



Ülkemizdeki Eğitim Kurumlarında Eğitim Yöneticisi Seçme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi

Fuat Akay

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi, fuatakay22@gmail.com

ORCID:0000-0002-4440-5115

Tamer Turan

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi, tamerturan87@gmail.com

ORCID:0000-0002-4710-7614

Mahmut Benzer

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi, mahmutbenzer42@gmail.com

ORCID:0000-0002-4919-7506

Özet

Bu çalışmanın amacı ülkemizde eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve niteliklerinin incelenmesidir. Çalışmanın kavramsal çerçevesi kapsamında konuyla ilgili olan araştırmalar incelenmiş ve ulaşılan sonuçlar bağlamında önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmada eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve

nitelikleri bağlamında eğitim yöneticilerinin sahip bulunması gereken özellikler ülkemiz özelinde incelenmiş olup eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama uygulamalarına ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda ülkemizde eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve nitelikleri çerçevesinde eğitim yöneticisi olmak için yüksek lisans mezunu olmanın temel şartlar arasında yer almadığı, öğretmen olarak atama kriteri olarak görülen lisans derecesinin yeterli görüldüğü, temel şartlar arasında yer almadığı, yüksek lisans ve doktora derecelerinin Millî Eğitim Bakanlığı tarafından bu kapsamda yeterince dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. Benzer kavramsal çerçevede ülkemizde eğitim yöneticilerinin eğitim kurumlarında oynadıkları rollerin eğitim işletmeciliğinden öte gidemediği ve bu işletmecilik vasfının ön plana çıktığı saptanmıştır. Bu minvalde ülkemizde eğitim yöneticisi seçme, yetiştirme ve atama sistemine ilişkin olarak alanyazına ve kurumsal yapılara bu çalışma özelinde katkı sunulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim Kurumu, Eğitim Yöneticisi

Examination of the Criteria for Choosing and Appointing an Educational Administrator in Educational Institutions in Our Country

Abstract

The purpose of this study is to examine the criteria and qualifications for choosing managers in educational institutions in our country. Within the scope of the conceptual framework of the study, the research related to the subject was examined and suggestions were made in the context of the results obtained. In this study, the characteristics that education managers should have in the context of criteria and qualifications for choosing managers in educational institutions were examined in our country and a literature review was conducted on the practice of training and appointing an education manager. As a result of the study selection criteria and training in educational institutions in our country within the framework of administrative qualifications to become a manager where it is not among the basic conditions of being a Graduate, Graduate, Bachelor's degree as a teacher is seen as assignment criteria seen enough of it, is not among the basic conditions where, by the Ministry of education of Master's and doctoral degrees in this context, it was determined that had not been taken. In a similar conceptual framework, it has been determined that the roles played by education managers in educational institutions in our country cannot go beyond educational management and that this quality of management has come to the fore. In this minval, it is aimed to contribute to the literature and institutional structures related to the education manager selection, training and appointment system in our country in the context of this study.

Key Words: Ministry of National Education, Educational Institution, Education Manager

Giriş

Ülkemizde eğitim yöneticisi seçme, görevlendirme ve geliştirmeye yönelik sürekli değişen ve kalıcı olmayan eğitim yöneticisi atama ölçütleri ve yönetmelikleri, eğitim yöneticiliğini geliştirmenin kalıcı ve sürdürülebilir bir eğitim öğretim politikası olması gerekliliğini göstermektedir (Karip, 2004).

Ülkemizde siyasal, ekonomik ve sosyal dinamiklerin zaman içerisinde değişimine uyum sağlanabilmesi için bu konuda önemli ölçüde reformların yapılmasına ihtiyaç vardır. Farklı ülkelerdeki gelişmeleri ve uygulamaları anlamak ve araştırmak, ülkemizde eğitim yöneticisi seçme, atama ve yetiştirmeye ilişkin farklı bir bakış açısı kazandırmamıza yardımcı olacaktır (Kayman, 2018).

Bu bağlamda çalışma kapsamında OCED ülkelerinin kamusal alanda eğitim hizmeti veren eğitim yöneticisi seçme, atama ve yetiştirmede, farklı ülkelerdeki eğitim yöneticisi seçme, yetiştirme ve atamadaki teorik bilgileri, temel bakış açılarını, uygulamaları gözden geçirerek, ülkemizdeki uygulamalarla, mesleki standartlarla karşılaştırarak, varsayımlar geliştirebilmek ve bunların yorumlanabilmesi hedeflenmektedir (Karasar, 2017).

