik olması gerekenleri ifade eder. Herkes farklı anlamlar çıkarmamalıdır. Yöneticilerin görevlendirmeleri nesnel ve bilimsel ilkelere göre yapılmalıdır.”

Y8 “ Liyakate yeterince önem verilmemektedir. İktidar ile aynı görüşü paylaşmayan öğretmenlerin kurum yöneticisi olması oldukça zordur. Yönetmelik maddelerinde bir takım özensizlikler vardır. Nesnellikten uzaktır. Okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi önemli bir eksiklikler.”

Y5 “ Bu yönetmelik tam anlamda nesnel olarak belirlenmemiş, kendi içinde çelişen bir düzenlemedir. Dönemin hükümet politikalarından kolaylıkla etkilenecek bir yapıdadır.”

Kısmen olumlu kısmen olumsuz değerlendirmede bulunan 2 katılımcı görüşüne göre, yönetmeliğin bazı olumlu yönleri bulunmakla beraber bazı maddelerini yetersizdir. Yönetici adaylarının yaptıkları akademik çalışmalara yeterince değer verilmemesi eksiklikler. Yönetici görevlendirmelerinde sınav esasının getirilmesi olmakla birlikte eksiktir. Müdür görevlendirmelerinde yazılı sınav esas alınmalıdır.

Y9 “Yeni yönetmelikte bazı olumlu yönler olmakla birlikte bazı maddelerin günümüzü tam okuyamadığından yetersiz kaldığını düşünüyorum. Yönetici adaylarının bin bir zahmete katlanarak yaptıkları akademik çalışmalara hak ettikleri değerin verilmemesi üzücüdür.”

Y6 “ Yönetmelik yönetici görevlendirmelerinde sınav esasını getirmesi olumlu olarak düşünülebilir. Müdürlüğe atamda da mülakat yanında yazılı sınav yapılması düşünülmelidir. Yüksek lisans ve doktora eğitimi puanları yükseltilmelidir.”

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada ve ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirme politikasında bilgi sorunu tartışması devam etmektedir. Eğitim yöneticisinin yetiştirilmesinde teori ve uygulamalı bilgi arasında denge kurulamamıştır. Teori ile yeterince desteklenmeyen okul yöneticilerinin toplam kalite yönetimi, öğrenen örgüt gibi söylemleri, teorik derinliği olmayan söylemler olarak kalmıştır. Ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirme politikası bilimsel bir temele oturtulamamıştır (Çelik, 2002:10-11).

Araştırma bulgularına göre, eğitim kurumları yöneticiliğinin ikinci bir görev olarak yürütülmesi kabul gören bir yaklaşım değildir. Yöneticiliği ikinci görev olarak yürütülmesi eğitim örgütlerinde karar alma sürecini etkiler. Eğitim yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi eğitim ve öğretim sürecinde önemli sorunlar beraberinde getirir. Kurum yöneticileri etkili ve nesnel kararlar almada sorunlar yaşayabilir; kendilerini bu görevlere getirenlerle bağımlı hale gelebilirler.

Yönetimin okulu olduğu gerçeği tüm dünyada uzun süren sistemli uğraşlardan sonra kısmen kabul edilmeye başlanmıştır. Eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi görevleri için hazırlanmaması, insanlığın ortak ürünü olan birikimden yararlanmama; yönetimi sınama-yanılma ya da geleneksel usta-çırak ilişkisi içinde öğrenme gibi kaynak savurganlığına yol açar (Balci ve Çinkır, 2002: 212). Türkiye’de her düzeyde eğitim yöneticiliği kadrolarına atama konusunda gelenekler ve standartlar oluşturulup sürdürülemediği (Şişman ve Turan, 2002).

Kuram, iyi bir uygulama için geçerlidir. Çünkü kuram karar verme için bir rasyonellik sağlar. Yöneticilerin kuramdan öğrenebilecekleri vardır. Deneyime güvenme tek başına yeterli değildir. Bireysel deneyime dayalı gerçekleri yorumlama sınırlılıklarla doludur (Aypay, 2002: 13-14). Bunun yanında okul yöneticileri yalnızca kuramsal çerçeveye bağlı kalmamaları, çevreden ve değişimden

kaynaklanan talepleri de karşılamaları gerekmektedir. Öğretme ve öğrenme süreçlerinde, bütünleştirici ve eş güdümlayici rolünü oynamak okul yöneticisinin önemli görevleri arasındadır (Arslan, 2002: 84-85). Türkiye’de eğitim yönetimi alanının gelişimi ve bu alanda yüksek lisans ve doktora programlarının açılmasına karşılık, okul yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul görmesi konusundaki sorunlar devam etmektedir.

Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde modern ve post modern eğitim yönetimi yaklaşımlarını içeren bir perspektifin gündeme gelmesi gerekmektedir. Çünkü günümüzde ve gelecekte eğitim yöneticisinin sadece alanda yeterlik ve deneyim ölçütü bir eğitim örgütünü yönetmesine yetmeyecektir. Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesinde davranış boyutuna ilişkin liderlik yaklaşımlarını içeren eğitim programlarının ve seçim kriterlerinin gündeme gelmesi gerekmektedir (Aytaç, 2002: 63).

Müdür ve müdür yardımcılığına görevlendirmede yazılı sınav, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna yapılır biçimindeki düzenleme liyakat ilkesini göz ardı eden bir düzenlemedir. Liyakat esas alınmadığı için her türlü kayırmacılığa yol açabilir. Yönetimin yansızlık, nesnellik ve eşitlik ilkelerine aykırı bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Eğitim örgütlerine yönetici atamalarının, bilimsel, profesyonel, gündelik politikalardan uzak kalarak liyakat ilkesine göre yapılmadığının bir göstergesi niteliğindedir.

