

International Journal of Original Educational Research

Research Article

ISSN: 3023-4778

Kabul tarihi: 31.05.2024

**Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre
Değerlendirilmesi**

Cihan Anasız

anasizcihan@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Sebahattin Kaya

sebohat8997@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Halime İltar

halimeiltar@gmail.com

Milli Eğitim Bakanlığı

Atıf: Anasız, C., Kaya, S. ve İltar, H. (2024). Yönetici atama yönetmeliğinin yöneticilere göre değerlendirilmesi, *International Journal of Original Educational Research*, 2(3), 11-23.

ÖZET

Yönetici atama yönetmeliğinin yöneticilere göre değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışma, nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseninde yürütülmüş olup, bu çalışmaya ilkökul ve ortaokullarda görev yapan toplam 18 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırmanın katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından ilgili alanyazına ve araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanmış yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Yönetici atama yönetmeliğinin 12. Madde ile “sendika temsilcilerine” yer verilmediği ve bu kararın isabetli bir karar olarak algılandığı, Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmamasının yanlış bir karar olarak görüldüğü, Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun Açıklamalar kısmında yer alan “değerlendirmenin yapıldığı yıldan önceki dört yılda yapılan çalışmalar ile ödüllerin değerlendirilmesi” yönündeki düzenlemenin isabetli bir karar olduğu, Yönetici Değerlendirme Formu’nun ödüller bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almamasının yanlış bir karar olduğu ve geçmişten günümüze kadar okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecinde herhangi bir iyileştirme ve geliştirme olmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelime: Okul yöneticisi, seçme, atama, mülakat, durum çalışması.

ABSTRACT

Evaluation Of the Executive Appointment Regulation According to The Managers

The study, which was conducted in order to evaluate the director appointment regulation according to the managers, was carried out in a qualitative research method and case study design, and a total of 18 school administrators working in primary and secondary schools participated in this study. Easily accessible sampling, one of the purposeful sampling methods, was used to determine the participants of the study. In the collection of research data, a semi-structured interview form prepared by the researcher in accordance with the relevant literature and the aims of the research was used. Descriptive analysis was used to analyze the data. According to the research results; Article 14 titled Education Management Certificate Program, which does not include "union representatives" with Article 12 of the directive on appointment of directors, and that this decision is perceived as a correct decision, it is seen as a wrong decision not to give certificate exemption to manager candidates who have graduate education, Annex-1 and The regulation in the Explanations section of the Appendix-2 Manager Evaluation Form is an appropriate decision regarding “the evaluation of the works and awards made in the last four years before the year the evaluation was made”, and it is wrong that the Certificate of Acknowledgment, Appreciation and Salary Award is not included in the awards section of the Manager Evaluation Form. and there has been no improvement and development in the process of selecting, appointing and placing school administrators from past to present.

Key Words: School manager, selection, assignment, interview, case study.

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

GİRİŞ

Türkiye’de eğitim kurumlarına yönetici seçimlerinde, atanması ve yetiştirilmesiyle alakalı tarihî tecrübe aynı zamanda uygulamalara bakıldığında, 1990 senesinden evvel eğitim kurumu yöneticilerinin seçimi ve atanmasıyla alakalı özel bir düzenlemenin olmadığı ifade edilebilir. Bu zamanda, eğitim kurumlarına yönetici olarak atanacak kişilerde, eğitim öğretim sınıfından olmak ve üç yıl süresince başarılı bir öğretmen olmak gibi çok genel şartlar aranmış ve genel kamu yönetimi düzenlemeleri doğrultusunda atamalar yapılmıştır. 1990’dan sonra eğitim kurumu yöneticilerinin seçimi ve atanması için standartlar oluşturulmaya çalışılmış ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından özel düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Esen ve Kayman, 2017).

Türkiye’de eğitim yöneticiliği hususunda sıklıkla karşılaşılan sorunların başında atanma ve yerleştirme süreci sorunları gelmektedir. Türkiye’de yönetici atamaları, yönetmelik kapsamında kariyer ve liyakat ölçütleri doğrultusunda puan yüksekliğine göre gerçekleştirilir. Atama sürecinde tarafsız ölçütler baz alınmasına karşın, halen okul yöneticiliğinin meslek olarak kabul edilmediği görülmektedir. Dolayısıyla bu durum uzmanlaşması engellemekte, ayrıca okul yöneticiliği için “öğretmenlik deneyimi” kriterinin devam etmesi de aday okul yöneticilerinin hizmetiçi eğitimi almadan görevini icra etmesine sebep olmaktadır (Özan vd., 2014).

