



Avrupa'daki 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 çalışma uluslararası küresel ölçekte Avrupa'daki bazı ülkeler bazında eğitim kurumlarında eğitim yöneticisi seçme kriter ve niteliklerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda

uluslararası çerçevede eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve niteliklerinin belirlenmesi konusyla ilgili olarak yapılan çalışmalar incelenmiş ve dokümanlar kapsamında elde edilen sonuçlar özelinde de birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bunun yanı sıra eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve nitelikleri çerçevesinde eğitim yöneticilerinin sahip bulunması gereken özellikler küresel ölçekte uluslararası veriler dahilinde incelenerek eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama uygulamalarına ilişkin alanyazın taraması yapılmıştır. Çalışmanın neticesinde konu kapsamında incelenen ülkelerden Avrupa kıtasında yönetim bilimi ve eğitim yönetimine öncülük eden ve önemli katkılarda bulunan İngiltere, Almanya ve Fransa'da eğitim kurumlarında yönetici seçme kriter ve nitelikleri çerçevesinde eğitim yöneticisi olmak için yüksek lisans mezunu olmanın temel şartlar arasında yer aldığı görülmüştür. Aynı şekilde konu dahilinde incelenen ve adı geçen ülkelerde eğitim yöneticilerinin eğitim kurumlarında oynadıkları roller, eğitimsel ve öğretimsel önderlik etme süreçleri olarak önemle vurgulanır iken eğitim yöneticilerine toplumsal önderlik vasıfları yüklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yöneticiliği, Avrupa Ülkeleri, Görevlendirme Kriterleri

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

Abstract

This study aims to examine the criteria and qualifications for choosing an educational administrator in educational institutions on an international global scale on the basis of some countries in Europe. In this context, the studies conducted in the international framework on determining the criteria and qualifications for choosing managers in educational institutions have been examined and some suggestions have been made in accordance with the results obtained within the scope of the documents. In addition, selection criteria and training in educational institutions within the framework of administrative qualifications with managers to these features by examining international data within the training manager training on a global scale and assignment practices a literature search was conducted. As a result of the study countries examined within the scope of the subject from leading and significant contributions on educational

administration and Management Science the European continent in the UK, Germany and France within the framework of administrative qualifications in educational institutions in selection criteria and the basic conditions of being a graduate of a training manager to become among it has been observed that graduate. In the same way, the roles played by education administrators in educational institutions in the countries studied and mentioned in the subject are emphasized as educational and educational leadership processes, while social leadership qualities have been assigned to education administrators.

Key Words: Education Management, European Countries, Assignment Criteria

Giriş

Ulusal ve uluslararası anlamda devletlerin ve milletlerin bir bütün olarak geleceğinin anahtarı olan eğitim, tesadüfî ve rastgele uygulamalara bırakılacak kadar ihmal edinilebilecek bir konu değildir (Işık, 2003).

Toplumunu hedeflenen refaha ulaştırabilmek için iyi bir eğitim sistemi ve eğitim sistemini destekleyici politikalar ile yetiştirilen bireylerin edindikleri kazanımlar gerekli en kritik özelliklerdir. Bu özelliklerin kazanılabilmesi için sınıfta ve diğer öğrenme alanlarında verimli ve etkili bir eğitim-öğretim ortamı oluşturma sorumluluğu öğretmenlerindir (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Bir bütün olarak bireylere edindirilecek kazanımları sağlanması ve eğitimde etkili ve verimli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturmak ise eğitim yöneticisinin en temel görevidir. Bu araştırma ile eğitimlerimize yönetici (eğitim müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) görevine seçilme, yetiştirilme ve atama sürecine ilişkin kişilerin seçiminde karşılaşılan sorunlar ortaya konmaya çalışılacaktır (Işık, 2003).

Eğitim yöneticilerinin görev öncesi eğitimi ve atama sürecine ilişkin problemler hakkında; MEB'e bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan eğitim müdür ve müdür yardımcılarının bizzat en önemli etkileneni olarak görüş ve önerilerini öğrenmenin mümkün olması beklenmektedir (Türnüklü, 2000).

Eğitim yöneticilerinden görüşmeler sonucunda elde edilen veriler değerlendirilerek, eğitim

kurumları yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmasında yapılmış uygulamalar ile mevcut durumu incelenecektir (Aytaç, 2002).