Eğitim kurumları yöneticilerinin 4 yıllığına görevlendirilmesi okul kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesi için yeterli bir süre değildir. Yöneticinin ilk yılı okulu ve çevreyi tanımakla, son yılı da tekrar atanabilir miyim kaygısıyla geçebilir. Ayrıca yöneticilerin 4 yıllığına görevlendirilmesinin gerekçeleri açık ve net olarak belli değildir. Tüm bunlarla birlikte yöneticinin uzun yıllar aynı kurumda çalışması sorunlara duyarsızlaşmasına yol açabilir. Bu anlamda değişim bir dinamizm yaratabilir.

Okul yöneticiliğinin bir meslek olarak gelişebilmesi için okul müdürlerinin yetişmesi büyük önem taşımaktadır. Okulların etkililiğiyle ilgili değişkenlerden birinin okul yönetimi olduğu bilinmektedir. Bu yüzden okul yöneticilerinin yetiştirilmesi önemlidir. Müdür olarak atanacak bireylerin yönetim alanında formasyon programlarını tamamlaması, okul müdürlerinin okullarını etkili bir şekilde yönetmesine imkan verir. Milli Eğitim Bakanlığı gerekli düzenlemeleri yaparak tüm okul yöneticilerinin okul yöneticiliği formasyonuna sahip olması zorunluluğunu uygulamaya geçirebilir (Işık, 2002: 34-35.)

Son olarak eğitim kurumları yöneticilerinin atanmasına dair yönetmelik genel olarak değerlendirildiğinde, okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesi önemli bir sorun olarak durmaktadır. Yönetici atamalarında liyakatin yeterince önemsenmediği, akademik çalışmalara yeterince değere verilmediği görülmektedir. Eğitim yönetimi ve denetimi alanında kendini geliştiren bireylerin önün açılmaması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Uygulayıcılara Öneriler:

1. Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yöneticiliklerine atamada liyakat ilkesi esas alınmalı.
2. Müdür yardımcılığı atamalarında olduğu gibi müdür atamalarında da yazılı sınav uygulaması getirilmeli.
3. Eğitim yöneticiliği profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmeli ve atamalarda lisansüstü düzeyde hizmet öncesi eğitim yeterince önemsenmeli.

Araştırmacılara Öneriler:

1. Benzer bir çalışma öğretmen ve yönetici görüşleri dayalı olarak yapılabilir.
2. Nitel ve nicel yöntemler birlikte kullanılarak daha geniş çaplı bir araştırma üzerinde çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2002). Eğitim Yöneticileri Nasıl Yetiştirilmeli? *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. 16-17 Mayıs Ankara. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Açıkalın, A. (1994). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem.
- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Arslan, H. (2002). Okul Müdürlüğünü Geliştirme Programları. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aypay, A. (2002). Eğitim Yöneticilerinin Eğitiminde Kullanılan Örgütsel Davranış Modelleri. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aytaç, T. (2000). Okul Vizyonu Nedir Nasıl Geliştirilir? *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- (2002). Post-modern Eğitim Yöneticisi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Balcı, A. Ve Çinkır, Ş. (2002). Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran İ.E. (1988). *Eğitim Yönetimi*. İkinci Bası. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Onaltıncı Basım. Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2002). Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Çinkır, Ş. (2002). İngiltere’de Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi: Okul Müdürleri İçin Ulusal Mesleki Standartlar (NPQH) Programı. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Drucker, P.F. (1993). *Yeni Gerçekler*. 3. Baskı. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitim Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hoy, W.K& Miskel, G.M. (2010). Sosyal Bir Sistem Olarak Okul. (Çev. A. Aypay). *Educational Administration/Eğitim Yönetimi*. (Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Işık, H. (2002). Okul Müdürlüğü Formasyon Programları ve Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- İpek, C. (2011). Yönetim Teorileri. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. (Editörler: H.B. Memduhoğlu ve K.Yılmaz. Ankara: Pegem Akademi.

- Karip, E. (2004). Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı. *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. (Editör: Y. Özden). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kaya, Y.K. (1991). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*. 4. Baskı. Ankara: Bilim Yayınları.
- MEB. (1999). Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *T.C. Resmi Gazete*, 23681, 30 Nisan 1999.
- MEB. (2014). Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirmelerine Dair Yönetmelik . *T.C. Resmi Gazete*, 29494, 6 Ekim 2015.
- Memduhoğlu, H.B. (2010). Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Yönetişim. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. (Editörler:H.B. Memduhoğlu ve K.Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi.
- Özer, M.A. (2011). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler. İkinci Basım*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özmen, F. (2002). Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi-Gelişmiş Ülkelerdeki Uygulamalardan Örnekler. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Pehlivan Aydın, İ. (2002). Amerika Birleşik Devletlerinde Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Yönetici Geliştirme Akademisi Örneği. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Şimşek, H.(2002). Türkiye’de Eğitim Yöneticisi Yetiştirilemez. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Şişman, M. Ve Taşdemir, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. Ve Turan, S. (2002). Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine İlişkin Başlıca Yönelimler ve Türkiye İçin Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara, 16-17 Mayıs. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Taymaz, H. (2003) *Okul Yönetimi*. 7. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Werner, İ. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. (Çev. V. Üner). İstanbul: Rota Yayınları.
- Yıldırım, A., Ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- _____ (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Memişoğlu, S.P. (2016). “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirmelerine Dair Yönetmeliğin Doktora Öğrencilerinin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi / Evaluation of the Regulation Concerning the Assignment of Administrators at Educational Institutions of the Ministry of National Education According to the Views of Doctorate Students”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Hayati Akyol Armağanı), Volume 11/2 Winter 2016, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9388>, p. 919-934.