



Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Hacı Ali Korkmaz

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

alikorkmaz34@hotmail.com

ORCID:0000-0001-1112-0213

Özet

Eğitim yönetiminin temel işlevi eğitimin bir bütün olarak sistemli bir şekilde işlevselliğini sağlamaktır. Eğitim yönetimi eğitim kurumlarının ahenk içerisinde sağlıklı işleyişinden ve denetiminden sorumlu bir yönetim mekanizmasıdır. Eğitim kurumları, toplumun sosyokültürel zenginliğini sağlayabilmek ve çağın gereklerini takip ederek uygar bir gençlik oluşturabilmek için eğitim yönetimine ihtiyaç duymaktadır. Eğitim kurumları ayrıca kendisinden beklenen fonksiyonu sistemli bir şekilde oluşturabilmek için düzgün ve yerinde bir amaç, kapsam ve yöntem birlikteliğinden oluşan bütünsel planlamaya ihtiyaç duyarlar. Bu planlamanın işler ve işlevsel bir şekilde yerine getirilebilmesi için de eğitim yönetiminin kapsayıcı şekilde oluşturulması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Eğitim Kurumları, Eğitim Yönetimi

Examination of Education Management in Turkey in Terms of Purpose, Scope and Method

Summary

The main function of education management is to ensure the functionality of education as a whole in a systematic way. Education management is a management mechanism responsible for the healthy functioning and supervision of educational institutions in harmony. Educational institutions need educational management in order to ensure the sociocultural richness of society and create a civilized youth by following the requirements of the era. Educational institutions also need a holistic planning consisting of a uniform and on-site unity of goals, scope and methods in order to systematically create the function

expected of them. In order for this planning to be carried out in a functional and functional way, it is also necessary to create education management in an inclusive way.

Key words: Education, Educational Institutions, Educational Administration

Giriş

Eğitim kurumlarında ilerleme kaydetmek için birçok değişim yapılabilmektedir. Eğitim konularındaki farklılıklar eğitim yapısında verimi yüksek bir ortam oluşturmak, eğitimin ihtiyaçlarını daha tesirli yerine getirmek, ilerideki sosyal ihtiyaçları giderecek bilginin, yeteneğin, hareket ve idrakin yaratılması, kişisel ve sosyal hayatın idamesini ve geliştirilmesine zemin hazırlamak, toplumu ileriye uygun bir yapıya dönüştürmek, değişim aşamalarının idaresiyle alakalı bilgi, yetenek ve idrak gücünü verme gayesiyle yerine getirilebilir (Cemaloğlu, 2011:241-242).

Diğer taraftan tüm bu değişimin yapısının temel amacı, bir ilerleme sağlayabilmek, mevcut imkânları en verimli bir şekilde kullanabilmenin olabirliğini araştırmaktır.

Türkiye’de 1963’te başlayan ve halen uygulanmakta olan kalkınma planları içerisinde eğitim planlamasına da yer verilmiştir. Kalkınma planlarında kalkınma için kullanılan sosyal politika aracı ve kamusal/toplumsal bir hizmet olarak tanımlanan eğitim; toplumun eğitim düzeyini yükseltmek ve ekonomiye insan gücü yetiştirmek gibi iki temel amaç etrafında şekillenmiştir (Önder ve Güçlü, 2014:109-110).

Kalkınma planlarında farklı bölümler içerisinde yer alan, bazı nicel hedeflere ulaşılmasına rağmen istenilen düzeyde gerçekleşemeyen eğitim planlamasının; halkın eğitim gereksinimlerinin yine halkın beklentileri yönünde eşitlik ve hak anlayışı çerçevesinde karşılanmaması nedeniyle eğitimin problemlerini çözüme gücünden uzak olduğu söylenebilir (Cemaloğlu, 2011:248).

