

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi

Sait AKBAŞLI¹

Abdullah BALIKÇI²

²Özet: Bu çalışmada okul müdürlerin, müdür yardımcılarının, öğretmenlerin okul yöneticiliği seçimi, yetiştirilmesi (hizmet öncesi ve hizmet içi), özlük haklarıyla ilgili görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma sürecinde, yöneticiliğin meslekleşmesiyle ilgili alanyazın taraması yapılmış ve daha sonra okul yöneticisi ve öğretmenlere 26 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, Konya ilindeki merkez ilçelerdeki (Karatay, Meram, Selçuklu) ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, Konya ilindeki ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ve tesadüfi (random) yöntemle seçilmiş, 418 okul yöneticisi ve öğretmendir.

Çalışma tesadüfi şekilde seçilen örneklem grubu üzerinde yürütülmüştür. Bu yolla elde edilen veriler analiz edilmiştir, ayrıca okul yöneticilerinin seçilme, atanma-yetiştirilme ve görev-özlük alt boyutları incelenmiş ve bunlara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Yönetim, Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi ve Meslekleşme, Yönetici Yetiştirme

Abstract: *Evaluation of Professionalisation of School Administration According to The School Administrator, Teacher Perceptions. In this study, it is aimed to determine school administrators, teachers perceptions related to school administrator selection, training (pre-service and in-service), employee rights. In research process, literature about school administration is searched thoroughly and then a survey having 26 items is applied to school administrators and teachers. There search population consists of the school administrators and teachers that work center in the province of Konya district (Karatay, Meram, Seljuks) at primary schools in 2010/2011 academic year. The sample of the study are 418 school administrators and teachers who work at primary schools in Konya in 2010/2011 academic year and are selected random method.*

This study is carried on sample group that is randomly selected. The data obtained from in this way was analyzed, also selection of school administrator, appointment-training and employeerights sub-dimensions are searched and suggested about these.

Keywords: *Education, School, Administration, Educationaladministration, School administration, Administrator training*

Giriş

Yönetimsel eylemlerin insanlık tarihiyle birlikte başladığı söylenebilir. Gerçekten de, örgütlenmiş bir insan grubunun, bir takım amaçlarla bir takım işleri sürekli olarak gerçekleştirme çabası gösterdiği her yerde yönetim söz konusu olmuştur (Kaya, 1991). Yönetimsel eylemlerde, tek başına şansın, rastlantının, iyi niyetin ya da sağduyunun doğru sonuç verme olasılığı giderek azalmaktadır. Sınama yanılma yoluyla sorunları çözme dönemi geçmiştir. Bugün yönetim de başlı başına bir uzmanlık alanı durumuna gelmiştir. Yöneticilik eğitimi ile; öteki meslek adamları gibi, yöneticiler de yetiştirilmektedir

¹ Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü.

(Kaya, 1991). Yönetim ve yöneticiliğin hayati önem kazandığı alanlardan biri de eğitimidir, bu alanın özelde uygulandığı yerler de okul örgütleridir.

Sosyal bir örgüt olan okulun ortaya çıkışını sağlayan en önemli etken, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarıdır. Genel olarak okul, belli bir yeri olan, belli bir süre devam eden, öğrenci ve öğretmeni değişen, geniş bir çevreye hitap eden, eğitim sürecini planlı ve programlı bir şekilde sürdüren, genel ve mesleki çeşitler içerisinde şekillenen bir kuruluştur (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004 Akt: Özdemir, 2009). Bu özelliği ile okul örgütü; okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve ilgili başka görevlilerin içinde gerekli okul çalışmalarını sürdürdükleri yapı, çerçeve ya da düzen olarak düşünülebilir (Demirel, 2003 Akt: Özdemir, 2009).

Okul yönetimi, bir bakıma, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını, genellikle, eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir. Okul yönetiminin önemi, aslında, yönetimin görevinden doğmaktadır. Okul yönetiminin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir (Bursalıoğlu, 2000).

Okul yöneticisinden beklenen davranışlar günümüzde sürekli farklılaşmaktadır denilebilir. Buna yönelik çalışmalar Corestates ilkeleri adı altında toplanmaktadır, bu ilkeler CoreStates adlı kuruluştaki yönetime ilişkin oluşturulan “temel değerler”dir ve bu değerler yönetsel açıdan kuruluşu ayakta tutması için ortaya konmuştur, Rosen (1997) ‘e göre, yönetsel değerleri şu şekilde sıralayabiliriz:

**İnsanlara değer veriyoruz. Herkese saygılı ve nazik davranacağız ve insanların kişisel ve mesleki özelemlerine erişmesini destekleyen bir ortam yaratacağız.*

**Performansa değer veriyoruz. Bireylerin ve ekiplerin olağanüstü katkıları CoreStates’in başarılı performansı açısından yaşamsaldır. Her düzeyde bu katkılar takdir edilecektir.*

**Çeşitliliğe değer veriyoruz. Çeşitliliğimizin kuruluşumuzu güçlendiren bir perspektif genişliği sağladığını kabul ederek, birbirimizin farklı yönlerine karşılıklı saygı esasına dayalı bir atmosfer yaratacağız.*

**Ekip çalışmasına değer veriyoruz. Ekip çalışması başarımız için yaşamsal önemdedir. Birbirimizin sorumluluklarına, işlevlerine, becerilerine ve deneyimine güven ve karşılıklı saygı asli öğelerdir.*

**İletişime değer veriyoruz. Her yöne akan açık, samimi iletişim kural olacaktır. Dinlemenin iletişim sürecinin yaşamsal bir bileşeni olduğunu belirtiriz.*

**Dürüstlüğe değer veriyoruz. En yüksek ahlaki standartların ve şüphe götürmez dürüstlüğün geçerli olduğu bir kuruluş olarak kabul görmek için çaba göstereceğiz (Rosen, 1997. Akt. Bulut, 1998).*

Okulun yapı ve yönetiminde meydana gelen değişimler, kuşkusuz okulu yöneten yöneticinin rollerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Okul yöneticisinin geleneksel yönetim anlayışı çağın gereklerini karşılamamaktadır. Eğitim yönetimi alanında bir eğitimden geçmeyen okul yöneticilerinin rollerini gerektiği gibi oynamaları güç olur. Bununla birlikte insanların beklenti düzeyleri artmış, davranışları karmaşıklaşmıştır. Böylece insanlar örgütsel ortamdan daha çok stres duymaya başlamışlardır. Geleceğin insanlarını bilgi toplumuna taşıyacak okul yöneticisi yeni roller oynamak zorundadır. Artık günümüzün öğretmen ve öğrencisi, eskinin öğretmen ve öğrencisinden çok farklıdır. Okul yöneticisinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin beklentilerini karşılayabilmesi ve okulun verimliliğini artırabilmesi için sürekli olarak kendini yetiştirmesi gerekir.

