

Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliği Son Taslağı ile ilgili İnternet Forumlarında Paylaşılan Görüşler

Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI, Ege Üniversitesi, Türkiye, erdal.toprakci@ege.edu.tr
Dr. Aysun AKÇAYGÜNGÖR, MEB, Türkiye, aakcay86@gmail.com

Özet

Türkiye’de yönetim ile ilgili sorun alanlarının başında eğitim kurumları yöneticiliği gelmektedir. Yıllardır eğitim alanında yöneticilik niteliklerine ve yeterliklerine sahip olmayan kişilerin eğitim yöneticisi olarak ataması yapılmaktadır. Eğitim kurumları yöneticiliğinin ihtisas gerektiren bir meslek olduğu araştırma bulgularıyla mevcuttur. Cumhuriyet tarihi boyunca yönetici atama yönetmeliklerinde birçok kez değişim yapılmıştır. Fakat yönetici atamaya ilgili uygulamalarda hala bilime dayalı adımların atılmadığı görülmektedir. Bugün yeniden değiştirilen yönetmelikte aynı hataların devam ettiğini görmek kaygı vericidir. Milli Eğitim Bakanlığı, taslak hakkında görüşleri almak üzere, 26.01.2018 - 15.02.2018 tarihleri arasında Bakanlığın veri toplama modülünde yeni taslağı yayınlamıştır. MEB görüş almaya çalışarak demokratiktir ancak oluşturulan taslakta bilimsel sonuç ve önerilere yer vermemesi yönüyle bilimsel değildir. Bilimsel olduğunda demokratik olunabilir ancak demokratik olmakla bilimsel olunamaz. Öte yandan söz konusu modülde bildirilen görüşlerinin MEB’in internet sayfasında yayınlanması ve görüşlerin ne kadar sürede, kimlerden, nasıl alındığının taslakta yer alması da demokratiklik açısından önemlidir. Oysa MEB’in internet sayfasının herhangi bir yerinde bu görüşlerin neler olduğuna yer veren herhangi bir içerik ya da bağlantı söz konusu değildir. Böyle olunca yönetmeliğe dönüşen taslakta görüşlerin ne kadar karşılık bulduğu da bilinemediğinden çıkarılan yeni yönetmeliğin demokratikliği de tartışma götürür bir özellik taşıyabilir. Diğer yandan modül üzerinden görevlilerden görüş almak (örneğin MEB bünyesinde bir okulda çalışan herhangi bir öğretmen) ne kadar sağlıklı olabilir. Zira bu kişi başına bir şey geleceğinden endişe edebileceğinden görüş bildirmeyebilir ya da taslağın güzel olduğunu söyleyebilir. Bu durum da taslağın hem bilimselliğine hem de demokratikliğine zarar verebilir. Bu çalışmanın amacı taslağı hazırlayarak görüş sunanların demokratik ve bilimsel olabilmelerine katkı sağlamak adına MEB’den bağımsız internet sayfalarında taslak ile ilgili belirtilen görüşlerin neler olduğunu ortaya koymaktır. Araştırmada problemin doğası gereği, nitel araştırma deseni temelinde doküman inceleme tekniği kullanılmıştır. 26.01.2018 -15.02.2018 tarihleri arasında, MEB yönetici atama yönetmeliği taslağı hakkında MEB’den bağımsız internet sayfalarında paylaşılan görüşler doküman olarak toplanmıştır. Toplanan bu dokümanlar betimsel ve içerik analizine tabi tutularak bulguya dönüştürülmüştür. Taslakla ilgili görüşlerin toplanması geçerliğin, diğer yandan taslak ile ilgili görüşlerin MEB’den bağımsız olarak paylaşıldığı internet sayfalarından toplanması yoluyla da güvenilirliğin sağlanacağı varsayılmaktadır.

Bulgulara göre yeni taslakta sözlü sınavların kaldırılması ya da hukuksal denetime açık olması için sınavların kameralarla yapılması önerilebilir. Belirtilen görüşlerin hiçbirinde eğitim yöneticiliğini uzmanlık gerektirecek bir mesleğe dönüştürülmesi gerektiği ile ilgili ya da ona dayalı bir atamanın olması gerektiği ile ilgili bir görüşün olmaması da özellikle eğitim ve eğitim yönetimi bilimcilerinin toplumu aydınlatma ile ilgili (özellikle öğretmen adaylarını) görevlerini daha etkili hale getirecek çabalarını artırmaları gerektiği önerisinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar kelimeler: Eğitim yönetimi, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Eğitim kurumları, Eğitim yönetmelikleri

Kaynak göstermek için:

Toprakci, E. Ve Güngör, A.A. (2018) Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliği Son Taslağı ile ilgili İnternet Forumlarında Paylaşılan Görüşler. 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi/ the 27th International Congress on Educational sciences E-ISBN: 978-605-241-474-3 DOI 10.14527/9786052414743 Kongre Kitabı. ss. 541-553

Abstract

The administration of educational institutions in Turkey is one of the most problematic areas. For years, people who do not have managerial qualifications and competencies in the field of educational administration have been assigned as education administrators. The administration of educational institutions is a specialization profession that has determined by the researches. Throughout the history of the Republic, there have been many changes in the administrator assignment regulations. However, it seems that there aren't the steps of science supported practice with regard to administrator assignment. Today, it is worrisome to see the same mistakes continue in the new revision study. The Ministry of National Education (MoNE) published a new draft between the dates 26.01.2018 and 15.02.2018 in the data collection module of the Ministry to receive opinions on the draft. The MoNE is democratic in trying to get opinions but it is not scientific with aspect to not include scientific results and recommendations in the draft. It can be democratic when it is scientific, but it cannot be scientific to be democratic. On the other hand, it is also important for the democratic to publication the opinions expressed in the moderation on how long, how and for whom the opinions are taken on the website of the MoNE. However, there is no content or link in any part of The MoNE webpage that gives a sense of what these views are. In this case, the democratization of the regulation, which as it cannot be known how much the opinions are reflected in the draft that will become the regulation in the coming days, may be a controversial feature. On the other hand, how much can be objective to take opinion from the staff by way of the module. Because this person (any teacher working in a school in the MoNE) may not comment due to worrying about to happen something, he may say no, or he can say that the draft is beautiful. This situation can damage both the scientific and democratic nature of the draft. The aim of this study is to contribute to the democratic and scientific nature of the regulators by showing what is on the internet pages separate from the MoNE. Depending on the nature of the problem in the research, it will be used the document analyses technique in the qualitative research pattern. Between the dates 26.01.2018 and 15.02.2018, as independent webpages from the MoNE will be collected the opinions shared in the documents at the internet forums in relation to draft of the MoNE' administrator assignment regulation. These collected opinions will be converted into findings by subjecting them to descriptive and content analysis. It is assumed that the research is valid by the collection of opinions on the draft and be reliable by gathering opinions on the draft on internet pages that are shared independently from the MoNE.

Based on findings, it may be suggestible to remove the oral exams in the new draft or made with camera for legal accountability. On the other hand, none of this views have an opinion about whether the educated manager should be transformed into a profession that requires expertise or that there should be an assignment based on it. Particularly education and educational administration scientists can contribute to the development of the proposal that should increase their efforts which is more effective to make their tasks about community awareness (especially teacher candidates).

Keywords: Educational administration, Educational institutions, The Ministry of National Education (MoNE), Educational regulations

Giriş

Okulu diğer kurumlarından ayıran birincil özellik, insan ile ilgili çalışması ve onu farklılaştırması yeteneğidir (Açıkalın, 1998). Eğitim-öğretim hizmetlerinin yerine getirilmesinde ve ülke için nitelikli insan yetiştirilmesinde önemli bir işlevi yerine getiren okullar, iyi yönetildikleri ölçüde etkili ve başarılı olabilirler (Aslanargun, 2011). Okulların iyi yönetilmesi için de şüphesiz en önemli unsur okulda iş ve işlemleri yürüten eğitim yöneticileridir. Eğitim yöneticilerinin, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetsel eylemlerde bulunmak zorunda oldukları; bunun için de örgütteki insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamaları gerektiği dile getirilmektedir (Kaya, 1996). Okul yöneticilerinin tüm yönetsel süreçlerde başarılı olabilmeleri için, iyi yetişmelerinin yanında, okul yöneticilerini seçme ve atanma ölçütlerinin mesleki bilgi ve becerilere dayandırılması da oldukça önemlidir (Özmen ve Kömürlü, 2010).

