



Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

Nevzat Yıldız

MEB Eğitim Yöneticisi

nnyildiz65@gmail.com, ORCID:0000-0003-1781-0971

Özet

Bu çalışmada eğitim yönetimi çerçevesinde klasik yönetim anlayışı ile modern yönetim anlayışının eğitim kurumları özelinde uygulanma yöntem ve şekli incelenmiş ve konuyla ilgili anlayış bakımından mevcut farklılık ve benzerliklere değinilmiştir. Eğitim yönetiminde uzun yıllar boyunca, neredeyse yakın bir döneme dek klasik yönetim anlayışı benimsenmiş ve eğitim kurumlarında söz konusu anlayış geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Yakın döneme geldiğimizdeyse eğitim yönetiminde klasik yönetim anlayışı zamanda tedrici bir şekilde terk edilerek modern yönetim anlayışının ilke ve teknikleri eğitim yönetiminde kabul edilmiş ve hızla uygulama alanı bularak geniş bir kesime yayılmıştır. Belirli standartlar dâhilinde istihsalı öngören ve mevcudu koruma güdüsüyle hareket eden klasik yönetim anlayışı ile standartları kabul etmeyen ve devamlı gelişimi savunan modern yönetim anlayışı arasında bir takım benzerlikler olabildiği gibi çok daha fazla oranda da temel ilke ve prensipler ile beraber sahadaki uygulama alanlarında da bir takım farklılıklar vardır. Çalışma paralelinde bu konulara değinilecek ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Klasik Eğitim Yönetimi, Modern Eğitim Yönetimi

**Comparison of Classical Management Understanding and Modern Management Understanding
within the Framework of Educational Management**

Abstract

In this study, the method and manner of application of classical management understanding and modern management understanding in educational institutions within the framework of educational management were examined and the existing differences and similarities in terms of understanding about the subject were mentioned. For many years in educational management, the classical understanding of management has been adopted until almost recently, and this understanding has found a wide application in educational institutions. When we came to the recent period, the classical understanding of management in educational management was gradually abandoned at the time, and the principles and techniques of modern management understanding were accepted in educational management and quickly spread to a wide segment by finding a field of application. With certain standards and envisages procurement within the current protection standards does not accept acting on the urge of classical management approach, and continuous improvement at the rate may be some similarities between the modern approach of advocating a lot more together with the fundamental principles and principles in the areas of application in the field there are differences. In parallel with the study, these issues will be discussed and evaluations will be made.

Key Words: Educational Management, Classical Management Understanding, Modern Management Understanding

Giriş

XX. asrın özellikle son çeyreğinde, yani 80'li yıllardan itibaren ekonomide, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve giderek artan rekabet, organizasyonları değişime zorlamakta ve ayakta kalabilmek için yüksek niteliğe sahip mâl ve hizmet üretmeye sevk etmektedir (Demirci, 2008: 59).

XXI. yüzyıl koşullarında bu çerçevede nitelikli mâl ve hizmet üretmek isteğe bağlı yani keyfi bir durum değil, artık bir zorunluluk şeklinde karşımıza çıkmaktadır ve kaçınılmaz bir durumdur (Kocacık, 2003: 3).

Modern yönetim anlayışında da, herşeyden önce rekabet gücünü belirleyen en yetkin araçlardan

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

birisi de budur. Bu yetkinlik klasik yönetim anlayışlarından da tedrici şekilde bir kopuşu da beraberinde getirmektedir (Eroğlu, 2000: 2).

Başta öğretim kuruluşları olmak üzere, topluluğu oluşturan organizasyonlar da benzer biçimde modern yönetim anlayışına yönelik algılarını değiştirmelidir. Çağdaş organizasyonlar çağdaşlığı yaratma, yayma ve geliştirme gibi sanayi topluluklarından oldukça farklı amaç edinmelidir (Kocacık, 2003: 7).