Bu nedenle eğitimin ve eğitim planlamasının halka hizmet etmesi gereken bir araç olması gerektiği ve eğitim planlamasının ekonomiye insan girdisi sağlama anlayışı yerine eğitim hakkı ve eşitlik anlayışı çerçevesinde ele alınması, bunun da ancak eğitim politikalarının belirlenmesi sürecinde toplumun katılımı sağlanarak demokratik bir süreçle sağlanacağı söylenebilir (Ereş, 2004:21).

Değişimin gerileme değil de ilerleme yönünde sonuç verebilmesi için, değişim sürecine tam katılımın sağlanması ve en önemlisi, değişimin planlı bir şekilde ele alınmasıyla mümkündür. Bu nedenle eğitim kurumlarında değişim gerçekleştirilirken, belli bir stratejik plan çerçevesinde sürecin ele alınması gereklidir (Ereş, 2004:29).

Eğitim sisteminde değişikliğin birinci adımı, geçmiş uygulamaların incelenmesi ve buradaki aksaklıkların ortaya konmasıdır. Dolayısıyla, stratejik plan ile uygulamaya konulan her faaliyetin sonucunda, kurumun önceki durumu ile uygulama sonrası durumunu karşılaştırarak performans ölçekleri ile değerlendirilmesi gerektiği ifade edilebilir (Genç, 2007:31).

Eğitim sisteminin vazgeçilmez ve esas unsuru olan okullar, toplumların kültürel zenginliklerini yaşatabilmeleri ve çağın gelişmelerine yön vermekte etkin olabilmeleri için, stratejik öneme sahip kurumların en başta gelenidir (Önder ve Güçlü, 2014:111).

Okulların kendilerinden beklenen işlevleri yerine getirebilmeleri; iyi bir planlamaya ve bu planın etkin bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bir olgu olarak değişme, tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de; amaç, yapı, süreç, yöntem ve davranış gibi özelliklerin uzun dönemde etkisiz hale gelmesine ve çevreye uyumunda güçlüklerle karşılaşmasına yol açmaktadır (Koyuncu, 2011:87).

Eğitim örgütlerinin, bu veya benzeri bir nedenle, çevreye uyum sağlamaları, çevreyi değişime hazırlayabilmeleri; yenilik yapmaları, açık ve dışa dönük stratejiler geliştirmeleri, uzun soluklu planlamalar yapmaları, proje ve paradigmalarını bu yönde geliştirmeleri zorunludur (Cemaloğlu, 2011:250).

1. Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Gelişim Süreci

Osmanlı Devleti’nin eğitim kurumları olan sıbyan mektepleri ve medreseler 16. yüzyıldan itibaren dünyanın değişen şartlarına uyum sağlayamadıkları gerekçesiyle işlevini yitirmiştir (Koyuncu, 2011:79).

Tanzimat dönemiyle birlikte Osmanlı aydınlarının girişimleriyle eğitim alanında yapısal dönüşümler gerçekleştirilmiş ve modern eğitimin temelleri atılmıştır. Cumhuriyet’e geçiş döneminde eğitim konusunda öne çıkan gelişmeler yaşanmıştır (Okutan, 2012:47).

Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

1921 yılında, eğitimin temel sorunları ile yapılması gereken reformları içeren Maarif Kongresi, 1923’te eğitim politikalarının görüşüldüğü ilk Heyet-i İlmiye toplantısı, 3 Mart 1924’te medreselerin kapatılmasını ve tüm eğitim kurumlarının tek çatı altında toplanmasını ilan eden Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Mart 1926 tarihli 789 sayılı Maarif Teşkilatı Hakkındaki Kanun ile Talim Terbiye Dairesi kurulması ve aynı kanununun 12. maddesinde “Meslekte esas olan öğretmenlik” ibaresiyle okul ve eğitim yöneticiliğinin öğretmenlik mesleğinin bir alt yeterliği olarak görülmesi önemli gelişmelerdir (Koyuncu, 2011:85).