Okul yöneticisine düşen görev, bu çekirdek değerlerin daha güçlü bir şekilde paylaşılmasını sağlamaktır. Okul yöneticisi geleceği çok iyi kestirmek, geleceğin temel eğilimlerini çok iyi belirlemek zorundadır. Drucker (2000), geleceğin örgütlerinin “bilgi temelli” olduğunu savunmaktadır. Okul yöneticisinin değişimin yönetimindeki rolü giderek artacaktır. Okul yöneticisinin değişimin yönetiminde yeni bir liderlik rolünü üstlenmesi gerekir. Bu yeni rol, vizyoner liderliktir. Vizyoner liderlik, okulun

misyonu ve vizyonunu biçimleyen ve geleceğe ilişkin kestirimlerde bulunmayı gerektiren bir liderlik biçimidir (Çelik, 2002).

Çağdaş okul yöneticisi, kapsamlı bir insan bilgisine ulaşmış, etkili iletişim becerisine sahip, liderlik özellikleri baskın, ana dilini doğru ve düzgün kullanabilen, felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojisine hakim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış, yöneticidir (Açıklan, 1998).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla eğitim öğretim faaliyetleri ve farklı adlar altında faaliyet gösteren okullar 3 Mart 1924 tarih ve 430 sayılı Tevhidi Tedrisat Kanunu ile birleştirilmiştir. Zamanın hükümetleri yasaya uygun olarak, öğretim birliğini gerçekleştirmek üzere, Bakanlık merkez ve taşra örgütlerini yeni bir yapıya kavuşturmaya çalışmışlardır (Başaran, 1993). Yeni kurulan eğitim örgütlerinin yönetici, müfettiş ve öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı olarak Pedagoji Bölümü açılmıştır. Türk Eğitim Sisteminde eğitim örgütlerinin yeniden yapılandırılması ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine dönük bilimsel arayış ve çabaların sürdürüldüğü ancak bu çabaların somut göstergelerinin henüz yeni olduğu söylenebilir (Akbaşlı, 2008).

Ülkenin ve toplumun gelişebilmesi için, öğretmenler arasından lider özelliklerini taşıyan yöneticilerin seçilerek işbaşına getirilmesi gerekmektedir. Aksu (2004)' nun da belirttiği gibi öğretmenlerin yöneticiliğe karşı kişisel eğilimlerinin kısmen olumlu olmasından yola çıkılarak, yetenekli adayların desteklenmesi ve uygun biçimde yetiştirilmesi yolları aranmalıdır (Kartal, 2009).

Okul yöneticiliği çeşitli raporlarda ele alınmıştır. Bunlardan en önemlilerini şu şekilde sıralayabiliriz: Milli Eğitim Şuraları: 7, 10, 14. ve 18. Milli Eğitim şuralarında bu konuya ilişkin kararlar alınmıştır. TALIS (Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması Türkiye Ulusal Raporu 2010) okul yöneticiliğinin meslekleşmesine ilişkin tavsiye kararlarını içermektedir. Şu an yürürlükte olan ve yöneticilerle ilgili esasları düzenleyen Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine ilişkin yönetmeliktir ve Millî Eğitim Bakanlığınca 13.08.2009 tarihinde çıkartılmıştır (R.G. 27318) ve bu yönetmelik ihtiyaçları da dikkate alarak şimdiye kadar 4 kez değişikliğe uğramıştır (R.G. 27724).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amacımız, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin "okul yöneticilerinin seçilme, atanma ve yetiştirilmeleriyle" ilgili görüşlerinin belirlenmesidir. Eğitim kurumlarına yön vermede önemli bir unsur olan yöneticilerin seçilmesi, atanması ve yetiştirilmesiyle ilgili belirlenen esaslara ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini öğrenmek bu konudaki yapılacak çalışmalara katkıda bulunacaktır. Buradan hareketle aşağıdaki boyutlar ele alınmaya çalışılmıştır:

1. Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin, mevcut yönetmeliğe göre yöneticilerin seçilmesine ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin, mevcut yönetmeliğe göre yöneticilerin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin görüşleri nasıldır?
3. Eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin, mevcut yönetmeliğe göre yöneticilerin görev ve özlük haklarına ilişkin görüşleri nasıldır?

Yöntem.

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetici seçme, atama, yetiştirilmesi ve özlük haklarıyla ilgili görüşleri betimsel tarama modelinden yararlanarak ortaya konmuştur. Araştırmanın evrenini, Konya ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Merkez İlçelerdeki (Karatay, Meram, Selçuklu) ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Konya ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ve tesadüfi(random) yöntemle seçilmiş, 546 kişiden oluşan okul yöneticisi ve öğretmenlerdir.

Araştırmacılar tarafından geliştirilen "Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi" ölçme aracı ilgili literatür taraması sonuçları göz önüne alınarak ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır. 5'li Likert tipindeki ölçme aracı 26 maddeden oluşmaktadır. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin yorumlanmasında, f (frekans), % (yüzde) ve \bar{X} (aritmetik ortalama) ile ilgili betimsel istatistiksel uygulamalardan faydalanılmıştır. Bu araştırmanın alt problemlerinde veriler, İlişkisiz Örneklem için Tek Faktörlü Varyans Analizi "One-Way

ANOVA", bağımsız t testi ve Scheffe testi ile analiz edilmiştir Değerlendirme eksiksiz olarak geri dönen toplam 418 üzerinden yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, okul yöneticisi ve yönetici olma yeterliği olan öğretmenlerin verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla da ölçme aracındaki seçeneklerde yer alan; "Tamamen Katılıyorum" 5, "Katılıyorum" 4, "Kararsızım" 3, "Katılmıyorum" 2,"Kesinlikle Katılmıyorum" 1 puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan "26", en yüksek puan ise "130" olacaktır. Yapılan hesaplama sonunda alınacak puanın yüksek olması okul yöneticiliğinin meslekleşmesine ilişkin görüşlerin olumlu bir değerlendirme olduğuna, düşük puan olması ise okul yöneticiliğinin meslekleşmesinin olumsuz bir değerlendirme olduğuna işaret etmektedir.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için anket görüşmeleri ile toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi sonucunda elde edilen bulgular ile bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almıştır.

