

Okul Müdürlerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetici Görüşleri: Yeni Bir Model Önerisi

Şenol Sezer^a

(a) Ordu Üniversitesi

Giriş

Ulus devletlerin ortaya çıkmasıyla birlikte eğitim hizmeti kurumsallaşmış ve modern anlamda okullar kurulmaya başlamıştır. Bilimsel yönetim yaklaşımının popüler olduğu dönemde, eğitim sistemi ve okulların belli bir merkezden yönetilmesi anlayışı egemen olmuştur (Hesapçioğlu, 1998). Bu dönemde okullar, çeşitli rol ve sorumluluklara sahip bireylerden oluşan ve rasyonel kurallara göre işlenen bürokratik örgütsel yapılar olarak görülmüştür (Şişman, 2010, 200). 1940'tan sonra okul yöneticiliğinin bir meslek haline gelmesi nedeniyle okulların yönetimi sanayi kuruluşlarından farklı bir boyut kazanmıştır (Bursalioğlu, 2005, 17). Bir uzmanlık alanı olan okul yönetimi, amaç ve işlevleri açısından kendine özgü yönleriyle işletme ve kamu yönetiminden farklılıklar gösterir. Okul yönetimini özgün hale getiren, eğitim hizmetinin özgünlüğüdür (Aydın, 2010,179). Ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik dönüşümlere bağlı olarak, okulların misyonları farklılaşmakta ve bu durum okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarının sürekli değişmesine neden olmaktadır. Öyle ki okul müdürleri bir dönem bürokratik yöneticiler olarak tanımlanırken; daha sonra hümanist yöneticiler; günümüzde ise öğretimsel liderler olarak nitelendirilmektedir (Lashway, 2003). Merkezi sistemlerde okul müdürlerini görevlendirme ve yetiştirmede geçerli olan bürokratik ve hiyerarşik yaklaşımlar, çağdaş eğitim yönetimi ve planlamasının bir gereği olarak yerini sistem yaklaşımına bırakmaktadır (Chapman, 2005, 7). Bilgi toplumunun okul yönetimi yaklaşımının temelinde geleneksel yönetim anlayışının aksine bilgiyi üretme ve etkili bir şekilde kullanma yer almaktadır (Çelik, 2000, 135). Yapılan araştırmalar, pek çok ülkede okul müdürlüğü için nitelikli aday bulmanın zor olduğunu; hazırlayıcı eğitim programlarının uygun olmadığını; sürekli mesleki gelişim ve yenilenmenin yetersiz olduğunu, kariyer gelişimi ve iş doyumunu önündeki engellerin arttığını göstermektedir (Petzko, Clark, Valentine & Hackmann, 2002).

1924'ten sonra John Dewey, Türk eğitim sistemi ile ilgili hazırladığı raporda, öğretmen okullarından birinde müdürü yetiştirmeye yönelik derslerin açılmasına ilişkin bazı önerilerde bulunmuştur (Dewey, 1939). Okul müdürleri, 2000'li yıllara kadar genel olarak müdür yardımcılığı veya öğretmenlik görevlerinde başarılı olanlar arasından hizmet, kariyer ve liyakat esasına dayalı olarak atanmışlardır (Taymaz, 2003, 89). 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile okul yöneticiliğine atanma için iki aşamalı bir sınav sistemi getirilmiştir. Birinci aşama sınavını kazanan adaylar, 120 saatlik hizmet içi eğitim programına katılmışlardır. Bu eğitim sonrasında, değerlendirme sınavına giren ve 100 tam puan üstünden en az 70 puan alan adaylara yöneticilik sertifikası verilmiştir. Böylece uzun süre yönetici yetiştirme konusunda geçerliliğini koruyan usta-çırak geleneğine son verilmiştir. Bu nedenle 1998 yılında çıkarılan yönetmelik, eğitim yönetimi yönetici atamalarında profesyonelleşmenin başlangıcı olarak değerlendirilebilir (Taş & Önder, 2012). 30 Nisan 1999 tarih ve 23681 sayılı resmi gazetede yayınlanan yönetici atama yönetmeliği ile başlayan süreçte, Milli Eğitim Sistemi içinde görev alacak okul müdürü adaylarının seçilme ve atanmaları, Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan ve sürekli değiştirilen bir dizi yönetmelik çerçevesinde gerçekleştirilmektedir (Şişman & Turan, 2004, 106). 10 Haziran 2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan en son yönetmelikte okul müdürlüğüne atanacak olanlar için; meslek kıdemi, yöneticilik deneyimi, sözlü sınav notu ve

değerlendirme puanları esas alınmıştır (Resmi Gazete, 2014). Değerlendirmeye ilişkin puanlar, üst yöneticiler (ilçe milli eğitim müdürü, şube müdürü, insan kaynaklarından sorumlu şube müdürü), öğretmenler (en kıdemli ve en düşük kıdemli öğretmen, öğretmenler kurulunca seçilen iki öğretmen), öğrenci meclis başkanı, okul aile birliği başkanı ve yardımcısı tarafından verilmektedir.

Yöntem

Bu araştırma nitel araştırma desenindedir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ordu, Giresun ve Trabzon illerinde görevli okul müdürleri ve müdür yardımcılarını arasından ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen 20 okul müdürü ve 20 müdür yardımcısı olmak üzere 40 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen 5 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise “Size göre okul yöneticilerini görevlendirme yönetmeliğinin sıklıkla değişmesinin olumlu yönleri nelerdir?”, “Size göre okul yöneticilerini görevlendirme yönetmeliğinin sıklıkla değişmesinin olumsuz yönleri nelerdir?” ve “Size göre okul yöneticileri hangi kriterlere göre atanmalıdır?” şeklinde açık uçlu üç farklı soru yer almaktadır.

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bulgularına ilişkin analiz süreci devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürü, atama ve yer değiştirme, yönetmelik