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin yeterlilikleri veya atanma ölçütleri, yasal ve yönetsel metinlerde açıklanmıştır. Ancak eğitim yöneticileri, eğitim liderleri olarak, günümüz koşullarında liderlik yapma ve koşullara ayak uydurma konusunda beceri kazanmaları ile ilgili herhangi bir yetiştirme programı ya da eğitiminin planlandığı herhangi bir liderlik modeli veya modelleri bulunmamaktadır (Karip, 2004).

Çalışma içinde görülecektir ki, eğitim yöneticiliği için uygun adayların seçilip yetiştirilmesi için gösterilen çabaya ve yasal düzenlemelere rağmen ülkemizde, yönetici seçme, görevlendirme ve yetiştirme süreci tam anlamıyla ideal bir mesleki standarda kavuşturulamamıştır. Yapılan birçok yasal düzenlemelerin tarafsız ve nesnel olmaktan çıktığı ve yönetmeliklerin gerekçeli bir karar olmaksızın değiştirildiği görülmektedir (Aytaç, 2002).

Bunun en iyi kanıtı yönetici seçmede, görevlendirmede ve yetiştirmede yapılan Milli Eğitim Bakanlığı'nın uygulamalarıdır. Bu bakımdan eğitim ve eğitim yöneticiliği için aranan şartların net

bir şekilde belirlenmesi ve uygulanması Türk eğitim sistemi için oldukça önemlidir (Taş & Önder, 2010).

Ülkemizdeki mevcut eğitim yöneticisi seçme, atama ve yetiştirme modeli, öncelikle Eğitim Kurumları Yöneticilerini Görevlendirme olarak nitelendirilmiştir. Yöneticileri görevlendirmede ise belli başlı bazı görevlendirme şartları uygulanmıştır. Örneğin, yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar başlığı altında, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) kadrolarında öğretmen olarak görev yapmak, son dört yıl idari veya adli soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmış olmamak yeterlidir (Karip, 2004).

Aynı yönetmeliğin 6. maddesinde, müdür olarak görevlendirilecekse aranan özel şartlarda ise, sıralanan üç şarttan en az birini taşıması gerektiği belirtilmektedir. Şartlar sırasıyla şöyledir:

- a) Müdür olarak görev yapmış olmak.
- b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.
- c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak (Resmi Gazete, 2021).

Fakat bu şartlar, görevlendirilecek yöneticilerin liderlik özelliklerini öne çıkarabilecek veya işe koşabilecek özellikler değildir. Aslında son yayınlanan 2021 Yılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilme Kılavuzu'nda, yöneticilerin, yönetilebilme standartları ve sahip olması gereken özelliklerinden çok hangi özellikteki, çalışma süresi, nerelerde görev yaptığı, kaç yıl görev yaptığı gibi özellikler üzerinde durulmuştur. Niteliğin kalitesinden ve özellikli olmasından uzaklaşmıştır (Resmi Gazete, 2021).

Bu çalışma, ülkemizde eğitim yöneticisi seçiminde, görevlendirilmesinde ve yetiştirilmesinde sürdürülebilir bir eğitim politikamızın olması açısından önemlidir. Alanyazın taraması yapıldığında, konuyla ilgili çeşitli çalışmaların olduğu görülmüş fakat sürdürülebilir ve etkili bir eğitim yöneticiliği yaklaşımı ön sürülememiştir (Karip, 2004).

Ülkemizdeki eğitim yöneticiliğine ilişkin yaklaşımların, yöntem ve stratejisinin nasıl olması gerektiğini irdeleyen, eğitim müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yöneticilerini seçme, görevlendirme ve yetiştirme ile ilgili görüşlerini ortaya koymaya çalışan bu çalışma, ortaya çıkacak görüşler doğrultusunda önemi ve gerekliliği bağlamında, aşağıdaki problem cümleleri ile

desenlenmiştir. Ayrıca bu konuyu İstanbul örneği olarak yapılması durumu açısından özgündür (Karasar, 2017).