Cumhuriyet’in ilk yıllarında yabancı eğitim uzmanları davet edilerek Türkiye’nin eğitim sorunlarına çözüm arayışları söz konusu olmuştur (Demirtaş, 2008:161).

1926-1927’de Gazi Eğitim Enstitüsü’nün kurulmasıyla öğretmen yetiştirilmeye odaklanılmıştır. Ayrıca enstitüde pedagoji bölümü açılmış, Milli Eğitim Teşkilatı ve Teftişi, Maarif Teşkilatı ve İdare gibi eğitim yönetimini ilgilendiren dersler verilmiştir. 1967 yılında Eğitim yöneticiliği dersi de verilmeye başlanmıştır (Özdemir, 2018a:71).

31 Ocak 1928’de Maârif Cemiyeti (Türk Eğitim Derneği) aracılığıyla üstün yetenekli ve başarılı öğrencilerin yurtiçi ve yurtdışında (çoğunlukla Almanya, Fransa, Belçika, Amerika) eğitim görmesi hedeflenmiştir (Okutan, 2012:45).

1 Kasım 1928’de Harf Devrimi gerçekleşmiş ve böylece yazı dilindeki Arap harflerinin yerine Latin alfabesine dayalı Türk harfleri kullanılmaya başlanmıştır. 1 Ocak 1929’da halka öncelikle yeni alfabeyle dayalı okuma-yazma öğretmek amacıyla Millet Mektepleri açılmıştır (Demirtaş, 2008:163).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte, ülke kalkınması için önem arz eden yetişmiş insan kaynağı ihtiyacını gidermek amacıyla eğitime devlet politikası olarak daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. 1961 Anayasası ile birlikte Türkiye’de hazırlanması ve uygulanması yasal bir zorunluluk haline gelen kalkınma planlarında, eğitimin ülke kalkınmasındaki önemine vurgu yapılarak politikalar üretilmiştir (Koyuncu, 2011:89).

1962 yılında düzenlenen 7. Milli Eğitim Şurası’nda eğitimin yaygınlaştırılması ve eğitim planlamasının önemine dikkat çekilmiştir. 1973 yılındaki 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile beraber planlılık, eğitimin temel ilkeleri arasında yer almıştır (Özdemir, 2018a:72). Hayatın her alanına yansıyan modernleşme çabaları, eğitim alanında da kendisini hissettirmiştir.

Modern eğitim, toplumun ihtiyaç duyduğu insan kaynağını karşılamak amacıyla uygulanmıştır. Ancak Batı'yı taklit etmek suretiyle tatbik edilen uygulamalar, Türkiye'de doku uyumsuzluğu sorununa yol açmıştır. Modern eğitimle medeniyetin kadim geçmişine, geleneklerine ve kültürüne uygun insan yetiştirilmemiş, aksine pozitivist, kapitalist batı paradigmasına uygun insan yetiştirilmiştir (Balay, 2015:253).

1952 yılında Türkiye ve Birleşmiş Milletler arasında imzalanan bir protokol ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)'nin kurulması, Türkiye'de yönetimin bilimsel gelişimindeki önemli gelişmelerden biri olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2018a:80).

TODAİE, Türkiye'de devlet teşkilatının "verimli, etkin ve hızlı" işlemesi amacıyla kamu yönetimi eğitiminin ilk uygulandığı kurumdur. TODAİE'nin kuruluş aşamasından önce Türkiye'de kuruluş yıllarına göre 1933'te İstanbul Üniversitesi, 1944'te İstanbul Teknik Üniversitesi ve 1946'da Ankara Üniversitesi olmak üzere üç üniversite bulunuyordu (Okutan, 2012:49).

