



Eğitim Kurumlarında Eğitim Yönetiminin Eğitsel Araçlarının İncelenmesi

Taner Başaran

MEB Eğitim Yöneticisi

tanerbasaran@gmail.com, ORCID:0000-0003-4377-0307

İsmail Başaran Kurt

MEB Eğitim Yöneticisi

ibasarakurt@gmail.com, ORCID:0000-0002-9500-7180

Ersan Er

MEB Eğitim Yöneticisi

erersan2828@gmail.com, ORCID:0000-0003-0665-5781

Özet

Bu çalışmamızın amacı eğitim kurumlarında eğitim yönetimindeki temel hedefler doğrultusunda kullanılan eğitsel araçların öğretim yöntem ve tekniklerine katkılarının incelenmesidir. Genel olarak yönetim alanındaki gelişmeler eğitim örgütlerinin yapı ve işleyişinde köklü değişimlere neden olmaktadır. Bu nedenle, çağdaş ve bilimsel gelişmeleri öğretim düzlemine uyarlamak ve bu amaçla eğitim kuruluşları için gerçekçi politikalar oluşturmak önem taşımaktadır. Eğitim yönetimi sürecinde okullarda kullanılan eğitsel araçların oynadığı rol önemli yere sahiptir. Öğretim yöntem ve teknikleri kullanmak suretiyle nitelikli insan gücü yetiştirmek, evrensel standartları yakalamakla, geleneksel öğretim anlayışından çok yönetimi daha yetkin ve verimli kılan, katılım ve işbirliğini öngören, bireyi merkeze alan yönetim anlayışını benimsemekle olasıdır. Eğitim kurumlarında eğitim yönetimi çerçevesinde eğitsel araçların kullanılmasının

yaygınlaşmasıyla öğretim süreçlerinde daha çağdaş, yenilikçi, dinamik ve sistemli yapısal forma kavuşulması sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Eğitim Yönetimi, Eğitsel Araçlar

Examination of Educational Tools of Educational Management in Educational Institutions

Abstract

The purpose of this study is to examine the contributions of educational tools used in educational institutions in accordance with the basic goals of educational management to teaching methods and techniques. In general, developments in the field of management cause fundamental changes in the structure and functioning of educational organizations. For this reason, it is important to adapt contemporary and scientific developments to the teaching plane and to create realistic policies for educational organizations for this purpose. The role of educational tools used in schools in the educational management process has an important place. Teaching methods and techniques, by using qualified manpower to train, universal standards, catching than the traditional teaching approach makes a more competent and efficient management, participation and cooperation, it is likely that the individual is a central management approach. With the widespread use of educational tools within the framework of educational management in educational institutions, it will be ensured that a more modern, innovative, dynamic and systematic structural form will be achieved in educational processes.

Key Words: Educational Institutions, Educational Management, Educational Tools

Giriş

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru dünyada küresel ölçekte yaşanan siyasi çalkalanmalar, sosyal ve ekonomik paradigmalardan değişmesi, insanların psikolojik olarak yaşadığı travmaların artması eğitimin önemini bir kez daha tüm çıplaklığıyla gözler önüne sermiştir.

Uluslararası çapta piyasalarda serbest dolaşımın ve liberal ekonomilerin yayılması, dünyayı saran globalleşme olgusu sonucu kamu ve özel sektörlerde inanılmaz hızlı değişim yaşanmıştır.

Söz konusu değişime ayak uydurabilmek için de tüm sahaların parametrelerinde olduğu gibi en başta eğitim alanında stratejik düşünme, davranma ve planlamalar yapmak zorunlu hâle gelmiştir (Çağlar ve Reis, 2007: 77).

Bundan dolayı kurum ve kuruluşlar, vizyonlarını ve misyonlarını tam manasıyla ortaya koymak,

politikasını yeterli düzeyde belirlemek, hizmetlerinde yenilik düşüncesini hedeflemek ve hizmet kalitesini artırabilmek için çalışanlarını sürekli bir şekilde eğiterek kişisel ve kurumsal gelişimlerini sağlamlaştırma yoluna gitmişlerdir.