Avrupa ülkeleri ile kıyaslama yapılarak, gelecekte eğitim kurumları yöneticilerinin atanmasında yaşanan sorunlara çözüm üretmek ve var olan muhtemel aksaklıkları belirleyerek ileride ortaya konulacak ve geliştirilecek yeni yönetmelikler açısından bilimsel temeller sağlayacağı beklenmektedir (Türnüklü, 2000).

Söz konusu çalışmanın, alan yazında yer alan diğer çalışmalar için farklı bir bakış açısı sunuyor olması bakımından alanyazına ve ayrıca ülkemizin de eğitim yapısına oluşturulacak politikalar açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Karasar, 2017).

Sürekli bir değişimin, gelişimin söz konusu olduğu günümüzde bu hıza ayak uydurmaya çalışmak giderek zorlaşmakta ve yeni bir hal almaktadır. Belirgin olmayan, süreklilik özelliği göstermeyen, tahmin edilemeyen bir değişimle baş etme yolları için eğitimlerin de yeni donanımlara sahip olması ve hazırlıklı olması gerekmektedir (Işık, 2003).

Yenilik, esneklik, tepki verme ve uyum sağlama karmaşık sistemlerde bu değişim ve gelişime karşı ayakta kalabilmenin yolu olarak kabul edilmektedir. Çok yönlü olmayı amaçlamak; değişimi yönetebilmeyi, değişimle baş edebilmeyi ve ona ayak uydurarak yürümeyi, rekabetin yerine işbirliğini ortaya çıkarmayı ve tek ses olmak yerine çoklu olabilmeyi gerekli kılar (Karip, 2004).

Ülkelerin, hükümetlerin, bakanlıkların, karar vericilerin, eğitim politikacılarının ve eğitimlerin değişimle yaşamaya ilişkin politikalar üretmesi ve bunları uygulamaya koyması ivedilikle önem kazanmaktadır (Türnüklü, 2000).

Değişen ve dönüşen küresel ölçekteki minimal ve maksimal düzeyli tüm yapıların eğitim mekanizmasının birer dişlisi olarak görülmesi artık yadsınan bir durum değildir. Anılan her şeye önem verilmesi, günümüzde ülkelerin geleceğini kazanabilmeleri adına büyük önem arz etmektedir (Karasar, 2017).

Eğitimlerin bahsi geçen özellikleri kazanabilmesi ancak bilimsel, akılcı bir eğitim liderliği ve dolayısıyla eğitim yöneticiliği anlayışı ile mümkün olacaktır. Küresel ölçekte uluslararası bağlamda eğitim yöneticilerinin hangi ölçütlere göre atandığını, görevlendirildiğini ve geliştirildiğini ortaya koymak gerekmektedir (Aytaç, 2002).

Avrupa ülkeleri başta olmak üzere diğer ülkelerin eğitim yöneticisi seçmeye, geliştirmeye ve

görevlendirmeye yönelik eğitim süreçlerini anlamak ve ülkemizdeki durumu ortaya koymak, sürecin en önemli paydaşları olan eğitim yöneticilerinin sürece ilişkin görüşlerini bilmek eğitim yöneticiliğinde nerede olduğumuzu görmek için bir fikir verebilir ve geliştirilip düzeltilebilmesi için fırsat yaratabilir (Türnüklü, 2000).

AVRUPA'DA EĞİTİM YÖNETİCİLİĞİ SEÇME VE ATAMA KRİTERLERİ

1. Avrupa'daki Eğitim Yöneticiliği Uygulamalarına Genel Bakış

Avrupa'nın farklı ülkelerinde eğitim yöneticiliği denince eğitim, tecrübe, uzmanlık, liyakat, nitelik, mesleki öğretmenlik, farklı deneyimler, idari deneyim gibi esaslar akla gelmektedir. Avrupa ülkelerinde eğitim yöneticisi olmak isteyenlerden ne beklendiğine dair resmi koşullar belirlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Birçok Avrupa ülkesinde eğitim yöneticisi olabilmek için resmi koşullardan en önemlisi nitelikli öğretmen kimliğine sahip olmaktır. Ayrıca mesleki eğitim deneyimine de önem verilmektedir (Özmen, 2002).