İlerleyen süreçte üniversite sayılarını artırmak amacıyla Amerikan üniversite modellerine göre Ege (1955), Karadeniz Teknik (1955), Orta Doğu Teknik (1956) ve Atatürk (1957) üniversiteleri kurulmuştur (Tural, 2014). TODAİE'nin faaliyetleri kapsamında 1957 yılından itibaren Türkiye'de eğitim yöneticilerinin bilimsel esaslara göre yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Özdemir, 2018a:81).

1963'te Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporunda eğitim yöneticiliğinin özel bir uzmanlık işi olması gerektiği, bu alanda yöneticiler yetiştirmek üzere üniversitelerde bölümler açılması önerilmiştir (Tural, 2014:52).

1965 yılında Ankara Üniversitesi bünyesinde Cumhuriyet'in ilk eğitim fakültesi açılmış ve bu fakülteye bağlı olarak 1965 yılında Eğitim İdareciliği ve Planlama Bölümü'nde lisans düzeyinde eğitim vermeye başlanmıştır. İlerleyen süreçte Ankara Üniversitesi'nde eğitim yönetiminde yüksek lisans ve doktora programları açılmıştır. 1968 yılında, Hacettepe Üniversitesi bünyesinde Eğitim Bölümü oluşturulmuştur (Okutan, 2012:56).

TODAİE, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi'nin eğitim yönetimi alanında bilimsel araştırma ve öğrenci yetiştirme faaliyetleriyle Türkiye'de eğitim yönetimi alanı gelişim göstermeye başlamıştır (Koyuncu, 2011:93).

Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

1960-1970’li yıllarda bu bölümlerden mezun olanlar daha çok MEB’e bağlı okullara öğretmen olarak atanmış ancak çok sınırlı sayıda kişi eğitim yöneticisi olarak atanmıştır. İlk kez 1998 yılında MEB’e sınavla yönetici atama gerçekleşmiş, sonraki süreçten günümüze kadar dönem dönem mevzuat değişiklikleriyle sınava dayalı eğitim yöneticisi atanması devam ettirilmiştir (Özdemir, 2018a:83).

Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yürütülen çalışmaları ve araştırmaları çoğunlukla Batı paradigması belirlemektedir. Türkiye’de genelde sosyal bilimler ve eğitim bilimleri, özelde ise eğitim yönetimi alanı yıllardır pozitivist paradigmanın kısıncındadır (Yalçın, 2015:39).

Bu durum, Türkiye’de genelde sosyal bilimler ve eğitim bilimleri, özelde ise eğitim yönetimi alanında yapılan araştırmalarda açıkça görülmektedir. Alanda her ne kadar son yıllarda nitel araştırmaların sayısı artış gösterse de; pozitivist anlayış bağlamında nicel araştırmalar hâlen yoğun bir şekilde yapılmaktadır (Balcı ve Apaydın, 2009:327).

2. Eğitim Yönetiminin Amaçları

Yönetim, genel olarak bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda ele alındığında yönetim “bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yöneltme, aralarındaki işbirliği ile koordinasyonu sağlama çabalarının bütünü” olarak açıklanmaktadır (Ereş, 2004:28).

Yönetim insanlığın ilk başlangıç dönemine kadar uzanmaktadır. Fakat yönetim etkinlikleri ve olaylarının bilimsel alana konu olarak alınması ise yakın döneme dayanmaktadır (Nişancı, 2015:261).

Yönetim birçok bilim dalı tarafından incelenen ve ele alınan bir konudur. İktisatçılar açısından ele alındığında yönetim, kaynak, güç ve ürün ile beraber üretim fonksiyonudur. Sosyologlar açısından ele alındığında yönetim, saygınlık konusudur. Psikoloji açısından ele alındığında yönetim, hukuk gibi diğer bilim dallarına göre yönetimi belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirmektir. Tüm bu farklılıktan tek bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Tüm bilim dalları tek bir hedef için hareket etmektedir (Önder ve Güçlü, 2014:112).