Eğitim Yöneticiliğinin Kavramsal Çerçevesi

Eğitim yönetimi, eğitim yönetimini de kapsayan şekliyle üzerinde titizlikle durulması gereken bir alandır ve ülke gerçekleri, eğitim sisteminde yaşanan sorunlar gibi unsurlar düşünüldüğünde önemi bir kat daha artmaktadır (Aytaç, 2002).

Bu gerçekler dolayısıyla eğitim yöneticilerinin sahip olması gereken yönetim becerilerini kazanmalarına olanak verecek şekilde bir eğitimden geçmeleri zaruri bir ihtiyaç olarak belirginleşmektedir. Bu eğitimin akademik bir eğitim olması ve bilimsel metotları uygulamaya olanak sağlayacak bir yapıda olması ise son derece önemli bir husustur (Karip, 2004).

Ülkemizde eğitim yöneticileri sahip olmaları gereken bilgi, tecrübe ve yeteneklere sahip olmadan, meslekleri için olumlu ve anlamlı bir tutum sergilemeden görevlere başlayabilmekte bu nedenle doğru davranışlar gösterememektedirler. Bu durumun nedenleri arasında eğitim yöneticiliğinin uzmanlık gerektiren profesyonel bir meslek olarak görülmemesi ve yöneticilik görevinin ek görev olarak tanımlanmasıdır (Karip, 2004).

Bu durum yönetim aşamasında ortaya çıkan problemlerin deneme yanılma yöntemleriyle çözülmesini bilimsel yöntemlerden uzaklaşılmasına neden olmaktadır. Ancak eğitim yöneticileri yönetim süreçlerinde meydana gelen problemleri bilimsel metotlarla çözebilmelidir (Kaya, 2016).

Küresel ölçekte yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm hareketleri teknolojik ve bilimsel yenilikler yöneticilerden beklenen davranışları ve yeterlilikleri de etkilemiş değiştirmiştir. Çağımızda hemen hemen her alanda hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Sosyal değişimin en önemli ve temel merkezleri olan eğitimler de bu değişim ve dönüşümden etkilenmişlerdir Eğitim yöneticisinin bu baş döndürücü sürece uyum sağlaması, kendisinden beklenen rolleri kâfi derecede anlayabilmesi ve uygulamaya koyabilmesiyle mümkündür (Çelik, 1996).

Elde bulunan madde ve insan kaynaklarını verimli ve etkin kullanabilmek eğitim yöneticilerinin

asli ve önemli görevlerinden biridir. Bu bağlamda, deneyimli, iyi yetişmiş insan kaynağının ve maddi kaynakların yeterli derecede olmadığı kabul edilen ülkemizde eğitim yöneticilerinin ihtiyaç duyulan oranda ve nitelikte yetiştirilebilmesi büyük önem arz etmektedir (Karip, 2004).

Mevcut kaynakların özellikle insan kaynağının yönetici özelinde etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Bu sebeptendir ki ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Kayıkçı, 2001).

Eğitim yöneticilerinin nasıl seçilmesi gerektiği yeterliliklerinin neler olması gerektiği konusu önemli bir alanı kaplamaktadır. Eğitim yöneticisinin üstleneceği rollerle bu rolleri yerine getirmek için gerekli yeterlikler bu ilişkinin temelini oluşturmaktadır (Aytaç, 2002).

Eğitim yöneticisinin yeterliliklerinin sağlanabilmesi zorunluluğu ve önemi artmış, eğitim yöneticisinin eğitimin başarısındaki temel belirleyici etken olması konunun önemini daha da pekiştirmiştir. Eğitim yöneticilerinin atanması ve yetiştirilmesine ilişkin en doğru yaklaşımın ne olabileceği sorusu, her ülke tarafından konuşulan tartışılan bir konu olup hâlihazırda üzerinde mutabakata varılmış kesin bir sonuç mevcut değildir (Balcı, 1999).

Diğer taraftan, eğitim yöneticilerinin nasıl yetiştirilmesi gerektiği konusu akademik çevreler tarafından da tartışma konusudur. Bazı çevreler, bireylerin üniversitelerde yönetici olarak yetişmesinin mümkün olmadığını çünkü bunların farklı alanlar olduğunu üniversitenin fonksiyonun gereği olarak bunu yerine getiremeyeceğini ileri sürmektedirler. Yöneticiliğin somut durumlara uyarlanabilecek eylemlerle ilişkili bir alan olduğu ve bu eylemleri üniversitelerin programlarına dâhil etmenin mümkün olmadığı ileri sürülmektedir. Bazı kesimlere göre ise eğitim yöneticiliği uzmanlık gerektiren profesyonel bir meslektir ve bir hizmet öncesi mutlaka resmi biçimsel bir hazırlık gerektirir (Sezgin, 2007).