Avrupa ülkelerinde, seçilecek eğitim yöneticilerinin yetiştirilme modelleri göz önüne alındığında eğitim kökenli olmaları, öğretmenlik mesleğinden gelmeleri gerektiğinin önemli bir şart olarak aranmakta olduğu görülmektedir (Aytaç, 2002).

Yetiştirme programları, hizmetiçi programları Avrupa ülkelerinin tamamında neredeyse büyük bir titizlik ve ciddiyetle uygulanmakta ve eğitim camiaları dahilinde de önemli ölçüde kabul görmektedir (Karip, 2004).

Etkili bir eğitimde eğitim yöneticisi çeşitli uzmanlar arasında bir koordinatör olma durumundadır. Eğitim başarısının üzerindeki belirleyiciliği eğitim yöneticilerini yetiştirmenin gereği ve önemini arttırmış ve bu konu üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır (Balcı, 2001).

Bazı ülkelerde eğitim liderliğinde ortaya çıkan yeni yaklaşımları incelemek, eğitimler için nitelikli liderler yetiştirmek ve bu liderlerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere ulusal liderlik enstitüleri kurulmuş, liderler için düzenlenen yetiştirme programları için kaynak ayrılmıştır (Karip, 2004).

Konuya ilişkin standartlar, yetiştirme programlarının içeriği, yapılacak değerlendirmenin şekli gibi konular bu kapsamda çoğu ülke tarafından dikkate alınmaktadır (Balcı, 1999).

Araştırmalar göstermektedir ülkemizde olduğu gibi Avrupa'daki pek çok ülkede aşağıdaki durumlar gözlemlenmektedir:

1. Eğitim müdürlüğü için nitelikli adaylar bulmak zordur. Bu nedenle niteliği yüksek adaylara ihtiyaç duyulmaktadır.
2. Eğitim müdürleri için düzenlenen yetiştirme programları genellikle yetersizdir. Bu nedenle bu programlara yoğunlaşılmalıdır.
3. Mesleki gelişim ve bilgileri tazelemeye yönelik çalışmalar sürekli değildir ve eşgüdüm içerisinde gerçekleştirilememektedir.
4. Mesleki doyumun önündeki engeller her geçen gün artmaktadır. Mesleki eğitim daha cazip hale getirilmelidir.
5. Mesleğine kendini adanmış olan pek çok eğitimci erken yaşta görevinden ayrılmaktadır (Aytaç, 2002).

Eğitim yöneticilerinin atanması ve yetiştirilmesine ilişkin en doğru yaklaşımın ne olabileceği sorusu, her ülkenin üzerinde önemle durduğu bir konu olmasına rağmen, eğitim yönetimi hazırlama programlarına temel olabilecek herkesin üzerinde anlaştığı bir eğitim yönetimi kuramı geliştirilmiş değildir (Karip, 2004).

a. İngiltere'de Eğitim Yöneticiliği

İngiltere'de hangi kademe olursa olsun gerekli niteliklerin en önemlisi atanacak eğitim müdürlerinin liyakatidir. İngiltere'de eğitim müdürü olmak isteyenlere mesleki becerileri kazandırmak amacıyla eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik (National Professional Qualification for Headship) programı uygulanır (Aytaç, 2002).

Bu programda eğitim müdürü olmak isteyen öğretmenlere eğitim geliştirmeye dayalı, uygulamalı ve mesleki bir eğitim sunulması hedeflenmektedir. Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı süre ve içerik olarak kapsamlı bir yetiştirme programıdır (Çınkır, 2002).

Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı ilk olarak 1997 yılında eğitim müdürü adaylarının müdürlük pozisyonları için hazırlayacak bir program olarak başlatılmış, 1997 yılında Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı duyurusu yapılmış ve programı uygulamak için de NCSL (National Collegefor School Leadership-Eğitim Liderliği Ulusal Koleji) açılmıştır (zmen, 2002).

Eğitim bakanlığı Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı programını öğretmenlere etkili bir yönetici olmak için gerekli olan doğru bakış açısını kazandıran itibarlı bir program olarak görmektedir (Karip, 2004).