Tablo 1: Kişisel Bilgiler

| | | F | % |
|------------------|----------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 181 | 43.30 |
| | Erkek | 237 | 56.70 |
| Toplam | | 418 | 100 |
| Görev | Müdür | 41 | 9.80 |
| | Müd. Yrd | 48 | 11.48 |
| | Öğretmen | 329 | 78.72 |
| Toplam | | 418 | 100 |
| Kıdem | 1-5 Yıl | 44 | 10.55 |
| | 6-10 Yıl | 118 | 28.22 |
| | 11-15 Yıl | 149 | 35.64 |
| | 16-20 Yıl | 57 | 13.63 |
| | 21 ve üstü | 50 | 11.96 |
| Toplam | | 418 | 100 |
| Branş/Dal | Sınıf Öğretmeni | 178 | 42.58 |
| | Sosyal Bilimler dalı | 116 | 27.76 |
| | Fen Bilimleri dalı | 124 | 29.66 |
| Toplam | | 418 | 100 |

Tablo 1'e göre yapılan çalışmaya cinsiyet değişkeni açısından baktığımızda ankete katılanların %43.30'unu(181 kişi) bayanlar %56.70'ini(237 kişi) erkekler oluşturmaktadır. Görev değişkenine baktığımızda %9.80 (41kişi) okul müdürü, %11.48 (48 kişi) müdür yardımcısı, %78.72 (329 kişi) öğretmen olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine göre ankete katılanların % 10.55'ini (44 kişi) 1-5 yıllık eğitimciler, % 28.22'sini (118 kişi) 6-10 yıllık eğitimciler, %35.64'ünü (149 kişi) 11-15 yıllık eğitimciler, %13.63'ünü (57 kişi) 16-20 yıllık eğitimciler , %11.96'sını (50 kişi) 21 yıl ve üstü eğitimciler oluşturmaktadır. Branş/dal değişkenine göre ankete katılanların %42.58 'ini (178 kişi) sınıf öğretmenleri, %27.76'sını (116 kişi) sosyal bilimler, %29.66'sını (124 kişi) fen bilimleri dalında çalışan eğitimcilerden oluşturmaktadır.

Seçilme Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

Tablo 2'ye göre yapılan çalışmaya katılan eğitimcilerin % 78.7'si (329 kişi) yönetici atamada belirlenen temel ilkelerin uygun olduğu görüşünü dile getirmektedir, % 80.1'i (335 kişi) yöneticilik görevine atanacaklarda aranan genel şartların yeterli olduğu görüşünü dile getirmektedir, %78.5'i (328 kişi) yönetici olarak atanacaklarda aranan özel şartların yeterli olduğu görüşünü dile getirmektedir, % 93.3'ü (390 kişi) müdür seçme sınavının uygun olduğunu belirtmektedir, % 93.1'i (389 kişi) müdür yardımcılığı sınavının uygun olduğunu belirtmektedir, % 81.3'ü (339 kişi) müdürlük sınavının içeriğinin yeterli olduğunu belirtmektedir, % 81.6 'sı (341 kişi) müdür yardımcılığı sınavlarının içeriğinin yeterli olduğunu belirtmektedir, % 90.7'si (379 kişi) müdür/müdür başyardımcısı ile müdür yardımcısı seçiminde farklı

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi

formlar kullanılması gerektiğini belirtmektedir, %80.3'ü (336 kişi) yönetici ile ilgili yapılan sınavın değerlendirilmesinin uygun olduğunu belirtmektedir.

Tablo 2: Seçilme Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

| | | SEÇME | | | | | | | | | | |
|----------|--|-----------|------|-------|------|------|------|-------------|------|-----------------|-----|------|
| MADDELER | | Çok Uygun | | Uygun | | Orta | | Uygun Değil | | Hiç Uygun Değil | | X |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Yönetici atamada belirlenen temel ilkeler yeterlidir. | 27 | 6,5 | 154 | 36,8 | 148 | 35,4 | 63 | 15,1 | 26 | 6,2 | 2,77 |
| 2 | Yöneticilik görevine atanacaklarda aranan genel şartlar yeterlidir. | 21 | 5,0 | 156 | 37,3 | 158 | 37,8 | 62 | 14,8 | 21 | 5,0 | 2,77 |
| 3 | Yönetici olarak atanacaklarda aranan özel şartlar yeterlidir. | 16 | 3,8 | 132 | 31,6 | 180 | 43,1 | 70 | 16,7 | 20 | 4,8 | 2,87 |
| 5 | Müdür seçme sınavı gereklidir. | 187 | 44,7 | 163 | 39,0 | 40 | 9,6 | 14 | 3,3 | 14 | 3,3 | 1,81 |
| 6 | Müdür yardımcısı seçme sınavı gereklidir. | 186 | 44,5 | 163 | 39,0 | 40 | 9,6 | 16 | 3,8 | 13 | 3,1 | 1,82 |
| 7 | Müdürlük sınavlarının içeriği yeterlidir. | 31 | 7,4 | 158 | 38,0 | 150 | 35,9 | 56 | 13,4 | 22 | 5,3 | 2,71 |
| 8 | Müdür yardımcılığı sınavlarının içeriği yeterlidir. | 27 | 6,5 | 163 | 39,0 | 151 | 36,1 | 59 | 14,1 | 18 | 4,3 | 2,70 |
| 10 | Müdür/Müdür başyardımcısı ile müdür yardımcısı seçiminde farklı formlar kullanılmalıdır. | 119 | 28,5 | 197 | 47,1 | 63 | 15,1 | 28 | 6,7 | 11 | 2,6 | 2,07 |
| 16 | Yönetici ile ilgili yapılan sınavın değerlendirilmesi yeterlidir. | 26 | 6,2 | 149 | 35,6 | 161 | 38,5 | 66 | 15,8 | 16 | 3,8 | 2,75 |

Tablo 2'de elde edilen bulgular ise genel olarak, Bursalıoğlu (2000)'nun, Kaya (1991)'nin, Özdemir (2009)'in, Şişman ve Turan(2004)'ün çalışmalarında yer verdikleri görüşlerle örtüşmektedir.