Fakat sadece insan çabası çerçevesinde bir hedefe ulaşma yer almamaktadır. Yönetim ile mevcut tüm kaynaklar insanların kullanımına sunulmaktadır. Bu yolla da amaca ulaşma gerçekleşmektedir. Yönetim ile insanlar doğru araçlarla doğru bir şekilde yönlendirilmektedir (Cemaloğlu, 2011:253).

Bu kapsamda yönetim, herhangi bir kurum ve kuruluşun amacına ulaşmak için var olan kaynaklarını, malzemelerini, donanımını etkili ve verimli kullanımı ile etkili bir şekilde karar alma aşamalarını ifade etmektedir (Paşaoğlu, 2013:28). Yönetimin temel amacında örgütün gelişimi bulunmaktadır. Yönetimin temelinde yer alan örgütsel amacı şu şekilde sıralamak mümkündür (Genç, 2007:33):

a. Düzen Amacı

Örgüt içinde yer alan kişilerin istenilen davranışı sergilemeleri ve bu doğrultuda hedefe ulaşımın gerçekleşmesidir. Eğitim yönetiminde, çalışmaların tamamlanabilmesi için belirli kişiler tarafından belirlenmiş olan hedeflere ulaşma halindeki her durum için düzenli bir amacın olması gerekmektedir (Cemaloğlu, 2011:249)

b. Kültürel Amaçlar

Eğitim kurumları başta olmak üzere bütün örgütlerin kendine has bir kültürü bulunmaktadır. Bu kapsamda oluşan kültürün çalışanlar tarafından temsil edilmesi gerekmektedir (Kırhan, 2009:70).

c. Ekonomik Amaçlar

Örgütün oluşumundaki temel amaç ekonomik kazançtır. Bu çerçevede kârın edimi yönetimin merkezinde bulunmaktadır. Yukarıda konumlanan amaçların gelişmesi için yönetim kavramının

doğru bir şekilde uygulanması önemlidir. Bunun yanı sıra yönetim ile örgütsel becerilerin yerine getirilmesi sağlanmaktadır (Ereş, 2004:23).

3. Eğitim Yönetiminin Kapsamı

Okul yönetimi okulun örgütünün karar alma mekanizmasıdır. Yönetimin temel hedefi, kaynakların verimli kullanımı ve bunun yanı sıra okul içerisinde ve çevresinde işbirliğinin sağlanmasıdır. Öğrencilerin kendilerini bilimsel yöntemler ışığında geliştirmeleri için gerekli ortamı sağlamak oldukça önemlidir (Okutan, 2012:49).

Bu bağlamda okul yönetimi bu ortamı hazırlarken aynı zamanda öğretmen görevlerinin takibini yapmalı ve eğitim etkinliklerinin niteliğini denetlemelidir. Okul yönetimi bu işlerin dışında öğrenci velileri ve çevresel ilişkiler ile yakından ilgilenmelidir (Karademir, 2016:50).

Eğitim yönetiminin en temel yapısı içerisinde eğitim kapsamını genişletmek ve mevcut eğitim kalitesini arttırmak çok önemlidir (Kırhan, 2009:74). Eğitim kapsamı ile ilgili genel çerçevede yer alan yapısal durumları aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür.

a. Eğitimin Genele Yayılması

1982 T.C. Anayasası’nda ve 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununda eğitim kapsamı yer almaktadır. Her okulun kendi çevresindeki öğrenim yaşına gelmiş olan vatandaşları okula alması şarttır (Koyuncu, 2011:74).

b. Eğitimin Niteliğinin Yükseltilmesi

Milli eğitimin amaçları ile doğrultulu olarak, eğitim ağının genişletilerek daha donanımlı öğrenciler yetiştirilmesi eğitim yönetiminin iki temel amacından ikincisidir. Okulun etkili çalışabilmesi için bazı hedeflere ulaşması gerekmektedir (Gedikoğlu, 2015:18).