Programa katılan adaylar kendilerinin mevcut liderlik stillerini incelerler, eğitim yöneticiliğinin gerektirdikleri ve eğitim yöneticisi olmanın getirdiği zorlukları öğrenirler ve aldıkları eğitimle eğitim yöneticisi olmadan önce, eğer gerekiyorsa, liderlik stillerinde değişiklikler yapma stilleri yakalarlar (Karasar, 2017).

Yapılan yeni düzenleme ile 1 Nisan 2009 tarihi itibariyle ilk defa müdürlük görevine atanmak isteyenler için eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı zorunlu bir hale getirilmiştir. Bu tarihten itibaren İngiltere’de devlet eğitimlerinde ve özel eğitim kurumlarında müdürlük görevine başlayabilmek için Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programını tamamlamak gerekmektedir (Aytaç, 2002).

Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı programına eğitim müdürü olmak isteyen, gelecek 12-18 ay içerisinde açılacak müdürlük ilanlarına başvuruda bulunabilecek durumda ve çalışmakta olduğu eğitimin müdürünün onayını almış olanlar başvuru yapabilmektedirler (Işık, 2003).

Eğitim yöneticiliği için ulusal mesleki yeterlik programı adayların akademik geçmişlerini göz önünde bulundurarak mesleki becerilerini ve uzmanlıklarını geliştirmeyi amaçlamakta, bireysel ihtiyaçlara göre modüler ve adayları gelişmeye teşvik eden bir program sunmaktadır (ınkır, 2002).

İngiltere’de eğitim müdürlüğü görevinde bulunmak isteyenlerin ilk aşamada bireysel öğrenim gereksinimlerinin tanımlanması gerekmektedir. Daha sonra programın ikinci aşamasında, değerlendirme merkezlerinde katılımcıların bireysel öğrenme gereksinimleri belirlenir (Aytaç, 2002).

Bu süreçte katılımcılar ile birebir görüşülerek, eksik ya da yetersiz oldukları ve geliştirilmeye gereksinim duydukları alanlar ve yönetim alanındaki deneyim düzeyi belirlenir ve müdür adayları için en uygun yetiştirme programı hazırlanır. Program kapsamında adaylar giriş aşaması, geliştirme aşaması ve mezuniyet aşaması olmak üzere 3 eğitim aşamasını tamamlamak zorundadırlar (Balyer & Gündüz, 2011).

Öğretmenler ve eğitim müdürü, devlet memuru değildir, yerel yönetimlerce işe alınmaktadır. Yasal işveren olarak yerel yönetim görülse de, eğitim çalışanları ve müdürlerinin seçimi eğitim kurulları tarafından yapılmaktadır. Eğitim müdürü, eğitimin performansı konusunda yönetim kuruluna rapor sunmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Eğitim yönetim kurulu, günlük yönetim işleri konusunda birçok yetkisini müdürüne devretse de eğitimin işleyişinden birinci derecede sorumlu olmaya devam etmektedir. Ülkede eğitim müdürü olabilmek için öğretmen olmak ve yüksek lisans ya da doktora diplomasına sahip olmak gereklidir (Özmen, 2002).

Hükümet tarafından tanınan eşdeğer belgeler de geçerli sayılmaktadır. Bunların yanında deneyimli ve yöneticilikte yeterli olmak aranan şartlar arasındadır. Deneyimden kasıt sadece yaş veya kıdem de değildir (Çınkır, 2002).

Sahip olunan sertifikalarla birlikte, yapılan görüşmelerle de müdürlerin yeterlikleri sınanmaktadır. Sonuç olarak, İngiltere'de eğitim müdürlüğü için başvuruda bulunacak adaylardan eğitim müdürlüğü için ilgili programı tamamlamış olma şartı aranmaktadır (Özmen, 2002).

Yetiştirme süreleri açısından bir değerlendirme yapıldığında ise özellikle Fransa ve İngiltere'de eğitim müdürü adaylarının yoğun bir yetiştirme sürecinden geçtikleri görülmektedir (Karip, 2004).

b. Almanya'da Eğitim Yöneticiliği

Almanya'da eğitim yönetimi yerel eyaletler tarafından yürütülmektedir. Öğretmenler eyaletler tarafından atanmakta ve devlet memuru sayılmaktadır. Almanya'da eğitim müdürleri belirli bir süre öğretmenlik ve yöneticilik deneyimi bulunan öğretmenler arasından seçilmektedir (Karasar, 2017).