Eğitim yönetimi sürecindeki eğitsel araçlar bağlamında öğretimde stratejik planlama uygulamaları, başka alanlara göre farklılıklar taşır. Çünkü eğitim kuruluşları, özel işletmeler gibi yönetilmezler.

Öğretimde stratejik planlama yerinden yönetim uygulamalarına imkân veren örgütler için yarar sağlar. Bu nedenle eğitim yönetimi sürecinde stratejik planlama yapılırken uygulayıcıların planlama sürecine katılması gerekir.

Eğitim yönetimi sürecinde uygulayıcıların karara katılmadığı planlama modeli zaten eğitsel olmayacaktır. Çünkü stratejik planlamada uyum, anlaşma ve diyalog söz konusudur. Eğitsel olmayan planlamanın ve program geliştirmelerinin başarılı olacağı tartışılır (Işık ve Aypay, 2004: 361).

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

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

Tezcan (2002: 2-3) bilgi topluluğunun ana özelliklerini beş başlık altında toplanmaktadır:

- 1.Hizmet sektörünün gelişmesi
- 2.Yeni sınıfların ortaya çıkışı
- 3.Bilgi işçilerinin varlığı
- 4.Malûmatın rolünün artması
- 5.Enformasyon teknolojisindeki gelişmeler

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

Eğitim yönetimi süreçlerinde bireyin yalnız başına bütün gereksinimlerini karşılamasına imkân

yoktur. Topluluk dâhilinde yaşamının sonucu şeklinde birey, farklılarının yardımına ihtiyaç duyar. Doğal şekilde insanlar, tek başlarına çözemedikleri konularda topluluksal işbirliğine gitme gereksinimi hisseder ve özellikle eğitim süreçlerinde sürekliliğin gereği olarak dayanışmayı kuvvetlendirirler (Taş, 2002: 541).

Eğitim Yönetiminin Kavramsal Çerçevesi

Yirmi birinci yüzyıl dünyasında evrensel değerler düzleminde bakıldığında demokratik yaşamın temelinde bireyin çalışma ve yaşam özgürlüğüyle sorumlulukları arasındaki dengenin kurulması esastır.

Bu nedenle çağdaş yöneticiler tepeden gelen emirler düzlemi yerine alt, üst ve yandakilerin orta yerde birleşebilecekleri ortak değerler, uzlaşma, işbirliği, etkileme-etkilenme ve verimlilik ilkelerine dayalı inanç ve güven ortamı dâhilinde birlikte çalışma ortamı yaratırlar.

Böyle örgütlerde tek bir kişinin kararından çok müşterek olarak alınan ve ortaya konulan grup kararının ve birey zekâsına güvenin hakim olduğu kurum iklimi ve kültürü gelişmektedir (Demirtaş, 1992: 72).

Eğitim yönetimi sürecinde özellikle kurumsal anlamda sorun çözme işlevi ya da bir kaç üst yöneticiye bırakılmaz ve bırakılmamalıdır. Çağdaş kurum ve yönetim anlayışı, her birimin kendi sorunlarını çözme yeteneğine haiz olmasını öngörür.

Nasıl ki, canlı sistemin sorunu olduğunda her organı bunu çözme çabasına giriyorsa, kurum ve takımlar da aynı işlevi göstermelidir. Tek başlarına pek çok sorunun üstesinden gelemeyen çalışanlar, yetkin yönetim altında ve takım bilinci içersinde tanımlanamaz güce kavuşabilirler.

Eğer takımlara sorun çözme yetkisi verilirse, hem dâhilinde yaşadıkları sorunun neden ve boyutlarını daha iyi sezebilirler, hem de örgütün demokratikleşmesi sağlanmış olur (Ocaklı, 2006: 31).