Türkiye’deki okul yöneticilerinin yetiştirme ve atama faaliyetlerinin tarih boyunca pek çok kez değiştirildiği lakin bu yeniliklerin beklenen düzeyde ilerleme kat edemediği görülmektedir. Zira okul yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması süreçlerinde halen ciddi sorunların yer aldığı bilinmektedir. Bu sorunların başında halen okul yöneticiliğinin profesyonellik sağlamasına engel teşkil edebilen “meslek” olarak kabul görmemesi hususudur. Öte yandan okul yöneticiliğinde profesyonelleşmeyi sağlamak için de yetiştirme faaliyetlerinin ciddiye alınması gerekmektedir (Pelit, 2013).

Okul müdürlerine atanma kriterleri, açıkça belirlenmek yerine genel ve belirsiz olarak ifade edildiğinden, hükümet değişikliği yalnızca hükümetlerin randevu kararları açısından değil, aynı zamanda periyodik ve durumsal keyfilik açısından da etkilenebilir (Memduhoğlu, 2007). Böylece ülkemizdeki okul yöneticilerinin eğitimi ve meslek olarak okul yönetiminin kurumsallaştırılması ihmal edilmiş bir konu olmuştur. Bu

ihmalin nedeni MEB'in okul yöneticilerinin eğitimi ve atanmasına ilişkin politikasında aranmalıdır (Yolcu ve Kavalcılar, 2005).

Okul yöneticilerinin mevcut atama ve yer değiştirme uygulamalarına yönelik görüşlerinin değerlendirildiği bir çalışmada yöneticilerin en fazla atama ölçütlerine yönelik öneri beyan ettiği görülmüştür. Bu durumda mevcut atama politikalarının okul yöneticilerinin memnuniyetsizliğine dikkat çektiği görülmektedir. Bu konuda en yaygın talebin yönetici atanırken yalnızca sınavın baz alınmaması gerektiği, okul yöneticisinin önceki tecrübeleri ve performansının dikkate alınması yönündedir. “İller arası atamalar teması” kapsamında ise okul yöneticilerinin görevli oldukları yerde 5 yıldan daha fazla deneyim edinmeleri ortak görüştür. Ayrıca geçici görevlendirilmelerin kaldırılması optimum seçenek olarak sunulmuştur (Akçadağ, 2014).

Okul yöneticilerinin tüm yönetsel süreçlerde başarılı olabilmeleri için, iyi yetişmelerinin yanında, okul yöneticilerini seçme ve atanma ölçütlerinin mesleki bilgi ve becerilere dayandırılması gerekmektedir. Okul yöneticileri diğerlerini yönetmeden önce kendilerini yönetmeyi öğrenmelidirler (Matters, 2005) ki, eğitim örgütünün varlığını etkin yönetebilsinler. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında Türkiye'deki okul yönetici atama, yerleştirme ve seçilme uygulamaları sistemin içindeki okul yöneticilerinin görüşleri nezdinde incelenerek alana güncel yaklaşımlar ve öneriler sunarak fayda sunma hedeflenmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı yönetici atama yönetmeliğinin yöneticilere göre değerlendirilmesidir. Bununla birlikte aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır:

- Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Sözlü Sınav Komisyonun Oluşturulması” başlıklı 12. Maddesinde “sendika temsilcilerine” yer verilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

- EK-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu'nun Açıklamalar kısmında yer alan “değerlendirmenin yapıldığı yıldan önceki dört yılda yapılan çalışmalar ile ödüllerin değerlendirilmesi” yönündeki düzenleme hakkında ne düşünüyorsunuz?
- EK-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu'nun ödüller bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almaması hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecini geçmişten günümüze dek değerlendirdiğinizde görüşünüz ne yöndedir? İyileştirme ve gelişme sağlanabilmiş midir?

Yöntem

Araştırmada bir durumu var olan şekliyle olabildiğince ideal bir şekilde betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (2012) göre tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

Ayrıca araştırma nitel veri toplama araçlarından, yarı yapılandırılmış görüşme formu kapsamında da gerçekleştirilmiştir. Yarı-yapılandırılmış formlar, kişinin kendisini ifade etmesine olanak sağlayan bir formdur (Büyüköztürk vd., 2011).