Çok sıkça son yıllarda karşılaşılan yeni dünya düzeni, globalleşme, dünyaya açılma ve yeniden yapılanma tanımları, özellikle sanayi sonrası bilgi topluluklarını tabir etmede kullanılmakta olan popüler tanımlar arasındadır (Eroğlu, 2000: 4).

Bu tanımların temeline bakıldığında, bilgi tanımının önemli belirleyiciliğe haiz olduğu görülmektedir. 1967 yılında ABD’de sosyal gelirin yüzde 25’ini bilgi-iletişim mâl ve hizmetlerinin istihsalı, işletme ve dağıtımından kaynaklanması nedeniyle Amerikan topluluğunun modern yönetim anlayışına uygun bilgi topluluğu olduğu belirtilmiştir (Demirci, 2008: 59).

Bir farklı tanıma göre; modern yönetim anlayışına uygun bilgi topluluğu, insanların yaşamlarını ilgilendiren çeşitli enformasyona kolayca erişebilmelerine, enformasyonu bilgiye dönüştürebilmelerine ve dolayısı ile de kendilerini geliştirebilmelerine olanak tanıyan topluluk şeklinde tanımlanmaktadır (Kocacık, 2003: 3)

Tezcan (2002: 2-3) klasik yönetim anlayışından farklı olarak modern yönetim anlayışına göre bilgi topluluğunun ana özelliklerini farklı başlıklar altında toplamaktadır:

- 1.Hizmet sektörünün gelişmesi
- 2.Yeni sınıfların ortaya çıkışı
- 3.Bilgi işçilerinin varlığı
- 4.Malûmatın rolünün artması
- 5.Enformasyon teknolojisindeki gelişmeler
- 6.Üretimin artması
- 7.Bilim ve tekniğin ilerlemesi
- 8.İnovasyonun gelişmesi

9.Bilişim çağına girilmesi

10.Enerji döngüsünün değişmesi

Modern yönetim anlayışına uygun olarak bilgi çağına ulaşan topluluklarda bilim ve teknik ön plana geçmekte ve ülkenin rekabet gücü önemli ölçüde haiz olduğu bilgi potansiyeli ve birey gücü kalitesine bağlı hâle gelmektedir (Eroğlu, 2000: 172).

Bireyin yalnız başına bütün gereksinimlerini karşılamasına imkân yoktur. Topluluk dâhilinde yaşamının sonucu şeklinde birey, farklılarının yardımına ihtiyaç duyar. Doğal şekilde insanlar, tek başlarına çözemedikleri konularda topluluksal işbirliğine gitme gereksinimi hissederler (Taş, 2002: 541).

Yönetim Anlayışının Kavramsal Çerçevesi

Modern yönetim anlayışının çeşitli kaynaklarda çeşitli tanımlamaları yapılarak farklı özellikleri ön plana çıkarılmıştır. Örneğin, Gülsoy (2007: 16)'a göre, modern yönetim anlayışı, global rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürmelerini sağlayacak yönetim modeli şeklinde geliştirilmiştir.

Modern yönetim anlayışına, en kısa biçimde insanları tatmin etme şeklinde tanımlanmaktadır. Klasik yönetim anlayışı da bir yerde firmanın kaliteye yönelik müşteri beklentilerini karşılayan yönetim sürecidir.

Dökmen (2009: 262)'e göre modern yönetim anlayışının dört ana özelliği vardır:

1.Müşteri memnuniyeti

2.Vetirelerin devamlı iyileştirilmesi

3.Kurumda kalite kültürünün oluşturulması

4.İktisadî etkinlikler

Modern yönetim anlayışı çalışanların ihtiyaç, istek ve beklentilerinin en üst düzeyde karşılanması ve işletme mükemmelliğinin sağlanarak, topluluğa hizmet edilmesinin üst seviyeye çıkarılmasıdır (Taş, 2002: 541).