Eğitim yönetimi sürecinde bilhassa kurumlar takım şeklinde çalışırlar. Üyeleri arasında yetkin iletişim olmayan takımın kazanması olası değildir. Eğitim kurumlarında tüm yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesi iyi iletişim düzleminin varlığına bağlıdır.

İyi iletişim düzlemi olmayan eğitim kurumlarında planlamanın yapılması, programların belirlenmesi, faaliyetlerin yürütülmesi, işlerin sağlıklı yürütülmesi, gerekli koordinasyonun sağlanması imkânsız hâle gelir (Atak, 2005: 61).

Eğitim kurumlarında iki iletişim iklimi üzerinde durulmaktadır:

1.Savunucu iklim

2.Destekleyici iklim

Eğitim yönetimi sürecinde savunucu iklimlerde değerlendirme, kontrol, strateji, tarafsızlık, üstünlük ve kesinlik gibi özellikler ön plana çıkar.

Destekleyici iklimlerde iletişim, empati, çoğulculuk, anlayış, eşitlik, betimleme gibi özellikler vardır.

Savunucu iklim yapısına haiz eğitim kurumlarında çalışanlar kendilerini, devamlı eleştiri ve yargılanma duygusu dâhilinde, kabul edilme, benimsenme, tanınma ve güven bakımından zayıf hissederler.

Destekleyici iklimlerde duygularını açma, kendilerini tabir etme ve şeyler başarma güdüleri daha yoğundur (Aydın, 2007: 152-153).

Kurumların yetkin şeklinde hedeflerine ulaşabilmesinin koşullarından biri, belki de en önemlisi, eğitim kurumu yöneticisinin önder olmasıdır. Kuruma önderlik eden ve öncü olan yöneticinin izleyicileri olan öğretmen ve öğrenciler üzerindeki etkisi pozitif yönde olabilecektir.

Eğitim yönetimi sürecinde eğitim yöneticisinin benimsediği önderlik tarzı bu bağlamda oldukça önemlidir. Çünkü eğitim yöneticisi benimsediği önderlik tarzı davranımlarıyla izleyicileri için model olacak olan kişidir (Taş, Çelik ve Tomul, 2007: 86).

Eğitim yöneticileri, yönetim uygulamalarının kurum kültürünün parçası olması için çaba harcamalıdır. Bunu da ancak, tüm kurum elemanlarının işbirliği sonucunda gerçekleştirebilir ve gözle görülür sonuçlar elde edebilirler.

Eğitim yönetimi sürecinde eğitim kurumu yöneticileri, öğrencilerin, öğrenci-öğretmen işbirliğinin devamlı geliştirilmesi sonucunda potansiyellerinin tümünü değerlendirebilmeleri için uygun ortamı yaratmak zorundadırlar (Özdemir, 2005: 11).

EĞTİM YÖNETİMİNİN EĞTSEL ARAÇLARI

1.İlişkilendirme Diyagramı

Eğitim yönetimi sürecinde grup ve birey çalışmalarında ve takımlarda fikir üretilmesi, zihinsel

egzersizler yapılması, gruplanması ve fikirlerin özetlenmesi amacıyla kullanılmakta olan metottur. Diyagram, bir çok iç içe bağlı faktörleri içeren karmakarışık olguda ara ilişkilere açıklık getirmekte ve faktörlerin arasındaki sebep ile sonuç ilişkilerinin açıklık kazanmasına yardımcı olmaktadır. Bu yöntemle eğitim yönetimi sürecindeki her alanda faaliyet gösteren ve çalışma yürüten takım üyelerinin yaratıcılıkları teşvik edilmekte ve iletişim sorunları yok olmaktadır (Halim, 2000: 144).

2.Yakınlık Diyagramı

Eğitim yönetimi sürecinde esas itibariyle beyin fırtınası yöntemi olan yakınlık (afinite) diyagramlarında her katılımcı kendi şahsi görüş ve düşüncelerini belirtmekte ve görüşler gruplandırılmaktadır.