Örgütün belirlediği amaçların gerçekleştirilmesinde yöneticinin kritik bir göreve sahip olduğunu ve son derece önemli olduğu söylenebilir. Bu bakımdan eğitim yöneticisi, etkili bir eğitimin oluşturulmasında anahtar rol oynamaktadır. Bir eğitimin etkililiği ve başarısı, büyük ölçüde o eğitimin yöneticisinin yetkinliği ve niteliği ile ilişkilendirilebilir. Eğitimde kalitenin geliştirilmesinde en önemli rol eğitim yöneticilerindedir (Karip, 2004).

Eğitimden beklentilerin artması sonucu eğitim kurumları üzerinde baskılar da yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda, eğitim yöneticilerinden beklenenler çeşitlenmiş ve eğitim yöneticisinin kendisini

değişime ve yeniliklere uydurması zorunlu hâle gelmiştir. Eğitim yöneticisinden yetkilendirici, katılımcı, dönüşümcü, kolaylaştırıcı, etik ve eğitici-öğretici bir lider olması beklenmektedir (Aytaç, 2002).

Eğitim yöneticilerinin sahip olması gereken yeterliliklerin neler olması gerektiği, bunlar için akademik düzeyde eğitim alınmasının gerektiği konusunda görüşler mevcut olsa da bu işin profesyonel bir uzmanlık mesleği olması gerektiği yönündeki yaygın inancın aksine uygulamada bunun tersine bir durum söz konusudur. Diğer bir anlatımla, dünyada eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi ve eğitim yöneticilerinin profesyonel olarak yetiştirilmesi yaygın bir uygulama değildir (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Küresel ölçekte dünyadaki eğitim sayısı, fabrika sayısından fazla olmasına rağmen, ticari işletmelerin yöneticilerini yetiştirme çabaları çok daha fazladır. Dünyada eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde ise Amerika Birleşik Devletleri öncü durumdadır. Türkiye'ye bakıldığında, bu yönde ciddi politikalar üretilmediği görülmektedir (Çelik, 2002).

Eğitim Yöneticiliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde yönetici yetiştirilmesi konusunda tarihsel süreç içinde pratik uygulamalar açısından üç temel yönelimin baskın olduğu söylenebilir. Bunlardan ilk sırada yer alan ve bugün bile etkileri devam eden Çıraklık Modeli, 1970'lerde ortaya çıkan daha çok üniversite çevrelerince önemsenip benimsenen Eğitim Bilimleri Modeli ve son olarak ta 1999'da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konan bazı ek kriterlerin yönetici atamada ölçüt olarak kullanıldığı model gösterilebilir (Karip, 2004).

1970'lere kadar uygulanan ve bugün bile etkileri devam eden Çıraklık Modeli, usta çırak ilişkisine benzer bir model alma şeklinde uygulanmış olup, kamu yönetim anlayışının da temelli olan Merkeziyetçi yönetim anlayışının bir uzantısıdır (Aytaç, 2002).

789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanununun 12. maddesinde meslekte asıl olan öğretmenlikten vurgusu yapılmaktadır. Eğitim ve eğitim yöneticiliği için öğretmenlikten gelme gerekli ve yeterlidir. Dahası yürürlükteki bu kanunlara göre eğitim yöneticiliği ek bir yöneticilik eğitimine gerek olmadan öğretmenler tarafından yapılabilecek bir görevdir. Bu demektir ki yöneticiliğin

okulu yoktur anlayış ve uygulaması hala sürmektedir (Şimşek, 2004).

Türkiye’de eğitim yöneticilerinin sadece hizmet içi yönetici yetiştirme programları ile eğitilmesi söz konusudur. Bugüne kadar Türkiye’de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine destek olan kuruluşlar Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Uzmanlık Programı, Merkezî Hükûmet Teşkilâtı Araştırma Projesi (MEHTAP), Millî Eğitim Akademisi ve üniversitelerdir (Kaya, 2016).

Bu kuruluşlardan 1953 yılında kurulan TODAİE, yüksek lisans düzeyinde yönetici yetiştirme programları düzenleyerek, kurum ve kuruluşların yönetim alanlarında ihtiyaç duyduğu kısa süreli kurslar, seminerler ve benzeri eğitim etkinlikleri ile yönetimde verimliliği ve hizmetin niteliğini artırma çabalarına destek olmaktadır (Aytaç, 2002). Bu durum, Türkiye’de genelde kamu yönetiminin özelde ise eğitim yönetiminin ayrı bir alan olarak ele alındığını göstermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2005).

MEHTAP, planlı kalkınma döneminde merkezi hükümet alanındaki en kapsamlı araştırmadır. Bu yönüyle daha sonra yapılan idari reform çalışmalarına rehber olmuştur. 1962 yılında hazırlanan MEHTAP raporunda eğitim yöneticiliğinin ayrı ve özel bir uzmanlık alanı olması gerektiği ve yöneticilerin yetiştirilmesi için üniversitelerde bu alanda bölümler açılması gerektiği konu edilmiştir (Cemaloğlu, 2005).

Günümüzde Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan genel müdürlükler düzenleyecekleri hizmet içi eğitimleri Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü aracılığı düzenleyerek hem öğretmenlerin hem de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesini sağlarlar. Ülkemizde eğitim yöneticilerinin göreve başlamadan önce yetiştirilmeleri için sadece 1998 yılında oldukça önemli, sistematik, demokratik ve niteliği artırıcı bir adım atılmıştır ve eğitim yöneticilerine toplam 120 saatlik bir hizmet öncesi eğitim verilmiştir (Karip, 2004).

Kasım 2000’de eski eğitim müdürlerini, eğitim kurumları yöneticiliği sınavlarından muaf tutan bir uygulama ile sınavı kazanan başarılı yönetici adaylarının önünü tıkayan bir genelge yayınlanmıştır. Bu durum eğitim yönetimi ile ilgili atılmış geri adımlardan biri olarak değerlendirilmektedir. 2004 yılında çıkarılan yönetmelik ile hizmet öncesi eğitimin kaldırılması ve 2007 yılında çıkarılan yönetmelik ile de sınav kaldırılarak diğer geri adımlar atılmıştır (Işık, 2003).

Üniversitelerde eğitim yönetimi alanında lisans düzeyinde herhangi bir eğitim programı bulunmazken, yüksek lisans, tezsiz yüksek lisans ve doktora programlarında eğitimler verilmektedir. Ancak bu programlardan tezli yüksek lisans programlarında sunulan derslerin etkili bir eğitim müdürü yetiştirmeye uygun olmadığı tezsiz yüksek lisans programlarının eğitim müdürü yetiştirme konusunda tezli yüksek lisans programlarına göre bir adım önde olduğu; doktora programlarının ise eğitim müdürlerinin yetiştirilmesinden ziyade üniversiteye öğretim üyesi yetiştirmek amacı taşıdığı görülmektedir (Işık, 2003).

Eğitim Yöneticisi Seçme ve Atama Kriterleri

Eğitim yöneticisi, çalışanlar arasında iletişim kurma, çalışanları eşgüdümleyen ve bütün yapılan etkinlikleri değerlendirerek eğitim örgütünü etkili ve başarılı düzeye ulaştırmaya çalışan kişidir (Aytaç, 2002).

Eğitim yöneticilerinin liderlik kazanma becerileri çok önemlidir. Değişimin hızlı yaşandığı günümüzde, eğitimleri başarılı bir şekilde gelecek yüzyıla taşıyacak yöneticilerin, yaratıcı güç, zekâ, çözümleyici yetenek, tarafsız olması vb. niteliklerin yanı sıra eğitim kurumunu ve toplumu çok iyi anlaması, eğitimin başarılı olması için liderlik yapması ve sürekli olarak kendini geliştirmesi beklenir (Işık, 2003).

Eğitim yöneticisi, problemi deneme-yanılma yöntemi ile değil, bilimsel yollarla çözebilmelidir. Bu nedenle eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında akademik eğitim almış olması ve sürekli olarak mesleki gelişimlerini devam ettirmeleri gerekir (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Geleneksel olarak eğitim yöneticisi, yasa ve kurallara bağlı kalarak eğitimle ilgili kaynakların sağlanmasını, örgütlenmesini ve kullanılmasını sağlayan, sonuçta eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için çaba gösteren ve daha çok da statükoyu koruma ve sürdürme amacı güden bir yönetici olarak görülmektedir (Aytaç, 2002).

Çağdaş tartışmalarda eğitim yöneticilerinin, yöneticiliğin ötesinde liderlik davranışlarına vurgu yapılmakta ve eğitim yöneticilerinden çağdaş liderlik rollerini üstlenmeleri beklenmektedir (Şişman, 2002).

Eğitimini başarıya ulaştıracak çağdaş bir eğitim yöneticisinin sahip olması gereken kriter ve

ilkeleri Őu Őekilde sıralamak mūmkūndūr:

- a. Kapsamlı insan bilgisine ulaŐmıŐtır
- b. Etkili iletişim becerisine sahiptir
- c. Liderlik Őzellikleri taŐır
- d. Ana dilini dođru ve gūzel kullanabilir
- e. Felsefe, matematik, uygarlık tarihi eđitimi gūrmūŐtūr
- f. Yabancı dil bilir
- g. İletişim teknolojisine hâkimdir
- h. Bilgiyi yūnetebilir
- ı. Beden ve ruh yūnūnden sađlıklıdır
- j. Eğitime inanır (Açıkalin, 1998).

Eđitim yūneticilerinin sahip olmaları gereken yūnetsel becerileri; teknik beceriler, insani beceriler ve kavramsal beceriler olarak sınıflandırmak mūmkūndūr. Eđitim yūneticileri, yūnetsel beceri ve gūçlerini liderlik gūçleriyle desteklemeleri gerekmektedir. Çünkü eđitim yūneticileri eđitimin kaynaklarını etkili yūnetebilmelidir (Tūrnūklū, 2000).

Eđitim yūneticileri çalıŐanların kiŐisel geliŐimini sađlayarak eđitimin amaçlarını açık bir Őekilde ortaya koymalıdır. Őđretim programının uygulanmasına ve deđiŐimine ūncūlūk etmeli, eđitimde ūdūl ve kalite yūnetim sistemlerini yūnetebilmeli, karar sūrecine eđitimin diđer çalıŐanlarını da katmalıdır. Eđitim yūneticisi etik ilkeler oluŐturmayı ihmal etmeyerek eđitimcilerin kendini sūrekli geliŐtirmelerine yardımcı olmalıdır (ŐiŐman & Turan, 2004).

Sonuç

Eđitim yūneticilerinin yetiŐtirilmesi ve atanması ile ilgili literatūr taramasında ortaya çıkan sonuçlara dayalı olarak aŐađıdaki ūnerilerde bulunulmuŐtur:

Eđitim ve eđitim yūneticilerinin kaynađı ūđretmenlerdir. Ancak ūđretmenlik ve yūneticilik farklı

beceriler gerektiren mesleklerdir. Eğitim yöneticiliğinin toplumda bir meslek olarak kabul edilmelidir. Eğitim ve eğitim yöneticiliğine mesleki güvence sağlanmalıdır. Eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları artırılmalı, buna bağlı olarak özlük haklarında iyileştirilmelere gidilmelidir. Bu yönde yasal düzenlemeler yetkili organlarca yapılmalıdır.

Eğitim ve eğitim yöneticiliği uzmanlık gerektiren bir alandır. Dolayısıyla eğitim ve eğitim yöneticisi olmayı seçenlerin profesyonel anlamda hizmet öncesi eğitimden geçmeleri zorunlu olmalıdır.

Yönetici yetiştirmek amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğrenim Kurumu işbirliği ile Bakanlık bünyesinde Yönetici Yetiştirme Akademisi kurulmalıdır. Bu birimde eğitim yöneticisi yetiştirme sertifika programı açılmalı ve bununla ilgili gerekli mevzuat değişikliğine gidilmelidir.

Eğitim yöneticilerinin seçiminde halen uygulanmakta mesleki kıdemin yanı sıra adaylarda alana ilişkin lisansüstü eğitim yapmaları ve eğitim yöneticisi yetiştirme sertifikasına sahip olmaları zorunlu hale getirilmelidir.

Eğitim yöneticilerinin seçilmesinde sınav sistemi uygulanmalı, sınavın içeriğinin en az %50'sinin alanla ilgili sorular oluşturulmalıdır. Ayrıca müdür adaylarının seçiminde, adayların özgeçmişi, mesleki başarıları (ödül, yayın vb.) ve referans mektupları dikkate alınmalı ve değerlendirilmelidir.

Öğretmenlerin eğitim yöneticiliği sınavına başvurabilmesi için en az beş yıl öğretmenlik yapma şartı aranmalıdır. Eğitim yöneticiliğinin ilk basamağı eğitim müdür yardımcılığı olmalıdır. Bir süre (üç yıl) eğitim müdür yardımcılığını ve eğitim yöneticisi yetiştirme sertifika programını başarıyla tamamladıktan sonra eğitim yöneticiliğine terfi etmeleri sağlanmalıdır.

Alana ilişkin lisansüstü uzmanlık programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavından muaf sayılarak doğrudan yönetici yetiştirme sertifika programına alınmalıdır. Yönetici yetiştirme sertifika programı için değişik üniversitelerden liyakat esasına göre alan uzmanı öğretim elemanları görevlendirilmelidir.

Yönetici yetiştirme sertifika programıyla ilgili birimde öğretmen ve eğitim yöneticisi derneklerinin temsilcileri de bulunmalıdır. Gelişmiş toplumlarda olduğu gibi, yöneticilik forumu oluşturma, çeşitli yayınlar ve dergiler çıkartma, yöneticilikle ilgili örnek uygulamaları gündemde tutup tartışmaya açma, üniversiteler ve çeşitli kurum ve kuruluşlarla bağlantı sağlama vs. birçok konuda çalışmalar yapılmalıdır.

Eğitim yöneticisi adaylarının eğitim yöneticisi niteliklerine sahip olup olmadıklarını değerlendirebilecek araçlar geliştirilmeli ve bu değerlendirmeyi yapabilecek kurumlar kurulmalıdır. Yönetici Yetiştirme Akademisi bünyesinde alan uzmanlarından bağımsız kurullar oluşturulabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı ile Yükseköğrenim Kurumu arasında işbirliği sağlanmalıdır. Değişen ve gelişen koşullarda eğitim yöneticilerinden beklentiler ne? Ve eğitim yöneticilerinin yeterlik standartları ne olmalıdır? Soruları cevaplanarak Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Sertifika Programı geliştirilmelidir.

Eğitim yöneticisi yetiştirme sertifika programları geliştirilirken eğitim yöneticisi adaylarının gerçek eğitim ortamında karşılaşabilecekleri problemler dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Teorik bilginin yanı sıra eğitim ortamındaki gerçek ihtiyaçlarına uygun ve uygulamalı eğitimi kapsamalıdır.

Yükseköğrenim Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile niversitelerde Eğitim Yöneticisi Programı belirli kriterler getirilerek, yeterli sayı ve nitelikte ğretim yesi bulunan büyük Őehirlerdeki eğitim fakülteleri bünyesinde ilave olarak eğitim yöneticisi yetiştirme sertifika programları açılması sağlanabilir.

Eğitim yöneticileri mevcut haliyle ve özellikle sınav sonucuna göre yeni atananlar, bu merkezlerde Eğitim ve Eğitim Yöneticiliği konusunda hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır. Eğitim yöneticileri sertifika programı esnek ve sistemin gereklerine göre düzenlenebilir biçimde planlanmalıdır. Eğitim yöneticisi yetiştirme programları arasındaki birlikteliği sağlamak ve bu programların niteliğini arttırmak amacıyla bir akreditasyon süreci geliştirilmelidir.

Eğitim ve eğitim yönetimi ile ilgili politikaların belirlenmesinde ve etkili kararların alınmasında söz sahibi olacak (mesleki) sivil toplum örgütleri kurulmalıdır. Bu rgtler, yönetici adaylarının hizmet öncesi ve hizmet içinde yetiştirilmesinde belirli standartların geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Eğitim yöneticisi dernekleri, eğitim yöneticisi yetiştiren kurum ve kuruluşlar ve üniversitelerin ğretim yeleri belirli aralıklarla bir araya gelmeli, yönetici yetiştirme sertifika programı ve eğitim yöneticilerinin karşılaştıkları problemler ile ilgili yıllık raporlar hazırlamalıdır.

Eğitim yöneticiliğinin cazip hale getirilmesi, başarılı öğretmenlerin yöneticiliğe olan ilgisinin

artmasına neden olabilir. Bu anlamda Millî Eğitim Bakanlığının yüksek lisans yapmak isteyen öğretmenler için özendirici ve teşvik edici bazı tedbirler alabilir. Eğitim yöneticilerinin performanslarının ölçümünde objektif kriterler belirlenmeli ve mesleki yeterlilik ile ilgili ölçütler göz önüne alınarak bir atama politikası oluşturulmalıdır.

Kaynakça

Balcı, A. (1988). Eğitim Yöneticisinin Yetiştirilmesi: Türkiye'deki İlk ve Orta Dereceli Eğitim Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma (Araştırma Özeti). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi 21 (1-2), 435-448.

Balcı, A. (1999). Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. 21.Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyum (25- 27 Kasım 1999). Ankara: Tekışık Yayınları.

Balcı, A. (2001). Etkili Eğitim ve Eğitim Geliştirme (Geliştirilmiş 2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. & Çınkır, Ş. (2002). Türkiye'de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 7(1), 231-274.

Balyer, A. & Gündüz, Y. (2011). Değişik Ülkelerde Eğitim Müdürlerinin Yetiştirilmesi: Türk Eğitim Sistemi İçin Bir Model Önerisi. Kuramsal Eğitimbilim. Afyon Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 182-197.

Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye'de Eğitim Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(2), 249-274.

Çelik, V. (1996). Eğitimsel Reform İçin Yeni Bir Eğitim Kültürü. Eğitimimize Bakışlar. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.

Çelik, V. (2002). Eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına yön veren temel eğilimler. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs) (s. 3-12). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Çinkır, Ş. (2002). İngiltere 'de eğitim Müdürlerinin Yetiştirilmesi. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Işık, H. (2003). Eğitim Müdürlerinin Yetiştirilmelerinde Yeni Bir Model Önerisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 206-211.

Karasar, N. (2017). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler. . Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karip, E. (2004). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili politikalar ve uygulamalar. Özel Eğitimler ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (25-27 Ocak). Antalya.

Kaya, Y. K. (2016). Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama. Ankara: TODAİE Yayınları.

Kaya, Y. K. (2016). Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 5(2), 193-207.

Kayıkçı, K. (2001). Yönetici yetiştirme sorunu. Milli Eğitim Dergisi (150), 28-32.

Kayman, A. E. (2018, 05 05). Türkiye, Finlandiya, İngiltere ve Şili'deki Eğitim Yöneticiliğine İlişkin Yaklaşımların İncelenmesi. Yayınlanmış Doktora Tezi. ANKARA: Hacettepe Üniversitesi.

Koçak, A., & Arun, Ö. (2013). İçerik Analizi Çalışmalarında Örneklem Sorunu. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 4 (3), 21-28.

Özmen, F. (2002). Eğitim Müdürlerinin Yetiştirilmesi Gelişmiş Ülkelerdeki Uygulamalardan Örnekler. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Resmi Gazete. (2021, Mayıs 12). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/06/20170422-6.htm> adresinden alınmıştır.

Sezgin, F. (2007). Türk eğitim sistemi ve eğitim yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şimşek, H. (2003). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı örnekler ve Türkiye için çıkarsamalar. VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme (s. 8). Sivas: Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları.

Şimşek, H. (2004). Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve. Türkiye İçin Öneriler. Çağdaş Eğitim Dergisi, 13-21.

Şişman, M. (2002). Öğretim Liderliği. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Şişman, M. & Turan, S. (2004). Dünyada eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin bazı başlıca yönelimler ve türkiye için çıkarılabilecek bazı sonuçlar. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(1), 13-26.

Şişman, M., & Turan, S. (2004). Eğitim ve Eğitim Yöneticiliği El Kitabı. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Taş, A., & Önder, E. (2010). 2004 Yılı ve Sonrasında Yayınlanan Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliklerin Karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 172-185.

Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 543-559.

Uçar, R., & Uçar, İ. H. (2004). Japon eğitim sistemi üzerine bir inceleme: çeşitli açılardan Türk eğitim sistemi ile karşılaştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1-18.