Yetiştirilme-Atanma Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

Tablo 3'e göre ankete katılanların % 64.6'sı (270 kişi) yöneticilerin hizmet öncesi ya da hizmet sırasında aldıkları eğitimin yeterli olduğunu belirtmişlerdir, % 83.3'ü (348 kişi) yönetici atamada kullanılan formların içeriğinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir, % 89.2'si (373 kişi) müdür atamalarında zorunlu yer değiştirmenin uygulanması görüşünü belirtmişlerdir, % 91.8'i (384 kişi) yönetici atamada belirlenen takvimin yeterli olduğunu belirtmişlerdir, %86.8'i (363 kişi) yöneticilerin yer değiştirme zamanlarının yeterli olduğunu belirtmişlerdir, %80.7'si (337 kişi) yönetici atamada puan eşitliğini bozacak ölçütlerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir, 75.8'i (317 kişi) yöneticilerin atanmasında eğitim kurumunun özelliğine göre cinsiyete ilişkin hükme yer verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir, %83.7'si (350 kişi) yöneticilerin belirlenmesinde atanacakları kurumun çalışanlarının görüşünün alınması gerektiğini belirtmişlerdir, % 95.9'u (401 kişi) yöneticilerin eğitiminde üniversitelerden yararlanılması gerektiğini belirtmişlerdir, % 92.6'sı (387 kişi) yöneticilerin lisansüstü eğitim almalarının sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 3: Yetiştirilme-Atanma Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

| YETİŞTİRİLME | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|-------|-----|------|----|-------------|----|-----------------|----|-----|-----|
| MADDELER | Çok Uygun | | Uygun | | Orta | | Uygun Değil | | Hiç Uygun Değil | | X | |
| | F | % | f | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 4 | Yöneticilerin hizmet öncesi ya da hizmet sırasında aldıkları eğitim yeterlidir. | 1 | 4,5 | 88 | 21,1 | 16 | 39 | 11 | 26 | 36 | 8,3 | 3,1 |
| 9 | Yönetici atamasında kullanılan formların(EK1/2) içeriği yeterlidir. | 2 | 5,3 | 136 | 32,5 | 19 | 45 | 52 | 12 | 18 | 4,3 | 2,7 |
| 11 | Müdür atamalarında zorunlu yer değiştirme uygulanmalıdır. | 1 | 44,7 | 150 | 35,9 | 36 | 8,6 | 28 | 6,7 | 17 | 4,1 | 1,8 |
| 12 | Yönetici atamada belirlenen takvim yeterlidir. | 6 | 16,8 | 202 | 48,2 | 11 | 27,4 | 30 | 7,2 | 4 | 1,0 | 2,2 |
| 13 | Yöneticilerin yer değiştirme zamanları yeterlidir. | 6 | 16,7 | 199 | 47,6 | 97 | 23,2 | 44 | 10,5 | 11 | 2,6 | 2,3 |
| 15 | Yönetici atamada puan eşitliğini bozacak ölçütler yeterlidir. | 2 | 6,5 | 148 | 35,4 | 16 | 38,2 | 61 | 14,6 | 20 | 4,8 | 2,7 |
| 17 | Yöneticilerin atanmasında eğitim kurumunun özelliğine göre cinsiyete ilişkin hükme yer verilmesi gerekir. | 7 | 18,7 | 171 | 40,9 | 69 | 16,5 | 68 | 16,3 | 33 | 7,9 | 2,5 |
| 19 | Yöneticilerin belirlenmesinde atanacakları kurum çalışanlarının görüşünün alınması gerekir. | 1 | 35,4 | 144 | 34,4 | 59 | 14,1 | 45 | 10,8 | 23 | 5,5 | 2,1 |
| 21 | Yöneticilerin eğitiminde üniversitelerden yararlanılması gerekir. | 1 | 44,8 | 178 | 42,6 | 39 | 9,3 | 12 | 2,9 | 5 | 1,2 | 1,7 |
| 22 | Yöneticilerin lisansüstü eğitim almalarının sağlanması gerekir. | 1 | 34,7 | 182 | 43,5 | 60 | 14,4 | 21 | 5,0 | 10 | 2,4 | 1,9 |

Tablo 3'e göre çalışmaya katılanların ortalaması %84,44 (353 kişi). Tablo 3'te elde edilen bulgular ise genel olarak, Bursalıoğlu(2000)'nin, Kaya(1991)'nin, Özdemir(2009)'in, Şişman ve Turan(2004)'ün kitaplarında yer verdikleri görüşlerle örtüşmektedir.

Tablo 3'e baktığımızda ankete katılan eğitimciler yöneticilerin yetiştirilmesi alt problemine ilişkin olarak; yöneticilerin hizmet öncesi ya da hizmet sırasında aldıkları eğitimin niteliğini daha fazla geliştirici çalışmalar yapılmalıdır. Bunun dışında kalan koşulların/durumların yöneticilerin yetiştirilmesi için yeterli ve amacına uygun olduğu; fakat bu konuda da eksikliklerin olduğu, yöneticilerin daha iyi yetiştirilmesi için lisansüstü eğitim gibi çalışmaların yapılması gerektiği belirtilebilir.. Bu eksikliklerin tamamlanmasında başta yetiştirme işlevini üstlenen Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere konuyla ilgili her kesimin çalışmalara katkıda bulunması gerekir.