Çalışma Grubu

Bu çalışmanın katılımcılarını amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt ve maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak Sinop ili Durağan ilçesinden seçilmiş toplam 18 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu çalışmaya katılım için belirlenen ölçüt, okul yöneticisi olarak görev yapmıyor olmaktır. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, mesleki kıdem gibi demografik değişkenler açısından katılımcı grup mümkün olduğunca farklı özelliklere sahip olanlardan seçilmiştir. Bu şekilde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır.

Tablo 1 Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler

| | Seçenekler | f | % |
|--------------------|------------------|----|------|
| Cinsiyet | Bayan | 6 | 33,3 |
| | Bay | 12 | 66,7 |
| Yöneticilik Durumu | Müdür | 6 | 33,3 |
| | Müdür Yardımcısı | 12 | 66,7 |
| Yaş | 25-30 | 3 | 16,7 |
| | 31-40 | 9 | 50 |
| | 31-50 | 6 | 33,3 |
| Medeni Hal | Evli | 12 | 66,7 |
| | Bekar | 6 | 33,3 |

Çalışma grubundaki yöneticilerin %33,3'ü bayan, %66,7'si baydır. % 33,3 'ü müdür, % 66,7'si müdür yardımcısıdır. Çalışma grubundaki yöneticilerin %16,7'si 25-30 yaş aralığında, %50'si 31-40 yaş aralığında ve %33,3'ü de 41-50 yaş aralığındadır. Çalışma grubundaki öğretmenlerin %66,7'si evli, %33,3'ü de bekarıdır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracını tarama modellerinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme şekli oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan 3 adet soru, belirlenen okul yöneticilerine sorulmuş olup mülakat sorularına cevap aranmıştır.

Analiz Yöntemi

Çalışma grubunun mülakat sorularına verdikleri cevaplar, aslını bozmadan orijinal görüşler korunarak araştırmacı tarafından kısaltılması sağlanmıştır. Gizliliği sağlamak amacıyla katılımcı yöneticileri "M", kısaltması yapılarak belirtilmiş ve görüşmeye katılanlara numaralandırma sistemi ile alınmıştır. Daha sonra veriler geçerli boyutlara göre gruplandırılmış ve içerik analizi yapılmıştır.

Bulgular

1- Araştırmada "Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki "Sözlü Sınav Komisyonunun Oluşturulması" başlıklı 12. Maddesinde "sendika temsilcilerine" yer verilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

Tablo 1 Yönetici Görevlendirme yönetmeliğindeki “Sözlü sınav komisyonu oluşturulması” başlıklı 12. Maddesinde "sendika temsilcilerine" yer verilmesi hakkında görüşler

| Temalar |
|---|
| İsabetli bir karar olduğunu düşünüyorum sendikaların olmaması tarafsızlığı arttıracaktır. |
| Yer verilmesi gerekirdi |

Tablo 1’de Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Sözlü Sınav Komisyonun Oluşturulması” başlıklı 12. Maddesinde “sendika temsilcilerine” yer verilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna ilişkin olarak katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü (f=16) “İsabetli bir karar olduğunu düşünüyorum sendikaların olmaması tarafsızlığı arttıracaktır” yanıtını vermiştir. Katılımcıların “Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Sözlü Sınav Komisyonun Oluşturulması” başlıklı 12. Maddesinde “sendika temsilcilerine” yer verilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna dair kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Yerinde bir karar olduğunu düşünüyorum. Sendikaların görevi sınavlara ve atamalara müdahale etmek olmamalı. Tarafsız bir değerlendirme olacağını. Yerinde bir karar olduğunu düşünüyorum. Atamaların adaletli olması için gerekli.” (M1, M2, M3, M5, M6, M7, M8, M10, M11, M12, M13, M14).

“Her sendikadan birer temsilci olması bence bir engel teşkil etmezdi. Yer verilmesi gerekirdi.” (M17, M18).

Verilen diğer cevaplar ise;

“Mülakat kalkmalı, yazılı sınava göre atama yapılmalı.” (M4).

2. Araştırmada “Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 2. Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi hakkında görüşler

| |
|---------------------------------------|
| Temalar |
| Yanlış bir karar olduğunu düşünüyorum |
| Doğru buluyorum |

Tablo 2.’de, Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna ilişkin katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü (f = 11) “*Yanlış bir karar olduğunu düşünüyorum*” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların konuya yönelik olarak kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Kesinlikle yanlış bir karar. MEB yöneticilerindeki yetersizliklerini ve beceriksizliklerini düzenleyeceği sertifika programıyla karşılayabileceğini, yöneticilerini geliştirip, değiştirebileceğini düşünüyor. Milli eğitimin vereceği sertifikanın yüksek lisans eğitiminde daha kaliteli olduğunu da düşünmüyorum. Yanlış bir karar olduğunu düşünüyorum. Lisansüstü eğitimde alınmış olan dersler veya eğitim, sertifika eğitiminin yerini tutar.” (M3, M5, M6, M7, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16, M17, M18).