Müdürler, yöneticilik görevlerinin yanı sıra eğitimde öğretmenlik görevlerine de devam edebilmektedirler. Elbette ki ders saatleri, yöneticilik görevlerini yerine getirebilmeleri için makul düzeyde tutulmaktadır. Müdür, öğretimin sürdürülmesinden ve denetiminden sorumludur. Aynı zamanda müdür, eğitimi dışarıya karşı temsil etmektedir (Aytaç, 2002).

Almanya'da eğitim müdürlerinin öncelikli rolü öğretim liderliğidir. Son yıllarda, eğitimlerin daha özerk hale getirilmesiyle, eğitim müdürlerinin görev alanları genişlemiş ve eğitimcilere atfedilen rol ve önem artmıştır (Şimşek, 2004).

Bunlardan eğitime özgü programın uygulanması ve değerlendirilmesi; eğitimin etkililiğinin artırılması için derslerin, öğretmenlerin ve eğitimin geliştirilmesi; eğitim çalışanları için gelişme olanaklarının araştırılması ve bütçe kaynaklarının yönetilmesi, eğitimlerin özerkleşmesiyle eğitim müdürüne yüklenen fazladan sorumluluklar arasında sayılabilir (Özmen, 2002).

Almanya'da da İngiltere'deki gibi eğitim müdürlerinin işe alınmasında eğitim kurulları etkili olmaktadır. Müdürün seçilmesi ve atanmasında eğitim paydaşlarının tamamı etkili rol oynar. Almanya'da eğitim müdürü olabilmek için, eğitim müdürü olunacak eğitimde öğretmen olmak yeterli görülmektedir. Bununla birlikte, yöneticilik için yeterli olmak da önemlidir (Karip, 2004).

Eğitim müdürü olabilmek için en az beş yıl öğretmenlik yapmış, 30–56 yaşları arasında ve A sınıfı devlet memuru olma şartları getirilmiştir. Bazı eyaletler, eğitim yöneticisi olmak isteyenleri yazılı sınava tabi tutmaktadır (Şimşek, 2004).

Sözlü sınavlar hemen her eyalette yapılmaktadır. Bu sınavlarda özgeçmiş, mesleki deneyimler ve başarılar sınanmaktadır. İngiltere'de olduğu gibi bu ülkede de eğitim kurulları başvuruları kabul etmektedir (Çınkır, 2002).

Yapılan başvurular değerlendirildikten sonra sonuç yerel otoritelere iletilmektedir. Atamayı yerel otoriteler yapmaktadır. Bu ülkede eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde hizmet içi eğitim önemli yer tutmaktadır. Bu eğitimler, eyaletler ve yerel kuruluşlar tarafından düzenlenmektedir (Aytaç, 2002).

Eğitim müdürlerinin yetiştirilmesi sürecinin bir kısmı göreve başlamadan önce, bir kısmı da görev başında hizmet içi eğitim şeklindedir. Almanya'da eğitim yöneticisi yetiştirme programlarını eğitimciler, uzmanlar ve hizmet içi eğitim dairesi hazırlamaktadır (Şimşek, 2004).

Bu programlarda ele alınan konulardan bazıları; eğitimi yönetme, örgütlenme ve geliştirme, çevre

ile ilişkiler, geleceğin teknolojinse ayak uydurma, eğitimde kaliteyi ve gelişimi sağlama ve liderliktir (Balyer & Gündüz, 2011).

Almanya'da eğitim yöneticiliği ile farklı bir uygulama da, eğitim müdürlerinin ve müdür yardımcılarının ücretlerinin eğitimin öğrenci sayısına göre değişmesidir. Almanya'da on altı federal eyaletin her biri kanunlar kapsamında verilen yetkilere dayanarak kendilerine özgü eğitim sistemi oluşturmuştur (Şimşek, 2004).

Almanya'da eğitim kurumu yöneticilerinin seçimi ve atanması, ilgili eyaletin kanunlarınca belirlenmekte ve eyaletin sorumluluğu kapsamında ele alınmaktadır ki bu da eyaletlerin kendi içinde bütüncül rekabet etmeleri faydasını beraberinde getirmektedir (Karip, 2004).