Okul denilen sosyal sistemin birey ve kurum boyutlarını dengede tutabilmesi, müdürün bir örgüt mühendisi kadar sosyal mühendis olmasını gerektirmektedir. Ayrıca, okul müdürünün eğitim düzenini öngördüğü sorumlulukları karşılayabilmesi için, iyi bir bürokrat olması da zorunludur.

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi

Okul yöneticilerinin atamasında, lisansüstü eğitim görme esas alınmalı, mevcut yönetici ve öğretmenlerin kişisel gelişimleri açısından üniversiteler ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında gerekli koordinasyonla uzaktan veya örgün eğitim yoluyla yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları sağlanmalı, bu bağlamda verilecek izinler yasal bir düzenlemeyle güvence altına alınmalı, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin maaşlarında belirli oranda artış sağlanmalı; yüksek lisans derecesine sahip olanlara uzman öğretmenlik, doktora derecesine sahip olanlara başöğretmenlik unvanı verilmelidir.

Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmak, yöneticiliğe atanmada bir ayrıcalık oluşturmaktadır. Ancak, bu programlara öğretmenlerin devam etmeleri konusunda güçlükler yaşandığı için, bu alanda yüksek lisans yapmak isteyen öğretmenleri özendirici ve teşvik edici tedbirlerin alınması gerekmektedir (Şişman ve Turan 2004, Akt: Özdemir, 2009).

Görev ve Özlük Hakları Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

Tablo 4'e göre ankete katılanların % 73.7'si (308 kişi) yöneticiliğin ayrı bir meslek olarak düzenlenmesini uygun olduğunu belirtmişlerdir, % 83.3'ü (348 kişi) yöneticilerle ilgili mevzuatın ihtiyacı karşılama düzeyinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir, %76.3'ü (319 kişi) yöneticilerin kendi ekibini belirleyebilmesi gerektiğini belirtmişlerdir, % 68.2'si (285 kişi) yönetici atamalarının taşra örgütü tarafından yapılması gerektiğini belirtmişlerdir, % 94.9'u (397 kişi) yönetici performanslarının değerlendirilmesi ölçütlerinin olması gerektiğini belirtmişlerdir, % 47.3'ü (198 kişi) yöneticilerin ve öğretmenlerin aldığı ücretin yeterli olduğu görüşünü belirtmişlerdir, % 50'si (209 kişi) yöneticilerin haftalık (ders bütünlüğüne göre) maaş karşılığı derse girmeleri gerektiği şeklinde görüş belirtmişlerdir. Tablo 4'e göre ankete katılanların ortalaması %70.52 (294.85 kişi).

Tablo 4: Görev ve Özlük Hakları Boyutuna İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri

| | | GÖREV-ÖZLÜK HAKLARI | | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------|----|-------|----|------|----|-------------|----|-----------------|----|-----|
| MADDELER | | Çok Uygun | | Uygun | | Orta | | Uygun Değil | | Hiç Uygun Değil | | |
| | | F | % | f | % | F | % | F | % | F | % | |
| 14 | Yöneticiliğin ayrı bir meslek olarak düzenlenmemesi uygundur. | 10 | 25 | 13 | 32 | 67 | 16 | 66 | 15 | 44 | 10 | 2,5 |
| | | 6 | ,4 | 5 | ,3 | | ,0 | | ,8 | | ,5 | 3 |
| 18 | Yöneticilerle ilgili mevzuatın ihtiyacı karşılama düzeyi yeterlidir. | 22 | 5, | 15 | 36 | 17 | 41 | 56 | 13 | 14 | 3, | 2,7 |
| | | | 3 | 3 | ,6 | 3 | ,4 | | ,4 | | 3 | 2 |
| 20 | Yöneticilerin kendi ekibini belirleyebilmesi gerekir. | 10 | 24 | 14 | 35 | 67 | 16 | 50 | 12 | 49 | 11 | 2,5 |
| | | 4 | ,9 | 8 | ,4 | | ,0 | | ,0 | | ,7 | 0 |
| 23 | Yönetici atamalarının taşra örgütü tarafından yapılması gerekir. | 48 | 11 | 11 | 27 | 12 | 29 | 71 | 17 | 62 | 14 | 2,9 |
| | | | ,5 | 4 | ,3 | 3 | ,4 | | ,0 | | ,8 | 6 |
| 24 | Yönetici performanslarının değerlendirilmesi ölçütleri olmalıdır. | 16 | 40 | 19 | 45 | 36 | 8, | 18 | 4, | 3 | 0, | 1,7 |
| | | 9 | ,4 | 2 | ,9 | | 6 | | 3 | | 7 | 8 |
| 25 | Yöneticilerin ve öğretmenlerin aldığı ücret yeterlidir. | 14 | 3, | 70 | 16 | 11 | 27 | 90 | 21 | 13 | 31 | 3,6 |
| | | | 3 | | ,7 | 4 | ,3 | | ,5 | 0 | ,1 | 0 |
| 26 | Yöneticiler haftalık (ders bütünlüğüne göre) maaş karşılığı derse girmelidirler. | 51 | 12 | 99 | 23 | 59 | 14 | 89 | 21 | 12 | 28 | 3,3 |
| | | | ,2 | | ,7 | | ,1 | | ,3 | 0 | ,7 | 0 |

Tablo 4'e göre elde edilen bulgular ise genel olarak, Bursahoğlu (2000-2003)'nun, Şişman (2010)'ın, Özdemir(2009)'un eserleriyle, Kartal(2009)'ın araştırmasıyla ve 18.Millî Eğitim Şurasında alınan kararlarla örtüştüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 4'e baktığımızda ankete katılan eğitimcilerin yöneticilerin görev ve özlük hakları alt problemine ilişkin olarak; yöneticilerin atamalarının sadece taşra örgütüne bırakılmaması; merkez