“Doğru buluyorum. Eşitlik adına mantıklı. Olması gereken.” (M9)

Verilen diğer cevaplar ise;

“Sertifika programı sadece ilk defa yöneticiliğe atananlara uygulanmalı.” (M2).

“Yüksek lisans eğitimi alan ile almayan kişinin yönetici olma unsuruna etkisinin az olduğunu düşünüyorum.” (M8).

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

“Pandemiden dolayı sertifikanın sağlıklı verilmediğini düşünüyorum...Sertifikaya baş vuran herkes uzaktan eğitim ile belgeyi alıyorlar.”
(M10).

3.Araştırmada “Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun Açıklamalar kısmında yer alan “değerlendirmenin yapıldığı yıldan önceki dört yılda yapılan çalışmalar ile ödüllerin değerlendirilmesi” yönündeki düzenleme hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 3. Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun Açıklamalar kısmında yer alan “değerlendirmenin yapıldığı yıldan önceki dört yılda yapılan çalışmalar ile ödüllerin değerlendirilmesi” yönündeki düzenleme hakkında ne düşünüyorsunuz?

| |
|---|
| Temalar |
| İsabetli bir karar olduğunu düşünüyorum |
| Yerinde bir karar olarak görmüyorum |

Tablo 3’te, Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun Açıklamalar kısmında yer alan “değerlendirmenin yapıldığı yıldan önceki dört yılda yapılan çalışmalar ile ödüllerin değerlendirilmesi” yönündeki düzenleme hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna yönelik olarak katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü (f = 9) *“İsabetli bir karar olduğunu düşünüyorum”* olarak ifade etmiştir. Katılımcıların bu konu hakkındaki düşüncelerine ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Yerinde bir karar olarak görmüyorum. MEB bu maddeyle adam kayırmayı desteklemiş oluyorlar. Bu şekilde haktan, adaletten ve adil uygulamalar dan ziyade kişisel çıkarlar ön plana geçirmiş oldular. Ödülün verildiği kişilere bakılınca günümüzde çok tarafsız bir değerlendirmenin olduğunu düşünmüyorum. Bu sebeple daha çok mesleki gelişme çalışması yapmış mı, daha önceki yönetim tecrübesi, okulun yöneticiliği sırasındaki başarısı ve çevre görüşü baz alınabilir.” (M2, M4, M5, M6, M8, M9).

Verilen diğer cevaplar ise;

“Fikrim yok” (M14)

“Yapılan çalışmalar ve ödüller değerlendirmeye alınmalı fakat her kurum çalışanları ve yöneticileri başarı belgeleri ve ödüller liyakat usulüne göre aldığını düşünmüyorum.” (M16)

“Ödüllerin tümü değerlendirmeye alınmalı.” (M17)

4. Araştırmada “Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun ödüller bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almaması hakkında ne düşünüyorsunuz?” Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 4. Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun ödüller bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almaması hakkındaki düşünceler

| Temalar |
|-------------------|
| Doğru bulmuyorum |
| Yerinde bir karar |

Tablo 4’te, Ek-1 ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu’nun ödüller bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almaması hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna yönelik olarak katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü (f=10) “doğru bulmuyorum” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların bu konu hakkındaki düşüncelerine ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

5.Araştırmada “Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecini geçmişten günümüze dek değerlendirdiğinizde görüşünüz ne yöndedir? İyileştirme ve gelişme sağlanabilmiş midir? Öneriniz nedir? “Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 5. Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecinin geçmişten günümüze değerlendirilmesi

| Temalar |
|--|
| Hiçbir iyileştirme ve geliştirme sağlanamamıştır |
| İyileştirmeler olmuştur |