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

Tedarik aşamasından başlayarak, sıfır hata prensibiyle ürünün veyahut hizmetin son müşteriye kadar sunulması süreci içerisinde, mükemmelliğe ulaşmayı ve bunu devamlı kılmayı, kurumsal öğretim ve işbirliği içerisinde gerçekleştiren ve bu yolla rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlamayı amaçlayan yönetim anlayışıdır modern yönetim anlayışı (İnce, 2008: 1).

Modern yönetim anlayışı ile kurumlar, ürününü veyahut hizmetini alacak olan alıcının şimdiki veyahut gelecekteki ihtiyacını karşılayacak nitelikte ve nicelikte ürün/hizmet üretmek için, tüm kurumun etkililiğini en üst düzeye çıkarmayı amaçlar (Başaran, 2004: 179).

Eroğlu (2000: 169), klasik yönetim anlayışında müşterinin durumuna dikkat çekerek, kalitelilikten asıl beklenenin iktisadî gerçeklik olduğunu belirtir. Ona göre, pazar geliştirmek, verimliliği arttırmak ve rekabet gücünü yükseltmekle olasıdır.

Bunun da en temel yolu müşteri beklentilerinin sağlıklı şekilde saptanıp tam şekilde tatmin edilmesidir. Bu yöntemle sağlıklı işleyen bir mekanizma kurulacak iş ve işlemler düzenli hale gelecektir (Demirci, 2008: 61).

Modern yönetim anlayışı çeşitli öğelerden oluşmaktadır. Bunlardan bazıları arasında müşteri odaklılık, edim geliştirme, devamlı vetire denetimi, toplum ve birey kaynakları yönetimi sayılabilir.

Modern yönetim anlayışında önce birey ve birey kalitesi gibi öğelerin de oluşturulması gereklidir. Bunların yanında aşağıda yer alan önemli aşamanın gerçekleştirilmesi de modern yönetim anlayışı için önemlidir.

Bu söz konusu aşamalar şunlardır (Doğan, 2003: 165-166):

- 1.Önerilerin alınması
- 2.Ödül düzleminin oluşturulması
- 3.İstatistiklerin oluşturulması
- 4.Kontrol sürecinin yaygınlaştırılması
- 5.Açık kapı politikasının uygulanımı
- 6.Devamlı gelişimin sağlanması
- 7.Her yerde ve her zaman eğitimin uygulanımı

8.Kalite danışmanlığının benimsetilmesi

9.Yöneticilerin liderliği

10.İşgören öğretiminin gerçekleştirilmesi

11.Kalite çemberlerinin oluşturulması

Eğitim kurumlarında modern yönetim anlayışı ilkelerini ortaya koyabilmek için devamlı gelişimin sağlanması gereklidir. Bunun için dürüstlük, sabır, ortak görüş, bağlılık ve modern yönetim anlayışı teorisi eğitim-öğretim kuruluşlarında oluşturulmalıdır (Kocacık, 2003: 9).

Modern yönetim anlayışına uygun ilkelerin eğitim kurumlarında egemen kılınabilmesi için, kurum içi önemli kişilerin ve birimlerin önceden saptanması, rekabetçi ve kaliteye dayalı misyonun geliştirilmesi, iç değerlendirme ve tespit düzlemlerinin kurulması elzemdir (Demirci, 2008: 68).

Ayrıca modern yönetim anlayışı için kurum dâhilindeki işgörenler arası güdülenmenin artırılması, her birim için gerekli ölçünlerin belirlenmesi ve kurum içi denetim, ödüllendirme birimlerinin oluşturulması gerekmektedir (Doğan, 2003: 165-166).

Dökmen'se (2009: 257-262), modern yönetim anlayışına daha geniş kapsamlı bakarak modern yönetim anlayışının sadece yönetim biçimi olmadığını, aynı zamanda yaşam düşüncesi hâline dönüştüğünü belirtir.

İnsanların günlük yaşamlarında modern yönetim anlayışı düşüncesini benimseyerek hem kendileri hem de başka insanlar için daha kaliteli ve nitelikli yaşam ortamları oluşturabileceklerini tabir eder (Kocacık, 2003: 10).