örgütüyle (MEB) birlikte bu işlerin planlanması gerektiğini söyleyebiliriz. Bunun yanında yönetici ve öğretmenlerin mesleklerini rahat icra edebilmeleri için meselğin gerektirdiği sorumluluk ve görev anlayışına paralel bir ücret politikası takip edilmesi gerekir. Bu konuda ilave edilmesi gereken dikkat çekici bir nokta da yöneticilerin görevlerinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için derse girme görevlerinin daha esnek bir düzenleme içine sokulması gerektiğidir; çünkü yönetici yönetimle ilgili görevlerini yaparken aynı anda ders yükü baskısıyla da mücadele etmemelidir. Belirttiğimiz hususlar dışında kalan koşullara baktığımızda mevcut durumda yönetici ve öğretmenlerin görev ve özlük haklarının yeterli ve amacına uygun olduğu ifade edilebilir; ama bunun yanında mevcut durumun geliştirilmesi için yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Eğitimde yöneticiliğin meslekleşme ve kurumlaşması önünde en büyük engel, öğretmenlik ve yöneticilik görevleri ve değerlerinin karıştırılması olmuştur. Bu karışma öğretmen-yönetici tipinin doğmasına ve aynı kişinin değişik iki değer sisteminin gerektirdiği rolleri oynamasına yol açmıştır. Bu rollerin aykırı düştüğü durumlarda meydana gelen rol çatışmaları, eğitim yöneticisinin gücünü azaltmış, yıpranmasını artırmıştır. Eğitim yöneticiliği öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılmadıkça, böyle sistemlerin etkisi ve veriminde yükselme görülmeyecektir. Eğitim yöneticileri yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilip geliştirilmedikçe, bu verimi artırmak amacıyla yapılan model ve yapı değişimleri de başarılı olmayacaktır (Bursalıoğlu, 2003).

Eğitim ve okul yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olarak kabul gördüğü ülkelerde bu alanlarda görev alacak kişilerin özel programlar içinde yetiştirilmeleri gündeme gelmiştir (Şişman, 2010:209). Çeşitli Milli Eğitim Şura'larında eğitim yöneticiliğinde ihtisaslaşmanın esas alınması, eğitim yöneticiliğinin politik etkenlerden uzak bir yapı ve işleyişe kavuşturulması, yöneticilerin daha fazla yetki ile donatılması ve bu yetkilerle birlikte sorumluluklarının açıkça belirlenmesi eğitim yöneticiliğinin maddi yönden cazip hale getirilmesi gerektiği gibi hususlara değinilmiştir (Özdemir, 2009).

Sonuç ve Öneriler

Çağımızın yadsınamaz ve ertelenemez ihtiyacı olduğu herkes tarafından kabul edilen eğitimin ve ona bağlı olarak ortaya çıkan eğitim yönetimi anlayışının iyi anlaşılması ve herkes tarafından iyi algılanması gerekir. Yapılan çalışmalarda ortaya konan ortak sonuca göre bugün ülkemizin eğitim ve eğitim yönetimi alanlarında çeşitli problemlerinin olduğu ve bu problemlerin çözümüne yönelik adımlar atılması gerektiğidir. Bu çalışmalardan en önemlisi ise 1939'dan beri yapılmakta olan Milli Eğitim Şura'larıdır. Bu şuralarda ülkemizin eğitim sorunları tartışılmakta ve öneriler sunulmaktadır. Çalışmada elde edilen verilerle ilgili olarak da 7., 10., 14.,18. Milli Eğitim Şura'larında kararlar alınmış ve otoritelerin uygulamalarına sunulmuştur.

Okul yönetimiyle ilgili mevzuat sadeleştirilerek yöneticilerin, liderlik davranışı sergileyebilmeleri için başta müdür yardımcılarını atayabilme yetkileri olmak üzere, inisiyatif alanları genişletilmeli, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir. Okul müdürlerinin seçimi ve istihdamında portfolyo, süreç değerlendirme vb. alternatif seçme yöntemleri esas alınarak geliştirilecek mesleki yeterlilikler dikkate alınmalı, okulların idari ve akademik örgütlenmesi yeniden tasarlanmalı ve bu amaçla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılmalıdır (http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/suralar/18_sura.pdf).

Çalışmada eğitim yönetiminin temel unsuru olduğu ifade edilebilecek olan eğitim yöneticilerinin problemlerine ışık tutmaya ve çözümün bir parçası olmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada alt boyut olarak belirlediğimiz yöneticilerin seçilmesi boyutuna ilişkin olarak eğitimciler %84.17 (352 kişi) yüksek denilebilecek oranda uygun bulduklarını belirtmişlerdir; yöneticilerin yetiştirilmesi ve atanması boyutuna ilişkin olarak eğitimciler %84.44 (353 kişi) yüksek oranda uygun bulduklarını belirtmişlerdir ve son olarak yöneticilerin görev ve özlük hakları boyutuna ilişkin olarak eğitimciler %70.52 (295 kişi) oranında uygun bulduklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle eğitimcilerin ülkemizdeki okul yöneticiliğine ilişkin konulara ve uygulamalara karşı ilgili oldukları, bazı problemler olmasına karşın genelde gelişmeye ve ilerlemeye yönelik bir durumun olduğunu belirtmişlerdir.

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen verilerden hareketle var olan problemlerin çözümü için şu öneriler getirilebilir:

1. Yöneticilerin seçilmesinde belirlenenecek ilkeler, eğitimle ilgili resmi ve özel kuruluşların görüşleri de alınarak daha yüksek bir kabul düzeyine sahip olmalıdır.
2. Yöneticilerin atanmasında objektif ölçütlere daha fazla yer verilmelidir.
3. Yöneticilerin yetiştirilmesi için mutlaka lisansüstü eğitim almaları sağlanmalı ve buna yönelik özendirici tedbirler alınmalıdır.
4. Yöneticilerin görevlerini yapmada en önemli engeli teşkil eden ücret politikasında düzenlemeye gidilmelidir.
5. Yöneticilere ilişkin yukarıda belirtilen önerileri dikkate alan bir yönetmeliğin çıkarılması için çalışma yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği* (4.Baskı). Ankara: Önder Matbaacılık.
- Akbaşlı, S. (2008). Sınıf Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarının Etkili Yönetimine İlişkin Görüşleri, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi VII. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 2-4 Mayıs 2008, Çanakkale*.
- Aksu, M. B. (2004). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilik eğilimleri: Malatya İli Örneği, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 8.
- Aydın, M. (2000). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık,
- Balcı, A. (2002). Türkiye’de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi. *21.Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (11. Basım, Ankara). PegemA Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama* (7.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (3.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (2000). *Yeni Gerçekler*, (Çev. BirtaneKaranakçı). Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gürsel, M. (2003). *Okul Yönetimi*, Konya: Mikro Yayınları.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2007). (Edit: Selahattin Turan) *Educationaladministration: Theory, research, abdpractice*. New York: McGraw-Hill.(7. Baskıdan Çeviri). Ankara: Nobel Yayın dağıtım
- Kartal, S. (2009). Türk Eğitim Sisteminde Eğitim Yönetiminin İlk Aşaması: Müdür Yardımcılığı (Bir Model Önerisi), Birinci Uluslar arası eğitim Araştırmaları Kongresi, 1-3 Mayıs 2009 Çanakkale
- Kaya, Y. K. (1991). Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama (4. Basım). Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2010). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (1. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2009). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (2.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rosen R. H. (1998). *İnsan Yönetimi*, (Çev. Gündüz Bulut). İstanbul: MESS Yayın.
- Şişman, M. (2010). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (3. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Turan, S. ve Şişman, M. (2000). Okul yöneticileri için standartlar: Eğitim yöneticilerinin bilgi temelleri üzerine düşünceler. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 68-87.
- Yılmaz, K. (2008). Eğitim Yönetiminde Değerler. 1.Baskı, Ankara: PegemA Yayıncılık.