Eğitim sisteminde son yıllarda, eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin bir meslek haline getirilmesi gerekliliği, yönetici adaylarının objektif ölçülerde seçilmesi, eğitim yöneticisinin lisansüstü ve hizmet içi eğitimle yetiştirilmesi, özlük haklarının eğitim düzeylerine göre düzenlenmesi, yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması gibi konular zamanla daha da önemli hale gelmektedir (Taymaz, 2003).

Türkiye’de eğitim ve okul yöneticiliği görevlerine atanabilmek için öğretmenlerin yöneticilik eğitimi görmelerini gerektiren yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Meslekte esas olan öğretmenlik olduğu için eğitim yöneticileri öğretmenler arasından seçilmekte, gerektiğinde öğretmenliğe geri dönebilmektedir. Kalkınma planlarında ve Milli Eğitim Şuralarında eğitim yöneticisi yetiştirme sorununa gereken önem verilmemekte, eğitim yönetimi ve denetimi alanlarından lisans ve yüksek lisans dereceleri alan öğretmenlerin yönetici olarak atanmalarında fark yaratacak bir öncelik tanınmamaktadır (Aslanargun, 2011). Gümüşeli (2009) ‘nin araştırmasına göre, okul müdürlerinin üçte ikisi yöneticilik görevine başlamadan önce herhangi bir yöneticilik belgesine sahip değilken, yarısından fazlası herhangi bir hizmet içi eğitime katılmadığını ifade etmektedir.

Türkiye’de 1970’li yıllara kadar okul yöneticilerinin seçimi, atanması ve yetiştirilmesi konusunda bugünkü uygulamalara benzerliği olan, içerik yönünden farklı özellikler taşıyan uygulamaların yapıldığı görülmektedir (Cemaloğlu, 2005). Türkiye’de 1953 yılında TODAİE’nin kurulmasıyla kamu yönetiminin ve onun bir alt alanı olarak eğitim yönetiminin ayrı bir alan olarak ilk kez ele alındığının ve yükseköğretim kurumları aracılığı ile okul yöneticisi yetiştirmenin başladığı söylenebilir. 1962 yılında hazırlanan MEHTAP (Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi) raporuna göre eğitim yöneticiliği özel bir uzmanlık işidir ve bu alanda yöneticiler yetiştirmek üzere üniversite bünyesinde bölümler açılması teklif edilmiştir. Bu kapsamda üniversitelerde okul yöneticiliği ile ilgili açılan ilk fakülteler, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Gazi Eğitim Fakültesi, H.Ü. Eğitim Fakültesi, İ.Ü. Eğitim Fakültesi, D.E.Ü. Buca Eğitim Fakültesidir. Bu fakülteler Türk Eğitim sisteminin ihtiyacı olan eğitim yöneticisi ihtiyacını karşılamayı amaç edinmiştir (Tonbul, 2016).

1997’de eğitim fakültelerinin ilgili bölümleri kapatılmış, sadece yüksek lisans ve doktora eğitimi veren kurumlar olarak varlıklarını sürdürmeye devam etmiştir. İlk defa istenen koşullara sahip tüm öğretmenlerin eşit olarak katılabildikleri sınav sistemi, MEB’e Bağlı Eğitim Kurumları ‘Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik’ ile (MEB, 1998) uygulanmaya başlanmıştır. Bu yönetmelik, 2 aşamadan oluşan bir sınav sistemini öne çıkarmıştır. İlk aşama sınavını kazanan okul müdürü adayları 120 saatten oluşan ve eğitim yönetimi alanını kapsayan bir hizmet içi eğitim kursuna tabi olmuştur. Bu eğitimin sonunda tekrar bir sınav yapılmış ve bu sınavdan 70 ve üzeri puan alan adaylar başarılı sayılarak bu adaylara beş yıl geçerli olan yöneticilik sertifikası verilmiş; norm kadrosu boş bulunan okul yöneticilikleri için başvuru yapma hakkı tanınmıştır (Günay, 2004). Araştırma bulguları, bu uygulamanın yönetici yeterliklerini olumlu yönde etkilemekle birlikte, hizmet içi yetiştirme programlarının, hizmet öncesi yetiştirme uygulamalarının alternatifi değil bütünleyicisi olması gerektiği yönünde görüşler olduğunu ortaya koymaktadır (Işık, 2003).

Eğitim kurumlarına yönetici atama ile ilgili 2003 yılından 2010 yılına kadar yaklaşık 30 adet yönetmelik ve genelge çıkarılmıştır. 2010 yılı sonrasında ise yönetmeliklerdeki değişikliğe gitme süresinin daha da kısaldığı anlaşılmaktadır. Örneğin 13.08.2009 tarihinde yayımlanan yönetici atama yönetmeliği 29.08.2009, 10.09.2009, 15.05.2010, 09.10.2010, 09.08.2011 ve 21.07.2012 tarihlerinde olmak üzere 6 kez değişikliğe uğramış, nihayetinde

28.02.2013 tarihinde yeni yönetmeliğin yayımı ile yürürlükten kaldırılmıştır. 28.02.2013 tarihli yönetmelik ise ay yürürlükte kalmış ve bu süre zarfında neredeyse hiç uygulama alanı bulamamıştır. MEB'in 10 Haziran 2014 tarihli, 29026 sayılı resmi gazete duyurularak yürürlüğe giren yönetmeliğinde ise, müdür yardımcıları ve müdürlerin yetiştirilmesi ile ilgili doğrudan bir bilgi bulunmamakla birlikte atamada dikkate alınacak Ek-2 formunda yönetim alanında yüksek lisans ve doktora yapanlara ek puan verilmektedir. Ek-2 formuna ek olarak ilçe milli eğitim müdürünün, 2 ayrı şube müdürünün, öğretmenlerin, okul aile birliği üyelerinin, öğrenci temsilcisinin de puanları belirli oranlarda dikkate alınarak oluşan puanın %50'si değerlendirmeye alınmakta ve kalan %50'si ise mülakatta verilmektedir. Yine 2014 yılında yapılan 19. Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliğinin niteliğinin artırılması başlığı altında "Okul yöneticiliğine atanmada eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış olma ile okul müdürlüğü için yönetici yeterliklerini esas alan, akredite edilmiş kurumlar tarafından verilebilen belli sürede eğitim alındığını gösterir belgeye sahip olma" şartları okul yöneticisi seçiminde tercih nedeni olmalıdır.' ifadesi yer almaktadır (Tonbul, 2016). Tavsiye niteliğindeki şura kararları da olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmekle birlikte 6 Ekim 2015 tarihli, 29494 sayılı resmi gazete duyurularak yürürlüğe giren yönetmelikte çok da karşılık bulduğu söylenemez (MEB, 2015). 2015 yılında yayınlanan yönetmelikle eğitim kurumlarına yönetici atamada yazılı sınav puanı, sözlü sınav puanı ve Ek-1 formundan elde edilen puan sonucuna göre bir değerlendirme yapılacağı belirtilmektedir. 27 Ocak 2016 tarihli 29606 sayılı resmi gazetede bu yönetmelikle ilgili değişiklikler yapılmıştır (MEB, 2016). Yapılan değişikliklere göre çalıştığı kurumda 4 yıllık görev süresini tamamlayan müdürlerin görev süresinin uzatılması ve tekrar aynı okulda görev almak istedikleri takdirde ek puan verilmesiyle ilgili değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler de yeterli olmaması 27 Nisan 2017 tarihli 30046 sayılı resmi gazetede yayınlanan yeni yönetmelikle eğitim kurumlarına yönetici atama kriterleri tekrar değiştirilmiştir (MEB, 2017). Yapılan değişikliklerle yazılı sınav kaldırılmış; sadece sözlü sınav ve Ek-1 puanına dayalı bir değerlendirme kriteri oluşturulmuştur. Sözlü sınavların objektif ve bilimsellikten uzak olması yönünde getirilen eleştirilerden dolayı MEB eğitim kurumlarına yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğini yeniden tasarlama yönünde bir adım atmıştır. Bu amaçla taslak bir yönetmelik hazırlanmış ve bu taslak yönetmelik 26 Ocak- 15 Şubat 2018 tarihleri arasında Milli Eğitim Bakanlığının sayfasında eleştiri ve önerilere açılmıştır. Yeni yönetmeliğin alınan dönütler doğrultusunda oluşturulacağı da bakanlık tarafından duyurulmuştur.