Bunun dışında yine ona göre kaliteli yaşamın temeli ailede atılmalıdır, tüm aile bireyleri ailenin yaşam kalitesinden sorumlu olmalıdır. Aksi halde sağlıklı bir yönetim anlayışından söz edilmesi mümkün değildir (Eroğlu, 2000: 7).

Yukarıda sıralanan ve yönetim anlayışının çerçevesini oluşturan benzer görüşler Çağlar ve Reis (2007: 93) tarafından da tabir edilir. Nitekim modern yönetim anlayışı sihirli değnek değildir ve başarmaya ulaşmanın tek yolu da yoktur (Demirci, 2008: 71).

Modern yönetim anlayışının yolculuk olduğu, varılacak yer olmadığı unutulmamalıdır. modern yönetim anlayışı mâl ve hizmetlerin düzlemsel gelişimi için yerinde ve zamanında uygulanması gereken bir metottur (Kocacık, 2003: 12).

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

Bütün çalışanları yapılanlara dâhil eden, katılımcı tekniktir. Tamamen müşteriye odaklanmış, işletme kültürünü oluşturan yönetim düzlemi, kurumun varoluşuna yönelik olgudur (Gülsoy, 2007: 16-17).

Yönetim Biliminin Gelişim Süreci

Yönetim bilimi çerçevesinde literatürde örgütlenme tanımı için örgütü amaçlarına ulaştırmak için en uygun yapının kurulma süreci biçiminde anlaşılır ve somut bir tanım bulmak pekala olasıdır (Balcı, 2006: 249).

Yönetim için çok değişik tanımlar yapılmaktadır. Yönetimin tanımının değişik yapılmasının başlıca iki nedeni vardır:

1.Yönetimi tanımlayanların, yönetimin biçimine yönelik inançlarının değişik olmasıdır. Yetkici, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimlerinden birine daha çok bağlı olanlar inançlarına göre yönetimi değişik tanımlamaktadırlar.

2.Yönetilen örgütün amaçlarının birbirinden değişik olmasına dayanmaktadır. Bu güvenlik örgütünün, sağlık, işletme ya da üniversite örgütünün yönetimine yönelik tanımlar birbirinden ayrılmaktadır (Başaran, 1989: 14-16).

Yönetimin tanımı, her ne kadar yönetimin biçimlerine ve örgütlerin amaçlarına göre değişik yapılırsa yapılsın, kimi öz öğelerde özdeşlik göstermektedir. Bu özdeşlik benzer tanımları da beraberinde getirmektedir.

Yönetim tanımlarında ortak olan öğeler şunlardır:

- 1.Gerçekleştirilecek amaç ya da amaçların olması
- 2.Bu ereği gerçekleştirecek insanların örgütlenmesi
- 3.İş bölümü ile dağılan birey gücünün bütünleştirilmesi
- 4.Sağlıklı ekiplerin oluşturulması
- 5.İş birliği ve dayanışmanın artırılması
- 6.Yeniliğe önem verilmesi (Başaran, 1989: 14, 16).

Bu görüşlere dayanarak; örgütü amaçlarına ulaştırmak için birey ve madde kaynaklarının amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi gibi eylemleri gerçekleştirmek yönetim biçiminde tanımlanabilir (Aydın, 2007: 70).

Gerçekte kurum ve yönetim birlikte varolan iki tanımdır. Bireyin yalnız başına bütün gereksinimlerini karşılamasına imkân yoktur ve ayrıca birey Aristo'nun da belirttiği gibi topluluksal varlıktır, topluluk hâlinde yaşar (Aydın, 2007: 70).

Topluluk dâhilinde yaşamının sonucu şeklinde de farklılarının yardımına ihtiyaç duyar. İşte örgütlenmenin temeli, insanların tek başlarına çözemedikleri konularda topluluksal işbirliğine gitme gereksinimleridir. Bu yüzden örgütlenme doğal ve evrenseldir (Taş, 2002: 541).