Oturumda, katılımcılar serbest düşüncelerini ortaya koymakta, sorgulama, yargılama ve değerlemeye yer verilmemektedir. Amaç; kısa zamanda değişik çözümleri ortaya çıkarmaktır. Bu yüzden seçilecek sorunların da çok çözümlü olması gerekir (Halim, 2000: 145).

Eğitim yönetimi sürecinde kaliteli öğretim olgusunu etkileyen girdilerin sistemli biçimde belirlenmesi, sıralanması ve birbirleri arasındaki ilişkilerin gösteriminde Ishikawa tarafından bulunan yöntem etkindir (Halim, 2000: 140)

Söz konusu uzman tarafından geliştirilen ve kullanıma sokulan yöntem olan balık kılıcı diyagramı şeklinde de bilinen sebep ve sonuç diyagramları etkin şekilde kullanılmaktadır (Ensari, 2003: 128).

Eğitim yönetimi sürecinde sıkça kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkan ve öğretmenlerin vazgeçilmez eğitsel araçları arasında yer alan balık kılıcı diyagramı aşağıdaki sırada hazırlanır (Kumbasar, 2009):

- 1.Araştırılacak sorun kutu içine alınır
- 2.Okla gösterilir
- 3.Bu soruna neden olabilecek ana nedenler birer kutu içine alınır
- 4.Oka bağlanır
- 5.Her ana nedene sebep olabilecek alt nedenler işaretlenir
- 6.Tüm alt nedenler tamamlanıncaya kadar diyagram dallandırılır
- 7.Çalışmayı yapan grup üyeleri en önemli nedenleri belirler
- 8.Nedenler tartışılır

9.Belirlenen nedenlerin doğrulanması için veriler toplanır, incelenir ve yazılır

10.Sorun giderilene dek çalışma sürdürülür.

Balık kılıçığı diyagramları örgütün vetire ve işlemleri dâhilinde ortaya çıkan fonksiyonların, yapısal formların, sorun odaklarının kökenlerini ve nedenlerini ortaya koymayı sağlamaktadır (Ensari, 2003: 128).

3.Pareto Analizi

On dokuzuncu yüzyılın en önemli iktisatçılarından biri olarak kabul edilen Vilfredo Pareto'nun kendi adıyla bilinen meşhur Pareto Teorisi, Joseph Juran tarafından problemin esaslarına ve kökenlerine yönelik yaklaşım şeklinde güncellenmiş ve kullanıma sunulmuştur (Halim, 2000: 138).

Pareto analizine göre, ortaya çıkan sorunların yüzde 80'i sebeplerin yüzde 20'sinden kaynaklanmakta ve bu sorunlar zaman geçtikçe önemli bir ivme kat ederek süreci etkilemektedir. Söz konusu buna göre; elimizdeki veri ve değerlerin dikkatli bir biçimde çözümlenmesi, sürecin verimini ve potansiyelini etkileyen az, lâkin hayati sebeplerin tespit edilmesine yardımcı olabilmektedir (Türkmen, 2006: 57).

Pareto analizi, temel odak noktasında yer alan problemin önemli sebeplerini daha az öneme haiz sebeplerden ayırt etmek için oluşturulan çubuk diyagramı biçiminde gösterilme ve bu şekilde kullanılmaktadır (Türkmen, 2006: 58).

4.Histogramlar

Eğitim kurumlarının vazgeçilmezi olan eğitim yönetimi sürecinde işlevsel değeri epeyce yüksek olan bir eğitsel veri aracı olarak karşımıza çıkan histogramlar önemli veri ve değer toplama aracıdır.

Eğitim yönetimi sürecindeki hemen her sahadaki ve her kategorideki değişken değerlerin frekans dağılımını farklı uzamlardaki çeşitli ve çok yönlü diyagramlarla göstermek için kullanılırlar (Halim, 2000: 137).