c. Eğitim Verimliliğinin Arttırılması

Eğitim kurumlarında verimlilik çok önemlidir. Çok az maliyete çok fazla iş başarımı eğitimde esastır. Öğrenci başına düşen girdinin azaltılması ve bu yol ile öğrencinin eğitsel niteliğın arttırılması gerekmektedir (Okutan, 2012:41).

d. Eğitim Çalışanlarının Doyumunun Sağlanması

Eğitim kurumlarında görev yapan personelin tüm ihtiyaçlarının sağlanarak doyumlarının arttırılması elzemdir. Karşılanan emeğın karşılığının hakkaniyetli bir şekilde verilmesi çalışan doyumunun sağlanması açısından gerekli olduğu kadar çalışanların hak ve hukukunun korunması açısından da gereklidir (Gündüz ve Ergen, 2014:62).

e. Eğitim Kurumlarının Sağlığının Korunması

Eğitim kurumlarında çalışanlar arasındaki iletişim kopukluklarını giderme ve onları ortak amaç etrafında toplayarak motive etmeyi kapsayan sağlığın korunması ilkesi eğitimin kapsayıcı özelliğinin bir sonucudur (Kırhan, 2009:70).

f. Eğitim Kurumlarının Dirliğinin Sağlanması

Eğitim bilimi kapsamında meydana gelen değışiklerı takip etmek ve uygun değışimleri uygulamak eğitim kurumlarının dirliğinin sağlanması bakımından oldukça yararlıdır. Bu yolla eğitimin kapsamı içersinde yer alan eğitim kurumlarının dirliğinin sağlanması ile sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak mümkündür (Karademir, 2016:47).

g. Eğitim Kurumlarının Çevresine Yararlı Kılınması

Gerekli eğitim hizmetlerini sunmanın yanı sıra halka öncülük etmek, doğal zenginlikleri korumak ve sağlık koşullarını iyileştirmek eğitim kurumlarının görevidir. Eğitim kurumları yalnızca kendi içerisine kapanan ve dış dünyadan soyutlanan bir eğitim içeriğine sahip olarak değil, çevresine faydalı işlerin içerisinde bulunarak kapsayıcı bir eğitim modeli geliştirebilir (Ereş, 2004:20).

4. Eğitim Yönetiminde Yöntem

Bir eğitim kurumunun sahip olması gereken yöntemlerin özellikler şu şekilde verilebilmektedir (Gedikoğlu, 2015:19):

- a. Eğitim kurumunun en mühim ve en açık niteliği üzerinde çalıştığı kaynağın toplumdaki gelen ve topluma giden bireylerin olmasıdır.
- b. Eğitim kurumunda farklı değerler mevcuttur ve bu değerler çatışma hali içerisindeyler.
- c. Eğitim kurumundaki örgüt ürünü değerlendirme konusunda zorluk yaşar.
- d. Eğitim kurumu özel bir çevredir.
- e. Eğitim kurumu, tüm resmi ve resmi olmayan örgütlerin yönlendirdiği ya da etkilendiği bir örgüttür.
- f. Eğitim kurumunun düşünce özgürlüğüne kısıtlama getirmeye çabalayan düzenli gruplar mevcuttur.
- g. Eğitim kurumu, mevcut kültürün değişimini gerçekleştirmeye çalışan örgütlerin en önemlilerindedir.
- h. Eğitim kurumu, bürokratik bir kurum niteliğindedir.
- ı. Eğitim kurumunun kendine has bir kişiliği vardır.

Bu doğrultuda Erdoğan (2006:107)’a göre, etkili bir eğitim kurumu yöneticisinin ilk olarak, öğrencinin her açıdan gelişim göstermesi için bilişsel, psikomotor, duygusal, estetik ve sosyal yönlerden olanak sağlayan optimum bir öğrenme ortamını sağlaması gerekmektedir.