Almanya'da eğitim kurumu yöneticileri başarılı bir öğretmenlik deneyiminden sonra işbaşına geçmektedirler. Eğitim kurumlarındaki boş pozisyon için duyuru ilgili şehir tarafından yapılmaktadır. Adayların seçimi için yasal ölçüt liyakat, yeterlilik ve iş başarımıdır. Bütün ülkede geçerli tek bir yönetici seçme yöntemi yoktur (Aytaç, 2002).

Bazı eyaletler mülakat, bazıları sunum yapma kimisi ise iş başarımını değerlendirmeyi ölçüt almaktadır. Bazı eyaletlerde eğitim kurumu yöneticiliğine başvurabilmek için iki yıl süren bir kursu tamamlamış olma şartı gerekirken, bazı eyaletlerde ise eğitim müdürlüğü pozisyonuna başvuran adayları değerlendirme merkezleri bulunmaktadır (Özmen, 2002).

Almanya'da eğitim yöneticileri için yetiştirme programları, her eyaletin kendi öğretmen yetiştiren kurumu tarafından yürütülmektedir. Bu programların içerikleri, yöntemleri, süreleri, yapıları ve yükümlülükleri yine eyaletten eyalete farklılık gösterebilmektedir (Karip, 2004).

c. Fransa'da Eğitim Yöneticiliği

Fransa'da eğitimin yönetimi ağırlıklı olarak merkeziyetçi bir yapı dâhilindedir. Müfredatın belirlenmesi, eğitim programının oluşturulması, eğitim çalışanlarının işe alımı ve eğitimi merkez tarafından yapılmaktadır (Karip, 2004).

2007 başkanlık seçimlerinden sonraki düzenlemeyle, eğitim işleri; eğitim bakanlığı ve yükseköğretim ve araştırma bakanlığı olmak üzere iki bakanlığın sorumluluğunda yürütülmeye

başlanmıştır (Şimşek, 2003).

Çoğu ülkedeki gibi Fransa'da da eğitim müdürleri hizmetiçi eğitime alınmaktadırlar. İki yıllık bu süreçte eğitim müdürü stajyer olarak çalışmaktadır (Balcı vd., 2007).

Fransa'da eğitim yöneticisi yetiştirme programlarında ele alınan konulardan bazıları şunlardır:

1. Devleti temsil etmek
2. Sınavları takip etmek
3. Güvenliği sağlamak
4. Eğitim-öğretim işleriyle ilgilenmek (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Fransa'da okul müdürü, yani eğitim yöneticisi olunacak eğitim kurumunda öğretmen olma şartlarına sahip olmak, eğitim müdürü aday olmak için yeterli görülmektedir. Bu da eğitim kurumlarında işi bilen öncelikli olarak çalışılan kurumu yönetmesinin ne ölçüde önemli olduğu ve kabul gördüğünü ortaya koymaktadır (Şimşek, 2004).

Eğitim kurumlarında eğitim yöneticisi olmak isteyenler pedagojik formasyonun tüm niteliklerine haiz bir yazılı sınava alınır, seçimleri merkezden yapılır. Sınavlar son derece kapsamlıdır. Sınava girecek adaylar, eğitimde bir toplantıyı yönetirken ve örnek olay çözümlerinde gözlemlenmektedir (Aytaç, 2002).

Sonuç

Başta Avrupa olmak üzere Amerika'da ve Uzakdoğu'daki birçok ülkede, eğitim yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul gördüğü, eğitim yöneticilerinin mesleki yeterlik alanlarının sürekli geliştirildiği, atanabilmek için mutlaka yönetici yetiştirme sertifika programına tabi tutuldukları müşahede edilmektedir.

Adı geçen bölgelerde aynı zamanda bu ülkelerin eğitim yöneticiliğini bir sistem dahilinde yaptıkları ve güncelledikleri, kuram, teori ve uygulama arasında ilişkiyi kurmaya özen gösterdikleri ve özellikle lisansüstü eğitime önem verdikleri görülmektedir.

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirme ve atanmasına ilişkin genel şartlar mukayese

bağlamında incelendiğinde ise, meslekte asıl olan öğretmenliktir geleneksel anlayışın sürdüğü ve eğitim yöneticilerinin kendilerini eğitim ile değil deneyim ile yetiştirdikleri söylenebilir.