İnternet Kaynakları

- http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/OECD/TALIS_tr_Rapor.pdf. (Erişim Tarihi: 22.01. 2011)
- http://mevzuat.meb.gov.tr/html/225_0.html. (Erişim Tarihi: 22. 01. 2011)
- http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26378_0.html. (Erişim Tarihi: 22. 3. 2011)
- http://mevzuat.meb.gov.tr/html/27318_0.html. (Erişim Tarihi: 14. 02. 2011)
- <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/56.html>. (Erişim Tarihi: 12.3. 2011)
- http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/10_sura.pdf. (Erişim Tarihi: 23. 3. 2011)
- http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/14_sura.pdf. (Erişim Tarihi: 02. 04. 2011)
- http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/18_sura.pdf. (Erişim Tarihi: 22. 03. 2011).
- http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/7_sura.pdf. (Erişim Tarihi: 22. 3. 2011)

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi (Genişletilmiş Özet)

Bugün yönetim de başlı başına bir uzmanlık alanı durumuna gelmiştir. Yöneticilik eğitimi ile diğer meslek çalışanları gibi, okul kurum yöneticileri de yetiştirilmektedir (Kaya, 1991). Yönetim ve yöneticiliğin hayati önem kazandığı alanlardan biri de eğitimidir, bu alanın özelde uygulandığı yerler de okul örgütleridir.

Sosyal bir örgüt olan okulun ortaya çıkışını sağlayan en önemli etken, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarıdır. Genel olarak okul, belli bir yeri olan, belli bir süre devam eden, öğrenci ve öğretmeni değişen, geniş bir çevreye hitap eden, eğitim sürecini planlı ve programlı bir şekilde sürdüren, genel ve mesleki çeşitler içerisinde şekillenen bir kuruluştur (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004 Akt: Özdemir, 2009).

Okul yönetimi, bir bakıma, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını, genellikle, eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir. Okul yönetiminin önemi, aslında, yönetimin görevinden doğmaktadır. Okul yönetiminin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir (Bursalıoğlu, 2000).

Çağdaş okul yöneticisi, kapsamlı bir insan bilgisine ulaşmış, etkili iletişim becerisine sahip, liderlik özellikleri baskın, ana dilini doğru ve düzgün kullanabilen, felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojisine hâkim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış, yöneticidir (Açıkalın, 1998).

Bu çalışmada okul müdürlerin, müdür yardımcılarının, öğretmenlerin okul yöneticiliği seçimi, yetiştirilmesi (hizmet öncesi ve hizmet içi), özlük haklarıyla ilgili görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetici seçme, atama, yetiştirilmesi ve özlük haklarıyla ilgili görüşleri betimsel tarama modelinden yararlanarak ortaya konmuştur.

Araştırmanın evrenini, Konya ilindeki merkez ilçelerdeki (Karatay, Meram, Selçuklu) ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Konya ilindeki ilköğretim okullarında 2010/2011 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ve tesadüfi (random) yöntemle seçilmiş, 418 okul yöneticisi ve öğretmendir.

Araştırmacılar tarafından geliştirilen “Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi” ölçme aracı ilgili alanyazın taraması sonuçları göz önüne alınarak ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Çağımızın yadsınamaz ve ertelenemez ihtiyacı olduğu herkes tarafından kabul edilen eğitimin ve ona bağlı olarak ortaya çıkan eğitim yönetimi anlayışının iyi anlaşılması ve herkes tarafından iyi algılanması gerekir. Yapılan çalışmalarda ortaya konan ortak sonuca göre bugün ülkemizin eğitim ve eğitim yönetimi alanlarında çeşitli problemlerinin olduğu ve bu problemlerin çözümüne yönelik ciddi ve sürdürülebilir adımlar atılması gerektiğidir. Bu çalışmalardan en önemlisi ise 1939’dan beri yapılmakta olan Milli Eğitim Şura’larıdır. Bu şuralarda ülkemizin eğitim sorunları tartışılmakta ve çeşitli öneriler sunulmaktadır. Çalışmada elde edilen verilerle ilgili olarak da 7., 10., 14.,18. Milli Eğitim Şura’larında kararlar alınmış ve siyasi otoritelerin uygulamalarına sunulmuştur.

Okul yönetimiyle ilgili mevzuat sadeleştirilerek yöneticilerin, liderlik davranışı sergileyebilmeleri için başta müdür yardımcılarını atayabilme yetkileri olmak üzere, inisiyatif alanları genişletilmeli, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir. Okul müdürlerinin seçimi ve istihdamında portfolyo, süreç değerlendirme vb. alternatif seçme yöntemleri esas alınarak geliştirilecek mesleki yeterlilikler dikkate alınmalı, okulların yönetsel ve akademik örgütlenmesi yeniden tasarlanmalı ve bu amaçla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda değişiklik yapılmalıdır (http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/18_sura.pdf).