Okul yöneticileri, karar süreçlerine öğretmenleri dahil etmeli, öğrencilerin başarı durumlarını önemsemeli, okulun sahip olduğu eğitim programlarını kavramalı, personele ve öğrenciye yönelik şekilde yüksek beklentilere sahip olmalıdır (Gündüz ve Ergen, 2014:67).

Eğitim yönetiminde okul yöneticilerinin öğretmenliği bilmesi ve yapması gerekliliğinin olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin taşıması gereken bazı özellikler şu şekilde verilebilmektedir (Gedikoğlu, 2015:21-22):

- a. Eğitim yöneticileri, öğrencilerin başarıları ile ilgili öğretimsel konular üzerindeki bilgilerden direkt olarak faydalanır ve eğitimsel programları inceler.
- b. Eğitim yöneticileri, çalışan değerlendirme programlarını başarılı bir biçimde uygular.
- c. Eğitim yöneticileri, karşılıklı iletişim kurar ve gerçekçi bir şekilde öğretmenleri değerlendirir.
- d. Eğitim yöneticileri, mevcut öğretimsel programların uygulamaya geçirilmesinde, öğrencinin öğrenme hedeflerini önemser,
- e. Eğitim yöneticileri, açık ve öz bir şekilde yazar ve konuşur.
- f. Eğitim yöneticileri, çatışma yönetimi ile ilgili stratejileri uygulamak için çaba sarf eder.

Etkili bir eğitim kurumu yöneticisinin veliler ve çalışanlar arasında iletişimi sağlaması, okulda yapılması gereken görevleri çalışanlara yorumlaması, çalışanlar arasında birlik ve beraberliği sağlaması, iş düzeninin sağlıklı bir şekilde işlevsel hale gelmesini, araç ve gereçleri amacına uygun şekilde kullandırması gerekliliği söz konusudur (Koyuncu, 2011:79).

Etkili bir okul yöneticisinin bununla birlikte yine kaynak sağlama, problemler meydana çıkmadan önce çalışanların onları önceden tahmin etmesini sağlama, kalite kontrol, düzenli bir okul ortamı oluşturma, velilerin desteğini ve katılımını sağlama gibi görevleri yerine getirmesi de gerekmektedir (Okutan, 2012:44-45).

Sonuç

Eğitim yönetimi, yönetsel temelde oluşturulan yönetim tarzının eğitim alanında kullanılmasını ifade etmektedir. Eğitim sisteminin genel amacını meydana getirmek için, kurumlarda yer alan

Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

insan unsuru, ekonomik yapı, zaman oluşumu, ihtiyaç duyulan malzemeler ve mekân kavramının daha etkili ve iyi bir şekilde kullanımını ifade etmektedir.

Eğitim yönetiminin ilgi alanı bu alanda geliştirilen karar ve politikalarıdır. Bu temelde hareket eden eğitim yöneticileri; örgüt yapısını düzenleme, işleyişi düzene koyma, koordinasyonu sağlama, karar verme, örgüt içinde grup çalışmalarının oluşumunu sağlamak için belirlenen yönetsel kaidelerin teknik ve yöntemlerinden faydalanmaktadırlar. Bu sebeple eğitim yönetimi, yönetim yapısının eğitime uyarlanması olarak ifade edilmektedir.

Eğitsel yönetim, eğitim kurumlarını hedeflerine ulaşımı sağlamaktadır. Bu hedeflere ulaşımında ise ihtiyaç duyulan yöntem, unsur, araç ve her türlü faktörü ele almaktadır. Eğitim yönetiminde temel amaç bu kapsamda sağlıklı, nitelikli, doyurucu ve her açıdan mükemmel bir eğitim öğretim ortamının öğrencilere ve çalışanlarına hazırlanmasını sağlamaktır.

Eğitim yönetimi bir bilim olarak değerlendirildiğinde; yönetim bilimi ele alınarak eğitim yapısı içerisinde bulunan örgüt ağının daha etkili ve verimli bir şekilde yönetimi için ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriyi sağlamaktadır. Bu sebeple eğitim alanında yönetimin gelişimi için belirli kural ve unsurlar meydana getirilmektedir.