Bulut ve Bakan'ın (2002) yaptıkları çalışmada araştırmaya katılanların %98,3'ü yöneticilerin mutlaka yöneticilik eğitimi almaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Uluğ'ın (2010) belirttiği gibi yöneticilik eğitimi, yalnızca yöneticilik ve liderlik davranışları kazandırmak için değil aynı zamanda yöneticilere mesleki güvence ve saygınlık sağlama, örgütsel etkililiği ve verimi artırma, yönetsel ve örgütsel gelişmeyi hızlandırma açısından büyük önem taşımaktadır.

Şimşek'in (2004) belirttiği gibi ülkemizdeki temel sorun sistemin yapı ve işleyişinden kaynaklanmaktadır. Merkezi eğitim sistemi uygulamasından adem-i merkeziyetçi bir yapıya geçilmediği sürece eğitim yöneticisi hazırlama ve atama sorunu tali bir sorun olarak kalmaya devam edecektir.

Bugünkü haliyle eğitimlerin örgütlenme biçimi 21. yüzyıl eğitimlerinin ihtiyacı olan yöneticileri yetiştirme ve işbaşına getirmeye olanak vermemektedir. Ayrıca eğitim yöneticilerinin mevcut hiyerarşik yapı içerisinde görev ve sorumlulukları çok fazla ama yetkilerinin kısıtlı olduğu görülmektedir.

Gümüşeli (1996) tarafından yapılan bir araştırma, eğitim müdürlerinin giderek daha fazla yasa ve kuralların sınırlayıcılığı ile karşılaştıklarını, artan bir kanun denetiminin baskısı altına girdikleri ve dolayısı ile eğitim yönetimindeki kontrollerini yavaş yavaş kaybettiklerini ortaya çıkarmıştır.

Burada önemli bir etken, eğitim yöneticisi yetiştirme ve atanmasına ilişkin tam anlamıyla objektif ve sağlıklı bir politika oluşturulamamasıdır. Çok hızlı değişen ve gelişen çağımızda eğitimlerin amaçlarının üst düzeyde gerçekleşmesi ancak etkili eğitim yöneticileri vasıtasıyla sağlanabilir.

Eğitim yöneticilerinin başta yönetim ve liderlik becerileri olmak üzere birçok teknik bilgi ve becerilere sahip olarak yetiştirilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu bilgi, beceri ve donanımın çağın gereklerine paralel şekilde ilerlemesi ise eğitim olgusunun olmazsa olmazıdır.

Korkmaz'a (2005) göre yönetici yetiştirmek için üniversiteler tarafından hazırlanan programların içerik olarak yetersizliğinin yanı sıra uygulama boyutunun eksikliği ile önemli diğer bir problem olarak görülmektedir.

Yönetici yetiştirme programları bugünkü haliyle dahi günümüz eğitimlerinin ihtiyaçlarına cevap

vermekten uzak kalmaktadır. Belirtilen aksaklıkların yanı sıra eğitim yöneticilerinin mesleki bir güvencesinin olmaması ve cazip bir meslek olarak algılanmaması dikkat çekmektedir.

Kaynakça

Açıkalın, A. (1998). Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Eğitim Yöneticiliği. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Aydın, İ. (2001). Amerika Birleşik Devletlerinde Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Yönetici Geliştirme Akademisi Örneği. 21.Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16–17 Mayıs). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Aytaç, T. (2002). Post-modern Eğitim Yöneticisi. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerini Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs), (s. 59-64). Ankara.

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 Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. 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, İlkeler ve Teknikler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karip, E. (2004). Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi İle İlgili Politikalar ve Uygulamalar. Özel Eğitimler ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (25-27 Ocak). Antalya.

Kayıkcı, 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/2022/07/20170422-6.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 İçin Çıkarımlar. VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme (s. 8). Sivas: Hüseyin Hüsnü Tekışık 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 İlişkin Bazı Başlıca Yönelimler ve Türkiye İçin 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). Alman Eğitim Sistemi Üzerine Bir İnceleme: çeşitli Açılardan Türk Eğitim Sistemi İle Karşılaştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1-18.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.