Örgütlenmenin özelliği yönetimin de doğallığını ve evrenselliğini beraberinde getirir. Buna göre insanlar toplu isteklerini yerine getirebilmek için kurum ve yönetim kurmak zorundadırlar. Aksi hâlde topluluğun ihtiyaçlarını karşılamak imkânsız hâle gelebilir (Russell, 1990: 208).

Yönetimin tarihi gelişimine baktığımızdaysa, yönetime ilk katkının İsa'dan önce 5000 yılında Sümerler tarafından ilk yazılı kayıtların tutulmasıyla başladığı söylenebilir. Bu kayıtlar matbu haldedir (Kocacık, 2003: 13).

Mısırlıların planlama, örgütleme ve kontrol gereksinimlerini sağlamaları yönetimde dürüstlük, halka iyi davranma, dilekçe hakkının verilmesi ve danışman kullanma uygulamaları günümüz yönetim anlayışlarının gelişmesinde öncü niteliğindedir (Demirci, 2008: 79).

Yönetimde bununla birlikte, denetim amacıyla tanık ve yazılı belge kullanımı Hammurabi döneminde başlamıştır. Çin'de Chow Anayasası'nda yönetim ve denetime yönelik konular ileri sürülmüştür (Eroğlu, 2000: 8).

Yunan filozofları olan Socrates, Platon ve Aristo yönetime yönelik önemli düşünceler dile getirmişlerdir. Büyük İskender'in danışman kullandığı ve bugünkü personel örgütlenmesine benzer düzlemin o dönem Makedonya'da kurulduğu da bilinmektedir (Kocacık, 2003: 17).

Klasik yönetim anlayışı çerçevesinde geçmiş dönemlerde daha ileri tarihlere gelindiğinde Sir James Steuart 1767 yılında otoritenin kaynağı kuramı, Adam Smithyşe Wealth of the Nations (Ulusların Zenginliği) isimli ünlü kitabında işbölümü, uzmanlaşma ve denetime yönelik görüşleriyle yönetime katkı sağlamışlardır (Kaya, 1984: 25-27).

Yönetime yönelik ilk eserlerinse çok eski tarihlerde yazıldığı görülmektedir. Tevrat ve Mahabhrata

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

gibi dini kitapların yanında Kautilya'nın Arthashastra, Aristo'nun Politika, Platon'un Cumhuriyet, Nizamül Mülk'ün Siyasetname, Machiavelli'nin Prens, Thomas More'un Utopia, Farabi'nin El Medinetü'l Fazıla, Gazali'nin Nasihat al-Mülük, İbn-i Hâldun'un Mukaddime ve İstanbul defterdarı Sarı Mehmet Paşa'nın Nesayihül Vüzera vel Ümera bunlar arasında sayılabilir (Kocacık, 2003: 19).

Tao dininin kurucusu filozof Laotse de yönetime yönelik öğütler vermiş, yönetimi bireylik ve adalet temeline dayandırmıştır. Bu yönüyle yönetimde bireye oldukça fazla önem vermiştir (Bursalıoğlu, 2005a: 2-4).

Bundan yüzyıllar önce mevcut yönetim deneyimleri ve birikimleri günümüz yönetim anlayışları için ana oluşturmaktadır. Yönetim biliminin doğum yeri ABD kabul edilse dahi Amerikalı bilim adamlarını etkileyen önemli akım şeklinde kameralizm gösterilir (Kocacık, 2003: 20).

Yönetim biliminin gelişmesinde önemli yeri olan kameralizm akımı, özellikle Almanya ve Avusturya'da XVII. ve XVIII. yüzyıllarda kimi üniversite hocalarının yönetici adaylarına muhasebe, ekonomi, kamu hukuku ve devlet maliyesi gibi konularda dersler vermeleriyle başlamıştır (Kaya, 1984: 28).