Tablo 5’te, Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecini geçmişten günümüze dek değerlendirdiğinizde görüşünüz ne yöndedir? İyileştirme ve gelişme sağlanabilmiş midir? Öneriniz nedir? Sorusuna yönelik olarak katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

katılımcıların büyük bir bölümü (f=16) “hiçbir iyileştirme ve geliştirme sağlanamamıştır.” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların bu konu hakkındaki düşüncelerine ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“İyileşme sağlanmamıştır. Türkiye’de eğitim yönetimine siyasetin müdahil olmasıyla alınan kararların sıklıkla değişmesi, eğitim yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olarak kabul görmemesi gibi birçok nedenlerden ötürü eğitim ve okul yöneticisi yetiştirmede istenilen düzeyde olduğu söylenemez. Bu bağlamda yönetmeliklerde değişen birçok madde ve koşuldan bahsedilebilir ancak orta payda yönetici atamalarının ‘liyakat’ ve ‘kariyer’ esasına göre yapılmadığı sürece sorun olmaktan öteye geçilemez. İyileştirme ve yenileşmenin aksına kötüleşme ve gerileme vardır. Cumhurbaşkanı, Bakanları seçiyor çalışmasını beğenmediği veya eksik gördüğü Bakanı görevden alıyorsa aynı durum Okul yöneticiliğinde de olmalıdır. Bu iş salt yazılı, sözlü sınavla olacak iş değildir. İyi iş iyi bir birliktelikten olur.” (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M10, M11, M12, M16, M18,)

Sonuçlar

Araştırmanın yapıldığı katılımcıların verdikleri cevaplara göre elde edilen sonuçlar şu şekildedir;

Araştırmada “Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Sözlü Sınav Komisyonun Oluşturulması” başlıklı 12. Maddesinde “sendika temsilcilerine” yer verilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusu sorulduğunda “İsabetli bir karar olduğunu düşünüyorum sendikaların olmaması tarafsızlığı arttıracaktır” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre 12. Madde ile “sendika temsilcilerine” yer verilmemesi isabetli karar olmuştur.

Araştırmada “Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. Maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusu sorulduğunda “Yanlış bir karar olduğunu düşünüyorum” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre Yönetici görevlendirme yönetmeliğindeki “Eğitim Yönetimi Sertifika Programı” başlıklı 14. maddesinde lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmaması yönünde tesis edilmemesi yanlış bir karar olarak görülmektedir.

Araştırmada “Yönetici Değerlendirme Formu’nun ödülleri bölümünde Teşekkür, Takdir ve Aylıkla Ödül belgelerinin yer almaması hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusu sorulduğunda “doğru bulmuyorum” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre yönetici değerlendirme formu’nun ödülleri bölümünde teşekkür, takdir ve aylıkla ödül belgelerinin yer almaması doğru bir karar değildir.

Araştırmada “Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecini geçmişten günümüze dek değerlendirdiğinizde görüşünüz ne yöndedir? İyileştirme ve gelişme sağlanabilmiş midir? Öneriniz nedir? Sorusu sorulduğunda “hiçbir iyileştirme ve geliştirme sağlanamamıştır.” Cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre ise geçmişten günümüze kadar okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecinde herhangi bir iyileştirme ve geliştirme olmamıştır.

Öneriler

1. Lisansüstü eğitim almış yönetici adaylarına sertifika muafiyeti tanınmalıdır.
2. Yönetici değerlendirme formunun ödülleri bölümünde teşekkür, takdir ve aylıkla ödül belgeleri tekrar yer almalıdır.
3. Okul yöneticisi seçme, atama ve yerleştirme sürecinde bir iyileştirme ve geliştirme yapılmalıdır.

Kaynakça

- Akçadağ, T. (2014). Okul yöneticilerinin bakış açılarıyla yöneticilerin yetiştirilme, atama ve yer değiştirmeleri: Sorunlar ve çözümler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 135- 150.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak K., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Esen A. ve E. Kayman (2017). *Türkiye, Finlandiya, İngiltere ve Şili’deki okul yöneticiliğine ilişkin yaklaşımların incelenmesi*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yönetici Atama Yönetmeliğinin Yöneticilere Göre Değerlendirilmesi

- Matters, P. (2005). Future school leaders: Who are they and what are they doing? Expect the unexpected, *Australian Center For Educational Studies*, 1-10.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk Eğitim Sisteminde okulların yönetimi ve okul yöneticilerinin sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176, 86-96.
- Özan, M.B., M. Gavcar, F. Saçaklı, N. Şahin (2014). Okul yöneticilerinin seçilme ve atanma kriterlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 103-134.
- Pelit, A. (2013). *Okul yöneticilerinin yetiştirilmesine ve atanmasına ilişkin benimsenen modellerin karşılaştırılması (Türkiye, Fransa, Danimarka ve İngiltere Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yolcu, H. ve Kavalcılar, M. (2005). Okul ve kurum yöneticiliği seçme sınavı kapsamında yapılan değişiklikler öncesi ve sonrası seçme sınavına giren yönetici adaylarının başarı düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(41), 87- 111.