Çalışmada eğitim yönetiminin temel unsuru olduğu ifade edilebilecek olan eğitim yöneticilerinin problemlerine ışık tutmaya ve çözümün bir parçası olmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada alt boyut olarak belirlediğimiz yöneticilerin seçilmesi boyutuna ilişkin olarak ölçme aracındaki maddeleri yönetici ve öğretmenler %84.17 (352 kişi) yüksek denilebilecek oranda uygun bulduklarını belirtmişlerdir;

yöneticilerin yetiştirilmesi ve atanması boyutuna ilişkin olarak yönetici ve öğretmenler %84.44 (353 kişi) yüksek oranda uygun bulduklarını belirtmişlerdir ve son olarak yöneticilerin görev ve özlük hakları boyutuna ilişkin olarak yönetici ve öğretmenler %70.52 (295 kişi) oranında uygun bulduklarını belirtmişlerdir. Buradan hareketle yönetici ve öğretmenler ülkemizdeki okul yöneticiliğine ilişkin konulara ve uygulamalara karşı ilgili oldukları, bazı problemler olmasına karşın genelde gelişmeye ve ilerlemeye yönelik bir durumun olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucundan hareketle var olan problemlerin çözümü için şu öneriler getirilebilir:

1. Yöneticilerin seçilmesinde belirlenecek ilkeler, eğitimle ilgili resmi ve özel kuruluşların görüşleri de alınarak daha yüksek bir kabul düzeyine sahip olmalıdır.
2. Yöneticilerin atanmasında objektif ölçütlere daha fazla yer verilmelidir.
3. Yöneticilerin yetiştirilmesi için mutlaka lisansüstü eğitim almaları sağlanmalı ve buna yönelik özendirici tedbirler alınmalıdır.
4. Yöneticilerin görevlerini yapmada en önemli engeli teşkil eden ücret politikasında düzenlemeye gidilmelidir.
5. Yöneticilere ilişkin yukarıda belirtilen önerileri dikkate alan bir yönetmeliğin çıkarılması için çalışma yapılmalıdır.

Evaluation of Professionalisation of School Administration According to The School Administrator, Teacher Perceptions (Extended Abstract)

Today, the management has become a specialized field in its own right. Such as administration training, and other professional staff, school administrators are also grown in (Kaya,1991). One of the areas of administration is vital gains in education, in particular, applies to this field places the school organizations.

The emergence of the school as a social organization, the most important factor is the individual and society needs. In general, the school is a institution having with a particular place, proceeding a particular period of time, changing students and teachers, addressing a widerange of environment, continuing educational process as planned and programmed, forming in general and vocational types (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004 Akt: Özdemir, 2009).

School management, in a sense, the application of a limited area of educational administration. The boundaries of this area, in general, the objectives and the structure of the education system draws. Education administration how it occurs the implementation management to education, school administration occurs the implementation of education administration to school. The importance of school management, in fact, arise from management's duty. School administration's task live in accordance with the objectives of the organization live. Also the importance of school administration specifies the authority and responsibility of school administrator (Bursalıoğlu, 2000).

Contemporary school administrators are administrators that have comprehensive humanknowledge , effective communication skills, dominant leadership qualities, can use mother on gueright and proper; had educate philosophy, mathematics, history of civilization, know foreign language, have communication technology, manage information, are healthy in terms of physical, believe in education (Açıkalin, 1998).

In this study, it is aimed to determine school administrators, teachers perceptions related to school administrator selection, training (pre-service and in-service), employee rights. In this study, views of teachers and administrators who work at primary schools are presented that are related to selecting, assignment, training, employee rights of school administrators using the descriptive model.

There search population consists of the school administrators and teachers that work. Center in the province of Konya district (Karatay, Meram, Seljuks) in primary schools in 2010/2011 academic year. The sample of the study are 418 school administrators and teachers who work in primary schools in Konya in 2010/2011 academic year, are selected random method.

The literature review was conducted on survey developed by researchers named "Evaluation of Professionalisation of School Administration According to The School Administrator, Teacher Perceptions" and sought the views of the experts about this survey. As education is taken for granted to be an undeniable and irrecusable need, education and educational administration that has occurred according to education

should be understood and perceived well by everybody. According to the common results of studies, today our country has various problems about education and educational administration, and for this reason serious and sustainable steps to the solution of these problems should be taken. The most important of these studies is National Educational Council that has been performed since 1939. Educational problems of our country have been discussed and various suggestions have been presented in these councils. Decisions were taken and presented to the implementation of the political authorities in 7th, 10th, 14th, 18th National Educational Council According to results of the study.

Statu the related to school administration should be purified, initiative field of school administrator should be extended, authority and responsibility should be redefined starting with the possibility of assign in gassistant administrator in order that school administrators can display leadership behaviors. Professional competences that will be developed based on alternative choosing methods such as portfolio, processevaluation should be taken into consideration in choosing and employment of the school administrators; administrative and academic organization of school should be redesigned and for this purpose some changes in 657-Public Servants Role should be done http://ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/surular/18_sura.pdf.

In the study, it was tried to shed light on the problems of training managers, which can be said to be the key elements of educational administration and to be part of the solution. In this study, administrators and teachers 84.17% (352 people) stated that they found the materials in the measuring tool in relation to the extent of selecting the administrators, we determined as the lower size, appropriate to a higher rate; administrators and teachers 84.44% (353 people) stated that they found it appropriate to a higher rate in relation to the size of training and appointment of managers and lastly the managers and teachers stated that they found it appropriate to the rate 70.52% (295 people) in relation to the size of the personal rights and responsibilities of administrative staff. Hence, the principals and teachers stated that they are concerned about school directing issues and practices in our country and in spite of some problems there is a general development and progress.

From the results of the evaluation of the data obtained from the study, the following recommendations for the solution of existing problems can be made:

1. Principles which will be determined for the selection of managers must have a higher level of acceptance based on the views of public and private organizations related to education.
2. More objective criterias should be included in the appointment of administrators.
3. For the training of the managers, they should be provided to get master degree education and the appropriate incentive measures should be taken.
4. Wage policy, which constitutes the most important obstacle in making their duty, should be arranged.
5. A study for a regulation taking into account the suggestions mentioned above for managers should be made.