Yönetim biliminin Amerika'daki gelişimiye değişik olaylara dayanır. 1787-1788 yıllarında A. Hamilton, J. Madison ve J. Jay'ın ABD'de yayınladığı seksen beş adet bildiriyle (bunlar tamamen federalist bildirilerdi) Amerikan anayasasının getirdiği düzlem ve yönetimin çalışma alanları saptanmıştır (Kaya, 1984: 28).

Yönetim biliminin başlangıcına yönelik tespit ve değerlendirmeler kimi yazarlara göre Woodrow Wilson'un 1887'deki Yönetim Bilimi başlıklı makalesi, bazısına göreyse Taylor'un verimlilikle alakalı çalışmalarıdır (Kocacık, 2003: 17).

Bunların yanı sıra kimi çevrelerce New York kenti belediye çalışmaları ve Profesör Leonard D. White'in 1926 yılındaki Kamu Yönetimi Bilimine Giriş adlı ilk kamu yönetimi ders kitabı da yönetim biliminin başlangıcı şeklinde kabul edilmektedir (Kurt, 2004: 1).

Klasik Yönetim İle Modern Yönetim Anlayışı Arasındaki Farklılıklar

Belirli standartlar dâhilinde istihsalı öngören klasik yönetim anlayışlarıyla standartları kabul etmeyen ve devamlı gelişimi savunan modern yönetim anlayışı arasındaki ana farklılıklar aşağıda belirtilmiştir (Kurt, 2004: 22-27).

Klasik Yönetim Anlayışının Özellikleri

- 1.Muayeneye dayalı kalite
- 2.Yüksek kalitede artan değer
- 3.Optimum stok
- 4.Spesifikasyon limitleri arası istihsal
- 5.Sorun çıktıkça çözüm üretme
- 6.Azami uzmanlaşmayla düzlem geliştirme
- 7.Kabul edilebilirlik
- 8.Hata düzeyinin azaltılması
- 9.Ödül ve cezaya dayalı motivasyon
- 10.Hiyerarşiye dayalı prensipler
- 11.Rekabete dayalı tedarik düzlemi
- 12.Maksimum karı hedefleyen güdülenme
- 13.Ulusal/uluslar arası standartlara göre mâl kalitesi
- 14.Kalite kontrol fonksiyonları
- 15.Kalite sorumluluğunda itimat
- 16.AR-GE gelişimi
- 17.Pazarlamanın arttırılması
- 18.Sorumlu mâl tasarımı
- 19.Optimum fire verme
- 20.Yeniden işlemler

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

21. Optimum kalite oranı
22. Evrimsel hızla gelişme
23. Yüksek verimli işlemler
24. Randıman artışı
25. İşbaşı öğretimiyle sağlanan bilgi
26. Beceri geliştirme
27. Faydanın maksimuma çıkarılması
28. İlke analizine dayalı yatırım kararları
29. İş en iyi bilen o işi yöneten olduğu anlayışı
30. Hatalı uygulamaları önlemek için prosedürler geliştirme
31. Tecrübeye değer verilmesi
32. İnisiyatife dayalı yönetim kararları

Modern Yönetim Anlayışının Özellikleri

1. Çağa uyum sağlama
2. Önlemeye dayalı nitelik
3. Yüksek kaliteye önem verme
4. İlke ve prensiplere bağlılık
5. Sıfır stok
6. Hedef değerde istihsal
7. Olası sorunları düşünüp önleme
8. İşbirliğiyle düzlem geliştirme
9. Sıfır hataya bağlılık
10. Yüksek istihsal