Histogramlar çeşitli değişkenlerin ortaya çıkma sıklığını gösterirler. En yetkin histogramlar tutum, davranım veyahut etkinliğin belirli zaman dilimi içersindeki ortalamalarını (ortalama, mod

veyahut medyan) gösterenlerdir.

Özelikle büyük sayılı verileri şemalarda göstermek zordur. Histogramlar verileri kategorileştirerek sunumunda kolaylık sağlar. Frekanslar çubuk grafik biçiminde gösterilerek dağılımları incelenir (Ensari, 2003: 135).

5.Akış Diyagramı

Eğitim kurumlarında yine diğer yöntem ve teknikler çerçevesinde sıkça başvurlan bir eğitsel araç olarak ortaya çıkan ve eğitim yönetimin temel unsurları arasında yer alan akış diyagramları sürecin geçirdiği ve geçirmekte olduğu bütün aşamaları açık bir şekilde gösteren diyagramlardır.

Akış diyagramlarında faaliyetin zaman dâhilinde geçirdiği birbirini takip eden adımlar uç uca eklenerek eğitim sürecindeki öğretim faaliyetinin evrimi şematik olarak takip edilir ve bunun izlenmesi sağlanır (Halim, 2000: 135).

Eğitim yönetimi sürecinde öğretim yöntem ve tekniklerinde akış diyagramları ilkesel olarak yeni öğretim düzleminin kurum yönetimi ya da daha geniş topluluğa tanıtımlarında sıklıkla kullanılırlar.

Eğitim kurumu çalışanlarının başında gelen öğretmenler tarafından ders planlaması ve programların hazırlanması, ders araç ve gereçlerinin siparişi vb. alanlarda etkin şekilde kullanılabilirler.

Arıca öğretim yöntem ve teknikleri çerçevesinde farklı kullanım alanıysa, sınıf içersinde öğrencilere çözümleyici yetenek, bilgi, beceri ve problem çözme kabiliyetlerinin öğretimidir (Ögel ve Dursunkaya, 2001: 209-210).

Sonuç

Eğitim yönetimi süreci öyle kapsamlı bir sistemdir ki yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli sacayaklarının bütününü kapsar ve bu süreci uygulayan ile sürecin uygulandığı kesimler arasında bir bütünlük oluşturur.

Eğitim yönetimi sürecinin eğitsel araçlar çerçevesinde sağlıklı ve düzenli bir şekilde işlemediği ve uygulanmadığı kurumlarda çalışan personeller, söz konusu eğitim kurumunu kendine ait hissetmez ve o kurumun bir parçası gibi davranmaz.

Söz konusu eğitim kurumu onun yaşamını devam ettirmek için kullandığı bir araçtır sadece. O kurum için kendinden harcadığı bir şey vermez. Sadece yapılması gerekenler ne ise onları mecburiyeten yapar.

Eğitim kurumunda çalışan bir öğretmene şayet dersini anlatır, hizmetliyse temizliğini yapar ve eğitim kurumundaki sorumluluğu sona erer. Lâkin eğitim yönetimi paralelinde eğitsel araçların sağlıklı ve düzgün işlediği ve uygulandığı eğitim kurumlarında çalışanlar söz konusu kurumun parçasıdır.

Eğitim kurumunda hangi pozisyonda olursa olsun ne işle meşgul bulunursa bulunsun, en alt kademedeki çalışanların görüşleri dahi önemlidir. Sonuçta o kişinin de kendi alanına özgü gördüğü eksiklikler vardır. O kişinin de görüşleri önemlidir.

Eğitim yönetimi sürecinde başarıyı artırmada kullanılmakta olan farklı yöntemler bulunmaktadır. Eğitim yöneticilerine düşen görev bu başarıyı artırma konusunda başta öğretmenler olmak üzere eğitim kurumu çalışanlarına taltifte bulunmaktır.