Eğitim ve öğretimdeki basamakların tamamlanması amacıyla hareket eden kuruluşlar gerçek anlamda bir yönetime sahiptir. Eğitim yönetimin temel hedefi, kurumda yer alan tüm kişilerin en iyi şekilde çalışmasını sağlamak ve kurumun amaçları doğrultusunda varlığını sürdürmesini sağlamaktır.

Yönetim aynı zamanda eğitim kurumu yöneticisine sorumluluk ve yetkilerini de bildirmektedir. Bu doğrultuda yönetim çok yönlü bir sorumluluk ve yetki verme görevini üstlenmektedir. Bu doğrultuda söz konusu karar ve yetkiler kurumun itibarı için büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

Ada, Ş. ve Akan D. (2007). Değişim Süreçlerinde Yetkili Okullar. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 31.

Babaoğlu, E., Nalbant, A. ve Çelik, E. (2017). Okul Başarısına Okul Yöneticisinin Etkisine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (41), 99.

Balcı, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Teknikleri ve İlkeler*, Ankara: Pegem Yayınları.

Barut, E. (2007). İlköğretim Okullarına Sınavla Atanan Yöneticiler İle, Sınavsız Atanan Yöneticilerin Yönetim Süreçlerine Yönelik Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.

Bryson, J. (2010). The Future of Public and Nonprofit Strategic Planning in The United States. *Publics Administrations Reviews*, (71), 257.

Budur, A. Ç. (2015). Summer Hill Okul Modelinin Eğitim Sistemimiz İçerisindeki Okullarda Uygulanabilirliğinin Yönetim Süreçleri Açısından İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı Var Olan Durum, Gelecekteki Olası Gelişme ve Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (4), 274.

Demirtaş, B. (2008). Atatürk’ün Döneminde Eğitim Alanında Yaşanan Gelişmeler. *Gazi Akademik Bakış*, 4 (1), 176.

Ekiz, C. ve Somel, A. (2005). Planlama ve Planlama Anlayışının Değişimi. *Mülkiye Dergisi*, 31 (25), 976.

Ereş, F. (2004). Eğitim Yönetiminde Strateji Planlama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 29.

Gedikoğlu, O. (2015). *Lider ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.

Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (4), 75.

Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Gündüz, G. ve Ergen, H. (2014). Kamu Okullarının Sosyal Sermaye Düzeyleri ve Dezavantajlılıkları ile İlgili Değişkenler Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4), 675.

İlgar, L. (2012). *Okul ve Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (7), 917.

Karademir, M. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Kırhan, T. (2009). Bir Okul Müdürünün Yönetim ve Liderlik Anlayışının Değerlendirilmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Koyuncu, R. (2011). İlköğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Niğde.

Okutan, M. (2012). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.

Özdemir, M. (2017). Eğitim Yönetiminde Epistemiksel Bunalımın Arkeolojileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20 (3), 24.

Özdemir, M. (2018b). Eğitim Yönetiminde Olgunluk ve Değer Sorunsalına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 1 (20), 172.

Özlem, D. (2007). *Pozitivizm ve Siyaset*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Şahin, S. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Stratejik Planlamaya İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 189.

Şişman, M. (1998). Eğitim Yönetiminde Kuram ve Araştırmada Alternatif Paradigma ve Yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (11), 322.

Tekeli, M. A. (2011). Örgüt Verimliliğinin Artırılmasında İletişimin Rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.

Tural, E. (2014). *Kamu Yönetimi Eğitiminin “Todaie” Tarihi 1941-1991*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Yalçın, M. (2015). Batılı Bilgilerin Türkiye Akademilerindeki Rolü: Eğitim Yönetimi Alanının Değerlendirilmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir.

Yıldırım, A.ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.