11. Onurlu çalışma
12. Takdire dayalı motivasyon
13. Müşteri tatminine yönelik olmak
14. Karşılıklı güvene dayalı tedarik düzlemi
15. Kalıcı performans sağlama
16. Hedeflerle güdülenme
17. Müşteri beklentilerine cevap verme
18. Mâl kalitesi
19. İşi yapanların sorumluluğunda kaliteli itimadı
20. Üretkenlerin gelişimi
21. Satış yapanların katkısıyla mâl geliştirme
22. Sıfır fire verme
23. Yeniden ve tekrar işleme
24. Niteliği yüksek mâl istihsalı
25. Devrimsel hızla gelişme
26. Robotik mâl tasarımları
27. Randıman artışına önem verme
28. İşbaşı ve mesaiye bağlılık
29. Temel öğretimle sağlanan bilgi
30. Deneyim ve becerinin önceliği
31. Kaliteyi geliştiren çabaların desteklenmesi
32. Çağdaş yönetim anlayışına bağlılık
33. İşi en iyi bilen o işi yapan olduğu anlayışı
34. Çalışanların fikirlerinden yararlanarak hataları önleme

35. İstatistik ve niceliksel analizlere dayalı yönetim kararları.

Özetlemek gerekirse, yönetimin insanlığın tarihi kadar eski olduğunu, ancak bilim dalı şeklinde yakın geçmişte kabul edildiğini ve gelişmeye başladığını, bu şekilde hızla literatüre kazandırılmaya çalışıldığını söyleyebiliriz (Şimşek, 1996: 7).

Yine de yönetim biliminin başlangıcı şeklinde kesin olay veyahut tarih belirtmek güçtür. Ancak çoğu bu alanda çalışmış olan yönetim bilimci için Woodrow Wilson'un çalışmaları başlangıç niteliği taşımaktadır (Kaya, 1984: 31).

Sonuç

Modern yönetim anlayışı, çapı çok geniş tutulabilen, her örgütte, her sektörde rahatlıkla uygulanabilen düzlemdir. Bu düzlem sayesinde örgütler rahatlıkla zorluklara baş edebilmekte, kriz dönemlerini rahat atlatabilmekte ve çalışanlarına o örgütün parçası olduklarını hissettirebilmektedirler.

Klasik yönetime nazaran modern yönetim anlayışının bu düzlemde daha başarılı olabilmesi için, bunu tüm örgütün her organı tarafından özümsemesi ve bu minvalde çalışmalarını yoğunlaştırması gereklidir.

Eğitim ve öğretim kuruluşlarında modern yönetim anlayışının uygulanımı sayesinde öğretmenlerin verimliliğinde gözle görülür artış gerçekleşmiştir. Onlara, kendilerini kurumun parçası şeklinde hissettiren şey modern yönetim anlayışıdır.

Modern yönetim anlayışıyla birlikte öğretmenlerin karar alma yetirelerine katılması, kalite ve niteliği çalıştıkları ortamda hissetmeleri, devamlı şekilde gelişmeyi hedef almaları verimliliklerini artıran bir kaç faktördür. Bu düzlemin öğretmenlere farklı etkisiyse motivasyonlarını üst düzeye çıkarmasıdır.

Eğitmenlerin başarması kurumun başarması demektir. Eğitmenlerin motivasyonu ne kadar üst düzeyde olursa verimlilikleri de o kadar üst düzeyde olur ve eğitim kuruluşunun da bununla birlikte başarması katlanarak artar.

Eğitim kurumlarında modern yönetim anlayışı sayesinde başarıların gerçekleşmesini sağlamak

için modern yönetim anlayışının eğitim ve öğretim kuruluşlarında olması gerektiği gibi, hiçbir detayı atlanmadan da uygulanımı gerekmektedir.

Bu düzlemin uygulanabilmesi için sistemi bilen kişilerle çalışmak yararlı olacaktır. Onların vereceği eğitim ve tavsiyelerle çalışanlar modern yönetim anlayışını özümseyecekler, yapılması gerekenleri öğrenerek düzlemi daha yetkin kullanmaya başlayacaklardır.

Modern yönetim anlayışı çerçevesindeki bu düzlem çalışanlar arasında bağları da güçlendirerek yapılması gereken işlerin daha çabuk halledilmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağların güçlendirilmesi için belli günlerde çeşitli aktiviteler de düzenlenebilir.