Eğitimde yetkin bir öğrenme süreci oluşturmanın en önemli ve belirgin dayanaklarından biri hiç şüphesiz taltiftir. Bir kurum personelinin kurumunu sahiplendiği ölçüde başarıyı yakalayacağı kuşkusuzdur.

Eğitim yönetimi sürecinde kurumsal sahiplenme birey ve toplum ölçeğinde gerçekleşebilir. Eğitim yönetimi sürecinin sağlıklı uygulandığı eğitim kurumlarında çalışanların sorumluluğu hiç bitmez. Her zaman yeni fikirler üretmeleri, o kurumun başarması için çaba göstermeleri beklenir.

Bu amaçla eğitim kurumu çalışanlarına verilen sorumluluklar sonucunda da çalışanlar kendini o kurumun parçası gibi görmeye başlarlar. Eğitim kurumu sadece kendi hayatlarını devam ettirecekleri yer olmaktan çıkar, severek isteyerek çalıştıkları, o kurumun başarması için ter döktükleri yer hâline gelir.

Eğitim kurumu çalışanlarının güdülenmesi sağlıklı ve düzenli iş ve işleyiş sayesinde artmaya başlar. Çünkü verilen gayretin sonucunda başarı elde ediliyorsa başarı o kurumun başarmasından çok o başarı için çaba gösterenlerin başarmasıdır.

Eğitim kurumlarında bu başarıyı elde edenlerse daha da yükselmek için daha fazla gayret sarf etmeye başlarlar. Bu sayede eğitim kurumlarında eğitsel araçların da donatıları sayesinde kurum başarıdan başarıya doğru hızla ilerler.

Eğitim yönetimi sürecinde eğitsel araçların düzleminin yararlarının ortaya çıkabilmesi için yeni teknolojilere yönelmek, çalışanların fikirlerine saygı göstermek ve olumlu düşüncelerini

desteklemek, onlarla fikir alış verişini kesmemek, onlara kurumun parçası oldukları hissini uyandırmak gerekir.

Eğitim yönetimi sürecinin ayrıca her safhasını eksiksiz bir şekilde etkin ölçüde uygulamak, plan ve program çerçevesinde hareket etmek, kurum kültürünü eğitim kurumu çalışanlarının da benimsemesini sağlamak gerekir.

Eğitim kurumu çalışanlarının yaptıkları öneri sayısını ve kabul edilen öneri sayısını liste hâlinde aylık periyotlarla kurumun görülen yerine asarak o kurum için çaba gösterenleri onurlandırmak, harcadıkları çaba için onları ödüllendirmek ve çabanın herkes tarafından gerçekleştirilebilmesi için özendirici çalışmalarda bulunmak gerekir.

Bu sayede farklı fikirlerin ortaya çıkması için çalışanlar yönlendirilmiş olunur. Ayrıca başarının elde edilmesi sonucunda yapılan ödüllendirmeler çalışanların motivasyonuna artı katkısı olur ve çalışanların başarıma arzusunu kamçılar. Çalışanların başarıma arzusunun artması, çalıştıkları eğitim kurumuna da pozitif etki yaparak, o kurumun yükselmesini sağlar.

Kaynakça

Arabacı, İ. B. (2005). Müfredat Laboratuvar Kurumlarında Strateji Belirleme Ve Seçimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi, Malatya İli Örneği. İnönü Üniversitesi Öğretim Fakültesi Dergisi, Sayı: 10, 3-15.

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

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

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

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

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

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

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

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

Kurt, C. (2004). Toptan Kalite Yönetimi Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Eğitmen

Görüşleri Ve Çeşitli Bireysel Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

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

Özdemir, S. M. (2005). Eğitim Kuruluşlarını Olumsuz Etkileyen Etmenler. Gazi Öğretim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, 1-23.

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

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

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

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

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

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

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