2003 yılından itibaren MEB eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmeleriyle ilgili neredeyse her yıl yeni bir yönetmelik çıkması ve bu yönetmelikler üzerinde de sürekli değişikliklerin yapılması MEB'in bu konudaki kararsızlığını göstermektedir. 26 Ocak 2018 tarihinde taslak halinde yayınlanan son yönetmeliği eleştirilere ve önerilere açan MEB görüş almaya çalışmakla demokratiktir ancak oluşturulan taslakta bilimsel sonuç ve önerilere yer vermemesi yönüyle bilimsel değildir. Bilimsel olundığında demokratik olunabilir ancak demokratik olmakla bilimsel olunamaz. Öte yandan söz konusu modülde bildirilen görüşlerinin MEB'in internet sayfasında yayınlanması ve görüşlerin ne kadar sürede, kimlerden, nasıl alındığının taslakta yer alması da demokratiklik açısından önemlidir. Oysa MEB'in internet sayfasının herhangi bir yerinde bu görüşlerin neler olduğuna yer veren herhangi bir içerik ya da bağlantı söz konusu değildir. Böyle olmayınca yönetmeliğe dönüşen taslakta görüşlerin ne kadar karşılık bulduğu da bilinmeyeceğinden yeni yönetmeliğin demokratikliği de tartışma götürür bir özellik taşıyabilir. Diğer yandan modül üzerinden görevlilerden görüş almak (örneğin MEB bünyesinde bir okulda çalışan herhangi bir öğretmen) ne kadar sağlıklı olabilir. Zira bu kişi başına bir şey geleceğinden endişe edebileceğinden görüş bildirmeyebilir ya da taslağın güzel olduğunu söyleyebilir. Bu durum da taslağın hem bilimselliğine hem de demokratikliğine zarar verebilir. Bu çalışmanın amacı taslağı hazırlayarak görüşe sunanların demokratik ve bilimsel olabilmelerine katkı sağlamak adına 26 Ocak 2018 tarihinde yayınlanan MEB eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği taslağı, taslak ile ilgili görüş alma yöntemi ve taslak hakkında internet forumlarında paylaşılan görüşlerin analizini yapmak, taslağın, görüş alma yönteminin ve görüşlerin bilimselliğini ortaya koymak ve yeni yönetmelikte beklentilerin karşılanıp karşılanmadığını ortaya koymaktır.

Bu kapsamda araştırmanın problem cümlesi: 26 Ocak 2018 tarihinde yayınlanan MEB eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliği taslağı ile ilgili internet forumlarında paylaşılan görüşler nelerdir?

Yöntem

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden belge (doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu teknik, resmi ya da özel kayıtların toplanması, sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesinde yararlanılan bir

veri toplama sürecidir (Ekiz, 2009). Araştırmanın veri kaynakları, 26.01.2018 -15.02.2018 tarihleri arasında, MEB yönetici atama yönetmeliği taslağı hakkında MEB'den bağımsız internet sayfalarında paylaşılan görüşlerden oluşmaktadır. 26.01.2018-15.02.2018 tarihleri arasında MEB'den bağımsız 8 internet sayfasında paylaşılan görüşlerin tamamı indirilmiş, paylaşılan görüşler doküman olarak toplanmıştır. Bu sayfalarda yer alan siyasi, hakaret içerikli, konu dışı yorumlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırmada yer alan yorumlardan sadece yönetici atama ve yer değiştirme taslak programına ilişkin yorumlarda bulunan görüşlere yer verilmiştir. Toplanan bu dokümanlar betimsel ve içerik analizine tabi tutularak bulguya dönüştürülmüştür. İçerik analizi, verilerin çözümlenmesinde kullanılan bir tekniktir. Berelson'a göre içerik analizi, iletişimin açık/belirgin içeriğinin nesnel, sistematik ve nicel tanımlanmasına yönelik bir araştırma tekniğidir (Gökçe, 2006). Öncelikle, doküman analizine temel olacak kavramlar belirlenmiştir. Araştırmanın amacına bağlı olarak, bu kavramları çağrıştıracak, kelime, tema, karakter, cümle veya paragraf, madde ve içerik gibi değişik analiz birimlerinden (Yıldırım ve Şimşek, 2016) yararlanılmıştır. Bu birimleri, her bir kavram bazında havuzlayarak frekans tabloları oluşturulmuştur. Bulunan herhangi bir analiz biriminin hangi kavrama ait olduğu araştırmacılar tarafından "tam teyit edilmek" suretiyle kararlaştırılmıştır. Taslakla ilgili görüşlerin toplanması geçerliğin, diğer yandan taslak ile ilgili görüşlerin MEB'den bağımsız olarak paylaşıldığı internet sayfalarından toplanması yoluyla da güvenilirliğin sağlanacağı varsayılmıştır.

Bulgular ve Yorum

26 Ocak 2018 Tarihinde Yayınlanan MEB Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Taslağının Analizi ve Bilimselliği ile İlgili Bulgular

MEB eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliği 38 maddeden oluşan kapsamlı bir yönetmelik olmasına rağmen; yönetmeliğin «hiçbir» maddesinde eğitim yönetimi alanında lisans, yüksek lisans, doktora eğitimi almak gerekliliği ile ilgili bir ifade bulunmamaktadır. Sadece taslak yönetmelikte puanlamaya dahil edilen liyakat puanı hesaplanırken Ek-1 formunda yer alan "*yüksek lisans yapanlara 2 puan, doktora yapanlara 4 puan verilir*" ifadesi yer almaktadır. Yine bu lisansüstü eğitimlerin hangi alanda olduğu puanlamayı etkilememektedir. Yönetim alanında yapılan YL ve Doktora eğitimine ise fazladan "1 puan" verilmektedir. Aslanargun (2011) ve Gümüşeli (2009)'nin araştırmalarına göre yönetici adaylarının en az YL eğitim sürecinden sonra okul yöneticisi sıfatını kazanması gerekmektedir şeklindeki bulgusu bu görüşü destekler niteliktedir.

1998 yılında hazırlanan ve 2000 yılında bazı eklemeler yapılan MEB Eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliğinde de eğitim yönetimi alanında lisans ya da lisansüstü öğrenimi veya TODAİE Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programını bitirenlerden, seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programına alınarak (ki bu program da eğitim yönetimi YL programıyla paralel şekilde hazırlanmıştır) atamalarının yapılması da yine bilimsellik adına olumlu bir tutumdur.

Diğer yandan oluşturulan taslak bilimsel sonuç ve önerilere yer verilmemesi yönüyle de (örneğin taslak içinde eğitim yönetimi alan yazınından alıntılı ifadeler yoktur) bilimsel değildir denilebilir.

Taslak yönetmeliğin bilimsellik ölçütü eğitim kurumlarına eğitim yönetimi alanında uzman kişileri atamasıyla ölçülebilir. Nasıl ki Türkçe öğretmeni atanırken Türkçe öğretmenliği mezunu kişilerin atanmasının yapılması gerekiyorsa; eğitim yöneticisi atanırken de eğitim yönetimi alanında uzman kişilerin atanması beklenir. 1998'de çıkarılan MEB Eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliğe göre okul müdürlerinin eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmaları gerekliliği vurgulanmaktadır. Ayrıca okul müdürlerinin performans değerlendirme, portfolyo değerlendirme, 360 derece değerlendirme gibi değerlendirme teknikleri üzerinde durularak, çoklu kanallardan okul müdürlerinin gösterdikleri performans değerlendirilmelidir gibi ifadeler de yer almaktadır. Başarılı bulunan okul müdürlerinin, maaş, kademe ilerlemesi, takdir vb. araçlarla ödüllendirilmesi üzerinde durulmaktadır. Bu durumun da, okul müdürlerinin yarışmacı bir ortamda kendilerini daha çok geliştirme zorunluluğu hissetmelerine yol açacağı savunulmaktadır. Bu yönetmeliğe dayanılarak yapılan sınav sonuçları doğrultusunda üniversitelerde verilen hizmet içi eğitimin Cumhuriyet tarihinde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasında, eğitim ve yeterliliği esas alan ilk uygulama olduğunu belirtilmektedir (Can ve Çelikten, 2000; Aydın, 2003; Özmen, 2004; Günay, 2004).

Taslak yönetmeliğin maddeleri bu temel ölçüte dayanmadığı için bilimsel değildir. Gerek taslak yönetmelikte gerek Ek-1 formunda eğitim yönetimi bilimiyle doğrudan ilintili kriterler bulunmamaktadır. Buna göre taslağın içerik itibarıyla eğitim yöneticiliğini bilimsel bir zeminde gerçekleştirilecek bir meslek ya da işe dönüştürmeye çalışmadığı anlaşılmaktadır.

MEB'in Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Taslak Yönetmeliği ile İlgili Görüş Alma Yöntemine İlişkin Bulgular

MEB'in 26 Ocak 2018 tarihli duyurusunda "MEB eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmeliği MEB personelleri için 26 Ocak- 15 Şubat tarihleri arasında görüşe sunulmuştur. MEBBİS üzerinde öğretmenler ve idareciler görüş bildirebilecektir" denmektedir. MEB öğretmen ve yöneticilerden görüş almakla demokratiktir. Fakat görüşlerin MEBBİS sistemi üzerinde yapılması görüş bildirenlerin görüşlerini özgürce yazmalarına engel olabilir. Bu da görüşlerin güvenilirliğini düşürebilir. Taslak yönetmeliği beğenmeyen bir öğretmen başıma bir şey gelir endişesiyle görüş bildirmeyebilir ya da taslağın güzel olduğunu söyleyebilir. Bu durum da taslağın hem bilimselliğine hem de demokratikliğine zarar verebilir. Bu nedenle MEB'in öğretmen ve yöneticilerden görüş alması demokratik bir adımdır. Fakat görüşlerin güvenilirliği düşük olacağından bilimsel değildir.

MEB'in internet sayfasında yayınlanması ve görüşlerin ne kadar sürede, kimlerden, nasıl alındığı da bilimsellik açısından önemlidir. Bu kadar kısa sürede toplanan görüşlerin bilimselliği de tartışılabilir. Ayrıca eğitimi yönetmek ile ilgili bir bilimsel bilgiye sahip olmayanlardan alınan görüşler de geçerlilik zafiyeti taşıyabileceğinden bilimsellik bir zarar daha görmektedir. Bilimsel olduğunda demokratik olunabilir ancak demokratik olmakla bilimsel olunamaz. Öte yandan söz konusu modülde bildirilen görüşlerinin MEB'in internet sayfasında yayınlanması ve görüşlerin ne kadar sürede, kimlerden, nasıl alındığı da bilimsellik açısından önemlidir. Oysa MEB'in internet sayfasının herhangi bir yerinde bu görüşlerin neler olduğuna yer veren herhangi bir içerik ya da bağlantı söz konusu değildir. Böyle olmayınca yönetmeliğe dönüşen taslakta görüşlerin ne kadar karşılık bulduğu da bilinmeyeceğinden çıkarılacak olan yönetmeliğin demokratikliği de tartışma götürür bir özellik taşıyabilir.

Taslak Hakkında İnternet Forumlarında Paylaşılan Görüşlerin Analizi ve Bilimselliğine İlişkin Bulgular

Eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmelikleri oluşturulması aşamasında bugüne kadar MEB demokratiklik ilkesine dikkat etmeden, kendi görüşleri doğrultusunda hareket etmiştir. 26.01.2018 tarihinde yayınlanan eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmelikle MEB daha önce yapmadığı bir şekilde geniş kapsamlı olarak ilk kez eğitim paydaşlarının da fikirlerini alma yoluna gitmiştir. Yeni yönetmelik taslağı ile ilgili görüş ve önerilerin alınması yönetmeliğin demokratik olması açısından önemlidir. Fakat yeni yönetmeliğin tam anlamıyla demokratik olabilmesi için, taslak halinde yayınlanan şekline yapılan görüş ve önerilerin dikkate alınması gerekmektedir. Taslak hakkında bildirilen görüş ve önerilerin dikkate alınmadığı bir yönetmelik çıkarsa, yeni yönetmelikte de demokratiklik ilkesi ihlal edilecektir denilebilir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerle ilgili 8 internet sayfasından elde edilen 105 kullanıcı yorumu incelenmiştir. 37 görüş hakaret, siyasi görüş, taslak dışı konular içerdiği için analize dahil edilmemiştir. 13 görüş taslak yönetmeliğin içeriğinden farklı konular içermekle birlikte, eğitim kurumlarına nasıl daha iyi yönetici seçilebilir? Sorusuna cevap bulmak anlamında öneriler sunduğu için analizin sonunda öneri amaçlı kullanılmıştır. 55 görüş ise taslak yönetmelik hakkında eleştiri ve öneri içerdiği için analize dahil edilmiş ve bu görüşler 10 başlık altında toplanmıştır.

Analize dahil edilen 14 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde "yazılı sınav yapılması" gerektiği dile getirilmektedir.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

"Zor bir sınav yapın. Gereken bütün bilgileri sorun. Gerçekten bilenlerin yapabileceği sınav yapın. Barajı 80 yapın. Ardından atama yapın."

"Yazılı sınav yapılmalı ve etkisi %80 olmalı. Ayrıca yazılı sınav barajı 75 puan olmalı"

"Yazılı sınavın yüzdesi fazla olmalı. Yazılı sınavın etkisi en az %80 %90 olmalı"

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu sınav yapılmasını hatta zor bir sınav yapılarak ayırt ediciliğin ve böylece hakkaniyetin sağlanmasını istemektedir. Ayrıca taslak yönetmelikte 60 puan olarak belirlenen barajın 80 puana çıkarılması istenmektedir. 2015 yılına kadar yazılı sınav ağırlıklı atama kriteri belirleyen MEB, 2016'da çıkarılan yönetmelikle yazılı sınavı tamamen ortadan kaldırarak sadece sözlü sınav (mülakat) yapmıştır (MEB, 2016). Bu uygulama daha sonra yönetici seçiminde yeterli bulunmaması ve atamaların taraflı olduğu iddialarıyla birçok idari mahkemeye verilmiştir. Danıştay 2.dairesinin 22/03/2016 tarihli kararına göre, eğitim kurumlarına yönetici atanırken 06/10/2015 günlü, 29494 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğin 13. maddesinde, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirmenin yazılı sınav sonucuna göre yapılacağı ve atamaların sınav puan üstünlüğüne göre yapılması gerektiği kararı çıkmıştır. Danıştay sözlü sınavla atamayı uygun bulmamasına rağmen 2017 ve 2018 yıllarında sözlü sınava dayalı atama yapılmaya devam edilmiştir.

21 Haziran 2018'de 30455 sayı ile yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Madde 15e göre *"Bakanlık Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğüne test usulü ile yazılı sınav yapılır. Bu sınavda 100 puan üzerinden 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır."* ifadesi yer almaktadır. 2016 yılından itibaren sadece sözlü sınav puanına dayalı olarak eğitim kurumlarına yönetici atamaları yapılmaktadır. Yönetici atama ve görevlendirme kriterlerine yazılı sınavın eklenmesi forumlarda paylaşılan öğretmen görüşleriyle uyusmaktadır. Fakat okullarda daha yetkin eğitim yöneticilerinin yer alması gerektiğine inanan öğretmenlerin internet forumlarında paylaştıkları görüşlere göre yazılı sınav barajı en az 75 puan olması gerekirken; bakanlık yazılı sınav barajını 60 puan olarak belirlemiştir. Ayrıca yazılı sınavdan sonra sözlü sınavın da yapılarak atama puanına eklenecek olması da MEB'in eğitim kurumlarına yönetici atanırken sözlü sınav yapılması konusunda ne kadar ısrarcı olduğunu göstermektedir. Bu yönüyle de öğretmenlerin taslak yönetmeliğe yönelik internet forumlarında dile getirdiği yazılı sınav puanına göre atama yapılması yönündeki beklentinin kısmen yerine getirildiği söylenebilir.

Analize dahil edilen 11 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde *"mülakatın kaldırılması"* gerektiği dile getirilmektedir. Mülakatta amacına hizmet etmeyen soruların sorulması, objektif bir değerlendirmenin yapılamaması, adaletsiz olması gibi eleştiriler getirilirken; mülakat konusunda MEB'in ısrarcı olması durumunda ise, mülakatların kamera önünde yapılması, eğitim yöneticisi adayını tanımaya yönelik sorular sorulması, adayın yazılı sınav puanına yakın bir puan verilmesi gibi öneriler de sunulmaktadır.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

"Mülakat kalkmalı. Sadece MEB yöneticiliği için değil Şube Müdürlüğü için de."

"Sözlü sınav aşkına son verilmeli. Mülakat komisyonlarındaki adaletsiz uygulamalar son bulmalı."

"Sözlü sınav komisyonunca yapılacak değerlendirmede adayın yazılı sınav puanının +5 veya -5 puanından eksik veya fazla verilemez hükmü getirilmelidir. Aksi takdirde mülakat/ sözlü sınavlarının geçerliliği ve güvenilirliği kalmayacaktır."

Yukarıdaki görüşler ve Danıştay 2.dairesinin 22/03/2016 tarihli sadece sözlü sınav puanıyla yönetici atanamayacağı kararına rağmen, 2016 yılından beri MEB yönetici atamayı sözlü sınav puanına göre yapmaktadır. Bu durum atamaların tarafsızlığını zedelediği için geçerliliğini düşürmektedir. Ayrıca sözlü sınavların kamera önünde yapılmaması sınava giren yönetici adaylarının sınav sonucuna etkin itiraz yollarını engellediği için yukarıdaki görüşleri doğrular bir nitelik kazanmıştır. 26.01.2018 tarihinde yayınlanan taslak yönetmelikte eğitim kurumlarına yönetici atanırken yazılı sınavdan sonra barajı 60 puan olan bir sözlü sınavın da yapılacağı belirtilmişti. İnternet forumlarında paylaşılan görüşlere göre sözlü sınavların kamera önünde yapılmaması, alakasız konulardan sorular sorulması, yanlı yapılması gibi sebeplerden dolayı sözlü sınavların kaldırılması şeklinde öneriler sunulmuştu. Ayrıca illaki sözlü bir sınav yapılacaksa bu sınavın hakkaniyetin sağlanması açısından kameralar önünde yapılması, adayı kişisel olarak tanımaya yönelik yapılması ve yazılı sınav puanından çok düşük olmayacak şekilde değerlendirilmesi gerektiği gibi öneriler yer almaktaydı. 21 Haziran 2018'de 30455 sayı ile yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine baktığımızda yönetici adayını değerlendirmede sözlü sınavın genel değerlendirme içinde %40'lık bir orana sahip olması ve 60 puan barajının olması da MEB'in sözlü sınav puanını yazılı sınav puanı kadar çok önemseyişinin bir göstergesidir denilebilir. Taslak yönetmelikteki sözlü sınavla ilgili ifadelerin öğretmenlerden gelen eleştiri ve öneriler doğrultusunda değiştirilmeden yeni yönetmelikte yer alması, yeni yönetmeliğin demokratikliğine ve bilimselliğine zarar verdiği söylenebilir.

27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi

Analize dahil edilen 12 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde "Yöneticilerin görev süresi bittiğinde tekrar değerlendirme yapılmalı" önerisi dile getirilmektedir.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

"Yönetici olup, devam etmek isteyenlere farklı bir sınav yapılmalı bence Mesela ek ders hesabı, tefbis mebbis kbs e-okul vb. şeylerle ilgi sorular da olmalı."

"Okullarda idarecilerin görev sürelerinin 3 yılın sonunda değerlendirilip uzatılması, bir okulda da en fazla 6 yıl görev yapması şeklinde düzenlenmesi eğitime daha fazla katkı sağlayacaktır."

"Yönetmeliği beğendim. Fakat görev sürelerinin uzatılmasında tüm okul yöneticileri tekrar sınava girmelidir."

Yorumlardan da anlaşılacağı üzere, yönetici olup yöneticiliğe devam etmek isteyenlere- ilk kez yönetici olacaklardan farklı olarak- okuldaki yöneticilerin uygulama alanlarına yönelik soruları içeren bir sınav yapılması önerilmektedir. 26.01.2018 tarihinde yayınlanan taslak yönetmeliğe göre *"Bulunduğu eğitim kurumunda dört ya da sekiz yılını dolduran müdür ve müdür yardımcılarının aynı ya da farklı eğitim kurumlarına yeniden görevlendirmeleri Ek-1'de yer alan Formun (A) Bölümü üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğüne göre yapılır."* ifadesi yer almaktadır. Buna göre müdür veya müdür yardımcısı olup, görevine devam etmek isteyenler görev süreleri dolduğunda herhangi bir sınava girmeden sadece Ek-1 puanı deneni liyakat puanına göre atanabileceklerdir. Ayrıca taslak yönetmelikte yer alan okullarda yönetici olarak çalışanların kendi okullarında tekrar yönetici olmak istemeleri halinde ek puan (4 puan) verilmesi ve öncelik tanınması da eleştirilen konulardan biridir. Yönetici olup tekrar yöneticiliğe devam etmek isteyenlerin de 4 yılın sonunda yeniden sınava girerek yeterliliklerini ispatlaması gerektiği şeklinde öneriler bulunmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak 4 yıllık görev süresi biten yöneticilerin ilk kez yönetici olacak adaylar gibi tekrar yazılı sınava girmesi eşit yarış ilkesi için önemli olabilir. Fakat 30455 sayı ile yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine baktığımızda taslak yönetmelikte yer alan ifadenin değiştirilmeden asıl yönetmelikte de yer aldığı görülmektedir. Görev süresi dolan yöneticilerin tekrar görevlendirilmeleri hususunda da internet forumlarında yer alan öğretmen görüş ve önerileriyle MEB'in yayınladığı yönetmelik arasında büyük farklılıkların olması demokratikliği; okul yöneticilerinin bir kez değerlendirildikten sonra tekrar değerlendirmeye tabii tutulmadan görev sürelerinin uzatılmasıyla da bilimselliğe zarar verildiği söylenebilir.

Yukarıdaki bulgularla bağlantılı olarak analize dahil edilen 4 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilirken "Yöneticilikten öğretmenliğe geçmek isteyenlere norm kadro verilmeli" önerisi dile getirilmektedir.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

"Yönetici olanlar tekrardan yani 4 veya 5 yıl sonra öğretmenliğine kadro sıkıntısı olmadan geri dönebilmeli."

"Düşünün ki ilde çok iyi bir okulda öğretmensiniz ve yine kendinizin çok iyi bir idareci olacağınıza inanıyorsunuz ama 4 yıl sonra sözlü ya da yazılı sınavdan başarısız olursanız o ilin en ücra yerlerine gidebilirsiniz kusura bakmayın ama bu çok acımasızlık olur. Yöneticilikten gelen öğretmen gittiği okulda hizmet puanı ne olursa olsun norm fazlası olmasın..."

"Müdürlük ve müdür yardımcılığı yapan norm kadro sıkıntısı olmadan öğretmenliğe dönmeli.60- 65 yaşına kadar yöneticilik olmamalı."

Yorumlardan da anlaşılacağı üzere, aslında yöneticilik yapmak istemeyen, fakat kadro sıkıntısı yaşayacağı için öğretmenliğe de geri dönemeyen yöneticilerin önü açılmak istenmektedir. Böylece hem eğitim kurumlarına yönetici olmayı gerçekten isteyenler için, hem de yöneticilikten sıkılıp öğretmenliğe dönmek isteyenler için alternatif bir çözüm olacağı söylenebilir. Bazı durumlarda ise mevcut yer değiştirme yönetmeliğinde yer değiştirmek isteyen yöneticilerin ikincil görevi olan *"okul yöneticiliği"* görevi üzerinden alınarak öğretmen kadrosuna ataması yapılmaktadır. Ayrıca hem taslak yönetmelikte hem de 30455 sayı ile yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine göre kendi isteğiyle yer değiştiren yöneticiler en az 1 yıl yeniden okul yöneticisi olarak atanamamaktadır. Okul yöneticilerinin yine yönetici olarak tayin istemeleri mümkün olamamaktadır. Bu durumda iki problem ortaya çıkmaktadır. Birincisi okul yöneticisi olup öğretmenliğe dönmek isteyenler kendi ilçelerinde norm kadro sıkıntısı olduğunda başka ilçelere gitmek istememeleri halinde istemeseler bile okul yöneticiliğine devam etmek durumunda kalmaktadır. Bu da gerek okulun yönetimi gerek yöneticinin kendisi için problem doğurmaktadır. İkinci sorun ise, okul yöneticiliğinin öğretmenlikten sonra ikincil görev sayılması ve meslek kabul edilmemesi sorunudur ki bu yönüyle de bilimselliğe

aykırıdır. Bu durumda olan okul yöneticisi çalıştığı kurum dışında başka bir kuruma tayin isteyememektedir. İstifa etmesi halinde de yönetmeliğe göre 1 yıl hiçbir kurumda okul yöneticiliği yapamamaktadır. Bu, okul yöneticisi olarak atanan bir kişiyi sevmemesi halinde bile o kurumda çalışmaya zorlayan bir durum yaratmaktadır. Bu yönüyle de yeni yönetmelik eski yönetmeliklerle ve taslak yönetmelikle benzer ifadeler taşımakta ve öğretmen istek ve ihtiyaçlarını göz ardı etmektedir denilebilir.

Analize dahil edilen 5 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde “Karma bir değerlendirme yapılmalı” önerisi dile getirilmektedir. Bu öneri doğrultusunda eğitim kurumlarına yönetici seçilirken; sınav, mülakat ya da liyakat gibi değerlendirme yöntemlerinden ikisi ya da üçü bir arada kullanılabilir şeklinde görüşler yer almaktadır.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

“Mülakat yapılacaksa da yüzde 10- 20 etkisi olmalı, yüzde 70- 80 yazılı sınav, yüzde 10- 20 ek-1 puanı (aldığı belgeler, tecrübe, diplomalar vs.). Bakanlık umarım liyakati ön plana çıkaracak bir yönetmeliği sürekli uygulanacak şekilde düzenler”

“Yeniden sınavlı sistem ve liyakat unsuru devreye sokulmalı. Mülakat sadece tanıma amaçlı yapılabilir”

Yorumlardan da anlaşılacağı üzere, eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde farklı değerlendirme yöntemlerinden farklı oranlarda yararlanılmasının daha faydalı olacağı belirtilmektedir. Ayrıca mülakatların sadece yönetici adayını tanımaya yönelik yapılabileceği ve puanlamaya dahil edilmemesi gibi önerilerin yanında; mülakatın kameralı bir ortamda yapılarak hakkaniyetin sağlanması ve daha düşük oranlarda puanlamaya dahil edilmesi gerektiği de önerilmektedir. Eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmeliğe göre yönetici adayı değerlendirmesinde %50 yazılı sınav puanı, %50 sözlü sınav puanı etkili olmaktadır ve bu internet forumlarında eleştirilen bir konuydu. 30455 sayı ile yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine baktığımızda taslak yönetmelikten farklı olarak %60 yazılı sınav puanı, %40 sözlü sınav puanı etkili olmaktadır. Sonuç olarak forumlarda paylaşılan görüşlerle benzer doğrultuda yazılı sınav ağırlıklı karma bir değerlendirme yapılacak olması öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alınması açısından yönetmeliğin bilimselliğini ve demokratikliğini güçlendirmektedir. Bununla birlikte Ek-1 puanı olarak bahsedilen ve liyakat unsurlarını içeren puan ise ilk kez görevlendirilecek yönetici adaylarında etkili olmamaktadır. Yönetmelik Madde 15’te *“Yöneticiliğe ilk defa görevlendirme yazılı sınav ve sözlü sınav sonucuna göre; yöneticiliğe yeniden görevlendirme ise Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu belirlenen puanlar dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre yapılır”* ifadesi yer almaktadır. Buna göre liyakat sadece görev süresi dolan ve yeniden görevlendirilen okul yöneticileri için önem arz eden bir durum haline gelmektedir. Taslak ilk kez atanalar için liyakat esaslarına dayalı Ek-1 puanını hesaba katmaması yönüyle eksiktir denilebilir. Analize dahil edilen 3 görüşte ise, eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde “sadece liyakata bakılması” önerisi de *“Liyakat esaslı bir yönetmelik olmalıdır. Yönetici adayının öğrenim durumu, eğitime katkı sağladığı proje ve eserleri, deneyimi, geçmiş yıllardaki idari çalışmışlık durumu dikkate alınmalıdır”* şeklindeki ifadelerle desteklenmektedir.

Analize dahil edilen 2 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde “yüksek lisans eğitimi olmalı” önerisi dile getirilirken; 2 görüşte ise “II. Üniversiteye ek puan verilmeli” önerisi dile getirilmiştir.

Aşağıda söz konusu görüşlerden analizi yapılarak bulguya dönüştürülen kısımlar verilmiştir:

“Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapılmış olmalı veya yapmış olanlara artı 10 puan verilmeli”

“İki lisans bitirdim Ek -1 de getirisi yok... 2. lisansa puan verilmemesi hiç adil değil”

Bu önerilerde eğitim kurumlarına yönetici seçilirken daha çok eğitim almış olmanın daha iyi yönetici olunabileceği yönündeki inancı destekler niteliktedir. Yapılan analizlerde eğitim yönetim alanında doktora eğitiminden hiç bahsedilmemesi, lisansüstü eğitim olarak sadece yüksek lisans eğitiminin dile getirilmesi dikkat çekicidir. Gerek taslak yönetmelikte gerek yönetmeliğin 30455 sayı ile resmi gazetede yayınlanan son halinde yer alan Ek-1 formuna göre, yüksek lisans için 2 puan (yönetim alanında olursa 3 puan), doktora için 4 puan (yönetim alanında olursa 5 puan) verilmektedir. Bu puanların genel puanlama kriterleri içinde oldukça düşük bir orana sahip olması da öğretmenler tarafından eleştirilen fakat yayınlanan yönetmelikte karşılık bulamayan bir sorundur. İkinci lisans eğitimini tamamlamak ise gerek taslak yönetmelikte gerek yönetmeliğin yayınlanan son halinde değerlendirmeye dahil edilmemiştir. MEB’in gözünde eğitim yönetiminin müstakil bir alan, eğitim yöneticiliğinin ise bir meslek olarak kabul görmeyişi, bu alanda lisansüstü eğitim alanlara verdiği ek puanlardan da anlaşılmalıdır. MEB’in eğitim yönetimi bir bilim dalı olarak görmeyişi yayınlanan yönetmeliğin bilimselliğini;

bu konu hakkında internet forumlarında paylaşılan görüşleri dikkate almaması ise demokratikliğine zarar vermektedir denilebilir.

Analize dahil edilen 1 görüşte eğitim kurumlarına yönetici seçilmesinde adayların “yöneticilik okulu ve sınav” uygulaması yapılması gerektiği belirtilirken; 1 görüşte ise “sadece mülakat” yapılmasının yeterli olduğu dile getirilmiştir.

Analize edilen görüşler eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmelikte yer alan maddelerle ilgili görüşlerden oluşmaktadır. Bunların dışında öneri mahiyetinde olan ve yeni taslağa eklenmesi gerektiği dile getirilen görüşler de yer almaktadır. Bu görüşler Tablo 1’de gösterilmektedir:

Tablo 1: Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama Taslağı Dışında Kalan Öneriler

Öneriler	Görüşler
1.Sosyal yeterliliklerle ilgili ifadeler eklenmeli	Sosyal, vizyon sahibi, vicdanlı, sorumluluklarını bilen, yabancı dile vakıf yöneticiler atanmalı.
2.Atanan mevcut yöneticilerle ilgili tekrar değerlendirme yapılmalı	Mevcut yöneticilerden sınavsız olarak atananlar ve güvenlik soruşturmasından geçmeyenler tekrar sınava girmeli, mülakat ve özellikle güvenlik soruşturmasından geçmelidir.
3. Kurucu müdürler ayrı değerlendirilmeli	Kurucu müdür olarak görevlendirilenler ilk defa müdür oluyormuş gibi sınava girmemeli, çünkü okulu sıfırdan kurup hazır hale getiriyorlar.
4.Yöneticilik görevini bırakanların değerlendirilmesi	Tayini çıktığı için yöneticilik görevi sona erenlerin 1 yıl bekleme süreleri kaldırılmalı.
5. Yöneticilerin atanması	Yöneticiler seçilirken yazılı sınav konuları daraltılmalı, kıdemi yüksek olanlara öncelik verilmeli, müdürler kendi müdür yardımcılarını kendileri belirlemeli.

Tablo 1’de de görüldüğü gibi eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin bazı sosyal becerilere vakıf olması, yabancı dil bilmesi gibi öneriler yer almaktadır. 21 Haziran 2018’de 30455 sayılı ile resmi gazetede yayınlanan yönetmeliğe göre sözlü sınavda yönetici adayının *“bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü, temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı”* gibi kriterlerin yer alması öğretmen görüşleriyle paralellik göstermektedir. Ayrıca mevcut yöneticilerin ve atanacak olan aday yöneticilerin güvenlik soruşturmasından geçirilmesi gerektiği ile ilgili öneriler de yer almaktadır. Kurucu müdürlerin ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması, istifa edip yöneticiliğe geri dönmek isteyenlerin 1 yıl bekleme sürelerinin kısaltılması, kıdemli yönetici adaylarına öncelik verilmesi gibi öneriler de görüşlerin arasında yer almaktadır. Fakat yönetmeliğin yayınlanan son halinde bu istek ve görüşlerin yer almadığı görülmektedir.

Sonuç

Araştırmada yanıt oluşturulmaya çalışılan soru, eğitim kurumlarına yönetici atama taslağını hazırlayarak görüşe sunanların demokratik ve bilimsel olabilmelerine katkı sağlamak adına MEB’den bağımsız internet sayfalarında taslak ile ilgili belirtilen görüşlerin neler olduğunu ortaya koymak ve bu görüşlerle taslak yönetmeliğin uyuşan ve ayrışan yönlerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla internet forumlarında paylaşılan görüşler önce bir havuzda toplanmış, yapılan içerik analizine göre de temalara ayrılmıştır.

Yapılan analizlere göre eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmeliğinde yer alan okul yöneticilerinin hem sözlü hem de yazılı sınav puanlarına göre atanması ve bu sınavlar için 60 puan barajının getirilmesi eleştirilmiştir. İnternet forumlarında görüş bildiren katılımcılar yazılı sınavın ortalamadaki ağırlığının

artırılmasını, sınav puanının 75-80 baremine çekilmesini istemektedir. Bu görüşün gerekçesi olarak da sınavın ayırt ediciliğinin yüksek olması ve işin ehli olan kişilerin okullarda yöneticilik görevlerine getirilmesi gerekliliği görüşü ağır basmaktadır. Sözlü sınavların ise ya tamamen kaldırılması ya da yalnızca yönetici adayını kişisel olarak tanımaya yönelik yapılması gerektiği belirtilmiştir. Sözlü sınavların adaletsizliğe yol açtığı ve hakkaniyeti zedelediği dile getirilmiştir. Sözlü sınavların hukuki itiraz yollarını açmak için kamera önünde yapılması gerektiği de önerilerin arasında yer almaktadır. Sözlü sınavların 2016 yılında Danıştay kararıyla kaldırılmasına rağmen 2016-2018 yılları arasında yapılan tüm atamalarda uygulamada olması da bir başka çelişkili durumdur. 21 Haziran 2018'de yayınlanan yönetmeliğin 25. maddesinde ise yazılı sınav %60, sözlü sınav %40 oranlarla değerlendirmeye dahil edilecek ifadesi yer almaktadır. Bu madde liyakatı değerlendirmeye dahil etmemesiyle kısmen eksik; fakat sınav ağırlıklı karma bir değerlendirme olmasıyla da öğretmenlerin görüşleriyle paralellik göstermektedir.

Eğitim kurumlarına yönetici atama taslak yönetmelikte görev sürelerini tamamlayan yöneticiler ile ilgili bundan önceki yönetmeliklerde olmayan yeni bir madde eklenmiştir. Bu maddeyle çalıştığı eğitim kurumunda dört ya da sekiz yılını dolduran okul yöneticileri kendi okullarında tekrar yönetici olmak istemeleri halinde ek puan (4 puan) verilecek ve öncelik tanınacaktır. Bu maddeyle ilgili, yönetici olup tekrar yöneticiliğe devam etmek isteyenlerin de 4 yılın sonunda yeniden sınava girerek yeterliliklerini ispatlaması gerektiği şeklinde öneriler bulunmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak 4 yıllık görev süresi biten yöneticilerin sadece Ek-1 puanıyla değerlendirilmemesi, ilk kez yönetici olacak adaylar gibi tekrar yazılı sınava girmesi ya da yöneticilikle ilgili başka bir yeterlilik sınavına tabi tutulmaları hakkaniyet açısından oldukça önemlidir. Görev süresi dolan yöneticilerle ilgili bir başka problem ise, öğretmenlik mesleğine dönmek isteyenlerin kadro sıkıntısı çekmesidir. Eğitim kurumlarının yönetici kadrolarına mecbur olduğu için değil de gerçekten bu işi yapmak istediği için yapan yöneticilerin atanması için, süresi dolan yöneticilerden öğretmenliğe dönmek isteyenlerin kadro problemlerini çözmeye yönelik bir yönetmelik maddesinin eklenmesi de öneriler arasında yer almaktadır. Öğretmen ve yönetici kadrolarında istenen sirkülasyonun sağlanması gerek öğretmenlerin mutluluğu gerekse okulların daha iyi yönetilmesi adına faydalı olabilir. Forumlarda paylaşılan görüşlerde yer alan ve taslak yönetmeliğe yapılan bu eleştiriler yönetmeliğin resmi gazetede yayınlanan nihai halinde karşılık bulamamıştır.

Eğitim Kurumlarına yönetici atama taslak yönetmeliğine göre yönetici adayları şu kriterler göre değerlendirilmektedir: yazılı sınav puanı (60 puan barajlı) + sözlü sınav puanı (60 puan barajlı). Bu tarz bir karma değerlendirme değerlendirmenin güvenilirliğini artırmak adına olumlu bir adımdır. Fakat analize dahil edilen görüşler incelendiğinde, sözlü sınavın kamera önünde yapılmaması, öznel bir değerlendirmeye dayalı olması, ispatlanabilirliği olmadığı için hukuki itiraz sürecinin sağlıklı ilerleyememesi gibi eleştirilerden dolayı sözlü sınavın kaldırılması ya da kamera önünde yapılması istenmektedir. Ayrıca, her iki sınav türünde de 60 puan barajının oluşu sınavların birinden düşük, diğerinden yüksek alan bir yönetici adayı için bağlayıcı olmaktadır. Bir yönetici adayı yazılı sınavda yüksek bir puan aldıktan sonra sözlü sınavda farklı nedenlerden dolayı (hastalık, heyecanlı olma..v.b.) düşük bir puan aldığında yazılı sınavın hiçbir etkisi kalmamaktadır. Analiz edilen görüşlere göre karma bir değerlendirme sağlıklı ve istenen bir değerlendirme yöntemi olmakla birlikte; sözlü sınavların bağlayıcılığın ortadan kaldırılması ve liyakata dayalı bir puanlamaya ağırlık verilmesi önerilmektedir. Fakat 21 Haziran 2018'de yayınlanan yönetmeliğe göre liyakat sadece yeniden görevlendirilen okul yöneticileri için önem arz eden bir kriter haline getirilmiştir.

Eğitim Kurumlarına yönetici atama taslak yönetmeliğin Ek-1 formundaki değerlendirme kriterleri üzerinde yönetici adayının liyakat puanı belirlenmektedir. Bu puanlama bundan önceki yönetmeliklerde yer aldığı şekliyle yeni yönetmelikte de yer almaktadır. Bu bölümde yönetici adayının lisans eğitimi, yönetim alanında yaptığı yüksek lisans ve doktora eğitimi, aldığı ödüller ve meslekte geçirilen süre ek puan olarak eklenirken; cezalar da eksi puan olarak eklenmektedir. Ek-1 formundaki değerlendirmeye göre yüksek lisans +2 puan, yönetim alanında yüksek lisans +3 puan, doktora +4 puan, yönetim alanında doktora +5 puan katkı sağlamaktadır. Genel değerlendirme kriterleri göz önünde bulundurulduğunda bu puanların yönetici adayına fazla bir getirisi olmadığı görülmektedir. Yani MEB lisansüstü eğitimin teşvik etmeyen bir taslak hazırlamıştır denilebilir. Yapılan analizlerde taslak bu yönüyle de eleştirilmiştir. Okul yöneticiliğinin ülkemizde hala bir meslek olmadığı göz önüne alındığında, yönetim alanında yüksek lisans ve doktora yapmış olmanın önemli bir kriter olduğu ve taslak yönetmelikte daha fazla yer alması ve atamaların liyakat temelli yapılması gerektiği de eleştirilen konulardan biridir. Fakat yönetmeliğin 21 Haziran 2018'de yayınlanan son halinde de yine taslak yönetmelikle aynı ifadeler yer almış, lisansüstü eğitim okul yöneticiliği için çok da önem arz etmeyen bir konu olarak kalmıştır.

Eğitim Kurumlarına yönetici atama taslak yönetmelikte yer almayan fakat olması gerektiği düşünülen birtakım yönetici atama kriterleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerde sosyal yeterliliklerin olması, dil becerisine sahip olması gibi birtakım kültürel özellikler de aranmaktadır. Bu görüşten yola çıkılarak eğitim kurumlarına yönetici olarak atanacak adayların katıldığı hizmet içi eğitimler ya da merkezi sınavlardan aldıkları dil puanı ...v.b. kriterler de liyakat ölçütlerine eklenebilirdi. Ayrıca özel durumu olan yönetici adaylarının (kurucu müdürlük yapmış olmak, daha önce yöneticilikten istifa etmiş olmak gibi) değerlendirilmesiyle ilgili açıklamalara da yeni yönetmelikte yer verilebilirdi.

Öneriler

1. MEB eğitim kurumlarına yönetici atama taslağında eğitim kurumlarına yönetici atanırken “eğitim yönetimi bilimi alanında eğitim almış olmak” ile ilgili herhangi bir ifade yer almamaktadır.
 - a. Taslağın bilimsel olabilmesi adına temel ölçüt eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi adına eğitim kurumlarına “eğitim yönetimi” alanından en az yüksek lisans mezunu olanların “eğitim kurumu yöneticiliğine başvuruda bulunması” gibi bir ana koşulun getirilebilir.
 - b. Diğer yandan Eğitim Yönetimi alanında doktora yapanların sınavsız ataması yapılabilir.
 - c. İl ve ilçe Milli eğitim müdürlerinin eğitim yönetimi alanından en az doktoralı; şube müdürü ve okul müdürleri için ise en az YL mezunu olma ölçütü getirilebilir. Yeterli sayıda YL ve Doktoralı eğitim yöneticisi adayı olmadığı durumlarda atama koşullarında YL ve Doktora katsayısı artırılabilir.
 - d. Böylece hem taslak doğal olarak ortaya çıkacak yönetmelik de bilimsel olur hem de MEB bünyesinde alanında uzman kişilerin sayıca artması sağlanabilir.
2. MEB, taslak yönetmelik hakkında sadece MEB bünyesinde çalışan öğretmen ve yöneticilerden MEB-BİS sistemi üzerinden çok kısa bir zaman aralığında görüş alma biçimi bilimsel değildir.
 - a. Taslağın hazırlanma aşamasında üniversitelerin eğitim bilimleri enstitüleri ve eğitim fakültelerine zaman verilerek araştırma raporlarının istenmesi ve bu raporların bileşkesinin taslağa dönüştürülmesi önerilebilir.
 - b. Taslak yönetmeliğin alanyazın destekli hazırlanarak yine bilimselliğine katkı yapılması önerilebilir.
 - c. Diğer yandan eğitim yönetimi alanının gerek teorik (eğitim yönetimi bilim insanları) gerekse pratik (çalışan, ayrılmış eğitim yöneticileri) içindeki kimselerin görüş alınması bilimselliği artırabilir.
3. Taslak yönetmelikle ilgili internet forumlarında görüş bildirenlerin görüşleri bilimsel değildir.
 - a. Görüş bildirenlerin, eğitim fakültelerinde lisans eğitimi ya da pedagojik formasyon eğitimi aldığı düşünüldüğünde; lisans eğitiminde eğitim yönetiminin ayrı bir bilim dalı olduğu ve eğitim yöneticilerinin bu alandan mezun olması gerektiğinin yeterince anlatılamadığı söylenebilir. Üniversitelerin özellikle öğretmen ve eğitimci yetiştiren birimlerinde (eğitim fakülteleri, eğitim bilimleri enstitüleri vb.) lisans ve lisans üstü eğitimlerinde eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi üzerinde daha çok durulması önerilebilir.
 - b. Ayrıca aynı birimlerin, üniversitelerin bir görevinin ürettiği bilgiyi topluma yaymak olduğu göz önüne alındığında, eğitimle doğrudan ve dolaylı ilişkili kimselere (siyasiler, veliler, öğrenciler..) yönelik konferans, kongre, panel, sempozyum yapmaları katkılar sağlayabilir.

Kaynakça

- Açıklan, A. (1998). Okul Yöneticiliği. 4. Basım. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aslanargun, E. (2011). Türkiye’de Okul Yönetimi ve Atama Yönetmelikleri. E-Journal Of New World Sciences Academy, Volume: 6, Number: 4, Issn: 1308-7274.
- Aydın, İ., (2003). Eğitim ve Öğretimde Etik. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Can, N.; Çelikten, M. (2000). Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Süreci, Milli Eğitim, 148.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2 (2005) 249-274.*
- Gümüşeli, A.İ., (2009). Primary Schools Principals in Turkey: Their Working Conditions and Professional Profiles. International Journal of Social Sciences, 4 (4), 239-246.
- Günay, E., (2004). Milli Eğitim Bakanlığına Okul ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma. Milli Eğitim Yayınları, 161.
- Kaya, Y. K. (1996). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- MEB (1998). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 23472.
- MEB (2014). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 29026.
- MEB (2015). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 29494.
- MEB (2016). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 29606.
- MEB (2017). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 30046.
- MEB (2018). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, No: 30455.
- Özmen, E (2004). Sınavla Atanan İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimindeki Etkililik Düzeyleri, Malatya Örneği, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- Özmen, F.; Kömürlü, F. (2010). Eğitim Örgütlerine Yönetici Seçme ve Atamada Yaşanan Sorunlar ve Yönetici Görüşleri Temelinde Çözüm Önerileri. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 2, Sayı 1, Issn:1309 -8012.
- Taymaz, H. (2003). Okul yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- T.C Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. (2014). 19. *Millî Eğitim Şurası*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Tonbul, Y. (2016). Lisansüstü programlar aracılığıyla okul yöneticisi yetiştirme. *Türkiye’de Eğitim Yöneticiliği ve Maarif Müfettişliği*, 217-246. Editör: Ahmet Aypay. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, H.; Yıldırım, A. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.