Eğitim kuruluşları çeşitli sahalarda ve farklı ad ve motivasyonlarda özel günler düzenleyerek çalışanların bir araya gelmelerini, kaynaşmalarını ve çalışanların iş hayatındaki streslerinden kurtulmalarına katkı sağlayabilirler.

Modern yönetim anlayışının başarılı uygulanabilmesi için eğitim kuruluşunda çalışacak eğitmen kadrosunun yaş ortalamasının genç olmasına ve özverili bir şekilde çalışmasına dikkat edilmelidir.

Genç eğitmen kadrosuna haiz eğitim kuruluşlarında eğitmenler daha hevesli, yaptığı işte ilerleme isteği daha taze olmaktadır. Bu da o eğitim kuruluşunun başarılı olmasına katkı sağlamaktadır.

Modern yönetim anlayışı paralelinde işleyen eğitim kurumlarındaki genç eğitmenlerin, yaşları nispeten kendilerinden daha ileri olan eğitmenlere göre yükselme şansı daha fazladır. Bu da genç eğitmenlere artı etki yaparak motivasyonlarını daha yüksek olmasını sağlamaktadır.

Kaynakça

Akyol, T. (2009). Modern Yönetim Uygulamalarının Değerlendirilmesi. Ankara: İzbil Yayıncılık.

Aydın, M. (2007). Öğretim Yönetimi. (8. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Balcı, A. (2007). Yetkin Kurum, Kurum Geliştirme - Kuram, Uygulama ve Çalışma. (4.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Başar, H. (2000). Öğretim Denetçisi. (5. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Çelik, V. (2000). Öğretimsel Liderlik. (2. Baskı). Ankara: PegemA Yay.

Klasik Eğitim Yönetimi Anlayışı İle Modern Eğitim Yönetim Anlayışının Karşılaştırılması

Demirci, H. (2008). Toptan Kalite Yönetimi. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Eroğlu, E. (2000a). Devamlı Kalite İyileştirme İlkelerinin Temel Eğitimde Uygulanması. Pamukkale Üniversitesi Dergisi, Sayı: 7, 167-175.

Kocacık, F. (2003). Bilgi Topluluğu ve Türkiye. C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 27, 1-10.

Kökçü, İ. (2000). İlköğretim Kuruluşlarında Toptan Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurt, C. (2004). Toptan Kalite Yönetimi Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Eğitim Görmüşleri Ve Çeşitli Bireysel Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Okçu, V. (2008). Öğretimde Toptan Kalite Yönetiminin Uygulanması. Millî Eğitim Dergisi, Sayı: 179, 283-292.

Özdemir, S. M. (2005). Öğretim Kuruluşlarında Toptan Kalite Yönetimini Olumsuz Etkileyen Etmenler. Gazi Öğretim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, 1-23.

Özel, A. ve Bayındır, N. (2010). Neyi, Niçin Yapılandıracağız? Öğretime Bakış Dergisi, Sayı: 16, 10-15.

Savaş, A. C. ve Döş, İ. (2010). Kurum Geliştirmede Müfettişe Düşen Roller Hakkında Eğitim Görmüşleri. II. Uluslararası Katılımlı Öğretim Denetimi Kongresi. (23-25 Haziran 2010). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

Sözmen, E. Y. (2004). Öğretimde Kalite Yaklaşımları. Standard Dergisi, Sayı: 516. (Aralık).

Taş, H. (2002). Yaratıcı Örgüt Kültürlerinin Oluşmasında Yönetim Vetirelerinin Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 32, 532-555

Tezcan, M. (2002). Postmodern ve Global Toplulukta Öğretim. Ankara: Anı Yayıncılık.

Tüzün, B. (1994). Toptan Kalite Yönetiminde Yeni Arayışlar. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi.

Yeşilbayır, S. (2007). Toptan Kalite Yönetimi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi.