

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

132 637

**TÜRKİYE’DE CUMHURİYET DÖNEMİNDEN 2001
YILINA KADAR OLAN EĞİTİM YÖNETİCİSİ
YETİŞTİRME POLİTİKALARININ
İNCELENMESİ**

132 637

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
“Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı”**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ergün ÇAMUR, YLs.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli

İstanbul, 2003

**T.C. YÜKSEK ÖĞRETİM BAKANLIĞI
YÜKSEK LİSANS TEZİ
KURULU
2003**

ÖNSÖZ

Bu araştırmada; Türkiye’de Cumhuriyet döneminden 2001 yılına kadar olan dönemde, Milli Eğitim Politikalarının niteliği; Anayasa ve yasalar, Milli Eğitim Şuraları, Beş Yıllık Kalkınma Planları ile Hükümet Programları çerçevesinde; eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama boyutlarında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Kuramsal bir çalışma niteliğinde olan bu araştırma, beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlar verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, Cumhuriyet döneminden 2001 yılına kadar olan dönemde eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları üzerine yapılmış çeşitli araştırma ve makaleler özetle sunulmuştur. Dördüncü bölümde, araştırmanın kuramsal kısmını oluşturan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Beşinci ve son bölümde ise araştırmada ulaşılan bulgular sonuç başlığı altında özetlenmekte ve öneriler yer almaktadır.

Tez çalışması boyunca araştırmanın gerçekteşmesinde gerekli yardımı esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ’ne en derin teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca araştırma boyunca gerekli desteğini esirgemeyen sevgili eşim Özgöl KARATAŞ ÇAMUR’a ve Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim elemanlarına teşekkür ederim.

İstanbul, Haziran 2003

Ergöl ÇAMUR

ÖZET

Bu araştırmada, Cumhuriyet döneminden 2001'e kadar olan dönemde eğitim yöneticisi yetiştirmeye dönük politikaların neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada dört alt probleme yanıt aranmıştır. Birinci alt problemde Milli Eğitim Şuralarında eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili kararlar incelenmiştir. Özellikle Yedi, Onbir, Ondört ve Onaltıncı Milli Eğitim Şuralarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik kararların fazla olduğu görülmektedir. İkinci alt problemde Kalkınma Planlarındaki eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları incelenmiştir. Kalkınma planlarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmelerine dönük herhangi bir politika kararına rastlanmamıştır. Üçüncü alt problemde Anayasa ve yasalarda eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili hükümler incelenmiştir. Eğitim yöneticisi atama ve yetiştirme konularının ele alınması yönerge ve yönetmelik düzeyinde kalmış, Anayasa ve yasalarda eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili herhangi bir hükme rastlanılmamıştır. Dördüncü alt problemde ise hükümetlerin eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarına yanıt aranmış ve hükümet programlarında eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalara rastlanılmamıştır.

Araştırmanın sonucunda, eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının genellikle Milli Eğitim Şuralarında şekillendiği, alınan kararların atama ve yetiştirme yönerge veya yönetmeliğine yansıdığı görülmektedir.

Bu araştırmada uygulayıcılar için bazı öneriler ise şunlardır; mevcut okul yöneticileri ve eğitim yöneticileri, yönetimdeki çağdaş gelişmeleri içine alan etkili bir hizmet içi eğitimden geçirilmeli; okul müdürlükleri ve daha üst düzey yönetimlere atamalarda, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans veya doktora yapmış olma şartı getirilmeli ve geleceğe yönelik eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları belirli bir plan çerçevesinde oluşturmalı, bunun içinde MEB, YÖK ve DPT ortaklaşa olarak kısa, orta ve uzun vadeli eğitim yöneticisi yetiştirme planları hazırlamalıdır.

ABSTRACT

In this study, it has been tried to clarify the politics towards training educational administrators from the term of Republic to 2001.

There are four sub-problems to be explained in this study. In the first sub-problem, National Education Councils' decisions, related to training of educational administrators, are explained. Especially in the Seventh, Eleventh, Fourteenth and Sixteenth National Education Councils it is recognised that resolutions about educational administration and training of educational administrators are more than the others. In the second sub-problem, training of educational administrators politics in the Development Plans are examined. However there are not encountered any politics resolutions about training of educational administrators. In the third sub-problem, the laws about training of educational administrators in the Constitution and Laws are investigated but there are not found any laws or regulations about these subjects. Training of educational administrators is handed only in the Directives and Regulations. Lastly, in the fourth sub-problem it is looked for governments' politics about training of educational administrators but in the governments' programmes there are not seen any politics about this subject.

The study is concluded with that statement. Training of educational administrators politics are usually formed in National Education Councils. And the resolutions those are taken in the councils have taken place in the Directives and Regulations about application and training.

At the end of the study, some suggestions for the practicers are mentioned. Those are; the existing school and educational administrators should have taken into a proper in-service training programme that includes modern developments in administration. The appointed shool administrators and superior administrators should have a master or doctoral degree in educational administration. Training of educational administrators in the future should have been planned properly and therefore MEB, YÖK and DPT together should prepare a short, medium and long term plans for the training of educational administrators.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
BÖLÜM I. GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Amaç.....	13
Araştırmanın Önemi.....	13
Sınırlılıklar.....	14
Tanımlar.....	14
BÖLÜM II. YÖNTEM.....	16
Araştırmanın Modeli.....	16
Veriler ve Toplanması.....	16
Verilerin Değerlendirilmesi.....	16
BÖLÜM III. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	17
BÖLÜM IV. BULGULAR VE YORUM.....	21
BİRİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR....	21
Birinci Milli Eğitim Şurası.....	22
İkinci Milli Eğitim Şurası.....	22
Üçüncü Milli Eğitim Şurası.....	23
Dördüncü Milli Eğitim Şurası.....	24
Beşinci Milli Eğitim Şurası.....	24
Altıncı Milli Eğitim Şurası.....	25
Yedinci Milli Eğitim Şurası.....	25

Sekizinci Milli Eğitim Şurası.....	26
Dokuzuncu Milli Eğitim Şurası.....	26
Onunucu Milli Eğitim Şurası.....	27
Onbirinci Milli Eğitim Şurası.....	28
Onikinci Milli Eğitim Şurası.....	30
Onüçüncü Milli Eğitim Şurası.....	31
Ondördüncü Milli Eğitim Şurası.....	31
Onbeşinci Milli Eğitim Şurası.....	32
Onaltıncı Milli Eğitim Şurası.....	33
İKİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	39
Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	40
İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	41
Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	41
Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	42
Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	42
Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	43
Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	43
Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.....	45
ÜÇÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR..	48
Anayasalarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirmeye Yönelik Hükümler	48
Kanunlarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirmeye Yönelik Hükümler...	50
Yönerge ve Yönetmeliklerde Okul ve Eğitim Yöneticisi	
Yetiştirme ve Ataması İle İlgili Hükümler.....	53
DÖRDÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE	
YORUMLAR.....	75
BÖLÜM V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
SONUÇLAR.....	80
ÖNERİLER.....	81
KAYNAKÇA.....	83

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem Durumu

İnsan davranışları eğitimle oluşur, değişir ve gelişir. İnsanların iyi bir yaşam sürdürmeleri, değişen koşullar ve gelişen teknolojiye ayak uydurmaları aldıkları eğitimle paralellik gösterir. İyi bir eğitimden geçmiş bir bireyin değişen koşullara, bilim ve teknolojiye daha kolay adapte olacağı şüphesizdir.

Eğitim insan topluluklarının sürekliliğini sağlayan bir sistemdir. Eğitim, köktünden söküp koparmadan geliştirmek; dallarını kırmadan zenginleştirmek; ulusal kültürlerin zenginliğini yadsımadan evrensel kültür değeriyle donatmak; geçmiş ile gelecek arasında köprü kurmak ve doğa güçleri üzerindeki egemenliğini sürdürerek bu güçlere tutsak olmamanın ona bağlı olduğunu göstermektir (Tanilli, 1996, s.16).

Eğitim, yönetsel gelişmeyi sağlayan etkenlerin başında gelir. Yönetilen büyük kitlelerin yeterli bir eğitimden geçmediği toplumlarda, yönetimin yavaş işleyişine haksız eylemlerine, yöneticilerin rüşvet almalarına, personel seçimi ve hizmet dağıtımında partizan tutum ve davranışlarına, kayırmalara karşı bilinçli tepkilerin gelmesi beklenemez. (Kaya, 1993, s.13).

Birçok ülkede toplumsal, siyasal ve ekonomik sorunların temelinde eğitimin yattığı ve eğitimin itici güç olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca eğitimin temel bir hak olarak benimsenmesi ve toplumun tüm üyelerine yaygınlaştırılması düşüncesi ve eğitime ayrılan madde ve insangücü kaynaklarının etkili olarak kullanılması ise eğitim yönetimi alanında yetişmiş yeterli bir yönetici kadronun oluşturulmasını zorunlu kılmıştır (Çelik, 1990, s.3).

Eğitim sistemi, başka sistemlere oranla, daha çok uyum ve sürdürme görevleri yapar; bireyleri, toplumdaki genel ve özel rollere hazırlar; yeni bilgi, hüner ve değerler yaratarak, toplumun değişmesini, yenilenmesini ve yaşamını sürdürmesini sağlar. Yaratılan bu bilgiler, hünerler ve değerler, toplumun değişen koşullara uymasını kolaylaştırır. Eğitim sisteminin bu görevlerinin ihmal edildiği toplumlarda, uyum sıkıntıları çekilir; bir süre sonra bunalımlar kendini gösterir (Fesçioğlu, 1973, s.86).

Her ülkede eğitim, her şeyden önce bir politika sorunudur. Gelecek kuşakların eğitiminin toplumca benimsenen bir değerler dizgesi içinde ele alınması gerekmektedir. Bu değerler dizgesi toplumdan topluma farklılıklar gösterir. Bundan dolayı sözü edilen değerler dizgesi, her ülkede kendi öz eğitim kurumlarınca biçimlenmektedir. Böylece eğitim hem ulusal kültürün hem de o ulusun gelişmesinde anahtar rolü oynamaktadır (Adem, 1993, s.1).

Osmanlı Devleti'nde eğitim politikaları Tanzimat Dönemi ile birlikte devletin görev alanına girmiştir. Bu da devletin kültür politikaları ile bir bütünlük göstermiştir. 29 Ekim 1923'te Osmanlı Devleti'nin yerine Türkiye Cumhuriyeti kurulmuştur. Devletin politikasına paralel olarak eğitimde ulusallaşma politikası benimsenmiştir. Bunun en somut örneklerinden biri Tevhid-i Tedrisat Kanunu, diğeri de 8 Mart 1923 yılında yayımlanan bakanlık genelgesidir. Bu genelge sonradan "Maarif Misakı" olarak nitelendirilmiştir. Maarif Misakı'nın hükümleri arasında bulunan "Ulusçu, halkçı, devrimci ve laik Cumhuriyet yurttaşları yetiştirmek" hükmü (Binbaşoğlu, 1995, s.177) Cumhuriyet Döneminin eğitim politikalarını özetlemektedir.

Atatürk, eğitimde yenileşmeyi ulusal birliğin ve laikliğin temeli olarak görmüştür. Yalnız politik bağımsızlığı değil, ekonomik gelişmeyi de bu yenileşmeye dayalı düşünmüştür. Atatürk eğitimi modernleşmenin en etkili aracı olarak ele almıştır. Atatürk döneminin eğitim felsefesini, Kemalist felsefe oluşturmuştur. Kemalist felsefenin altı ilkesi vardır. Bu altı ilke, Cumhuriyetin ilk yıllarında eğitim yeniliklerini yönlendirmiş ve gerçekleştirmiştir (Bursalıoğlu, 1999, s.8).

Güler (1999, s.4-6), Türk eğitim sistemini, Millileşme Devri (1923-1938), Hümanistleşme Devri (1938-1950), Amerikanlaştırma Devri (1950-1960), Planlaştırma Devri (1960-1999) olarak dört döneme ayırmaktadır. Millileşme Devri'nde amaçlanan insanlara, "ümme kimliği" yerine "ulusal kimlik" "ulusal kişilik" kavramlarını benimsetmekti. Hümanistleştirme Devri insan sevgisine dayalı eğitime yönelmiştir. Açılan köy enstitülerinde, işe dayalı bir eğitim modeli uygulanarak toplumun kalkınması hedeflenmiştir. Amerikanlaştırma Devri bir önceki devri antitez olarak görmüştür. Bu dönem çok partili döneme geçişle birlikte başlamıştır. Bu dönemdeki eğitim politikaları Amerikalı uzmanların güdümünde sürdürülmüştür. Bu dönemde, Köy Enstitüleri kapatılmış, eğitim politikası devlet politikası olma niteliğini kaybetmeye başlamıştır. 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlükler toplumsal hayatta planlı dönemin

başlamasına yol açmıştır. Planlama Devrinde eğitimin bir yatırım olduğu anlayışı benimsenmiş, bu doğrultuda hazırlanan planların hedefine ulaşılmasına çalışılmıştır.

Türkiye’de 1950 yılına kadar eğitimde birinci öncelik, cahilliği ortadan kaldırmaktır. Bu dönemde okuma-yazma seferberliğini gerçekleştirmek, köye okul ve öğretmen götürmek, köylüyü eğitebilmek için Köy Enstitüleri kurulmuştur. Bunun dışında meslek-teknik öğretime önem verilmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında devletçi eğitim politikaları uygulanmış ve eğitim politikaları buna yönelik olmuştur (Adem, 1999, s.94).

Atatürk Dönemi eğitimin en büyük özelliği eğitimin laik olmasıdır. Eğitim, dinden emir almayan, dogmatik değil, akılcı ve bilimseldi. 2000’li yıllarda ise eğitimin ne kadar laik olduğu tartışma konusudur. Köy Enstitüleri, 1946 yılında fiilen, 1954’te yasal olarak kapatıldı, yerine imam-hatip okulları açıldı. 1970’lerde öğretmen okulları, 1980’lerde de eğitim enstitüleri kapatılarak eğitimde devrimci atılımın önüne geçilmiştir. Özellikle 1960’lı yıllardan beri uygulanan eğitim politikaları ile, Türkiye hedeflediği çağdaş uygarlık düzeyine ulaşamamış, kalkınmasını tamamlayamamış, demokrasisini yeterince güçlendirememiştir. Bunda en büyük etken eğitime ayrılan finansman kaynaklarının yetersiz olmasıdır (Adem, 1999, s.90-99).

Cumhuriyet Döneminde bilgisine başvuru alan ilk yabancı uzman John Dewey, raporunda yetiştirilecek nesillerin Cumhuriyet insanı olmasını vurgulamıştır. Ayrıca Dewey, okulların temel görevinin Cumhuriyete uygun politik fikir ve alışkanlıkları kazandırılmış, ekonomik yönden kendi kendine yeterli olma bilgi ve becerisine sahip bireyler yetiştirmek olduğunu söylemiştir. Bunun dışında, 1925 yılında Türkiye’ye davet edilen Alman Ticaret ve Sanayi Bakanı danışmanı Dr. Kühne, mesleki ve teknik eğitimin önemine değinmiş, ekonomik kalkınmanın sağlanması ve ekonomik kaynakların harekete geçirilmesinin, mesleki eğitimde yetişmiş insan gücüne büyük ölçüde bağlı olduğunu söylemiştir (Akkutay, 2001, s.46-47).

Hemen hemen bütün ülkelerde, çeşitli alanlardaki yönetim kadrolarının, yöneticilik dışındaki alanlarda öğretim yapan okul ve üniversitelerden mezun olanlar tarafından doldurulmuş olması, İkinci Dünya Savaşından sonra, görevleri gittikçe artan devletin, toplumsal ve ekonomik sorunlar karşısındaki yetersizliğine neden olarak görülmeye başlandı. 1951 yılında, çeşitli ülkelerde kamu yönetimlerinin durumlarını inceleyen Birleşmiş Milletler Kamu Yönetimi Sorunları Komitesi (The United Nations

Special Committee on Public Administration Problems), özellikle geri kalmış ülkelerde, kamu yönetiminin ciddi sorunlar içinde bulunduğunu ve kamu yöneticilerinin mesleki açıdan yetersiz olduklarını saptamış, raporunda hiçbir yönetim sisteminin, yöneticilerin niteliklerinden daha iyi olamayacağını belirtmiştir. On yıl sonra yayınlanan başka bir Birleşmiş Milletler raporunda da, yeterli bir eğitimden geçmiş yönetici azlığı toplumsal ve ekonomik gelişmeye en büyük engel olarak gösterilmiştir (Kaya, 1993, s.256).,

Her iş kolunun bir uzmanlık alanı haline gelmesiyle yönetim bilimi doğmuştur. İşlerin bir bütün halinde yürütülmesi, farklı dallar arasında koordinasyon sağlanması gereği yönetim biliminin kaynağını oluşturmuştur. İki ya da daha fazla kişiye görev verilmesi durumunda yönetime gerek duyulmuştur. Yönetimin bir çok tanımı vardır. Yönetim, “belli bir hedefe yönelmiş bir grup bireyin çabalarına önderlik etme ve denetleme sürecidir”. Diğer bir ifadeyle yönetim, “örgütün amaçları doğrultusunda personeli çalıştırmasıdır” (Akkutay, 1996, s.102). Yönetim, “başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşmaktır” (Bingöl, 1997, s.27). Yönetimin üzerinde az çok görüş birliğine varılan tanımı ise “yönetim, başkaları vasıtasıyla işgörmektir” ifadesi olmuştur (Koçel, 1999, s.12).

Beşeri bir tanıma göre, “yönetici, emrine verilmiş bir grup insanı belirli bir takım amaçlara ulaştırmak için ahenk ve işbirliği içinde çalıştıran bir kimsedir”. Başka bir deyişle, “başkaları vasıtasıyla işgören ve başarıya ulaşan kimsedir” (Eren, 1998, s.6). Esasında yönetici terimi de yönetimin tanımı gibi açık değildir. Gerek İngilizce literatürde, gerek Türkçe kullanımda yönetici ile aynı anlamda kullanılan çok değişik kelimeler bulunmaktadır. Yönetim ve yönetici kelimeleri, dilimizdeki idare, sevk ve idare, idareci, sevk ve idareci, müdür gibi terimlerin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Yönetim ve yönetici terimleri, her zaman bu terimlerin karşılığını anlatmamakla beraber, başkaları aracılığı ile iş başarma, başkalarına iş gördürme, ve amaçlara ulaşmanın söz konusu olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Koçel, 1999, s.12-13).

Yönetim tanımları, yönetim anlayışının değişik dönemlerini simgelemektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan önce ve sonrası yapılan tanımlamalar arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Wilson, Goodnow, Willoughby, Dimock yönetim ve politika ayırımı yaparak ikisi arasındaki farkı şöyle açıklamaktadır; politika devletin beklentilerini, isteklerini, amaçlarını kapsar; yönetim ise temsili politik organlar

tarafından belirlenen bu politikaların uygulamaya dönüştürülmesidir. İkinci Dünya Savaşı sonrası White, Waldo, Gulick Pfiffner ve Presthus gibi yönetim bilimciler ise, ana politikaların, genel amaçların saptanmasında yönetimin etkili olduğunu, politika ile yönetimin birbirinden ayrılamayacağını savunmuşlardır. Çağımızın yönetim anlayışında yönetimin yapıya ağırlık veren yaklaşımı tez, insana ağırlık veren yaklaşımı karşı-tez (antitez) olarak ele alınırsa, yönetimin yapı ve insana ağırlık veren (sentez) ve aynı zamanda çevresiyle etkileşen dinamik bir birim olarak gören yaklaşımlara kadar bir gelişmenin olduğu görülmektedir (Peker, 1994, s.9).

Türkiye’de yönetim işlerinin bir uzmanlık alanı, yönetimin bir meslek olduğu görüşü yaygınlık kazanamamıştır. Bu nedenle yönetmenler, yöneticilik eğitimi almamış kişilerden seçilmektedir (Başaran, 1996, s.117). Eğitim örgütlerinde de durum aynıdır. Yönetici konumunda olanlar genellikle öğretmenler arasından seçilir. Akşam öğretmen olarak yatan kişilerin, sabah kalktıklarında okul müdürü olması; ülkemizde yönetimde uzmanlaşmanın, yönetsel yeterliliğin, alandan gelmenin önemli olmadığı anlamına gelmektedir.

Atatürk Dönemi uzman raporlarında yöneticileri kural koyanlar olmadığı fakat koyulan kuralları yeterince anlamalarının yönetim biliminin temel bir ilkesi olduğu gerçeğine dikkat çekilmiştir (Akkutay, 1996, s.112).

Her türlü örgütte formal ve informal hiyerarşi, otorite, üniteler arasında rekabet, örgütsel değerler, birey ve grup çatışmaları, iş bölümü ya da uzmanlaşma söz konusudur. Yönetim ise; bütün bireysel farklılıkların ve çatışmaların üzerinde, personelin etkili bir biçimde davranışta bulunmalarını sağlayarak örgütü amacına götürür, onu yaşatır (Kaya, 1993, s.42-43).

Eğitim yönetimi, insan davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insangücü kaynaklarını kullanma sürecidir. Eğitimde üç önemli insangücü kaynağı yönetici, öğretmen ve öğrencilerdir. Öğrenci henüz istenen nitelikleri kazanmamış olan, ancak eğitim süreci içinde istenen bir kaynaktır. Öğretmen, insan kaynaklarını işleyen, çok değerli bir kaynaktır. Eğitim yöneticisi ise işlenen ve işleyen insan kaynaklarını yönetir. Yani eğitim yöneticisi hem öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, hem de öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun örgütsel iklimi sağlaması beklenen kişidir (Çelik, 2000, s.28-29).

Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin özel bir alanı olarak düşünülebilir. Eğitim yönetimi ve onun bir alt alanı olan okul yönetimi, devletin eğitim politikalarını ve yetkili organların bu politikalar doğrultusunda saptadığı genel ve özel eğitim amaçlarını gerçekleştirmekle yükümlüdür (Kaya, 1993, s.44). Başaran (1996, s.12), eğitim yönetimini, “toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünün önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek süreci” olarak tanımlamaktadır.

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Bu alanının sınırlarını, genellikle, eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasından meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 1999, s.5).

Yönetim, organize toplum kurumlarının ayrılmaz bir parçasıdır ve olduğu gibi kabul edilir. Organize bir toplum kurumu olan eğitimin yönetsel işlevi personelle sağlanmaktadır. Personelin fonksiyonu ise her okulda hemen hemen aynıdır. Okulun amaçlarının tespiti, en yüksek başarıya ulaşma ve personeli en üst seviyeye çıkarma eğitim yönetiminin en önemli hedefleri arasındadır. Eğitimde personel yönetiminin aşamaları şu şekildedir. İnsan kaynakları planlaması, personel seçimi, personel atama ve yerleştirilmesi, personel yetiştirilmesi, personelin değerlendirilmesi, personelin eksiklerinin telafi edilmesi ve toplu programlardır (Akkutay, 1996, s.103).

Eğitim ile yönetim arasındaki ilişki ise şöyledir. İşletme yönetimindeki geleneksel işgören anlayışının, eğitim yönetiminde aynı şekilde uygulanması beklenemez. Çünkü eğitim örgütlerinin ürünü işletmelerde olduğu gibi ne bir mal ne de bir hizmettir. Eğitim sisteminin ürünü insan kaynaklarıdır. Örgüt kültürü ve ürün farklılığı, eğitim örgütlerini diğer örgütlerin yönetiminden farklı kılmaktadır (Simon, 1991, Aktaran: Çelik, 2000, s.28).

Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak, Okul yönetiminin görevi ise, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul yönetiminin önemini ayrıca, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirtir. Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin böyle yapabilmesi, okul yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesi ile olanaklıdır. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için, okul yöneticisinin bu alanda akademik bir eğitim görmüş olması zorunludur. Okul içinde ve

dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimlerinde de iyi yetişmiş bulunması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır (Bursalıoğlu, 1999, s.6).

Eğitim örgütlerinin en önemli özelliği, girdilerinin insan (öğrenci) oluşudur. Bu nedenle, eğitim sisteminin psikolojik, toplumsal, antropolojik disiplinlerle, sürekli ilişki kuracak ve bu alanlardan yararlanacak güçte mekanizmalarla donatılması gerekmektedir (Fesçioğlu, 1973, s.71).

Türkiye’de uygulanan aşırı merkeziyetçi ve aşırı müdahaleci yönetim modelleri nedeniyle, genellikle, yönetimdeki kişiler tek kişinin takdiri ile kolayca göreve getirilip görevden alınabilmektedir. Bu nedenle yönetim, Milli Eğitim Temel Kanunu’ndan (1973) sonraki dönemde, bilinen politik nedenlerden dolayı çok sık değişikliklere uğramıştır. Örneğin, 1973 ile 1990 yılları arasında Bakan 14 kez, yürütme organı olan Müdürler Komisyonu Başkanı Müsteşar 12 kez, bilimsel danışma ve karar organı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı 18 kez, Teftiş Kurulu Başkanı 8 kez değişmiştir (Baloğlu, 1990, s.165). Bu üst görevlere çoğu kez bilgi ve deneyimi meslek kamuoyunca bilinmeyen bakanlık dışı kişiler atanmış, bu kişilerde daha yerlerine ısınmadan görevlerinden ayrılmak durumunda kalmışlardır. Bu durum, aynı şekilde bakanlığın merkez ve taşra örgütlerinde ve okullarında da görülmüştür. Üst düzeyde her yeni atama, genellikle, alt kademelerde olanların da değişmesine ya da aktif olmayan görevlere geçirilmesine ve merkez kadrosunun gereksiz olarak şişirilmesine neden olmuştur. Bunun dışında Bakanlık kademelerinin görev, yetki ve sorumlulukları gereği gibi tanımlanmamış, bu nedenle Bakanlık içinde fonksiyonel bir örgütlenme yapılamamıştır. “Meslekte esas olan öğretmenliktir” ilkesine bağlı kalınarak eğitim yöneticiliği bir uzmanlık alanı kabul edilmemiş, profesyonel yöneticiler istihdam edilmediği için de yönetim kurumsallaşamamıştır (Baloğlu, 1990, s.165-167).

İl milli eğitim müdürleri örgütsel şemaya göre valiye, ilçe milli eğitim müdürleri kaymakama bağlıdır. Vali yardımcılarında biri yetki genişliği ilkesine göre milli eğitim müdürlüğü yönetim yetkisini elinde bulundurur. Milli Eğitim İl örgütlerinin müdür ve müdür yardımcılarının, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin atama yetkileri Bakanlıktadır. Bu durumda yönetim hiyerarşisinin en alt basamağında okul müdürü, en üst basamağında ise Bakan yer almaktadır. Okul müdürlerinin okulun işleyişi ile ilgili

özerk bir yetkileri yoktur. Kanun ve yönetmeliklerin ön gördüğü biçimde okulun işleyişini sağlamakla görevlidirler. Bakanlığın aşırı merkeziyetçiliği eğitim ve öğretimde bir çok aksaklıklara neden olmaktadır. Özellikle bir çok atamanın gecikmesi eğitim ve öğretimin sağlıklı yapılamamasına neden olmaktadır. Bunun dışında yönetici atamalarının Bakanlığın yetkisinde olması nedeniyle yürütmeyi elinde bulunduran parti ve partililer lehine uygulamalara rastlanmaktadır. Ortak kamusal çıkarlar alanı olan eğitim öğretim konusunda yaşanan bu durum bilimsel temelli sistematik, rasyonel bir yönetimin gerçekleşmesinde engel olarak görülmektedir (Mozakoğlu, 2000, s.220-221).

Politik etkenler altında yapılan atamaların zararları ve yeterlilik ilkesinin yararları birçok yazar tarafından birleştirilmiştir. Yeterlilik ilkesi, tarafsızlık ve eşitlik sağlar. Halbuki politik atama mekanizması hem örgütü zayıflatır, hem de politik grupların örgüt üzerindeki informal kontrol ve baskısını artırır. Politik atama mekanizmasının aşırı derecede işlemesi, üst basamak yöneticileri arasında değişmeyi arttırdığından, yeterli yöneticilerin böyle görevlerden kaçmasına ve bunun sonunda devlet yapısının zayıflamasına da neden olabilir. Bu mekanizmaya karşı alınacak iki önlem, devlet hizmetinde koruma yollarını yeterlik ölçütleri koyarak kapatmak ve bu sistemleri hukuksal güvence altına almaktır (Bursalıoğlu, 1999, s.221-222).

Türk eğitim sistemindeki yönetim kadrolarının, yönetimde uzmanlaşmamış ya da belirli bir yöneticilik formasyonu kazanmamış kimseler tarafından doldurulması geleneği, siyasal güçlerin eğitim sistemi üzerindeki olumsuz etkilerini kolaylaştırmaktadır (Kaya, 1993, s.3)

Türk eğitim sisteminde okul müdürleri, genellikle öğretmenlik veya müdür yardımcısı görevlerinde başarılı olanlar arasından seçilerek atanmışlardır. Aslında kendisini yöneticilik için yeterli hisseden ve görevlerini iyi yapacağına güvenenlerin müdürlük görevine kendiliğinden talip olmaları doğaldır. Sistemde yöneticilik istenmez verilir düşüncesi geleneksel bir görev anlayışının anlatımıdır (Açıkalın, 1994, s.14; Taymaz, 2000, s.80-81).

Toplumun aynası olan eğitim kurumları, toplumdaki gelişmelere ışık tutar. Eğitim kurumları politik yapıyla iç içedir, devletin politikasıyla şekillenir. Son yıllardaki eğitim politikalarına baktığımızda eğitime kaynak aktarmanın sürekli azaldığını, yöneticilerin kıt kaynaklarla okul işletmesini gerçekleştirmesinin beklendiği görülmektedir. Devlet bir yandan, okullarda eğitimin kalitesini arttırmak için toplam

kalite yönetimini okullarda uygulamaya çalışırken, diğer yandan her geçen yıl okullara kaynak aktarımını azaltmakta ve eğitimin kalitesini düşürmektedir. Bu durum, eğitim politikalarındaki tutarsızlığı gözler önüne seren güzel bir örnektir.

Branşlaşma ve uzmanlaşma sorunları da insan ögesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Uzmanlaşma, uzmanlık eğitime bağlıdır. Yöneticilik eğitimi almamış bireylerden oluşan bir yönetim ekibinden başarılı yönetim örnekleri beklenmemelidir (Başar, 1998, s.121).

Eğitimde yöneticilik dünyada bir meslek iken Türk eğitim sisteminde yöneticilik görevleri, herhangi bir yöneticilik eğitimi almamış, asıl mesleği öğretmenlik olanlara verilmiştir. İstekli ve yetenekli öğretmenlerin seçilerek kapsamlı hizmet içi eğitim programları ile, yöneticilik görevlerine hazırlanmaları her dönemde ihmal edilmiştir. Yönetici atamalarında, özellikle 1973-1980 döneminde, egemen olan siyasal ve ideolojik tercihler takas kuramı gereğince, siyasal amaçlı isteklerin artmasına yol açmıştır. Bu siyasal istek ve baskılar görevlerinde kalmak isteyen yöneticileri partizan davranışlara sürüklemiştir. Bu tür davranışlar, toplumun her kesimine sıçrayarak en sonunda Türkiye'yi 12 Eylül askeri darbesine getirmiştir (Kaya, 1989, s.118-119).

İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana Türkiye'de kamu yönetiminin geliştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi amacıyla girişilen çabalar genellikle başarısız olmuş ve elle tutulur sonuçlar vermemiştir. Kamu yönetiminin daha verimli ve etkili kılınmasını güçleştiren en önemli etkenlerden biri politika adamlarının tutumlarıyla ilgilidir. Kamu yönetiminin yapısı ve yapıyı işletecek yasaların değiştirilmesiyle uğraşmış ama, bunları uygulayacak kamu yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirilmeleri üzerinde durulmamıştır. İdari reformlarda yönetici yetiştirme gündeme önemsiz olarak getirilmemiştir (Peker, 1994, s.78).

Kamu örgütlerinin daha etkili ve verimli duruma getirilmesi çabaları, kamu yöneticilerinin yöneticilik alanında hizmet öncesi eğitimlerinin bir gereksinim olduğunu ortaya çıkardı ve yöneticiliğin meslekleşmesine yol açtı (Kaya, 1993, s.257). Bununla birlikte, eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi için sadece hizmet öncesi eğitim yeterli değildir. Eğitim yöneticisi hizmet içinde de sürekli olarak yetiştirilmek zorundadır (Çelik, 1990, s.7).

Türk eğitim düzeninin; ülkenin sosyo-ekonomik gelişmesine ve toplumun siyasal gelişmesine ve toplumun siyasal yaşamına etkili katkılarda bulunmasını

engelleyen önemli yetersizliklerden biri eğitim ve okul yöneticiliğinin meslekleşmemiş olmasıdır (Kaya,1993, s.3)

Yöneticilik eğitimi yalnızca yöneticilik ve liderlik davranışlarını kazandırmak değil, aynı zamanda yöneticileri, hızla değişen yeni koşullara uyarlanmalarında gerekli bilgi ve beceriyle donatma, onlara mesleki güvence ve saygınlık kazandırma, örgütsel etkililiği ve verimliliği arttırma, yönetsel gelişme ve örgütsel değişmeyi hızlandırma bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bundan dolayı, yöneticilik eğitimi, bir gereksinme olarak ortaya çıkmaktadır (Kaya, 1993, s.250).

Türkiye’de yetiştirme, yöneticilik mesleğinin en çok savsaklanan yönlerinden biri olmuştur. Bunun sonucu olarak, yöneticiliğin amaç, süreç ve işgörüşleri yeterince tanımlanmamış ve yöneticilerin yetiştirilme ve yükseltilmeleri, gereğince önemsenmemiştir. Gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi dönemlerde yönetici yetiştirme işlevinin ciddi bir programla yürüdüğü söylenemez (Peker, 1994, s.77).

Eğitim ve okul yöneticiliğinin Türkiye’de bir meslek olarak gelişmeyişiinin ve eğitim yönetiminde yapı ve davranışa ilişkin sorunların giderek önem kazanmasının temel nedeni, çünkü ve bugünkü eğitim yöneticilerinin kendilerini yönetim görevlerine hazırlayan hizmet öncesi bir yöneticilik eğitimi programlarından geçmemiş olmalarıdır (Kaya, 1993, s.3).

Kaya (1993, s.4), Türk eğitim sisteminin bugünkü bunalımdan kurtulması için, eğitim alanındaki yönetim kadrolarına atamaların yasal niteliği olan belli ölçütlere dayandırılmasının zorunlu olduğunu söylemiştir. Bu ölçütlerden başlıcaları şunlardır: (a) Belirli bir süre başarılı öğretmenlik deneyimine sahip olmak, (b) Hizmet öncesi ve hizmet-içi eğitim yönetimi öğrenimi görmüş olmak, (c) Özellikle üst düzeyde sorumluluk alacaklar için eğitim alanında uzmanlık ve doktora dereceleri almış olmak.

Türkiye’de, eğitim yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi işlerinin düzenlenmesi, politik kaygılardan arındırılması, sorunun çözümü için kuramsal ve uygulamalı türde olan seçme ve yetiştirme amaçlı araştırmalar gerekmektedir. Bu araştırmalar uygulamalı olarak denenerek, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilerek uygun bir seçme yetiştirme modeli geliştirilmelidir. Atanmış olan yöneticiler, hizmet içi eğitimlerden geçirilerek yeterliliklerinin arttırılması sağlanmalıdır.

Dünyadaki bütün ülkeler eğitim yöneticisi yetiştirme sorununu, farklı önem derecelerinde ele almaktadır. Birçok üçüncü dünya ülkesinde ulusal eğitim yöneticisi

yetiştirme enstitülerinin kurulması, eğitim yöneticisi yetiştirme sorununa geri kalmış olan üçüncü dünya ülkelerinin bile duyarsız kalmadığını göstermektedir. Türkiye’de de eğitim yöneticisi yetiştirme sorunu tarihsel süreç içinde belirli görünüm kazanmıştır (Çelik, 1990, s.9-10).

Tanzimat’tan günümüze, özellikle Cumhuriyet Dönemi’nde çok çeşitli okullar açılmasına rağmen eğitim yöneticisi yetiştirilmesi ile ilgili hiçbir okul açılmadığını görürüz. Bu nedenle Türk Eğitim Sistemi’nde eğitim yönetimi ile ilgili hizmetler Bakanlık tarafından hizmet öncesinde yetiştirilen yöneticiler tarafından yerine getirilememektedir. Bu hizmetler çoğunlukla deneme yanılma yolu veya usta çırak ilişkisi yoluyla öğretmenler tarafından yerine getirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın eğitim yöneticisi yetiştiren okulu yoktur (Dönmez, 1993, s.232). Eğitim hizmetlerinde siyasi tercihler önem kazandığından, genellikle mesleği öğretmen olanların siyasi tercihler sonucu eğitim yöneticisi olarak atandıkları görülmektedir (Gürsoy, 1979, s.99).

Türkiye’de eğitim yönetiminin temelleri 1970’li yıllardan sonra yeterince incelenmemiştir. Sonuçta iki önemli sorun ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, eğitim yönetimi alanında çalışan bilim adamları hala eğitim yönetiminin kuramsal temellerini işletme yönetimine dayandırmaktadır. Hatta eğitim yönetimi alanında çalışan bazı bilim adamları lisans ve lisansüstü eğitimlerini eğitim yönetimi dışında tamamlamıştır. Özellikle eğitim yönetimi literatürüne hakim olamayan işletme kökenli eğitim yöneticileri eğitim yönetiminin kuramsal temellerini tamamen işletme yönetimi altında elde edilen kuramsal çalışmalara dayandırmışlardır. Oysa, artık eğitim yönetimi ayrı bir bilim dalıdır. İşletme yönetimi alanındaki kuramsal gelişmelerden etkilenmekle birlikte, kendine özgü kuramsal bir temeli vardır. İkincisi, uygulamacı konumunda bulunan okul yöneticileri ise yeterince kuramla beslenememektedirler. Bu nedenle, eğitim alanındaki yeni kuramsal gelişmelerden habersiz olan okul yöneticileri, kendilerini yenileme olanağından yoksun kalmaktadırlar (Çelik, 1997, s.42).

Yönetim biliminin eğitime uygulanmasından meydana gelen eğitim yönetimi, ileri ülkelerde eğitimin bir uzmanlık dalı olarak kabul edilmiştir. Böylece, eğitim girişiminde öğretmenlik gibi, yöneticilik de bir meslek olmuş durumdadır. Eğitim sisteminde günümüze dek yaşatılan “Meslekte esas öğretmenliktir” sloganı, zamanla “iki yüzlü bir kılıç” olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca, eğitim sistemi,

öğretmenlikten başka uzmanlık kabul etmediğinden; eğitimde yöneticilik, politikacılık, programcılık, araştırma ve rehberlik gibi uzmanlık alanlarının gelişmesi ve uzman elemanların kullanılmasını engellemiştir (Bursalıoğlu, 1999, s.222).

Bir ülkenin eğitim sistemi ile politik kültürü arasındaki ilişki, biraz da politikacıların yetişmesine bağlıdır; çünkü eğitim bunları farklılaştıran temel etkindir. Öyleyse eğitim-politika ilişkilerinin düzelebilmesi, yönetici kadar politikacının da yetişmesini gerektirmektedir (Bursalıoğlu, 1999, s.222).

Yönetim, yönetici eğitimine karşı birtakım engellemeler çıkarabilir. Bazı yöneticilerin eğitime karşı olumsuz bir tutum takınmaları eğitimin getireceği değişikliklere ve yeniliklere karşı duyulan korkudan ileri gelmektedir. Bununla birlikte bazı yöneticiler emirleri altındaki memurların eğitimle kendilerinden daha yetenekli hale gelmesinin sonucunda mesleki statülerinin tehlikeye düşmesinden korkabilmektedirler. Bununla birlikte gelişme ve yetişmeye karşı ilgisizlik, eğitimin yararlılığından kuşku duymak, yükselememe ve öğrendiklerini örgütlerde uygulayamama gibi nedenler yönetici yetiştirmede olumsuz etkiler yapmaktadır (Peker, 1994, s.13-14).

Kalkınma, çağı yakalama ve yaşanan çağın nimetlerinden insanımızı yararlandırılması anlamına gelmektedir. İnsanlarımızı, bir üst sosyo-ekonomik kesime yükseltmenin ön koşulu eğitimidir. Eğitim ve diğer sistemler hakkında karar verme politikalarımızın, bunları uygulamaya sokacak kişiler ise her düzeydeki yöneticilerimizin, çağdaş yönetici yeterliklerinde yetişmişliklerine bağlıdır. Yasalarda, planlarda, programlarda yapılacak her değişiklik, bunları uygulayacak yöneticilerin yeterliklerinde yapılacak değişiklikli desteklenmediği sürece beklediğimiz kalkınma hızına ulaşılması geç ve güç olacaktır (Peker, 1994, s.107).

Hızla büyüyen eğitim sisteminin nitelikli hizmet üretmesi; eğitime ayırdığı bütçeye, istihdam ettiği öğretmen, eğitim uzmanı ve eğitim yöneticisine bağlıdır. Eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu olan eğitim yöneticisinin; yönetim görevlerini başarılı biçimde yerine getirebilmesi, okuldaki insan ve madde kaynağını etkili biçimde kullanması için yöneticilik yeterliklerine sahip olması gerekir. Bu nedenle iyi bir eğitim yöneticisi olmak için eğitim yönetimi alanında öğrenim görmüş olması şarttır.

Bu araştırmanın temel amacı, Cumhuriyet Dönemi'nde eğitim yöneticisi yetiştirmeye dönük politikaların incelenmesidir.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, Cumhuriyet Dönemi'nden 2001'e kadar olan eğitim yöneticisi yetiştirmeye dönük politikalarının incelenmesi ve değerlendirilmesidir.

Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranacaktır.

1. Milli Eğitim Şuralarında eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili alınan kararlar nelerdir?
2. Kalkınma Planlarındaki eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları nelerdir ?
3. Anayasa ve yasalarda eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili hükümler nelerdir?
4. Hükümetlerin eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları neler olmuştur?

Araştırmanın Önemi

Araştırma ile toplanacak verilerin, yönetici seçme ve yetiştirme süreçlerinde görüşler getirmesi, yönetici yetiştirmeyi hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim boyutlarında ele alması, yönetimde insan ögesinin niteliğini geliştirmeyi amaçlaması, varolan etkinlikler hakkında daha gerçekçi değerlendirmelerin yapılması, gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutması umulmaktadır.

Bu araştırmanın Türkiye'de eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları konusunda yapılmış araştırmalarla ilgili alanyazın boşluğunun doldurulmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma ile birlikte Cumhuriyet Dönemi'nde uygulanan eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının; çağdaşlığa, bilimselliğe, toplumsal gerçekliğe, değişen çağa ne ölçüde uygun olduğunu belirlemek; eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının var olan eğitim yöneticisi yetiştirme uygulamalarıyla karşılaştırıldığında öngörülen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını bir ölçüde değerlendirmek mümkün olabileceğinden, bu bulguların Milli Eğitim Sisteminin geleceğe yönelik politikalar oluşturmada ilgililere yardımcı olacağı umulmaktadır.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen yargısal sonuçların, Eğitim Bilimleri ve Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yapılacak yeni araştırmalarda ilgililere ışık tutacağı umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmada, eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının betimlenmesi ve değerlendirilmesi;

1. Zaman bakımından; Türk Milli Eğitim politikalarının Cumhuriyetin ilanından 2001 yılına kadar olan dönem ile sınırlıdır.

2. Konu bakımından; Anayasa ve yasalardaki eğitim yönetimi hükümleri, Beş Yıllık Kalkınma Planları'ndaki eğitim yönetimi politikaları, Milli Eğitim Şuraları'nda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalar ile ilgili olarak alınan kararlar ve hükümetlerin eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarıyla sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Politika: (1) Devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatı, siyaset, siyasa. (2) Yöntem (TDK Sözlüğü, 1988,s.1194). Politika, örgütte alınacak kararlara ve yapılacak eylemlere yön vermek amacıyla konulmuş ilkeler anlamında kavramlaştırılabilir (Bursalıoğlu, 1999, s.64).

Eğitim Politikası: Bir eğitim kurumunun veya bir toplumun, öngörülen eğitim amaçlarına ulaşabilmek amacıyla alacağı kararlara temel teşkil edecek hükümleri kapsayan genel plan (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976, s.84).

Eğitim Yönetimi: Kamu yönetiminin eğitim alanına uygulanması olarak görülür (Taymaz, 2000,s.18).

Yönetim: Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde eşgüdümленerek işlerin yapılmasını sağlamak.

Eğitim Yöneticisi: Değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olarak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır (XI. Milli Eğitim Şurası).

Milli Eğitim Şurası: 10.06.1933 tarihli ve 2484 sayılı Maarif Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun ve onu değiştiren 2287 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun gereğince teşekkül eden ve Talim Terbiye Dairesince hazırlanacak yönetmelik, program ve esaslar için öneriler hazırlayan kurul, Maarif Şurası. Şura kararları tavsiye niteliğinde olup ancak Milli

Eğitim Bakanının onayı ile kesinleşir. Şura üyeleri, tabii üyeler (Bakanlık görevlileri ile üniversite rektörler, vb.) seçimle gelen üyeler (üniversitelerden, ilköğretimden, özel okullardan, vb.) ve davetli üyelere oluşur (Alaylıoğlu ve Oğuzkan, 1976, s.207).

Yetiştirme: Eğitim yöneticisinin mesleği için gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırma amacıyla yapılan hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimidir (Çelik, 1990, s.17).



BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli ile verilerin toplanması ve değerlendirilmesine yönelik olarak kullanılacak yöntemler ve teknikler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Konuya, amaçlara uygunluğu nedeniyle, bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma ile, Cumhuriyet Dönemi'nden 2001'e kadar olan dönemde Türk Eğitim Sisteminde uygulanan eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının ne olduğu betimlenerek, değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Veriler ve Toplanması

Bu çalışmada veriler alanyazının taranması sonucunda elde edilmiştir. Araştırmaya yönelik olarak veri toplama çalışmaları sırasında, öncelikle araştırma içeriğine uygun olarak daha önceden yapılmış çalışmalar toplanarak incelenmiştir.

Araştırmayla ilgili kaynak tarama çalışmaları sonucunda elde edilen veriler kullanılarak araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Bu süreçte; çeşitli kütüphanelerden, kitaplıklardan, kurumlardan ve internetteki ilgili sitelerden yararlanılarak elde edilen kaynaklar taranmış ve referanslar belirlenmiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi

Kaynak tarama sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi;

1. Milli Eğitim Şuraları'ndaki eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama politikaları ile ilgili kararların belirlenmesi ve ortak noktaların saptanması ve değerlendirilmesi;
2. Beş Yıllık Kalkınma Planları'ndaki yönetici yetiştirme ve atama politikalarının belirlenmesi, ortak noktaların saptanması ve değerlendirilmesi;
3. Cumhuriyetin ilanından 2001'e kadar olan dönemde Anayasa ve yasalardaki eğitim yöneticisi ile ilgili hükümlerin saptanması ve değerlendirilmesi;
4. Cumhuriyetin ilanından 2001'e kadar olan dönemde hükümetlerin eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının belirlenmesi ve ortak noktaların saptanması ve değerlendirilmesi, şeklinde yapılmıştır.

BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkiye’de eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları üzerine yapılan araştırmaların az olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların özellikle son yıllarda arttığı gözlemlenmektedir. Bu araştırmalardan bazıları aşağıdaki paragraflarda belirtilmiştir.

Çelik’in “Okul Yöneticilerinin Yetiştirme Politikalarına İlişkin Görüşleri” adlı araştırmasında, ilkokul ve ortaöğretim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak 310 kişiye anket uygulanmıştır. Eğitim yöneticisi yetiştirme politikası, 1) Eğitim yöneticisinin yetiştirilme biçimi, 2) Eğitim yöneticisinin atanması, istihdamı ve yükseltilmesi, 3) Eğitim yöneticisinin iş doyumu ve 4) Eğitim yöneticisi yetiştirme programının içeriği olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır (Çelik, 1990, s.167).

Araştırmada şu sonuçlar çıkarılmıştır: 1) Eğitim yöneticisi yetiştirme politikası temel bir devlet politikası olarak ele alınmamıştır. 2) Araştırmaya katılan deneklerin %53.5’inin eğitim yönetimi dersi almadığı, %76.1’nin eğitim yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitim kurs veya seminere katılmadığı, %19.4’ünün eğitim yönetimi alanında düzenlenen 1-2 kurs veya seminere katıldığı, %4.5’inin 3-4 kurs veya seminere katıldığı belirlenmiş, eğitim yöneticilerinin gerek hizmet öncesi eğitimlerinin, gerekse hizmet içi eğitimlerinin kendilerini yöneticilik görevine hazırlamaktan uzak olduğu saptanmıştır. 3) Deneklerin tümü, eğitim yöneticisinin atanması, istihdamı ve yükseltilmesine ilişkin “eğitimden çok deneyim ölçütüne” önem vermişler ve “okul yöneticiliğine atanacak kimselerde mutlaka belli bir süre öğretmenlik ve müdür yardımcılığı yapma koşulu aranmalıdır” görüşünü en fazla önemsemişlerdir. 4) Deneklerin iş doyumsuzluğu fazla bulunmuştur (Çelik, 1990, s.168-172).

Bursahoğlu’nun “Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri” adlı araştırmasında ilköğretim okulu müdürlerinin göstermesi gereken ve göstermekte oldukları yeterliklerin bu yöneticilerin kendileri, müfettişleri, milli eğitim müdürleri ve öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi ve karşılaştırılması araştırılmıştır. Bu araştırmada, dört denek grubunun gösterilmesi gereken ve gösterilmekte olan on sekiz

yeterlik alanına ilişkin algılamaların manidar derecede farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bursahoğlu, bu araştırmasında genel ve özel sonuçlar bulmuştur. Genel sonuçlar, deneme grubunda geliştirilen bilgi toplama araçlarının güvenilirliği, uygulanan korelasyon tekniği ve kanıtlanan sayıtlarla desteklenmiştir. Özel sonuçlar, yeterlilik alanları ve yeterlilikler, denek grupları tarafından, kendi aralarında ve kendi içlerinde farklı değerlendirilmiştir (Bursahoğlu, 1975, s.60; 1981, s.141-143).

Boşgelmez, **“Klasik Yönetici Davranışlarına Öğretmenlerin Tepkileri”** adlı araştırmasında; okul müdürlerinin geleneksel davranışlarıyla öğretmen tepkileri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada denek olarak 244 öğretmen kullanılmıştır. Araştırmada yönetimde aşırı derecede kurallara bağlı kalan, karar verme yetkisini öğretmenlerle paylaşmayan, yakın denetimden yana olan ve örgütte insan ögesi boyutuna gereken önemi vermeyen okul müdürlerine öğretmenlerin gösterdikleri tepkileri; uygulama, karar verme, denetim ve insan ilişkileri boyutlarında araştırmıştır. Araştırma, okul müdürlerinin etkili bir örgütsel davranış sergileyemediklerini ve bu durumun öğretmenlerin tepkilerine neden olduklarını ortaya koymaktadır (Boşgelmez, 1984, s.83-85).

Akdeniz tarafından bakanlık müfettişleri, milli eğitim müdürleri, lise müdürleri ve öğretmenler üzerine yapılan **“Lise Müdürlerinin Yeterlikleri”** isimli araştırmada, eğitim yöneticilerinin olması gereken ve olan yeterlikleri saptanmaya çalışılmıştır. Lise müdürlerinin göstermesi gereken yeterlikler, grubun tümü tarafından %54.48, lise müdürleri tarafından %60.16, milli eğitim müdürleri tarafından %52.27 ve bakanlık müfettişleri tarafından %44.61 ile tam seçeneği işaretlenmesine rağmen lise müdürlerinin göstermekte olduğu yeterlikler, tüm grup tarafından %27.48 tam seçeneği işaretlemiştir. Bunlardan lise müdürleri %32.30, öğretmenler %31.80 ile lise yöneticilerinin yeterliliğini tam olduğunu düşünmektedir. Bu iki yüzde bakanlık müfettişleri ve milli eğitim müdürlerine göre yüksek bir orandır. Diğer yandan lise müdürlerinin yeterliklerini bakanlık müfettişlerinin %42.99’u az bulmaktadır (Akdeniz, 1980, s.73-74).

Çelik’in (1985) **“Türk Milli Eğitim Sisteminde Eğitim Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim İle Yetiştirilmesi”** adlı araştırmasında, Türk eğitim sisteminde görevli yöneticiler için düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmalarının nicel ve nitel yönleriyle nasıl değerlendirildiği üzerinde durulmuştur. Bu araştırmanın sonunda,

eğitim yöneticilerinin yöneticilik için gerekli olan yöneticilik ve liderlik niteliklerini kazandırmaya yönelik amaçlı ve planlı bir eğitimden geçmedikleri saptanmıştır. Eğitim yöneticiliğine atanmak için hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden geçmiş olmayı zorunluluk kabul eden bir yasal yaptırımın olmadığı, ve bugünkü hizmet içi eğitimde yönetim kurs ve seminer uygulamalarının bu yöndeki eğitim gereksinmesini karşılamaktan uzak olduğu belirlenmiştir.

Balcı tarafından 1997 yılında yapılan ve 30 şube müdürü ve 80 lise müdürüne uygulanan **“Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri”** adlı araştırmada lise yöneticilerinin Bakanlık Merkez örgütü yöneticilerinden daha çok göreve dönük oldukları saptanmıştır. Bakanlık Yöneticilerinin kendi içlerinde en çok statükocu, daha sonra görevci, en az da ilişkici oldukları bulunmuştur. Buna karşılık lise yöneticilerinin birinci sırada görevci, sonra statükocu ve son sırada ise ilişkici oldukları tespit edilmiştir. Kıdem bakımından ise, “az kıdemliler” birinci sırada görevci, ikinci sırada statükocu, son sırada ise ilişkici bulunmuştur. Buna karşılık “çok kıdemliler” birinci sırada statükocu, ikinci sırada görevci, son sırada ise ilişkici bulunmuştur. Bunun dışında daha çok kurs ve seminer alanlar ile daha az kurs ve seminer alanlar karşılaştırılmıştır. Daha az eğitim yönetimi kurs ve seminer alanlar sırasıyla statükocu, görevci ve ilişkici bulunurken; daha çok kurs ve seminer alanlar sırasıyla, görevci, statükocu ve ilişkici bulunmuşlardır (Balcı, 1998, s.35-36).

Ergün’ün (1999) Milli Eğitim Bakanlığı, Bankalar, Bakanlıklara Bağlı Kuruluşlar ve Yükseköğretim Kurumlarında görev yapan 155 yönetici üzerinde yaptığı **“Eğitim Yönetimi Alanında Doktora Tezlerindeki Önerilerin Uygulanabilirlik ve Uygulanma Düzeyleri Konusunda Yönetici Görüşleri”** adlı araştırmasında, yöneticilerin araştırmalardan haberdar olma düzeyinin “az” olduğu; yöneticilerin, araştırmalarda geliştirilen önerileri uygulayabilirlik düzeylerinin “orta” olduğu; yöneticilerin, araştırmalarda geliştirilen önerilerin kurumlarıyla ilgili olanlarını “orta” düzeyde uygulandığı belirtilmiştir. Deneklerin bu konulardaki görüşlerinin, görev yaptıkları kurumlara ve mezun oldukları alanlara göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticiler, önerilerin kurumlarında uygulanmasına en büyük engelin “kurumlarında çalışan personelin önerileri uygulayabilecek nitelikte olmaması”na bağlamışlardır.

Mozakoğlu'nun M.Ü. Atatürk Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi'nin 12. sayısında **"Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Eğitim Yöneticilerine Yaklaşımı"** adlı bir makalesi yayınlanmıştır. Buna göre, 1997-1998 yılında İstanbul'da 32 lise müdürü üzerine yaptığı bir araştırmada, okul yöneticisinin "yönetimle" ilgili eğitim almasının çok gerekli olduğunu düşünen okul müdürü sayısı %22, gerekli olduğunu düşünen %31, alsa yararlı olabilir diyenlerin sayısı %36, almasa da olur ("uygulamada öğreniliyor") diyenlerin sayısı %8, hiç gerekli değil diyenlerin sayısı %3 olarak bulunmuştur. Aynı araştırmada, okul müdürlerinin yönetim davranışı ile ilgili görüşleri ise şöyledir. Okul müdürünün "yetki gücünü" aldıklarına inandıkları kaynağın yasa ve yönetmelikler olduğunu söyleyenler %50, yetki gücünün kaynağını kişisel özelliklerine dayandıranlar %28, makamın insanlarda uyandırdığı otoriteye dayandıranlar %9, çalışanların görev bilinci ve ortak amaçlara dayandıranlar ise %13'tür. Bu araştırmada, Bakanlığın liselerle ilgili önemli kararlarda okul müdürlerinin fikirlerini almalı mı sorusuna, bütün okul müdürleri evet cevabını vermişlerdir (Mozakoğlu, 2000, s.224-226).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

BİRİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde Cumhuriyet döneminden 2001 yılına kadar olan Milli Eğitim Şuraları incelenmiş, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye dönük politikalar yorumlanmıştır.

Cumhuriyet Döneminde üçü Heyet-i İlmiye, onaltısı Eğitim Şurası olmak üzere toplam on dokuz resmi eğitim toplantısı yapılmıştır. Bu toplantılarda daha çok eğitim-öğretim konuları tartışılmış, eğitim ile ilgili temel ilkeler üzerinde durulmuştur. Bu şuralarda Türk Milli Eğitim sistemine ait birçok önemli karar alınmış, bu kararların önemli bir kısmı mevcut hükümet politikaları nedeniyle hayata geçirilememiştir.

Temmuz 1921’de Maarif Kongresi toplanılmıştır. Bu toplantıdan sonra, ilk kez benzer bir toplantı 1. Heyet-i İlmiye adıyla Temmuz 1923’te yapılmıştır. 2. Heyeti-i İlmiye Nisan 1924’te, 3. Heyet-i İlmiye ise 26 Aralık 1925 ile 8 Ocak 1926 tarihleri arasında yapılmıştır. 1926’da Talim ve Terbiye Dairesi’nin kurulması üzerine, bundan böyle bu tür çalışmalar yapmak bu dairenin görevi sayıldığından başka Heyet-i İlmiye toplantıları yapılmamıştır (Akyüz, 2001, s.362).

Toplanan Heyet-i İlmiyelerde eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenmesi ve öğretmenlerin özlük hakları üzerinde durulmuş, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarına yönelik konular üzerinde durulmamıştır. Dönemin şartları eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalar geliştirmek için uygun değildir. Yeni bir devlet kurulmuş, savaşımlardan yeni çıkmıştır. Yeni kurulan genç Cumhuriyetin en önemli ihtiyaçları; eğitim ve öğretimi birleştirme, eğitim ve öğretimde yeni bir yapı oluşturma, öğretmen yetiştirme, yeni okulların açılması ve okuma yazma oranının artırılması gibi ihtiyaçlardır. Bunun dışında, öğretmenler aynı zamanda eğitim yöneticiliği görevini yerine getirebilir düşüncesi eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarına engel teşkil etmektedir.

Maarif Teşkilatı Hakkında Layiha’yı hazırlayan Üçüncü Heyeti İlmiye, Atatürk’ün direktifleri doğrultusunda, okulun toplum içindeki yerine ağırlık veren ilkeler getirmiştir. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir (Kaya, 1989, s.21-22):

1. Okul ile hayat arasındaki “Çin Seddi” kaldırılacaktır.
2. Ders konuları çevreden alınacaktır.
3. Kızlarımızın eğitim durumları geliştirilecektir.
4. Tek okul düzeni kurulacaktır.
5. Üretici eğitime ağırlık verilecektir.
6. Kız-erkek bir arada (karma) eğitim göreceklerdir.

Türk eğitim sistemine en geniş anlamda yön vermek amacıyla görüş ve önerilerin sunulup tartışıldığı ve kuruluşu, çalışmaları kanunla düzenlenen Milli Eğitim Şuraları ilk kez 1939’da toplanmış fakat sonradan kanunun öngördüğü bir düzenlilik içinde toplanmamıştır. Şuralar, aynı zamanda Bakanlığın “danışma” organıdır (Akyüz, 2001, s.363).

Birinci Milli Eğitim Şurası

17-29 Temmuz 1939 tarihinde toplanan Birinci Milli Eğitim Şurası’nın gündemini şu konular oluşturmuştur.

1. Cumhuriyet Milli Eğitimi’nin plan ve ilkeleri,
2. Çeşitli öğretim derecelerindeki kurumlara ait yönetmeliklerin incelenmesi,
3. Bütün öğretim programlarının incelenmesi.

Bu Şurada aşağıdaki kararlar alınmıştır (Kaya, 1989, s.23).

1. Üç sınıflı köy okullarının beş sınıfa çıkarılması;
2. Sınıf mevcutlarının tespiti, liseye alacak öğrenci sayısının beş yıllık plana bağlanması ve ortaokuldan liseye geçişin sınavla olması;
3. Ortaokulun, ilkokul ile lise arasında 3 yıl süreli genel kültür yanında, daktilo vb. gibi mesleki derslere, isteğe bağlı olarak yer veren bir kurum olması;
4. Bütün yüksek okul ve fakültelerin, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanması ve tekelden yönetimi ile üniversite ve yüksek okulları içine alan bir yasanın çıkarılması,
5. Mesleki ve teknik öğretimde, her iki yüz ilkokul mezunu olan yerde mesleğe yönelik muhtelif sınıflı meslek kurs ya da okullarının açılması, orta ticaret okullarıyla liselerinin bir plan çerçevesinde çoğaltılması ile yönetmeliklerin çıkarılması.

Yukarıdaki kararlardan da anlaşılacağı gibi, Birinci Milli Eğitim Şurası’nda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik herhangi bir karar alınmamıştır.

İkinci Milli Eğitim Şurası

15-21 Şubat 1943 tarihlerinde toplanan İkinci Milli Eğitim Şurası’nda Anadili komisyonu, Ahlak komisyonu, Tarih komisyonu kurularak özetle şu kararlar alınmıştır. (MEB,1998, s.87).

Komisyonca okullarda ve resmi-özel yayın alanlarında imla birliğinin sağlanması, ortaokul ve lise programlarının geliştirilmesi, öğretmenlere yardımcı ve kılavuz kitaplar sağlanması teklif edilmiştir.

Ahlak eğitimi için her dereceli okullarımızda ve okul dışında alınması gereken tedbirler şuraca incelenerek kabul edilmiştir.

İkinci Milli Eğitim Şurası'nda da eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik herhangi bir karar alınmamıştır. Bu şurada daha çok okullarda ahlak eğitiminin verilmesi, Türklük eğitiminde tarih öğretimi, öğretim kurumlarında anadil çalışmalarının geliştirilmesi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü Milli Eğitim Şurası

2-10 Aralık 1947 tarihlerinde toplanan Üçüncü Şurada, ticaret okulları, erkek sanat ortaokulları ve enstitüleri ile kız sanat ortaokulları program ve yönetmelikleri incelenmiş, bu okulların ders saatlerinin iş hayatına uyacak şekilde düzenlenmesi, kültür derslerinin azaltılarak atölye saatlerinin artırılması ve bu derslerin toplum ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi kararlaştırılmıştır. İlk kez bu Şurada ilköğretim süresinin sekiz yıla çıkarılması gündeme getirilmiştir.

Üçüncü Milli Eğitim Şurası Komisyon Raporlarında, öğretmene rehberlik etme görevini üstlenen eğitim yöneticisinin öğretmenlerden daha bilgili olması, bununla birlikte, örgüt amaçlarının etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde gerekli olan yönetim süreçlerini çok iyi bilmesi ve uygulaması, yöneticinin yönetimle ilgili bir uzmanlık eğitiminden geçmesini zorunlu kılmaktadır, denilmektedir. Komisyon raporlarında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen yetiştirici kaynaklarının yanında yönetici yetiştiren kaynaklarının da olması öne sürülmüş ve bu kaynağın adının da "Yönetken Enstitüsü veya Akademisi" olabileceği belirtilmiştir. Yöneticilerin seçimi içinde şu öneriler getirilmiştir. Her dereceden okullarda birkaç yıl başarı ile çalışmış, yöneticilik yeteneği saptanmış öğretmenlerin bu okula alınarak iki yıllık bir öğrenimden geçirilmeleri ve bu süre içinde idari işler ile ilgili bilgiler verilmesi, öğrenim süresince öğretmenlerin maaşlarını almaları, mesleki haklarını korumaları ve ayrıca bir tazminat almaları uygun görülmüştür. Bunun dışında, lise müdürlerinin öğrenimleri boyunca yılda üç ay müfettişlerin yanında, Bakanlığın çeşitli yönetim kademelerinde staj görmeleri gerektiği üzerinde durulmuştur. (Özalp ve Ataüenal, 1977, s.209). Şura Komisyon Raporlarında 789 sayılı Milli Eğitim Teşkilatına dair Kanunda yazılı olan "meslekte asıl olan öğretmenliktir" maddesinin, okul yönetiminde görev alan yöneticilerin istikrarlı bir

durumda kalabilmelerini mümkün kılmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle bu kanuni hükmün yeniden gözden geçirilmesi ve hükmün anlamının sınırlandırılması vurgulanmıştır (Özalp ve Ataüinal, 1977, s.209).

Her ne kadar komisyon raporlarında yöneticilerle ilgili öneriler öne sürülmüşse de, bu Şurada, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik her hangi bir karar alınmamıştır.

Dördüncü Milli Eğitim Şurası

22-31 Ağustos 1949 tarihlerinde toplanan Dördüncü Milli Eğitim Şurası'nda, ilkokul programlarının incelenmesi, yeni ortaokul programı projesi ile lise ders konularının dört yıllık öğretime göre tespiti, eğitim ve öğretimde dayanan demokratik esasların hayata geçirilmesi konuları ele alınmıştır. Şura komisyonunda öğretmen ve yönetici yetiştirmenin Milli Eğitim Bakanlığı'nın ana konularından ikisini oluşturduğu ileri sürülmüştür. Müdür ve müdür yardımcılarının, bilim ve tecrübesi ile öğretmenlikte başarılı olanlardan seçilmesi gerektiği ve demokratik eğitimin sağlıklı uygulanabilmesi için buna gereksinim duyulduğu belirtilmiştir (MEB,1949, s.73). Bunun dışında, komisyonda öğretmen ve müdürlerin kararlarında daha elastik olabilmeleri, işlerin daha insani ve normal ve aynı zamanda demokratik ölçüler dahilinde yürütülebilmesi için, öğretmen ve müdürlere hareket serbestliği vermenin yararlı bir tedbir olacağı vurgulanmıştır (Özalp ve Ataüinal, 1977, s.242-244). Bunlara ek olarak, okulda demokratik eğitimi uygulayacak müdür ve öğretmenlerin yetiştirilmesi dile getirilmiş, fakat bunların nasıl ve nerede yetiştirileceği konusuna değinilmemiştir (Özalp ve Ataüinal, 1977, s.246). Bu şurada, Milli Eğitim Bakanlığı'nın aşırı merkeziyetçiliği ve işlerdeki bürokratiklik eleştirilmiştir. Her ne kadar komisyon raporlarında eğitim yöneticisine yönelik öneriler getirilmişse de bu Şurada da, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik her hangi bir karar alınmamıştır.

Beşinci Milli Eğitim Şurası

5-14 Şubat tarihlerinde toplanan Beşinci Milli Eğitim Şurası'nda daha çok ilköğretim konuları ele alınmış, sorunlar görüşülerek çözüm yolları aranmıştır. Ayrıca bu şurada okul öncesi eğitimi ile özel eğitime muhtaç çocukların sorunları üzerinde de

durulmuştur (MEB, 1953, s.8-9). Yine, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme konularına değinilmemiştir.

Altıncı Milli Eğitim Şurası

18- 23 Şubat 1957 tarihleri arasında toplanan Altıncı Milli Eğitim Şurasının gündemini halk eğitimi ile mesleki-teknik eğitim oluşturmıştır. Bu şurada teknik eğitimin yeniden düzenlenmesi, çıraklık eğitiminin yasal esaslara dayandırılması, sınıf geçme yerine ders geçme usulünün kabulü, ticaret okulları ile kız enstitülerinde sekreterlik şubelerinin açılması, ticaret liselerine daha çok uygulamalı meslek bilgisinin verilmesi (MEB, 1957, s.7) gibi kararlar alınmış olup bu şurada da eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme konuları ele alınmamıştır.

Yedinci Milli Eğitim Şurası

Her ne kadar Üçüncü ve Dördüncü Milli Eğitim Şuralarının şura komisyonlarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik konular tartışılmışsa da, ilk altı şurada eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik eğitim politikası kararlarına rastlanılmamıştır. Planlı döneme geçmeden önceki bu altı şurada daha çok öğretmen yetiştirme politikaları, örgün ve yaygın eğitimin yeniden düzenlenmesi, eğitim ile ilgili sorunlara çözüm yollarının aranması, eğitim politikalarının dünyadaki bilimsel ve teknik gelişmelere paralel olarak değişen toplumsal gereksinmelere cevap verecek duruma getirilmesi konuları üzerinde durulmuştur.

5-15 Şubat 1962'de toplanan Yedinci Milli Eğitim Şurası Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi'nin (MEHTAP) kurulduğu döneme rastlamıştır. Bu nedenle, Yedinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi konusunda bir öneri yer almıştır. Şura komisyonunda, yönetim örgütünün merkeziyetçi oluşu eleştirilmiş, örgütün kırtasiyeciliğe boğulduğu ileri sürülmüştür. Yine komisyon raporlarında yönetimde standartlaşmaya gidilmesi, yönetim örgütünün görev ve sorumluluklarının kesin sınırlarının çizilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Özalp ve Atıfınal,1977, s.393-397).

Şurada, eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi için alınması gereken önlemler konusunda aşağıdaki görüşler yer almıştır (MEB, 1962, s.219; Kaya, 1993, s.281-282).

1. Yüksek öğretmen okulları, üniversiteye bağlı veya müstakil bir eğitim fakültesi haline getirilmeli; öğrenciler, branş öğrenimlerini üniversitenin ilgili fakültelerinde ve meslek

formasyonunu da Eğitim Fakültesinde almalıdırlar. Bu öğrenim branş bilgisinden alınacak dört ve meslek derslerinden alınacak bir sertifikayla tamamlanmalı ve beş yıllık bir yüksek öğrenim itibar olunmalıdır.

2. Eğitim fakülteleri aynı zamanda "Eğitim Araştırmaları Merkezi" olarak organize edilmeli ve eğitim alanında uzman, idareci ve test ve araştırmacı gibi personeli yetiştirmek ödevini de üzerine almalıdır.

3. Aşağıdaki esaslar çerçevesinde Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsü veya Eğitim Bilimleri Akademisi adıyla bir müessese kurulması uygun görülmüştür.

A) Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsü, özel bir kanunla, önce üniversite dışında ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak kurulmalı; dört beş yıl içinde kuruluşu tamamlandıktan sonra üniversiteye bir fakülte halinde katılma yol ve çareleri aranmalıdır.

B) Eğitim Bilimleri Yüksek Enstitüsünün belli başlı amaçları şunlar olmalıdır:

- a) Memleket gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun bir eğitim felsefesini geliştirmek;
- b) Eğitim problemlerinin üzerinde bilimsel araştırmalar yapmak ve araştırmacıları yetiştirmek;
- c) İdarecilik ve rehberlik gibi Milli Eğitimin özel hizmetleri için yüksek nitelikte uzmanlar yetiştirmek.

Yedinci Milli Eğitim Şurası'nda kurulması önerilen Eğitim Bilimleri Enstitüsü uygulamaya konulmamıştır. Şurada bu enstitünün görevlerini yerine getiren birimlerin Yüksek Öğretmen Okulu bünyesinde kurulması kararlaştırılmıştır. Yedinci Şura eğitim yöneticisi yetiştirmeyi öğretmen yetiştirme olarak gördüğünden eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi için ayrı bir yüksek okul kurulması görüşünü benimsememiştir (Çelik, 1990, s.37).

Sekizinci Milli Eğitim Şurası

28 Eylül-3 Ekim 1970 tarihleri arasında toplanılan Sekizinci Milli Eğitim Şurası'nın gündemini "Ortaöğretim Sisteminin Kuruluşu" ile "Yüksek Öğretime Geçişin Yeniden Düzenlenmesi" konusu oluşturmuştur.

Bu şurada eğitim yönetimi ile ilgili "sistem çapında bir yenilik hareketinin hazırlık şartlarından biri de, eğitim idareciliğinin yeni bilgi ve hüner kazanmasıdır" (MEB, 1971, s.81) biçiminde bir ifadeye yer verilmiştir. Bununla birlikte, bu şurada eğitim yönetimi ile ilgili herhangi bir karar alınmamıştır.

Dokuzuncu Milli Eğitim Şurası

24 Haziran-4 Temmuz 1974 tarihleri arasında toplanan Dokuzuncu Milli Eğitim Şurası'nın gündemini Milli Eğitim Sistemimizin Bütünlüğü içinde Programlar ve Öğrenci Akışını Düzenleyen Kurallar oluşturmuştur. Bu şurada 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda getirilen sisteme uygun olarak düzenlenmesine yönelik kararlar alınmış olup eğitim yönetimi ile ilgili şu konular üzerinde durulmuştur. Eğitim

yöneticiliğinin cazip hale getirilmesi için Şurada her derecedeki okul müdürlerine, müdür yardımcılara, milli eğitim müdürü ve yardımcılara, ilköğretim müdürlerine ve Bakanlık merkez örgütü yöneticilerine görevlerinin önem ve sorumluluğu ölçüsünde yan ödeme verilmesi kararlaştırılmıştır. VIII. ve IX. Milli Eğitim Şuralarında kabul edilen amaçlar, kuruluşlar, içerik ve metotlara cevap verecek sayıda ve nitelikte öğretmen ve yönetici yetiştirilmesi, mevcut öğretmen ve yöneticilerin iş başında geliştirilmesi önerilmiştir. Bunun dışında, Şura, eğitim yöneticiliği konusunun öğretmenlik konusu ile birlikte Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda ele alınmasını önererek (MEB, 1975) yönetici yetiştirme konusunu bir sonraki şuraya bırakmıştır.

Onuncu Milli Eğitim Şurası

23-26 Haziran 1981 tarihlerinde toplanan Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda şu konular ele alınmıştır: Eğitim sisteminin bütünleştirilmesi; eğitim sisteminin her düzeyinde mesleki ve teknik eğitime ağırlık verilmesi; yatay ve dikey geçişler; temel eğitimden ortaöğretime geçişte yöneltme; yükseköğretime geçişte, öğrencinin ilgi ve isteği, yetenekleri, ortaöğretim başarısı ve izlediği program türünün birlikte dikkate alınması; öğretmen yetiştirme; programlarda Atatürkçülük; tek tip fakat çok amaçlı lise esası; Türk Dilinin öğretimine ağırlık verilmesi.

Bu şurada eğitim yöneticiliği ile ilgili olarak da, mevcut okul öncesi eğitim kurumlarındaki öğretmen, yönetici ve uzman personelin hizmet içi eğitimden geçirilmesi; yetki ile sorumluluğun merkez ile taşra arasında dengeli olarak dağıtılmasına ilişkin kararlar alınmıştır (MEB, 1995, s.121-126).

Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda "meslekte esas olan öğretmenliktir" görüşünün artık geçerliliğini yitirdiği, eğitim hizmetlerinde öğretmenlik deneyimi öneminin yansımadağı, ancak, her biri uzmanlık alanı olan bu hizmetler için özel programlar yoluyla personel yetiştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Yine, bu şurada, yönetici ve denetmen konusunda da var olan uygulamalar eleştirilerek yöneticilik ve denetmenliğin birer uzmanlık alanı olduğu ve bu nedenle mesleksel deneyim yanında bir uzmanlık eğitiminin koşul olduğu sonucuna varılmıştır (MEB, 1981, s.354-255).

Onuncu Milli Eğitim Şurası'nın gündemindeki ana konuyu, Yeni Türk Milli Eğitim Sistemi adını taşıyan bir modelin tartışılması oluşturmuştur. Bu model; okul öncesi eğitimini, bugünkü eğitim sistemindeki beş yıllık ilkokul ile üç yıllık ortaokulu

birleştiren zorunlu sekiz yıllık temel eğitim ve buna dayalı üç yıllık ortaöğretimi bir bütünlük içinde birleştirip işletmeyi hedef almıştır (Kaya, 1989, s.40).

Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda eğitimde yeniden örgütlenme ihtiyacı üzerinde durulmuş; Türk Milli Eğitim Sistemi'nin ihtiyacına uygun alt sistemler oluşturulmuştur. Onuncu Şura, Türk Eğitim sisteminin örgüt ve yönetim sorununu bir bütün olarak ele almış ve daha çok sistemin yapı boyutuna önem vermiştir (Çelik, 1990, s.37).

Onunucu Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yönetimi; okul, il, ilçe ve bakanlık olarak dört düzeyde ele alınmıştır. Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda merkeziyetçi yönetimin olumsuzlukları üzerinde durulmuş ve merkeziyetçiliğin olumsuzluğu aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (MEB, 1981, s.26):

Mazisi yıllara dayanan Türk idare yapısı şartların değişmesiyle yeniliklere ve ihtiyaçlara ayak uyduramayarak eskimiş, ekonomik ve sosyal gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Bunun sonucunda kamu yönetiminde aşırı merkeziyetçilik, görev, yetki ve sorumlulukların dağılımında dengesizlik, normalin üstünde istihdam, atıl kapasite, verimsizlik, lüzumsuz formalite ve kırtasiyecilik hastalıkları meydana gelmiştir. Yeni düzenleme Milli Eğitimde aşırı merkeziyetçiliğe, görev yetki ve sorumlulukların dağılımındaki dengesizliğe son verecek biçimde olacaktır.

Onbirinci Milli Eğitim Şurası

Onbirinci Milli Eğitim Şurası 8-11 Haziran 1982 tarihinde toplanmış, gündemini eğitim hizmetinde öğretmen ve eğitim uzmanlarının sorunları oluşturmuştur. Bu şurada, eğitim yönetimi bir uzmanlık alanı olarak saptanmıştır ve eğitim yöneticisinin tanımı aşağıdaki şekilde yapılmıştır (MEB, 1995, s.157):

Eğitim yöneticisi; değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olacak nitelikte kurumsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır.

Eğitim uzmanı ise, değişik sistemlerde, kurumlarda ve kademelerde öğretme, öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede; yöneticilere, öğretmenlere, öğrencilere, velilere yardım ve kılavuzluk edecek nitelikte, eğitim bilimlerinin bir dalında, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir (MEB, 1995, s.152).

Aynı şurada, eğitim uzmanlarının öğrenimi için en az yüksek lisans düzeyinde eğitim görmeleri koşulu getirilmiştir. Eğitim uzmanı olma koşulunu, yüksek lisans eğitimi yapmaya bağlayan şura, bu alanlarda lisans eğitimi yapanların ise uzman yardımcısı olarak atanması şartını getirmiştir. Bunun dışında, eğitim uzmanı olacakların lisans düzeyinde; eğitim bilimlerinde, eğitime temel olan bilimlerde, ve uzmanlık

yapacağı eğitim alanında yeterli sayıda ve nitelikte dersler alması ve derslere yer vermesi istenmiştir. Yüksek lisans düzeyinde ise, eğitim uzmanı olabilmek için eğitimde ve uzmanlık yapılacak eğitim alanında uzmanlaşmaya elverecek sayı ve nitelikte, uygulamaya yönelik derslerin alınması ve bir tez çalışmasının yapılması şartı getirilmiştir (MEB, 1995, s.153-154).

Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda öğretmenlerin uzmanlık alanlarına geçmeleri için lisans tamamlama programını bitirmeleri ve yüksek lisans eğitimi yapmaları veya uzmanlık alanında sertifika programları açılarak onların uzmanlık alanlarında çalışmalarına izin verilmesi kararlaştırılmıştır. Eğitim uzmanlığını eğitimle elde edilecek bir meslek olarak gören şura, eğitim uzmanlığı verecek eğitimin ancak yüksek öğretim kurumlarınca açılmasını öngörmüştür (MEB, 1995, s.154-155).

Aynı şurada eğitim uzmanı yetiştirmenin planlaması için şu öneriler geliştirilmiştir:

1. İlk aşamada, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ivedi ihtiyacı, eğitimde uzmanlık alanlarında yüksek lisans ve lisans yapanlarla karşılanmalıdır.
2. İkinci aşamada, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bir kısım ihtiyacı, öğretmenlere açılacak olan sertifika programlarıyla karşılanmalıdır. Şu anda uzmanlık kadrolarında çalışanlardan sertifika eğitimi yapmak isteyenlere öncelik verilmelidir.
3. Üçüncü aşamada, eğitim uzmanı ihtiyacını karşılamak için uzun süreli bir plan hazırlamak gerekmektedir. İyi bir planlama yapıldığında ve uygulandığında Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim uzmanı ihtiyacı beş yıl içinde karşılanabilir (MEB, 1995, s.156-157).

Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim sisteminde yer alması gereken on uzmanlık alanı belirlenmiştir. Bu uzmanlık alanından biri de eğitim yöneticisidir.

Şurada eğitim yöneticisinin görevleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Değişik eğitim kurumlarında, okullarda, eğitim kademelerinde eğitim programlarına; öğrenci hizmetlerine; personel hizmetlerine; bütçe işlerine; eğitim bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir.
2. Yönettiği kurum, okul veya kademenin eğitim amaçlarını gerçekleştirmek için yönetim süreçlerini etkin biçimde işletir.
3. Yönettiği teşkilatın alt sistemlerinin bir bütün olarak, teşkilatla ilgili amaçları gerçekleştirecek şekilde çalışmasını sağlar (MEB, 1995, s.157).

Yine aynı Şurada uzman eğitimi için de bir model önerilmiştir. Bu modele göre:

Eğitim yöneticisi olabilmek için yüksek lisans eğitimi gerekli görülmüştür. Eğitim yönetiminde lisans eğitimi görenler yönetici yardımcısı (uzman yardımcısı) olarak atanmalıdır. Eğitim yöneticisi olacaklar;

1. Lisans düzeyinde, eğitim bilimlerinde, eğitime temel olan diğer bilimlerde ve yönetim bilimlerinde dersler almalıdır. Yönetim bilimlerinde alınacak dersler yönetim bilimi, eğitim yönetimi, yönetim hukuku, eğitimde teftiş, öğrenci hizmetlerinin yönetimi, personel hizmetlerinin yönetimi gibi dersler olmalıdır. Ayrıca alan çalışmaları ve uygulamalı çalışmalardan oluşan staj programlarını tamamlamış olmalıdır.

2. Yüksek lisans düzeyinde ise, eğitim ve yönetim bilimlerinde uygulamaya ağırlık veren uzmanlık dersleri almalı ve bir tez çalışması yapmalıdır (MEB, 1995, s.57).

Bu şurada uzman yetiştirme ile ilgili kararlar adı altında aynı zamanda eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili şu kararlar alınmıştır:

1. Eğitim uzmanlarının yetiştirmeleri için öngörülen yüksek lisans programları Türkiye gerçeklerine uygun olmalı, yaz okulları akşam okulları gibi derslerle yaygınlaştırılmalıdır.
2. Uzmanların en az yüksek lisans düzeyinde eğitim görmeleri zorunludur.
3. Eğitim uzmanı olabilmek için belirtilen alanlarda yüksek lisans eğitimi yapılması gerekli görülmüş, bu alanlarda lisans eğitimi görenler ise uzman yardımcısı olarak atanması koşulu getirilmiştir.
4. Öğretmenlerin eğitimde uzmanlık alanlarına geçmeleri için imkanlar hazırlanmalıdır.
5. Eğitim uzmanları yüksek lisans yaptıktan sonra uzmanlığa geçmeli ve uzmanlık kendi içinde derecelendirilmelidir.
6. Eğitim uzmanları dilediklerinde ya da istediklerinde yan alanlara geçebilmelidirler.
7. Eğitim uzmanı ihtiyacını karşılamak için uzun süreli bir plan hazırlamak gerekmektedir.
8. İhtiyaç duyulan eğitim uzmanları sayıları belirlenirken yalnız Milli Eğitim Bakanlığı'nın değil öteki kuruluşların da ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır (MEB, 1993).

Onikinci Milli Eğitim Şurası

1988 yılında toplanan Onikinci Milli Eğitim Şurası'nın gündemini eğitim yöneticiliği oluşturmamasına rağmen öğretmen yetiştirme konusu alt başlığı adı altında konuya değinilmiş ve eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği ilgili şu öneriler getirilmiştir (MEB, 1988, s.202-203):

1. Yönetici atamalarında kariyer, liyakat, başarı aranmalı, üst kademeye geçişler başarılar ölçüsünde, belli bir sisteme göre olmalıdır.
2. Eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi gerekmektedir.
3. Eğitim yöneticiliği bilfiil öğretmenlik tecrübesine dayanmalıdır.
4. Eğitim yöneticisi lisans üstü eğitimle yetiştirilmeli, yönetici adayları objektif ölçülerde seçilmeli ve özlük hakları, yaptıkları, iş ve eğitim düzeyine göre düzenlenmelidir.
5. Okul yöneticisinin yetki ve sorumluluk dengesi sağlanmalıdır.
6. Belirli alanlarda (il-ilçe-semt) kurulmuş olan eğitim kurumlarının, madde ve insan kaynaklarından tam kapasite ile yararlanabilecekleri bir yönetim sistemi oluşturulmalıdır.
7. Yönetimde gerçek katılım ortamı oluşturularak; öğrenci, öğretmen, veli ile çevrenin katkı ve katılımı sağlanmalıdır.
8. Eğitim politikalarından arındırılmalıdır. Devletin eğitim politikaları uzun vadeli olmalıdır. Öğretmenlik günlük siyaset içine çekilmemeli, tayinler, nakiller, atamalar belli bir düzen içinde ve bir sisteme göre yapılmalıdır.

Bu öneriler doğrultusunda öğretmen yetiştirme konusu alt başlığı altında eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili aşağıdaki kararlar alınmıştır (MEB, 1995, s.203-204):

1. Her kademedeki görevli öğretmenler arasında, 40 öğretmene bir uzman öğretmen düşecek şekilde, ciddi kıstaslarla seçim yapılması; bu uzman öğretmenlerin, yılın 12 ayında öğretmenlerin hizmet içi eğitiminden istifade edilecek tarzda süratle yetiştirilmesi ve bu uzman öğretmenlere farklı ücret ve statü getirilmesi.
2. Eğitim idareciliğinin bir branş olarak benimsenmesi ve mevcut öğretmenler arasından imtihanla seçilecek eğitim idarecisi adaylarının Bakanlıkça tespit edilecek uzun süreli hizmet içi eğitim kurslarında yetiştirilmesi; bu durumun kurumlaştırılması.

3. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılıp başarılı olan öğretmenlerin bu başarılarının özlük hakları yönünden değerlendirilmesi; bu konuda hukuki düzenlemelere gidilmesi ve bu değerlendirmenin üst görevlere getirilmede de dikkate alınması.

4. Kariyer düzeni ve rekabet sistemi içinde çalışkan ve başarılı öğretmenlerin, unvan, maaş, üst göreve getirilme ve benzeri yollarla değerlendirilmesi ve mükafatlandırılması.

Onüçüncü Milli Eğitim Şurası

15-19 Ocak 1990'da Ankara'da toplanmış olan Onüçüncü Milli Eğitim Şurası yaygın eğitim konusunu ele almış ve yaygın eğitimle ilgili çeşitli kararlar almıştır. Bu şurada eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarıyla ilgili her hangi bir konu ele alınmamıştır.

Ondördüncü Milli Eğitim Şurası

Ondördüncü Milli Eğitim Şurası 27-29 Eylül 1993 tarihleri arasında toplanmıştır. Şuranın gündemini eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği ile okul öncesi eğitimi konuları oluşturmuştur. Bunlar, Milli Eğitimde Örgütlenme, Eğitim Kurumlarının Yönetimi ve Yöneticiliği, Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Atanması ve Yer Değiştirmesi, Eğitim Yönetiminde Denetim ve Eğitimde Yönlendirme ile ilgili kararlar başlıkları altında ayrı ayrı incelenmiştir.

Şurada eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliğine ilişkin aşağıdaki kararlar alınmıştır (MEB, 1995, s.229; MEB, 1993, s.211-214):

1. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın Teşkilat ve görevleri ile çalışma esasları özel bir kanunla düzenlenecektir.
2. Milli Eğitim Akademisi'ne işlerlik kazandırılacaktır (Yatırım, Eğitim, Öğretim Programları ve İşletme bakımından).
3. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Merkez, Taşra ve Yurtdışı Teşkilatları yeniden gözden geçirilerek, fonksiyonel bir yapıya kavuşturulacak; bu teşkilatlarda çalışacak yönetici ve uzmanların nitelikleri, unvanları, atanmaları ve yer değiştirmeleri ile ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.
4. Milli Eğitim Müdür Yardımcısı ve Şube Müdürü sayıları her ilin ihtiyacına göre yeniden belirlenmelidir.
5. Eğitim ve öğretim hizmetlerinde faydalanmak üzere İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde uzmanlık kadroları oluşturulmalıdır.
6. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürü, Müdür Yardımcısı ve Şube Müdürlüklerine atama ve görevden alma usul ve esaslarını belirten düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Eğitim yöneticiliğinde uzmanlaşma, hiyerarşik ilerleme ve yükselme esas alınacak ve yöneticilerin yetkileri artırılacaktır.
8. Mevcut eğitim yöneticileri, üniversiteler ile işbirliği içinde yetiştirilecek; eğitim yöneticiliği programına, yöneticilerde bulunması gerekli nitelikleri taşıyanlar alınacaktır.
9. Eğitim-insangücü-istihdam ilişkisini göz önünde bulundurularak, iş hayatı ile okul programlarının birbirleriyle uyumlu olması sağlanacak, meslek standartları geliştirilecektir.
10. Yönetici ve öğretmenler, yöneltme fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için, hizmet öncesinde ve hizmetleri esnasında yönlendirme konusunda yetiştirileceklerdir.

11. Yönlendirme, uzmanlık hizmetlerinden ve yeni teknolojilerden de yararlanılarak; öğrenci, öğretmen, aile ve okul yönetimiyle işbirliği içerisinde ilköğretimin ikinci kademesinden başlanacaktır.

Bu Şurada, Eğitim Kurumlarının Yönetimi ve Yöneticiliği ile İlgili İlkeler aşağıdaki gibi belirlenmiştir (MEB; 1993):

1. Eğitim yöneticiliğinde ihtisaslaşma esas alınmalıdır.
2. Eğitim yöneticiliğinde hiyerarşik ilerleme ve yükselmelere önemle riayet edilmelidir
3. Üniversiteler ve Milli Eğitim Akademisi bu fonksiyonu yerine getirmelidir.
4. Yöneticiler daha fazla yetkilerle donatılmalı ve bu yetkileri açıklıkla belirtilmelidir.
5. Eğitim yöneticiliği politik etkilerden uzak bir yapı ve işleyişe kavuşturulmalıdır.
6. Sicil yönetmeliklerinin daha şeffaf hâle getirilmesi konusunda düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Eğitim yöneticiliği maddi yönden cazip hale getirilmelidir.
8. Asaleten atanmalarda mahzurlu görülenler tedviren de atanmamalıdır.
9. Eğitim yöneticiliği kademelerinin, görev yetkileri bir iş analizine dayalı olarak hazırlanmalıdır.

Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Atanması ve Yer Değiştirmesi ile İlgili Kararlar ise şunlardır:

1. Lisans düzeyinde eğitim yöneticiliği programının muhtevasını "Yönetim Bilgisi, Eğitim Formasyonu, Alan Becerisi, Yönetim Prensipleri ve ilgili yan disiplinler" oluşturmaktadır.
2. Eğitim yöneticiliği programına, yöneticide bulunması gerekli nitelikleri taşıyanlar alınmalıdır.
3. Yöneticilikte "Meslekte aslolan öğretmenliktir" ifadesi daha esnek bir çerçevede düşünülmelidir.
4. Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde (hizmet öncesi ve hizmet içi), Millî Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler arasında iş birliği yapılmalıdır.
5. Mevcut eğitim yöneticileri "Eğitim Yöneticiliği" konusunda bir eğitime tabi tutulmalıdır.

Onbeşinci Milli Eğitim Şurası

Onbeşinci Milli Eğitim Şurası 1996 yılında toplanmış ilköğretimde yönlendirme; ortaöğretimde yeniden yapılanma; yükseköğretime geçiş; eğitimin finansmanı ve eğitim ihtiyaçlarının sürekli karşılanması; öğretmen yetiştirme konuları incelenmiştir. Şurada eğitim yöneticiliği konusuna değinilmemiş, ancak eğitim yöneticilerini yakından ilgilendiren, Milli Eğitim Akademisi'nin hayata geçirilmesi istenmiştir. Ayrıca eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin sorunların giderilmesi; maaş ve ek ders ücretlerinin yeterli ve eşit duruma getirilmesi kararlaştırılmıştır.

Onbeşinci Milli Eğitim Şurası'nda ilköğretim ve yönlendirme başlığı altında eğitim yöneticisi ve eğitim yönetimi ile ilgili şu kararlar alınmıştır (MEB, 1996, s.202):

1. Eğitim yönetiminin bir bilim olarak algılanması, yöneticinin örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayan bir eğitim lideri olarak kabul edilmesi, bu alanın uzmanlık gerektirdiğinin bilinmesi, eğitim yöneticiliğinin meslek haline getirilmesi gerekmektedir.
2. Okul yöneticisinin yetki ve sorumluluk dengesi sağlanmalıdır.
3. Yönetici atamalarında kariyer, liyakat, başarı aranmalı, üst kademeye geçişler başarılar ölçüsünde belirli bir sisteme göre olmalıdır.
4. Eğitim yöneticiliği bilfiil öğretmenlik tecrübesine dayanmalıdır.

5. Eğitim yöneticisi lisansüstü eğitimle yetiştirilmeli, yönetici adayları objektif ölçülerde seçilmeli ve özlük hakları yaptıkları iş ve eğitim düzeyine göre düzenlenmelidir.

Şurada, “Ortaöğretimde Yeniden Yapılanma” başlığı altında ise aşağıdaki kararlar alınmıştır (MEB, 1996, s.263):

1. Öğretmenler yüksek lisans ve doktora yönlendirilmeli, hizmet içi eğitimi düzenleyip örgütleyebilmesi ve öğretmenlikle ilgili araştırma ve geliştirmeleri destekleyebilmesi için Milli Eğitim Akademisi hayata geçirilmelidir.
2. Milli Eğitim Personel Kanunu bir an önce çıkarılmalıdır.
3. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı’nda tedviren görevlendirme yapılmamalıdır.
4. Eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin sorunlar giderilmeli; maaş ve ek ders ücretleri yeterli ve eşit duruma getirilmelidir.

Bunun dışında, Onbeşinci Milli Eğitim Şurası’nda “Toplumun Eğitim İhtiyacının Sürekli Karşılanması” başlığı altında yer alan kararlardan bir kısmı bakanlığın merkez ve taşra teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve yöneticilerinin yetiştirilerek atanması gerekliliği vurgulanmıştır (MEB, 1996, s.389).

Madde 3-Merkez ve taşra örgütleri yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları, toplumun eğitim ihtiyacı da dikkate alınarak yeniden belirlenmeli, bu birimlere yapılacak atamalarda uzmanlığa ve deneyime önem verilmelidir.

Madde 4-Taşra örgütüne daha çok yetki ve sorumluluk verilmeli, karar oluşumuna eğitimcilerin, taşra yöneticileri ve halkın katılımı sağlanmalıdır.

Onaltıncı Milli Eğitim Şurası

Onaltıncı Milli Eğitim Şurası 22-26 Şubat 1999 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu şurada mesleki ve teknik öğretim konusu incelenmiştir. Daha çok, mesleki ve teknik öğretimle ilgili kararlar alınmıştır. Bununla birlikte, öğretmen ve yöneticileri yakından ilgilendiren kararlar da alınmıştır. Onaltıncı Milli Eğitim Şurası’nda öğretmen ve yöneticilere ilişkin olarak alınan başlıca kararlar şunlardır (MEB Tebliğler Dergisi, Sayı 2441):

1. Öğretmen ve yöneticilerin performans değerlendirme ölçütleri geliştirilmeli, mevcut sicil raporları bu ölçütlere göre düzenlenmeli ve şeffaf olmalıdır.
2. Hizmet içi eğitim uygulamaları yüz yüze eğitimin yanı sıra çağdaş iletişim teknolojilerine dayalı etkinlikler yoluyla gerçekleştirilmelidir.
3. Yöneticilerin ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler özlük haklarına yansıtılmalı ve kredilendirilerek yüksek lisans öğreniminde dikkate alınmalıdır.
4. Hizmet içi eğitim ihtiyaçları uygun yöntem ve tekniklerle belirlenmeli, eğitime katılacak yönetici, eğitimci ve eğiticiler bu ihtiyaçlar dikkate alınarak yapılmalıdır.
5. Öğretmen ve yöneticiler yerel düzeyde okul bazında ve gereksinim olması halinde sözleşmeli olarak istihdam edilir.
6. Bakanlığın örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve merkez teşkilatında ihtiyaç duyduğu eğitim-öğretim, yönetim, teftiş ve çeşitli uzmanlık alanlarına meslek içinde eleman yetiştirmek ve kariyerlerini geliştirmek için kurulması planlanan “Milli Eğitim Akademisi”nin işlerlik kazanması doğrultusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

7. Mesleki ve teknik eğitimde her düzeydeki ve her tür okuldaki yöneticilerin nitelikleri saptanmalı ve görev tanımları yapılmalıdır.

8. Yöneticilerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri üniversiteler ve diğer kuruluşlarla da işbirliği yapılarak planlı ve sürekli hale getirilmelidir.

9. Çalışan yöneticilerin üniversitelerle işbirliği yapılarak en çok 5 yıl içerisinde ve bir proje kapsamında eğitim ve okul yöneticiliği sertifikası ve bunu izleyen lisans üstü programlarına katılmaları sağlanmalıdır. Bu amaçla eğitim ve okul yöneticileri sertifika programlarında alınan krediler yüksek lisans ve doktora programlarında değerlendirilmelidir. Bu uygulamada ön lisans mezunu yöneticilerin de lisans tamamlama programlarına alınarak aynı imkanlardan yararlanmaları sağlanmalıdır.

10. Eğitim yönetimi ve kamu yönetimi alanlarında yüksek lisans eğitimi yapan öğretmenlere okul yöneticiliğine atanmada sağlanan kolaylık, diğer yöneticilik alanlarında yüksek lisans yapanları da kapsamalıdır. Mesleki ve teknik eğitim okullarına yönetici atamalarında eğitim yöneticiliği alanında lisans veya yüksek lisans zorunluluğu getirilmelidir.

11. Yöneticilerin görev yeri değişiklikleri ve görevden alınma işlemleri objektif kriterlere dayandırılmalı ve kamu yararı gözetilmelidir.

12. Merkez ve taşra teşkilatında gereksiz yönetici istihdamından kaçınılmalıdır.

13. Yöneticilerin özlük hakları iyileştirilmelidir.

14. Okul yönetimlerine işveren ve işçi temsilcileri ile veli, öğretmen, öğrenci ve yerel yöneticilerin katılmaları ve katkıları sağlanmalıdır.

Yukarıdaki kısa açıklamalardan da anlaşılacağı gibi 2001 yılına kadar 16 Milli Eğitim Şurası toplanmıştır. Bu Şuralardan ilk altısı planlı döneme geçmeden önce toplanan şuralardır. Bu altı Şurada, Üçüncü ve Dördüncü Şuralar hariç, eğitim yönetimi ile ilgili kararlara rastlanılmamıştır. Planlı döneme geçişle birlikte toplanan Yedinci Milli Eğitim Şurası'nda ilk kez eğitim yöneticiliği konusu üzerinde durulmuş, bu Şurada eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik bir takım kararlar alınmıştır. Aynı şekilde, Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliği konusu yüzeysel olarak incelenmiş, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik konuların bir sonraki Şurada detaylı biçimde incelenmesi için görüş birliğine varılmıştır. Eğitim yöneticiliği konusu ilk defa detaylı olarak Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda ele alınmıştır. Bu Şurada, eğitim yöneticiliği bir uzmanlık dalı olarak düşünülmüş ve eğitim yöneticiliği sorunu, eğitim uzmanlarının sorunuyla birlikte ele alınmıştır. Ayrıca, eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi için yeni bir model önerisinde de bulunulmuştur. Bu model doğrultusunda, eğitim yöneticisi olabilmek için lisans veya yüksek lisans eğitimi alınması ve eğitim yöneticisi olmak için daha önceden belirlenmiş ölçütlere uyulması gibi koşullar getirilmiştir. Bunun dışında, eğitim yöneticiliği uzmanlık alanı olarak belirlenmiştir.

Onuncu Şura, eğitim yöneticisinin hizmet öncesi eğitimle nasıl yetiştirilmesi gerektiği; hizmet öncesi eğitimi hangi kurumların yapması gerektiği; ne kadar eğitim yöneticisine ihtiyaç olduğu; eğitim yöneticisinin yetiştirilmesinde, istihdamında, ve

atanmasında ve yükseltilmesinde nasıl bir politika izlenmesi gerektiği gibi sorulara cevap aramamıştır (Çelik, 1990, s.39).

Onuncu Milli Eğitim Şurası'nın kararlarının uygulanabilmesi için öğretmenlerin istenilen nitelikte yetiştirilmesinin yanı sıra eğitim uzmanlarının da yetiştirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Onuncu Şura eğitim örgütünün hangi düzeyinde hangi alanda eğitim uzmanının gerektiğini de göstermiştir. Komisyon, Onuncu Şura'nın gösterdiği bu gerekliliği tek tek saptayarak hangi alanda ne kadar eğitim uzmanına gerek duyulduğunu ortaya çıkarmış ve Şura genel kuruluna önermiştir. Onbirinci Milli Eğitim Şurasında ise okullarda ve eğitim örgütünün çeşitli yerlerinde yönetim ve denetim alanında görevlendireceklerin de uzmanlık düzeyinde eğitim görmeleri gerektiği belirtilmiştir (Başaran, 1984, s.127).

Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nın toplandığı tarihlerde; öğretmen ve eğitim uzmanlarının yetiştirilmesi sorumluluğu YÖK çatısı altında toplanmış bulunan üniversitelere devredildiğinden dolayı, Şura'da alınan kararlar bakanlık açısından bir anlam ifade etmemiştir (Kaya, 1989, s.51).

Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticiliği bir meslek olmaktan çok bir branş olarak benimsenmiş ve eğitim yöneticisi olarak yetiştireceklerin mevcut öğretmenler arasından seçilmesi kabul edilmiştir. Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlara bakıldığında, Onbir ve Onikinci Milli Eğitim Şuralarının eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının birbiriyle tamamen çeliştiği görülmektedir. Onikinci Şura, eğitim yöneticisinin hizmet öncesi eğitim yerine uzun süreli hizmet içi eğitimle yetiştirilmesini kabul ederek hizmet öncesi eğitimi önemsememiştir (Çelik, 1990, s.43-44).

Onikinci Şura, gerçekte, herkes tarafından şikayet konusu edilen mevcut sistemi temelde devam ettirerek, sistem üzerinde bazı düzeltmeler yapmakla yetinmiştir. Bunu yaparken, komisyonları oluşturan üyelerden pek çoğunun, eğitim sisteminde 2000'li yılların insanını yetiştirebilmek için gerekli olan köklü değişmeyi yapmaktan çok, bir geçiş dönemini dikkate aldıkları anlaşılmıştır (Kaya, 1989, s.55).

Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda ise eğitim yöneticiliği öğretmen yetiştirme konusu içinde ele alınmış, eğitim yöneticiliği bir branş olarak düşünülmüştür. Yöneticilerin mevcut öğretmenler arasından seçilmesinin kararlaştırılması ve yönetici olacaklarda öğretmenlik yapmış olma şartının aranması, bir önceki şurada alınan kararlarla çelişmektedir. Bu durum, bir önceki şurada eğitim yöneticiliği için eğitim

yönetimi vb. bölümlerden mezun olanların eğitim yöneticisi olarak okullara atanamayacağını ve eğitim yönetimi bölümünden mezun olanların bakanlıkça yönetici ya da öğretmen olarak istihdam edilmemesinden dolayı işsiz kalacağı anlamına geldiğini göstermektedir. Eğitim alanına eleman yetiştirme işini öğretmen yetiştirme ile eşdeğer tutulması, farklı uzmanlık alanları için uzman yetiştirilmemesi, uzmanların öğretmenlerden karşılanması görüşü Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda da değiştirilememiştir. Onbirinci ve Onikinci Milli Eğitim Şuraları birbirleriyle büyük ölçüde çelişmektedir. Bu da, eğitimimizin politikalarından arındırılmadığını, devletin uzun vadeli ve tutarlı eğitim politikalarının olmadığı, sadece, günü kurtarmak için popülist politikaların geliştirildiğini ve eğitimin bir yap-boz tahtasına dönüştürüldüğünü göstermektedir.

Yönetim biliminin eğitime uygulanmasından meydana gelen eğitim yönetimi, gelişmiş ülkelerde bir uzmanlık dalıdır. Bu durumda, eğitim girişiminde öğretmenlik gibi, yöneticilik de bir meslek olmuş bulunmaktadır. Oysa, eğitimde, öğretmenlikten başka uzmanlık kabul edilmediğinden; yöneticilik, politikacılık, programcılık, araştırma ve rehberlik gibi uzmanlık alanlarının gelişmesi ve uzman elemanların kullanılması engellenmiştir (Bursalıoğlu, 1999, s.222).

Bir sistemde, üretimi yapan yerdeki yönetmenler uzmana gereksinmeyi duymak zorundadır. Okul yönetimi uzman yardımını gereksemediği sürece okula uzmanın sokulması olanaksızdır. Bu gerekseme okul yönetiminden gelmediği sürece okula atanacak uzman yönetimce işlevsizleştirilir. Bazı durumlarda okuldan ayrılması için zorlanılır. Aynı durum eğitim sistemimizin üst basamakları için de geçerlidir. Bunu önlemenin ilk şartı, yönetmenin yönetim alanında yetişme zorunluluğudur. Bir eğitim yönetmeni ancak yüksek lisans düzeyinde yetiştirilebildiğinde iyi bir yönetim eğitimi alabilmektedir. Eğitim yöneticileri bu düzeyde yetiştirilmediği sürece uzman istemeye ve uzmanı çalıştırmaya yeterli olamamaktadır (Başaran, 1984, s.126-127).

Eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği konusu, her ne kadar Onbirinci ve Onikinci Milli Eğitim Şuralarında detaylı olarak ele alınmışsa da Ondördüncü Milli Eğitim Şurası'nın dışında hiçbir şuranın ağırlık merkezini oluşturmamıştır. Diğer Şuralarda, alt başlıklar altında ya da ikincil derecede incelenen eğitim yöneticiliği, bu şurada iki ana konudan biri olarak incelenmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim yöneticiliğinin önemini bu Şurada anladığı, Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda düştüğü

hataya bu şurada düşmediği görülmektedir. Bu şurada, Onbirinci Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlara göre hareket edilmiş, bununla birlikte, Onikinci Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlar da dikkate alınmıştır. Eğitim yöneticisi olmak için sadece öğretmen olma koşulu yerine uzmanlaşmayı da dikkate almıştır. Mevcut yöneticilerin geliştirilmesi için üniversitelerle işbirliğine gidilmesinin kararlaştırılması olumlu bir adım olarak görülebilir. Yöneticilik mesleğinde standartlaşmaya gidilmesi, mevcut yöneticilerin yetiştirilmesi için üniversitelerle işbirliğine gidilmesi; yöneticilerin sadece hizmet öncesinde değil, hizmet içi yetiştirme kurslarıyla yetiştirilmesi ve yönetimde uzmanlaşmaya gidilmesi kararları, Ondördüncü Milli Eğitim Şurası'nın eğitim yöneticiliği politikası açısından, oldukça önemli ve olumlu kararlarıdır.

Onbeşinci Milli Eğitim Şurası hazırlık dokümanında yer alan eğitim yöneticiliği meslek haline getirilmeli; eğitim yöneticiliği öğretmenlik tecrübesine dayandırılmalı; eğitim yöneticisi lisansüstü eğitimle yetiştirilmeli; eğitim kurumlarından ve insan kaynaklarından tam kapasite ile yararlanılabilecek bir yönetim sistemi oluşturulmalı; yönetime öğrenci, öğretmen, veli ve çevre katılımı sağlanmalı şeklindeki görüşlerin Atatürk Dönemi uzman raporlarında da yer aldığı görülmektedir (Akkutay, 1996, s.112).

Eğitim şuralarında alınan kararlar ve saptanan hedeflerin uygulanabilmesi için eğitim sistemimizin örgüt ve yönetim yapısının bunları gerçekleştirecek nitelikte olması ve eğitim politikalarının tutarlı olması gerekir. Kuşkusuz, örgütün işgörülerinin geçerli ve güvenilir bir rasyonellik dengesi içinde gerçekleştirilmesi, bu anlayışta bir yönetim sisteminin varlığını zorunlu kılmaktadır. Ne var ki hala "meslekte esas olan öğretmenliktir" anlayışı ülkemizde eğitim yöneticiliği mesleğinin gelişmesini engellemiş ve günümüze değin eğitimimizin, mesleği öğretmenlik olan amatörlerce yöneltilmiştir. Eğitim sistemimizin temel hedefi olan iyi insan, iyi vatandaş yetiştirmede karşılaşılan başarısızlıkta, eğitim liderlerinin yetersizlikleri de önemli etkenler arasındadır (Peker, 1994, s.7).

Onbeşinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme konuları üzerinde hemen hiç durulmamıştır. Eğitim yöneticisi yetiştirme konusuna, Onbeşinci Milli Eğitim Şurası'nda öğretmen yetiştirme konusu içinde kısaca değinilmiştir.

Onaltıncı Milli Eğitim Şurası'nda, ana konusu mesleki ve teknik öğretim olmasına rağmen, özellikle Ondördüncü Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararları destekleyen ve içine alan, daha da geniş kapsamlı kararlar alınmıştır. Bu Şurada, Milli Eğitim Akademisi'nin işlerlik kazandırılması için yasal düzenlenmenin yapılması kararı yönetici yetiştirme politikaları adına önemli bir adım olmasına rağmen hayata geçirilmemiştir. Yine bu Şurada, başka yöneticilik alanında yüksek lisans yapanların da yönetici atamalarında dikkate alınması kararı bir ilktir. Ayrıca, yönetici yetiştirme politikalarında standartlaşmaya ve şeffaflaşmaya gidildiği ve devletin yönetici yetiştirme politikalarına daha çok önem vermeye başladığı da bu Şurada görülmektedir.

Milli Eğitim Şuralarını genel olarak incelediğimizde, Cumhuriyetin ilk yıllarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları üzerinde pek durulmadığı, eğitim yöneticisi yetiştirme konusuna önem verilmediği ve hatta böyle bir eğitim politikasının olmadığı görülmektedir. Çok partili döneme geçişle birlikte, Üçüncü ve Dördüncü Şuralarda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikaların oluşmaya başladığı ve bu konuların tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Planlı Kalkınma Dönemi ile birlikte, 1960'lı yılların başında, Yedinci Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticisi yetiştirme konusu gündeme gelmiş, bununla ilgili politikalar belirlenmiştir. 1980'li yıllarla birlikte, Şuralarda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikaların önem kazandığı görülmüştür. 1990'lı yıllarda ise eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının daha da önem kazandığı görülmektedir.

Milli Eğitim politikalarının daha çok öğretmen yetiştirme, örgün ve yaygın eğitim konularına odaklandığı görülmektedir. Eğitim yöneticiliği konusu son Şuralarda önem kazanmasına rağmen hala öğretmenlik mesleğinin gölgesinden kurtulamadığı düşünülmektedir.

Günümüzde, eğitim sistemlerinin verimli ve yeterli olarak işletilmesi için sadece iyi yetiştirilmiş öğretmenler yeterli değildir. Sistemin yetişmiş yöneticiler ve denetleyicilerin yanısıra, çeşitli alanlarda yetişmiş uzman kadrolara da ihtiyacı bulunduğu tartışmasız kabul edilmektedir (Bülbül, 1984, s.108).

Fakat, her ne kadar son yıllarda ki Şuralarda yönetimde uzmanlaşmaya gidilmekte ve bu yönde bazı kararlar alınsa da, alınan kararlar hayata geçirilememiştir. Eğitimde uzmanlaşma ve branslaşma yok denecek kadar azdır.

İKİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde Kalkınma Planlarındaki eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye dönük politika kararları incelenmiş, alınan kararlar yorumlanmıştır. Türkiye’de planlı kalkınmaya geçiş yılı olan 1961 yılından 2001 yılına kadar sekiz Kalkınma Planı yapılmıştır.

Türkiye, Atatürk döneminde, 1933-1939 yıllarını kapsayan kalkınma planları ile dünyada planı ilk defa uygulayan ülkelerden biri olmakla birlikte, ancak 30 Eylül 1960 tarihinde yürürlüğe giren 91 sayılı Devlet Planlama Teşkilatının Kurulması Hakkında Kanun ile planlı kalkınma yolunu resmen tercih etmiştir (Kaya, 1989, s.25).

Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası ile planlı kalkınma yolunu benimsemişti. Planlı kalkınma tüm kamu sektörünü, böylece eğitimi de kapsamaktaydı. Kalkınma planına göre gelişmeyi sağlamak, kamu sektörü için bir zorunluluk olmaktaydı (Başaran, 1996, s.18-19). Türkiye’de, 1961 yılından itibaren girilen planlı kalkınma döneminde, eğitim ile ilgili temel sorunlar ve çözüm önerileri kalkınma planları ve programlarına yansımıştır (Bursalıoğlu, 1999, s.105).

1960’tan sonra planlı kalkınma dönemine girilmesi ile birlikte devletin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınması uzun dönemli planlara bağlanmıştır. Sosyal gelişmeler ve ekonomik kalkınmadaki yeni istekler karşısında eğitim sisteminin de yeniden gözden geçirilmesi zorunluluğu doğmuştur. Kalkınma hedeflerine ulaşılabilmesi için eğitim-üretim-insangücü sistemleri arasında denge kurulması, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerinin bir bütünlük içinde tespit edilmesi ve bu hedeflerle eğitim sisteminin kapasitesi arasında tutarlılık sağlanması gerekmektedir. Kalkınma ve eğitim arasındaki bu ilişki kalkınma planları içinde, uzun dönemde eğitimin gelişme yönlerinin tespit edilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle eğitim sisteminin kalkınma hedeflerini gerçekleştirecek yapı ve içeriğe kavuşturmak önemli bir sorun olarak görülmektedir (Özalp ve Ataunal, 1977, s.613).

Eğitim politikalarının oluşturulmasında etkili organlardan biri olan Devlet Planlama Teşkilatı, eğitim planlaması ile, eğitim politikalarının bilimsel temelini oluşturur. Kalkınma planlarında saptanan politikaların uygulamaya aktarılamayışı ya da çok az bir kısmının aktarılması planlama girişimlerin pek de ciddiye alınmadığı izlenimi bırakmıştır. Kalkınma planlarında çoğu kararlar, sık sık yenilenmesine rağmen

uygulamaya geçilmemiş ya da geçilememiş politikalarla doludur (Tural ve Karatürk, 1991, s.16-249).

Günümüzde eğitime harcanan paralar bir yatırım olarak kabul edilmektedir. İnsangücüne, eğitime yapılan yatırımların incelenmesi yapılmakta ve araştırılmaktadır. Artık eğitim sadece pedagog ve sosyologların uğraştıkları bir konu olmaktan çıkmış, ekonomistlerin de üzerinde durdukları bir konu olmuştur. Başka bir deyişle, yakın zamana kadar eğitimin sadece sosyal yönü üzerinde durulurken şimdi ekonomik yönü ve önemi üzerinde de durulmaya başlanmıştır. Eğitimin ekonomik kalkınmada büyük önemi ve etkisi olduğu kabul edilmektedir (Tortop, 1994, s.238).

Türkiye, Planlı döneme girdikten sonra, eğitim programı kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak görülmeye başlanmış ve hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında eğitime büyük önem ve yer verilmiştir. Eğitim, kalkınma planlarımızda genel olarak, önceki dönemin eğitim gelişmeleri ve mevcut durum, ana ilkeler ve yöntem, hedefler ve genel politikalar, yatırımlar ve tedbirler ana başlıkları altında ele alınmış ve her başlık altında çeşitli eğitim basamakları, yaygın eğitim ve hizmet içi eğitim ayrı ayrı incelenmiştir (Kaya, 1989, s.27).

1963 yılından itibaren Türkiye’de planlı ekonomik politikalar izlenmeye ve beş yıllık kalkınma planları oluşturulmaya başlanmıştır. 1963’ten günümüze sekiz tane beş yıllık kalkınma planı hazırlanmıştır. Kalkınma planlarında hükümetlerin eğitim ile ilgili hedef, ilke ve politikaları yer almaktadır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967 yıllarını kapsamaktadır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi sonucu üzerinde durulmuş, eğitim yöneticisinin yetiştirilmesine öncelik verilmesi bir politika kararı olarak yer almıştır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda eğitim örgütünün gelişmelere uyacak şekilde düzenlenmesinin eğitim yönetimi ile ilgili dengesizliklere yol açtığı vurgulanmıştır. Birinci planda eğitim yöneticisi yetiştirilmesi ve bakanlıklarla eğitim kurumları arasında gerekli işbirliğinin kurulmaması önemli bir sorun olarak görülmüştür (DPT, 1963, s449; Çelik, 1990, s.45).

Beş Yıllık Kalkınma Planına göre; eğitim alanında kabiliyetlere göre bir seçme yapmak ve kabiliyetli olanlara eğitim olanağı tanımak; toplumun, en yeterli insanlar

tarafından yönetilmesini mümkün kılacak bir toplumsal yapıya ulaşmasını sağlayacaktır (Kaya, 1989, s.28).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972 yıllarını kapsamaktadır. Bu kalkınma planında eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi konusunda belirli bir politika kararı yoktur. Bu planda daha çok öğretmen yetiştirme, örgün eğitim ve eğitim düzeylerine ilişkin bir takım sayısal hedefler üzerinde durulmuştur.

Bu plana göre, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün kamu sektöründe mezuniyet sonrasında eğitim verecek yüksek amme idarecisi yetiştirme imkanları sağlanacak, enstitü buna göre desteklenecektir. Enstitü, orta kademe yöneticileri ve eğitim personelini yetiştirecek özel eğitim programlarının Devlet Personel Dairesi ile işbirliği yaparak düzenleyecektir. Kamu kuruluşları hizmet içinde eğitimi, devamlı programlar olarak ve eğitimin ilke ve amaçlarına uyarak kendi bünyelerinde yürütecekler, bu konuda hiçbir yeni kuruluşa gidilmeyecektir. Devlet Personel Dairesi gereken işbirliği ve rehberliği sağlayacaktır (DPT, 1967, s.186).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik bir karar bulunmamaktadır. Bu planda daha çok örgün ve yaygın eğitimin düzenlenmesi ve öğretmen yetiştirme politikaları üzerinde durulmuştur.

TODAİE (Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü), kamu kuruluşlarının her kuruluş için ortak olan (planlama, araştırma, bütçe, personel idaresi ve eğitim, teknik, destek hizmetleri gibi) yöneticiler için hizmet içi kurslar düzenleyecek, yöneticiler için akademik olmayan fonksiyonel eğitim programları doğrudan uygulanacaktır. TODAİE, Bakanlıkların ihtisasına giren yönetim konularının, hizmet içi eğitim programlarının ortak çabalarla sürdürülmesini ve bu alanda genel koordinasyonu sağlayacaktır. Bu amaçla TODAİE'nin bir kamu hizmet içi eğitim kurumu olacak biçimde yeniden düzenlenmesi planlanmıştır (DPT, 1977, s.779).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

1979-1983 yıllarını kapsayan Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili bir karar bulunmamaktadır. Bu planda orta dereceli meslek elemanı yetiştirme, kitle eğitimi ve yüksek öğretim üzerinde durulmuştur. Bu planda da bir önceki beş yıllık kalkınma planında olduğu gibi, örgün ve yaygın eğitim ve öğretmen yetiştirme konuları üzerinde durulmuştur.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim yönetimini doğrudan ilgilendirmemekle birlikte, TODAİE ile ilgili şu görüşler yer almıştır. Kamu yöneticilerinin çağdaş yönetimi ve yöntemlerini bilen ve bu bilgileri uygulamaya aktarabilecek nitelikte eğitilmeleri için merkezi düzeyde gerekli önlemler alınacak, TODAİE bu işlevi yerine getirebilecek biçimde yeniden düzenlenecektir. Bu konuda başka eğitim kuruluşlarından yararlanılacaktır. Ayrıca meslek personelinin hizmet içi eğitim konusunda özendirici önlemler alınacaktır. Belli konularda yetiştirilen personelin bu alanlar dışında çalıştırılmasından sakınılacaktır (DPT, 1979, s.299).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitimde beklenene ulaşamadığı şöyle belirtilmektedir. "Eğitim sistemi, gerek sosyal adaletin sağlanmasında, gerek kalkınmanın gerektirdiği nitelikte ve nicelikte insangücü yetiştirmede bir araç olarak yetersiz kalmıştır" (Peker, 1994, s.7-8).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

1985- 1989 yıllarını kapsayan bu planda eğitim yöneticisi yetiştirme politikası net bir şekilde ele alınmamıştır. Bu planda, eğitim yöneticisi yetiştirilmesinin ciddi bir problem olduğu ve aynı zamanda eğitim yöneticiliğinin bir ihtisas mesleği olduğu kabul edilmektedir. Politika olarak, okul içi ve yaygın eğitim yoluyla yüksek nitelikli sevk ve idareci yetiştirilmesine önem verilmesi, kamu hizmetlerinde ve idaresinde verimliliği artırmak amacı ile her kademede kamu görevlileri için eğitim programları düzenlenmesi ve plan döneminde 800 bin kamu görevlisinin kısa süreli halkla ilişkiler eğitiminden geçirilmesi benimsenmiştir (DPT;1989, s.140-143).

1987 yılı programında, eğitim yöneticisinin yetiştirilmesinde eğitim fakültelerinin ve Türkiye Sanayi ve İdare Enstitüsünün rolüne işaret edilmiştir (Çelik, 1990, s.46; DPT, 1987, s.338). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın 1987

programında eğitim yöneticisi yetiştirme sorunu aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (DPT, 1987, s.338; Çelik, 1990, s.11):

“Eğitim idareciliğinin bir ihtisas mesleği olması sebebiyle her kademedeki eğitim ve okul idarecilerinin seçiminde belli kıstaslar gözetilerek idarecilerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları hazırlanarak uygulamaya konacaktır. Bu konuda eğitim fakülteleri ve Türkiye Sanayi ve İdare Enstitüsü ile işbirliği yapılacaktır”.

Bunun dışında, bu planda eğitimin temel sorunları üzerinde durulmuş; örgün eğitim, yaygın eğitim ve öğretmen yetiştirme politikaları üzerine bir takım kararlar alınmıştır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı

1990-1994 yıllarını kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı eğitim yönetiminin etkisizliğini temel sorunlar içinde ele almıştır. Bu planda eğitimin temel sorunları ile ilgili şu bilgiler yer almaktadır:

Son yıllarda eğitime sağlanan kaynakların artırılması ve çeşitlendirilmesine yönelik çabalara rağmen bazı yörelerde nitelik ve nicelik bakımından istenilen seviyeye ulaşamaması ve eğitim yönetiminin etkinleştirilmesindeki yetersizlikler, eğitim teknolojileri ve programlarının günün ihtiyaçları doğrultusunda yenilenmesindeki gecikmeler, imkan ve fırsat eşitliği yanında, eğitimin temel sorunu olan kaliteyi olumsuz yönde etkilemiştir. Yükseköğretimde, altyapı yetersizlikleri ve yönetim sorunlarına ilaveten öğretim üyeliğinin cazibesi arttırılamamıştır (MEB,1993, s.189).

Genel bir politika olmasına rağmen eğitim yönetimini de yakından ilgilendiren politika kararı şu şekilde ifade edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında etkinlik ve verimliliğin yükseltilmesi için her kademedeki yöneticilerin modern yönetim tekniklerini kullanmalarını sağlayıcı tedbirler alınacaktır (DPT, 1994, s.296). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda eğitim yöneticisi yetiştirme politikası üzerinde durulmamakla birlikte eğitim yönetimini iyileştirici düzenlemelere gidilecektir hükmü yer almıştır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1995-1999 yıllarını kapsamaktadır. Hukuki ve kuramsal düzenlemeler başlığı altında, Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili şu politikaya yer verilmiştir (DPT, 1996, s.28). Milli Eğitimde hizmet esasına göre bir yapılanmayı gerçekleştirmek; Merkez Teşkilatını makro düzeyde stratejik planlama, müfredat programı, araştırma-geliştirme, denetleme yapan ve koordinasyon işleriyle uğraşan üst düzey karar organı haline dönüştürmek; bürokrasiyi azaltmak; gerek Bakanlık Taşra

birimlerine gerekse yerel yönetimlere yetki ve sorumluluk devrini gerçekleştirmek; Bakanlık taşra teşkilatları ile yerel yönetimler ve ailelerin eğitimde hizmet verme sürecine aktif katılımını sağlamak için 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat Kanunu'nda düzenlemeler yapılacaktır.

Yönetici sınıfta yer alacak devlet memurlarının üst düzeyde eğitimden geçirilip yönetici formasyonu kazandırılması temin edilecek, atamaları, nitelikleri, ücretleri ve görevden alınmaları hususlarında özel düzenlemeler yapılarak, bu görevlerde gerekli performans hedeflerine ulaşmayanların öğrenim ve niteliklerine uygun diğer kamu görevlerine eski ücretleriyle ücret eşitliği gözetilmeksizin nakledilebilmeleri sağlanacaktır (DPT, 1996, s.99).

Kamu kesiminin yeniden yapılanması sürecinde sayı, nitelik, verimlilik ve ücret düzeyi bakımından sağlıklı bir yapıya kavuşturulması için kamu kesimindeki istihdam gözden geçirilecek, kamu yönetiminin yeterli sayı ve nitelikte personelle donatılmasını ve personel kaynaklarının verimli ve yerinde istihdamını sağlamak üzere insan gücü planlaması yapılacak ve etkinliğin artırılması amacıyla iş analizlerine dayalı norm kadrolar hazırlanacak ve mevcut durumun olması gereken açısından değerlendirilebilmesi için kamu insan gücü envanteri çıkarılacaktır (DPT, 1996, s.99).

Hizmet üretimine dönük yaratıcı işlevleri gören kamu kurumlarında rasyonel üretken bürokrasi modelinin gerçekleştirilebilmesi için yeni personel rejiminde ayrı bir sınıf oluşturulacaktır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları özel olarak düzenlenecektir (DPT, 1996, s.101).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, 1995-1999 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda genel olarak, yönetici yetiştirme sorununa değinilmekle beraber, eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları üzerinde durulmamıştır. Bu planda daha çok sekiz yıllık temel eğitim, mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretim içinde artırılması, öğretmenlik mesleğinin iyileştirilmesi, yüksek öğretime öğrenci seçme ve yerleştirme, YÖK'ün yeniden düzenlenmesi konuları üzerinde durulmuştur (<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan7str.pdf>).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2005), 30.10.1984 tarihli ve 3067 sayılı kanun gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nun 27.6.2000 tarihli 119. birleşiminde onaylanmıştır.

Daha önceki birçok beş yıllık kalkınma planında olduğu gibi 2000-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarıyla ilgili her hangi bir karar yer almamaktadır. Bu planda zorunlu temel eğitimin 12 yıla çıkarılması, eğitimde toplam kalite yönetimine geçilmesi, yabancı dille öğretimden vazgeçilmesi, ilköğretimden itibaren bilgisayar destekli yönlendirme sisteminin geliştirilmesi, öğretmen ve öğretim üyeliğinin cazip hale getirilmesi, ÖSYM'nin yeniden yapılandırılması gibi ana konular üzerinde durulmuştur (<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın ortaöğretimle ilgili özel ihtisas komisyon raporunun kısa dönemde amaç ve ilkeler bölümünde eğitim yönetimini yakından ilgilendiren öneriler aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (<http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/oik589.pdf>):

“Ortaöğretimin yapı, işleyiş ve donatım; toplam kalite yönetimi ilkesine göre şekillendirilmelidir.

Eğitim sistemindeki insan kaynaklarının hizmet içi eğitimleri, özlük haklarına yansıtılarak etkin hale getirilmelidir.”

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyon Raporu'nda şöyle denilmektedir:

Nitelikli kamu hizmeti sunumu için, performans yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi çeşitli çağdaş yönetim tekniklerinden yararlanılmalı, böylece kamu yönetiminin, yeni yaklaşımlarla da beslenerek “Toplam Yönetim Kalitesi” artırılmalıdır” (<http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın ortaöğretimle ilgili ihtisas komisyonu raporunda eğitim fakültelerinin yeniden düzenlenmesi şu şekilde eleştirilmektedir:

Eğitim fakültelerindeki yeni düzenlemenin getirdiği sorunlardan biri de eğitim bilimleri bölümü içerisinde yer alan eğitimde psikolojik program bölümü dışındaki diğer programlara lisans düzeyinde öğrenci alınmamasıdır. Bu durumda okullarda eğitim ve öğretime yardımcı olacak nitelikli bir eğitim için öğretmen kadar gerekli XI'inci Milli Eğitim Şurası'nda belirlenen uzman personeli yetiştirmek nerede ve nasıl mümkün olacaktır sorusu cevapsız kalmaktadır. Bununla birlikte, öğretmenin, eğitim bilimlerine ilişkin dallarda uzman olabileceğini sanmak oldukça güçtür.

Araştırmanın bu kısmında, Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarıyla ilgili olarak alınan kararlar özetle değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Beş yıllık kalkınma planlarında genellikle, bir önceki planlarda alınan kararların uygulamaya konulmadığı görülmektedir. Alınan birçok kararın uygulanabilme olasılığının olmaması nedeniyle, çoğu hayata geçirilmemiş ya da geçirilememiş ve bu nedenle, hemen her planda aynı nitelikteki bir çok öneri, yazılı metinlerde kalmaktan öteye gidememiştir. Alınan kararların birçoğunun uygulanmaması veya uygulanamaması, hemen her planda bir önceki planda alınan kararların eleştirilmesi, kalkınma planlarındaki politika kararların tutarsızlığını göstermektedir.

Beş yıllık kalkınma planlarının hemen hiçbirinde eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik bir politika yer almamıştır. Kalkınma planlarında, Milli Eğitim Şuraları'nda olduğu gibi, daha çok öğretmen yetiştirme politikaları, örgün ve yaygın eğitim sorunları üzerinde büyük bir duyarlılıkla durulmuş, fakat benzer duyarlılık eğitim yöneticisi yetiştirme konusunda gösterilmemiştir. Bu durum daha çok “meslekte esas öğretmenliktir” anlayışı ile bağdaşmaktadır.

Kalkınma planlarında eğitimle ilgili nitel ve nicel hedefler belirlenmiş, amaçlar saptanmıştır. Örgün ve yaygın eğitim üzerinde ısrarla durulmuş, her kalkınma planında gelişen teknolojiye paralel olarak eğitimin nitel ve nicel ihtiyaçları saptanmış ona göre politikalar belirlenmiştir. Eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının kalkınma planlarında belirtilmemesi hükümetlerin eğitim yöneticisi yetiştirmesini ciddiye almadıklarının ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalara pek önem vermediklerinin göstergesi olabilir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda öngörülen, her kademe yeterliliğe dayalı insangücü çalıştırılması ilkesi, uzmanlık hizmetlerinin diğerlerinden ayrı düşünülmesi ve sağlanması gereğini belirtmektedir. Diğer yandan, eğitim yöneticisi yetiştirmenin önemi Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda vurgulanmış olmasına rağmen, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda genel bir ifade olarak ortaya konmuştur (Bursaloğlu, 2000, s.116).

Eğitimde, sistem, öğrenci akışı, öğretim programları ve yaygınlaştırma sorunlarının birbirini izleyen plan dönemlerinde çözülmemesinin nedenlerinin başında yürütmenin eksikliği gelmektedir. 1950 yılından günümüze kadar eğitim

felsefeleri ve politikaları farklı hatta birbirine zıt olan otuzun üstünde bakanın işbaşına gelmesi ve bu bakanlarla birlikte üst kademe yöneticilerinin değişmiş olması, eğitim politikası, planlaması ve programlamasında sürekliliğin sağlanamamasına neden olmuştur. Hizmet öncesi yönetici eğitiminin önemsenmediği ve bu nedenle yerleşmediği böyle bir sistem yapısında, kendilerini hizmet içinde yetiştiren yöneticiler de, bu hareketlilik içinde yıpranıp gitmiştir. Kalkınma planlarında eğitim sektörünün her düzeyinde eğitim yöneticisi yetiştirilmesine yer verilmediğinden, bu sistem çerçevesinde madde ve insan kaynaklarının verimli yöntem ve tekniklere dayalı olarak kullanılması da planlarda öngörüldüğü biçimde gerçekleşmemiştir (Bursahoğlu, 1999, s.107; Bursahoğlu, 2000, s.115-116).

Planlı kalkınma yıllarının eğitim sistemi açısından genel bir değerlendirilmesi yapıldığında pek başarılı bir görünüm elde edilemeyecektir. Devlet Planlama Teşkilatı'nın, her beş yıllık plan dönemi sonucunda yaptığı değerlendirmelere göre, beş dönem uygulanan beş yıllık planın beşinde de eğitimdeki gelişme, yapılan planların gerisinde kalmıştır. Özellikle 1980'den sonra uygulanan Beşinci Beş Yıllık Plan için yapılan değerlendirmeler eğitim yatırımlarının önceki dönemlere göre çok gerilediğini göstermektedir. Buna eğitim programlarında yapılan geriye dönüşler de eklendiğinde, 1980'li yıllar, eğitim açısından bir duraklama dönemi olmuştur (Başaran, 1996, s.19).

Eğitim sistemimizin hedeflerinin kalkınmamızın istediği sayı ve nitelikleri insanı tanımlayan uygulanabilir ve davranışa dönüştürülebilir biçimde belirginleştirememesi, bu davranışları kazandıracak eğitim yaşantılarının ve değerlendirme ölçütlerinin açık seçik saptanmamış olması, sistemin yapısı ve her kademe eğitim yöneticilerinin yetiştirilmemiş bulunması istendik insanımızın yetiştirilmesini engelleyen etmenler olarak sıralanabilir. Milli eğitimimiz böyle açık ve uygulanabilir bir belirleme yapamadığından eğitimimiz "milli" olmadan çıkarak, her gelen iktidarın politikasıyla değişmektedir (Peker, 1994, s.8).

Türkiye'deki eğitim planlaması sadece ekonomik faktörlere ağırlık vermekten çok, sosyal istemleri ve diğer ülkeler ile yapılan karşılaştırmaları da dikkate alarak yapılmaktadır. Bu nedenle, eğitim fakültelerindeki yönetici ve uzman yetiştirme programlarına, salt istihdam açısından bakılması doğru değildir. Böyle bakmak gerekirse, çok sayıda öğrencinin kaydolduğu istihdam alanı dolmuş fakülte ve bölümlerden işe başlamak gerekir. Bununla birlikte, personel yetiştirme ve geliştirme

eylemleri ve bunların gerektirdiği yönetici ve uzmanların istihdamı sadece bakanlıkların uğraş alanları da değildir. Her ülkede personel eğitimini önemseyen, eğitim yöneticileri ve uzmanlarını çalıştıran, diğer bakanlıklarla, sayısız büyük kamu ve özel sektör kuruluşları vardır. Bu nedenle, eğitim fakültelerinin akademik yapılarını ve programlarını, dar bir çevreden gelen yöneticilerin tercihlerine göre sık sık değiştirmek doğru değildir. Yoksa, eğitim fakültelerinin akademik yapılarını, siyasi yöneticilerin tercihlerine göre sık sık değişen okul programlarına uydurmak zorunda kalınır (Bursahoğlu, 1999, s.108; Bursahoğlu, 2000, s.117-118).

Yöneticilik mesleğinin kalkınmadaki rolü ve önemine ülkemizde gereken önemin verildiği söylenemez. Halen ifade edilen “yöneticiliğin okulu yoktur”, “yöneticilik kitaplardan öğrenilemez” gibi yargılar çağdaş yönetim yapısı ve yöneticiliğin öneminin bugün bile anlaşılamadığının göstergesidir (Peker, 1994, s.13).

Son dönemlerde, kalkınma planları, şura kararları ve eğitim ana planının hedefleri büyük ölçüde uyumaktadır. Genel olarak bakıldığında; eğitimin yaygınlaştırılması, mevcut yapının iyileştirilmesi, zorunlu eğitim süresinin uzatılması, eğitimin gelişen teknolojilere uyarlanması, meslek eğitime ağırlık verilmesi gibi eğitim politikaları benimsendiği görülmektedir. Alınan kararlar ve ulaşılmak istenen hedefler daha çok gelişme sürecinin doğal düzenlemelerini kapsamaktadır (Akkutay, 2001, s.48).

ÜÇÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde 1921, 1924, 1961 ve 1981 Anayasaları ile Tevhidi Tedrisat Kanunu 222 sayılı İlköğretim ve Öğretim Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme ve atamaya yönelik yönerge ve yönetmelikler incelenmiş, yasa ve yönetmeliklerdeki eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik hükümler yorumlanmıştır.

Anayasalarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirmeye Yönelik Hükümler

1921 Anayasası

1921 Anayasası’nda eğitim ve öğretim ile ilgili herhangi bir anayasa maddesine rastlanılmamıştır.

1924 Anayasası

1924 Anayasası'nın 87. maddesi eğitim ve öğretime ayrılmıştır. Bu maddede eğitim konusundaki hüküm şu şekilde yer almaktadır.

Madde 87-Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler. İlköğretim devlet okullarında parasızdır. (<http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.maddeler>).

1961 Anayasası

1961 Anayasası'nın eğitim ve öğretim ile ilgili hükümleri 21. ve 50. maddelerde belirtilmiştir. 50. madde "Öğrenimin Sağlanması" başlığı altındadır. Bu kanunların hükümleri aşağıdaki gibidir.

Madde 21- Herkes bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir.

Eğitim ve öğretim, Devletin gözetim ve denetimi altında serbesttir. Özel okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak kanunla düzenlenir.

Çağdaş bilim ve eğitim esasına aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.

Madde 50- Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlama Devletin başta gelen ödevlerindendir. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için mecburidir ve Devlet okullarında eğitim parasızdır. Devlet, maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin, en yüksek öğrenim derecelerine kadar çıkmalarını sağlama amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımlar yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirler alır (<http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.maddeler>).

Bunun dışında, Düşünce ve İnanç Hak ve Hürriyetleri konu alan 19. maddede "din eğitim ve öğrenimi, ancak kişilerin kendi isteğine ve küçüklerin de kanuni temsilcilerinin isteğine bağlıdır" şeklinde bir hüküm belirtilmiştir.

1982 Anayasası

1982 Anayasası'nın eğitim ve öğretim ile ilgili maddesi eğitim ve öğretim hakkı ve ödevi altında incelenen 42. maddedir. Bu madde aşağıdaki gibidir.

Madde 42.- Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.

Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.

Eğitim ve öğretim, Atatürk İlkeleri ve İnkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.

Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.

İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.

Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.

Devlet, maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.

Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez.

Türkçe'den başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla

düzenlenir. Milletlerarası antlaşma hükümleri saklıdır (<http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.maddeler>).

Bunun dışında, 1982 anayasasının 128. maddesinde “üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla esas olarak düzenlenir” hükmü yer almaktadır.

Cumhuriyet Dönemi’nde ulusal ve laik bir eğitimin verilmesi, okuma yazma oranının artırılması, öğretmen yetiştirme konuları başlıca eğitim sorunlarındandı. Bu nedenle, bu konular ilk çözüm bekleyen konular arasındaydı. Bunları başarmak için çok sayıda ve nitelikli öğretmenler yetiştirilmesi gerekli idi. Dolayısıyla, eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik eğitim politikaları geliştirilmemiştir.

Anayasalarda, eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi ya da atanması ile ilgili hükümlere rastlanılmamıştır. Eğitim ve öğretim ile ilgili hükümlerde ise konu, bir ya da iki madde ile geçirilmiştir.

Eğitim ile ilgili yasalar incelendiğinde eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politika kararlarının çok az olduğu görülmektedir.

Kanunlarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirmeye Yönelik Hükümler

Tevhid-i Tedrisat Kanunu

Osmanlı Devleti’nde 1776’lardan itibaren batı örneğine göre askeri okullar ve Tanzimat’la birlikte yine batılı sivil öğretimden esinlenerek Rüşdiye, İdadi, Sultani gibi ortaöğretim ve İptidadi gibi ilköğretim kurumları açılmaya başlamış, Darülfünun kurulmuştur. Bunun yanında medreseler, sıbyan mektepleri gibi dini eğitim veren okullar ve bunların dışında birçok azınlık ve yabancı okulları vardı ve istedikleri gibi eğitim verebiliyorlardı. Bu kurumların hiç biri milli bir amaç gütmüyor, birbirine zıt görüşlü insanlar yetişiyordu. Tarikatlar ve tekkeler de çok farklı dünya görüşlerinde insanlar yetiştirmekte idi. Osmanlı Dönemi’nde Ziya Gökalp ve başka aydınlarca büyük sakıncaları farkedilse bile çözümü bulunamayan bu sorun, ulusal bir devlet olan Türkiye Cumhuriyeti’nde sürüp gidemezdi. Öğretim birliği mutlaka sağlanmalıydı (Akyüz, 1999).

Bu amaçla 3 Mart 1924’te 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu çıkarılmıştır. “Öğretimlerin birleştirilmesi” anlamına gelen bu kanunla şu düzenlemeler getirilmiştir (Resmi Gazete; Türkçesi : Akyüz, 1999):

Madde. 1. Ülkedeki tüm bilim ve öğretim kurumları Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır.

Madde 2. Şer’iye ve Evkaf Vekaleti ya da özel vakıflarınca idare edilen tüm medrese ve mektepler Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır.

Madde 3. Şer'îye ve Evkaf Vekaleti bütçesinde mekteplere ve medreselere ayrılan para, Eğitim Bakanlığı bütçesine geçirilecektir.

Madde 4. Eğitim Bakanlığı yüksek din uzmanları yetiştirmek için Darülfünunda bir İlahiyat Fakültesi, imam ve hatip yetiştirmek için de ayrı mektepler açacaktır.

Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte Osmanlı eğitim sisteminde var olan “mektep” ve “medrese” ikiliği ortadan kaldırılmış, bütün okullar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Aynı gün kabul edilen başka bir yasa ile de dinsel eğitimi yöneten Şer'îye ve Evkaf Bakanlığı kaldırılarak laik eğitime geçilmiştir. Bu yasalar, en önemli devrim yasaları olarak nitelenir (Binbaşoğlu, 1995, s.184).

Cumhuriyet yönetimi, ilk yıllarında öğretmenliği bir meslek haline getirmek için yasal çaba harcamıştır. 15 Mart 1924 tarihli Orta Tedrisat Muallimleri Kanununun 1. maddesine göre, “muallimlik Devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir”. 22 Mart 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanuna göre de (madde. 12) “maarif hizmetlerinde aslolan muallimlik”. Bu hükmün iki anlamı vardır: 1. Öğretmenlik, devletin bir kamu görevi olan öğretim ve eğitimi üstlenen bir meslektir. 2. Öğretmenliğin, öğretim ve eğitim hizmetleri arasında, önceliği ve üstünlüğü vardır. Diğer bir deyişle, eğitim yöneticiliği yapmak için önce öğretmen olmak gerekir. Yöneticilik geçici bir görevdir, öğretmenlik asıldır. Bunun sonucu olarak, öğretmenlikten gelmeyen Bakanlar hariç, öğretim ve eğitim hizmetlerinin hangi düzeyinde olursa olsun yöneticilik görevine getirilenler, isterlerse ya da gerekirse, eskiden kazandıkları tüm haklarla, önceden görev yaptıkları derecedeki bir okula öğretmen olarak atanabilirler (Akyüz, 2001, s.344).

Eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi sorunu Türkiye’de belirgin olarak yaşanmaktadır. Öğretimin birleştirilmesini amaçlayan 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile Türk Eğitim Örgütlerinin yapı ve işlevlerinde önemli değişimler yaşanmıştır. Bunun dışında 1928 yılında kurulan Pedagoji Enstitüsünün öğretmen ve yöneticilerin yetiştirilmesinde önemli bir yeri vardır (Can, 2000).

İlköğretim ve Öğretim Kanunu (222 SK)

12 Ocak 1961 yılında çıkarılan 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nun 21 ve 22. maddeleri ilkokul ve ilköğretim müdürlüklerine atanacaklarla ilgilidir.

Madde 21: İlkokullara müdür olabilmek için en az iki yıl başarı ile öğretmenlik veya bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak şarttır.

Madde 22: İlköğretim müdürlüklerine:

1. En az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya müdür yardımcılığı yapmış olanlardan,

2. En az beş yıl başarı ile ilkökul öğretmenliği yapmış olanlardan,
3. İlköğretim müfettişlerinden, Milli Eğitim Bakanlığı'nca uygun görülenler atanır.

Bu kanuna göre yönetici olmak için gerekli deneyime sahip öğretmen olma koşulu yeterli sayılmaktadır.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, "eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini "öğretmenlik" görevleri arasında görmektedir. Yasanın 43. maddesinde öğretmenlik şöyle tanımlanmaktadır: "Öğretmenlik, Devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir." Bunun anlamı şudur; eğitim, öğretim ve yönetim görevleri 1739 sayılı yasaya göre öğretmenlik kavramı olarak ele alınmıştır.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesi ile bir yandan eğitim-öğretim ile ilgili yönetim görevlerinin öğretmenlik mesleği kavramı içinde düşünülmesi, diğer yandan 45. maddesi ile eğitim-öğretim, teftiş ve yönetim görevlerinin birbirinden farklı olarak ele alınması ve bu görevler için farklı düzey ve alanda bir öğrenim öngörülmesi, birbiriyle çelişiyormuş gibi görülmekle birlikte durum böyle değildir. Kanun koyucu, 789 sayılı yasada olduğu gibi, 1739 sayılı yasada da eğitim-öğretimle ilgili yönetim ve denetim görevini yapacak olanların, öğretmenlik mesleğinden gelmeleri istenmiş; bunların yönetim ve denetim alanlarında yetişmeleri için gerekli uygulama esaslarının saptanması ise bir yönetmelik konusu olarak görülmüştür (Bülbül, 1984, s.107).

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesi öğretmenliği, eğitim yöneticiliği için yeterli görmektedir. Bu maddeye göre eğitim yöneticiliği öğretmenliğin bir boyutu olarak görülmektedir. Yani, her öğretmen yönetici olabilir veya yöneticilik yapabilir. Bu kanuna göre, eğitim yöneticiliği, öğretmenliğin bir işlevi olarak görülmekte, ancak öğretmenliğe hazırlanmakta, yönetim alanında yetişmeyi gerekli görmemektedir. Bu anlayışa göre öğretmen, her hangi bir hazırlığa gerek olmadan her tür eğitim yönetimini başarabilir (Balcı, 1999, s.211).

Yönerge ve Yönetmeliklerde Okul ve Eğitim Yöneticisi Yetiştirme ve Ataması İle İlgili Hükümler

Bu bölümde yönerge ve yönetmeliklerdeki eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politika kararları incelenmiş ve eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme ve atamasına dönük hükümler yorumlanmıştır.

1985 Yılı'nda Çıkarılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge

1985 yılında çıkarılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönergenin bazı maddeleri aşağıdaki gibidir (MEGSB, 1985):

Okul yöneticilerine atanacaklarda aranacak genel nitelikler şu şekilde belirtilmiştir (Madde 4) :

Bu yönerge kapsamına giren okul müdürlüklerine halen Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışmakta olanlardan atama yapılması esastır. Ancak gerekli görülen hallerde, belirlenen esaslar dahilinde A tipi okullara Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı dışından da atama yapılabilir.

a) Teşkilat içinden okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfından olmaları veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımaları,
2. Eğitim ve Öğretim Hizmeti Sınıfında adaylıklarının kaldırılmış olması,
3. Sicil veya teftiş raporları sonuçlarına göre, hizmet süresindeki son üç yıllık genel başarı derecesinin (iyi) olması,
4. Memuriyetine engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş olması ve son beş yıllık hizmet süresi içinde "aylıktan kesme" cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olması, gibi hususlar genel nitelik olarak aranır.

b) Teşkilat dışından okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında adaylıkları kaldırılmış olması,
 2. 657 Sayılı Kanunun Değişik 48. maddesindeki genel ve özel şartları taşıması,
- gibi hususlar genel nitelik olarak aranır.

Okul müdürlüklerine teşkilat içinden veya teşkilat dışından atanacaklarda aranacak özel nitelikler ise şu şekilde ifade edilmiştir (Madde 5):

Okul tiplerine göre;

a) A tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Hizmet süresinin en az 10 yıl olması ve bunun 5 yılının Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı ile diğer kurum ve kuruluşlarda yöneticilikte geçmiş olması,
2. 35 ve daha yukarı yaşta olması,

b) B tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Hizmet süresinin en az 8 yıl olması ve bunun 3 yılının Bakanlığımız Merkez ve Taşra Teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması,
2. 30 ve daha yukarı yaşta olması,

c) C tipi okul müdürlüklerine atanacaklarda;

1. Hizmet süresinin en az 5 yıl olması ve bunun 1 yılının Bakanlığımız Merkez ve Taşra teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması (Bu nitelikte aday bulunmaması halinde stajyerliğin kalkmış olması yeterlidir),
 2. 25 ve daha yukarı yaşta olması,
- gibi hususlar özel nitelik olarak aranır.

Okul müdürlüklerine teşkilat içinden veya teşkilat dışından atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebepleri ise aşağıdaki gibidir (Madde 6):

Bu yönergenin 2. maddesinde belirtilen okul müdürlüklerine atanacak adayların, yapılacak değerlendirmenin yanısıra;

- a) Atamaya yetkili amirlerince veya Valilik ve Kaymakamlarca takdirname veya teşekkürle taltif edilmiş olması,
 - b) Yüksek lisans (master) veya doktora yapmış olması,
 - c) Mezun olduğu okulun veya branşının atanacağı okulun hizmet özelliğine uygun olması,
 - d) Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda en az 4 ay süreli hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olması,
 - e) Eğitim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eserinin bulunması,
 - f) Yabancı dille öğretim yapılan okullar için, yabancı dil bilmesi,
 - g) İlköğretim okulları için, ilkökul öğretmenliği yapmış olması,
 - h) Yatılı ve pansiyonlu okullar için, evli olması,
 - i) Özel eğitim okulları için, bu alanda öğrenim, kurs, seminer vb. görmüş veya ilgili okullarda en az 1 yıl öğretmen olarak çalışmış olması,
- gibi hususlar tercih sebebi olarak dikkate alınır.

Müdür başyardımcılığına atanacaklarda aranacak özel nitelikler ve tercih sebepleri ise aşağıdaki gibidir (Madde 7):

Bu yönergenin 2. Maddesinde belirtilen okul müdür başyardımcılığına atanacaklarda; 4. maddede sayılan genel nitelikler yanında, en az 2 yıl müdür yardımcılığı yapmış olması ve okul müdürlüklerine atanacaklarda aranan tercih sebeplerine yakın nitelikler taşıması dikkate alınır.

Müdür yardımcılığına atanacaklarda aranan özel nitelikler şu şekilde ifade edilmiştir (Madde 8):

Bu yönergenin 2. Maddesinde belirtilen okul müdür yardımcılıklarına atanacaklarda; 4. Maddede sayılan genel nitelikler yanında, en az 3 yıl başarılı öğretmenlik yapmış olması şartı aranır.

1986 Yılı'nda Çıkarılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge

1986 yılında çıkarılan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönergenin yönetici olarak atanacaklarla ilgili bazı maddeleri aşağıdaki gibidir (MEGSB,1986).

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar şu şekilde belirtilmiştir (Madde 4):

Bu yönerge kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine; halen Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında çalışmakta olanlardan atama yapılması esas olup, adaylarda:

- a) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfından olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- b) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- c) Memuriyetine engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş olmak ve son beş yıllık hizmet süresi içinde "Aylıktan Kesme" cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak (3249 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun hükümleri saklıdır.)
- d) Şartları özel kanunlar ile tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacaklar için; bu kanunlarda belirtilen şartları taşımak,
- e) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil almamış olmak, gibi hususlar genel şart olarak aranır.

Yöneticiliklere atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebepleri ise şu şekildedir

(Madde 5):

Bu yönerge kapsamına giren okul ve kurum yöneticiliklerine atanacak adaylarda;

- a) Yüksek lisans (master) veya doktora yapmış olması,
 - b) Bakan, Müsteşar, Vali veya Kaymakamlarca "takdirname, teşekkür veya aylıkla ödüllendirme" ile taltif edilmiş olması,
 - c) Mezun olduğu okulun veya branşının atanacağı okul veya kurumun özelliğine uygun olması,
 - d) Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olması,
 - e) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayınlanmış eserinin bulunması,
 - f) Yabancı dille öğretim veya yabancı dil öğretimi yapan okul ve kurumlar için; yabancı dil bilmesi,
 - g) İlköğretim okulları için; ilköğretim öğretmenliği yapmış olması,
 - h) Yatılı ve pansiyonlu okullar için; evli olması,
 - i) Beden eğitimi ve spor liseleri için; beden eğitimi öğretmeni olması, spor dalında milli müsabakalarda derece alması veya milletler arası müsabakalara katılmış olması,
 - j) Özel eğitim okulları için; bu alanda eğitim, öğretim, kurs, seminer görmüş veya bu okullarda en az bir öğretim yılı öğretmenlik yapmış olması,
 - k) Eğitim araçları merkezi başkanlığı için; fizik, kimya, biyoloji veya fen bilgisi öğretmeni olması,
- gibi hususlar tercih sebebi olarak dikkate alınır.

Okul müdürlüklerine atanacaklarda aranacak özel şartlar şu şekilde ifade

edilmiştir (Madde 6):

Bu yönerge hükümlerine göre belirlenen;

- a) A tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için; en az 8 yıl hizmetinin bulunması ve bunun dört yılının Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması,
 - b) B tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için; en az 6 yıl hizmetinin bulunması ve bunun 3 yılının Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması,
 - c) C tipi okul müdürlüklerine atanacaklar için; en az 3 yıl hizmetinin bulunması ve bunun bir yılının Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında yöneticilikte geçmiş olması,
 - d) Sağlık Meslek Lisesi Müdürlüğüne atanacaklar için; en az 8 yıl hizmetinin bulunması,
- gibi hususlar özel şart olarak aranır.

Belirlenen şartları taşıyan aday bulunmaması halinde A ve B tipi okul müdürlüklerine, bir alt tipteki okul müdürlüğü için belirlenen şartları taşıyanlar arasından, C tipi okul müdürlükleri için ise; adaylığı kaldırılmış olanlar arasından atama yapılabilir.

Okul müdür başyardımcılıklarına atanacaklarda aranacak özel şartlar ise aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Madde 7):

Bu yönerge kapsamına giren okulların müdür başyardımcılığına atanacaklarda; en az 2 yıl yöneticilik yapmış olmak, özel şart olarak aranır.

Okul müdür yardımcılıklarına atanacaklarda aranacak özel şartlar aşağıdaki gibidir (Madde 8):

Bu yönerge kapsamına giren okulların müdür yardımcılıklarına atanacaklarda; en az 2 yıl hizmetinin bulunması, özel şart olarak aranır.

1990 Yılında Çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik

1990 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelikte yönetici olacaklar ile ilgili bazı maddeler aşağıdaki gibidir (MEB, 1990).

Madde 7. Bu yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine; Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında çalışan yüksek öğrenimli personel arasından atama yapılması esastır.

Bu madde kapsamında adaylarda aranacak genel şartlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak ve bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak.
- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak.
- Kalkınmada öncelikli iller dışında kalan yerlerdeki okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklar için zorunlu hizmetini yapmış olmak.
- Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesime veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak.
- Şartları özel mevzuatla tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacaklar için mevzuatında belirtilen şartları taşımak.
- Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil almamış olmak.

Bu yönetmelik hükümlerine göre okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır (Madde 8):

- A tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az oniki yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az altı yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.
- B tipi okul ve kurumlar müdür olarak atanacaklar için en az dokuz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.
- C tipi okullara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.
- İlkokullara müdür olarak atanacak ilkökul öğretmenlerinden en az 15 hizmet yılını dolduranlar için yukarıdaki (a), (b), (c) fıkralarında belirtilen yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler dikkate alınmaz.
- Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı diğer okullara müdür olarak atanacaklar için yabancı dil bilmek,
- Branşı, atanacağı okul ve kurumun özelliğine uygun olmak.

Bu yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylar için tercih sebepleri şunlardır (Madde 9):

- Milli Eğitim Akademisi mezunu olmak.
- Yüksek lisans (master) veya doktora yapmış olmak.
- Bakan, müsteşar, vali veya kaymakamlarca teşekkür, takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak.
- Yöneticilik alanında eğitim ve öğretim görmüş olmak.
- Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.
- Yabancı dil bilmek.
- Özel eğitim okulları için bu alanda eğitim, öğretim, kurs, seminer görmüş veya bu okullarda en az bir öğretim yılı öğretmenlik yapmış olmak.
- Eğitim araçları ve donatım merkezleri (akşam sanat okulları) için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi ve atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak.
- Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak.

Okul ve kurum müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şu şekilde ifade edilmiştir (Madde 10):

Bu yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda; en az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş bulunması, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise; en az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış bulunmaları şartları aranır.

1993 Yılında Çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği

1993 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği'nin yönetici atama ile ilgili maddeleri aşağıdaki gibidir (MEB, 1993).

Bu yönetmelik kapsamına giren kurumların yönetim kademeleri şu şekilde belirlenmiştir (Madde-6):

- Birinci kademe; kurum müdür yardımcısı,
- İkinci kademe; müdür başyardımcısı, C tipi kurum müdürü,
- Üçüncü kademe, B tipi kurum müdürü,
- Dördüncü kademe, A tipi kurum müdürü,

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında 1-4 derece unvanlı kadrolarda geçirilen süreler hariç dördüncü kademe yöneticiliğinde, şef olarak geçirilen süreler ise birinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Ancak boş bulunan yöneticiliklere bu esasa göre aday bulunmaması halinde, diğer şartları taşımak kaydıyla adaylardan bir alt yönetim kademesinde görev yapmış olma şartı aranmaz.

Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda adaylarda aranacak genel şartlar şunlardır (Madde-7):

- Yüksek öğrenimli olmak,
- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,

d) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,

e) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak,

f) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde iyi dereceden aşağı sicil almamış olmak,

g) Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu hizmetini yapmak veya bu hizmetten muaf sayılmak,

h) Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamına dahil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, Olağanüstü Hal Bölgesi Valiliğince uygun bulunmak.

Bu yönetmelik kapsamında kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise şu şekilde belirtilmiştir (Madde-8):

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır.

a) A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,

b) B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,

c) C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak,

d) Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için bu kurumlarda en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,

e) Atanacağı okula branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,

Bunlardan B tipi ilköğretim müdürlüklerine (b) bendinde belirtilen niteliklere sahip bulunmaması halinde, sınıf öğretmenlerinden meslekte en az oniki yıl hizmeti bulunanlar için, yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler aranmaz.

Bu yönetmelik kapsamına giren kurum yöneticiliklerine atanacak adaylar için tercih sebepleri şunlardır (Madde-9):

a) Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,

b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,

c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,

d) Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı eğitim ve öğretim yapan kurumlara müdür olarak atanacaklar için "Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı"nda en az C düzeyinde başarılı olmak veya sayılmak,

e) Eğitim araçları ve donatım merkezleri ile Akşam Sanat Okulları için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, atölye ve meslek dersleri, iş teknik eğitimi, resim ve matematik öğretmeni olmak,

f) İlköğretim okul müdürlüğüne atanacaklar için branş öğretmeni olmak,

g) Yönetim alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak,

h) Branşı atanacağı kurumun özelliğine uygun olmak,

Kurum müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise şu şekildedir (Madde-10):

Bu yönetmelik kapsamına giren kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atananlarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması şartları aranır.

1995 Yılı'nda Çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği

1995 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği'nin yönetici atama ile ilgili maddeleri aşağıdaki gibidir (MEB, 1995).

Bu yönetmelik kapsamına giren kurumların yönetim kademeleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (Madde-6):

- a) Birinci kademe; kurum müdür yardımcısı,
- b) İkinci kademe; müdür başyardımcısı, C tipi kurum müdürü,
- c) Üçüncü kademe, B tipi kurum müdürü,
- d) Dördüncü kademe, A tipi kurum müdürü,

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında 1-4 derece unvanlı kadrolarda geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bölüm, atölye ve laboratuvar şefi olarak görev yapanlar ile genel idare hizmetleri sınıfında şef olarak çalışanların bu hizmetleri birinci kademe yöneticiliğinde; özel öğretim okulları yöneticiliklerinde geçirilen hizmet süreleri ise bu yönetmelik kapsamındaki dengi yönetim kademeleri yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda adaylarda aranacak genel şartlar şunlardır (Madde-7):

- a) Yüksek öğrenim görmüş olmak,
- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Atanacağı kuruma branş itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,
- d) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- e) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde ahlaktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak,
- g) Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,
- h) Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu bölge hizmetini yapmış veya bu hizmetten muaf sayılmış olmak,

Kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise şu şekilde ifade edilmiştir (Madde 8):

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır.

- a) A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- b) B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- c) C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak,
- d) Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak,

Boş bulunan kurum müdürlüklerine ilan ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunmaması halinde;

Kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerdeki kurum müdürlükleri için adaylığı kaldırılmış öğretmenler arasında, diğer yörelerde bir alt yönetim kademesine ait şartları taşıyan adaylar arasından ikinci defa yapılan ilan ve değerlendirme üzerine Valilikçe veya Bakanlıkça atama yapılır.

Birleştirilen veya dönüştürülen kurumların müdürleri boş olan emsal kurum müdürlüklerine, boş kurum müdürlüğü yoksa istekleri de dikkate alınarak uygun bir kurma yönetici veya öğretmen olarak atanırlar.

Yönetici olarak atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebepleri ise aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Madde-9):

- Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,
- Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,
- Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,
- "Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı"nda en az C düzeyinde başarılı olmak,
- Eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak,
- İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak,
- Yönetim alanında kurs ve seminer görmüş olmak,
- Meslek liseleri ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,
- Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğüne atanacaklar için bu kurumların birinci veya ikinci kademe yöneticiliğini yürütüyor olmak.

Kurum müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise şu şekilde ifade edilmiştir (Madde-10):

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacakların en az bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması şartları aranır.

1998 Yılı'nda Çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliği

1998 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliği'nin yönetici atama ile ilgili maddeleri aşağıdaki gibidir (MEB, 1998).

Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yönetim kademeleri şu şekilde belirtilmiştir (Madde-6):

- Birinci kademe: Kurum müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen,
- İkinci kademe: Kurum müdür başyardımcısı, (C) tipi kurum müdürü,
- Üçüncü kademe: (B) tipi kurum müdürü,
- Dördüncü kademe: (A) tipi kurum müdürü.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında 1-4 derece unvanlı kadrolar ile ilköğretim müfettişliği, ilçe eğitim müdürlüğü ve ilköğretim müdürlüğünde geçirilen hizmet süreleri dördüncü kademe yöneticiliğinde; ilçe eğitim müdür yardımcılığı ve ilköğretim müdür yardımcılığında geçirilen hizmet süreleri ile öğretmenlikte en az beş yıl görev yaptıktan sonra Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 3-4.dereceli şeflik kadrolarında beş yıldan fazla geçirilen

süreler ikinci kademe yöneticiliğinde; örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği ile Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 5 ve daha yukarı dereceli şeflikte geçirilen hizmet sürelerinin tamamı birinci kademe yöneticiliğinde, özel öğretim okulları yöneticiliklerinde geçirilen hizmet süreleri ise bu Yönetmelik kapsamındaki dengi yönetim kademeleri yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda, adaylarda aranacak genel koşullar şunlardır (Madde 7):

- a) Yüksek öğrenim görmüş olmak,
- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Atanacağı kuruma branşı itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,
- d) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- e) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış ya da idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak,
- g) Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,
- h) Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde kurum müdürlüklerine atanacaklar için 03/08/1990 tarihli ve 20594 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre zorunlu bölge hizmetini yapmış ya da bu hizmetten muaf sayılmış olmak.

Müdür olarak atanacaklarda aranacak özel koşullar ise şu şekildedir (Madde 8):

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacakların; değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilmiş olması esastır.

Değerlendirme sınavı sonucunda; (C) tipi kurum müdürlüğü için en az 70, (B) tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak özel koşulu aranır.

Özel eğitim kurumu müdürlüklerine yapılacak atamalarda, ikinci fıkrada belirtilen koşullarla birlikte özel koşullarla birlikte özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak koşulu aranır.

Boş bulunan kurum müdürlüklerinden duyuru yetkisi valiliklere ait olanlar için ikinci; duyuru yetkisi Bakanlığa ait olanlar için birinci duyuru ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda Bakanlıkça yapılacak duyuru sonucunda:

- a) Zorunlu hizmet bölgesine dahil Birinci Grup İllerde, her tip kurum müdürlüklerine bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen koşullar aranmadan adaylığı kaldırılmış öğretmenler,
 - b) Zorunlu hizmet bölgesine dahil İkinci Grup İllerde, (C) tipi kurum müdürlüklerine, bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen koşullar aranmadan en az dört yıl hizmeti olan öğretmenler, (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine ise bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar,
 - c) Diğer illerdeki (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine, bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarının taşıyanlar,
- arasından gerçekleştirilecek değerlendirme üzerine atama yapılabilir.

Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aranacak özel koşullar şu şekilde belirtilmiştir (Madde 9):

Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda, en az iki yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda da öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak özel koşulu aranır.

Yönetici olarak atanacaklarda dikkate alınacak tercih nedenleri ise aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Madde 10):

Bu yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylarda, değerlendirme puanının eşitliği durumunda, dikkate alınacak tercih nedenleri şunlardır:

- a) Lisans üstü düzeyde eğitim görmüş olmak (Tercih sıralaması eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır),
- b) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak,
- c) Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak,
- d) Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak,
- e) Yönetim alanında en az 120 saat süreli kurs görmüş olmak,
- f) Eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak,
- g) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,
- h) Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okullarına müdür olarak atanacaklarda turizm, otelcilik veya işletme alanlarında lisans veya lisans üstü eğitim görmüş olmak,
- j) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

1999 Yılı'nda Çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

30 Nisan 1999 tarih ve 23681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" eğitim tarihimizde eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi yönetim alanında yetiştirilmelerini öngören ilk yönetmeliktir.

Atanacaklarda aranacak koşullar aşağıdaki gibidir (Madde 10).

1. Atama yapılacak boş kadro bulunmak,
2. Lisans düzeyinde öğrenim görmüş veya yüksek öğrenimli öğretmen olmak (Şeflik görevleri için belirtilen öğrenim koşulunu taşıyan yeterli sayıda aday bulunamaması durumunda, bu görevler için ön lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak yeterli sayılır.),
3. Dört veya daha yukarı derecelerdeki kadrolara atanacaklar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen sürelerde Devlet memuru statüsünde hizmeti bulunmak ve toplam hizmetinin son üç yılını Bakanlık merkez, taşra veya yurtdışı teşkilatında geçirmiş olmak,
4. Atanacağı görev için öngörülen hizmet içi eğitim programı sonunda yapılacak değerlendirme sınavında başarılı olmak,
5. Şeflik ile merkez ve taşra teşkilatı ikinci kademe yöneticiliğinde bulunan şube müdürlüğü görevi dışındaki yönetim görevlerine atanacaklar için Yönetici Değerlendirme Komisyonunca yapılacak değerlendirme sonucunda en az 76 puan almak,
6. Atanacağı görevin tanımında belirtilen nitelikleri taşımak,
7. Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş olmak ve hizmet süresi içinde "aylıktan kesme" ya da "maaş kesimi" cezasından daha ağır bir ceza almamış olmak (Daire Başkanı ve daha üst yöneticilik görevlerine atanacaklar için aylıktan kesme veya maaş kesimi cezası dahil),
8. Yurt dışı yönetim görevlerine atanacaklarda atanmasına engel bir hali bulunmamak,
9. Son sicil notunun olumlu ve son üç yıllık sicil notu ortalaması en az iyi derecede olmak.

b)Özel Koşullar

1. Şeflik ile merkez teşkilatında birinci kademe yöneticiliğinden ikinci kademe yöneticiliğine, taşra teşkilatında birinci kademe yöneticiliğinden ikinci kademe yöneticiliğine atanabilmek için, seçme, değerlendirme ve görevde yükselme sınavlarında başarılı olmak,

2. Merkez teşkilatı ikinci kademe ile taşra teşkilatı ikinci, üçüncü ve dördüncü kademe yöneticiliklerine atanabilmek için Bakanlıkça düzenlenen ya da Bakanlıkça denkliği kabul edilen bilgisayar eğitimi kurslarında başarılı olmak,

3. Beş ve daha aşağı derecelerdeki şeflik görevine atanacaklar için ön lisans mezunlarının en az beş, lisans mezunlarının en az üç yıl; dört ve daha yukarı derecelerdeki şeflik görevine atanacaklar için dereceler itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen sürelerde hizmeti bulunmak ve bunun en az son üç yılını Bakanlık merkez veya taşra teşkilatında çalışmış olmak,

4. Görev tanımında yabancı dil bilme koşulu bulunan; merkez teşkilatı üçüncü kademe ve taşra teşkilatı beşinci kademe yöneticiliklerine atanabilmek için Almanca, Fransızca ve İngilizce veya hizmetin gerektirdiği dillerin birinden KPDS'de en az (E), merkez teşkilatı dördüncü kademe ve taşra teşkilatı altıncı kademe yöneticiliklerine atanabilmek için ise bu dillerin birinden KPDS'de en az (D) düzeyinde belge sahibi olmak,

5. Yöneticilik görevine 20.nci madde hükümlerine göre geçecek olanlar bakımından girebilecekleri yönetim görevi için gerekli hizmet içi eğitim sonunda yapılan değerlendirme sınavında en az 70 puan almış olmak ve değerlendirme sonucunda başarılı bulunmak.

6. Yurt dışı yönetim görevlerine-atanacaklar için yabancı dil bilgisi, değerlendirme sınavı, meslekî yeterlilik ve temsil yeteneği sınavını kazanmış ve bu Yönetmeliğe göre yapılacak değerlendirmede en az 76 puan almış olmak,

7. Yönetim görevinde geçecek en az hizmet süresi sonunda yapılacak değerlendirmede en az "başarılı" bulunmak, merkez ve taşra teşkilatı görevlerine atanacaklar için göreve layık olduğu, yurt dışı yönetim görevlerine atanacaklar için ise bu görevlere uygun bulunduğu yolunda Değerlendirme Raporu I (EK-3)'ün C. ÖNERİLER bölümünde veya sicil raporunda olumlu görüş bildirilmiş, yurt dışı yönetim görevleri için ayrıca hizmet içi eğitim sonunda düzenlenen belgelerde yurt dışında başarılı olacağı hakkında görüş bulunmak ya da hizmet gereklerinin karşılanması yönünde Bakan, Müsteşar, Vali veya Personel Genel Müdürünce önerilmiş olmak,

8. İlçe millî eğitim şube müdürlüğü için seçme sınavına girecek öğretmenler için; öğretmenlik mesleğinde en az 10 yıl hizmeti olup, bu hizmetin son üç yılında sicil ve/veya denetim raporları ortalamasına göre üstün başarılı olarak değerlendirilmiş ya da eğitim-öğretim veya denetim alanında lisans üstü öğrenim yapmış ya da en az üç hizmet içi eğitim kursuna katılarak başarılı olmuş olmak,

9. Yöneticilik formasyonu kazandıran program mezunları için yönetim görevlerine girme ve yükselmelerde 51 inci maddede belirtilen esaslara uygun olmak,

10. İl ya da ilçe millî eğitim müdürü olabilmek için öğretmenlikle adaylığı kaldırılmış olmak.

Atamalarda uyulacak hususlar ise aşağıda olduğu gibi belirtilmiştir

(Madde 15).

Kapsama dahil görevlere ilk defa atamalarda ve grup hizmetlerinde yükselmelerde aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

A)Yönetim görevlerine birinci kademe yöneticiliğinden başlanması esastır. Üst kademe yöneticiliklerine yükselmeye atama o görev için ayrılan en alt kadro derecesine yapılır. Yönetim görevi için belirlenen en üst kadro derecesinde en az iki yıl çalışmadan bir üst kademe yöneticiliğine atanamaz.

B) Yönetim kademeleri ve grup hizmetlerinde yükselmeye merkez ve taşra teşkilatının kendi hiyerarşik görev kademeleri esas alınır. Ancak Eş Değer Görev Çizelgesinde yer alan grup hizmetleri esas alınmak suretiyle merkez teşkilatı yönetim görevlerinden taşra teşkilatı yönetim görevlerine, taşra teşkilatı yönetim görevlerinden merkez teşkilatı yönetim görevlerine eş değer görev ya da yükselme suretiyle atama yapılabilir.

C) Taşra teşkilatı grup hizmetine dahil görevlere, üçüncü ya da dördüncü sınıf il veya ilçeden başlanılması esastır, ihtiyaç durumunda birinci veya ikinci sınıf il veya ilçeye de atama yapılabilir.

D) Merkez ve taşra teşkilatı yönetim görevleri arasındaki yükselme ve atamalarda. Eş Değer Görev Çizelgesinde aynı grup hizmetinde düzenlenen görevler eşit kademe yöneticiliği olarak değerlendirilir.

Bu yönetmelikte, şu temel ilkeler benimsenmiştir (Madde 5):

a) Temel ilkeler,

1. Kurumsal etkinlik ve verimlilik ile personele yöneticilik bilgi formasyonu, göreve bağlılık iş doyumunu ve yüksek moral sağlamak,
2. Atama, yükselme ve yer değiştirmelerde görev tanımına uygunluk, kariyer, liyakat, sicil, meslek içi eğitim ve kıdemi gözetmek,
3. Yöneticilikte kariyer imkanı sağlamak ve geliştirmek,
4. Görev öncesi hazırlık eğitimi vermek,
5. Yöneticilerin iş başarımları düzeylerinin (performanslarının) ölçülmesini sağlamak,
6. Değerlendirmeyi tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve açıklık ilkelerine göre yapmak,

b) Yöneticilere kendi kariyer alanlarında hizmet bölgesi, il-ilçe sınıfı hizmeti ile yeteneklerini geliştirme ve yeni beceriler edinme yolu ile yeni bir kariyer geliştirme imkan ve fırsatı vermek amacıyla yönetim görevlerinde denkliği belirleyen "Eş Değer Görev" uygulaması getirilmiştir (Madde: 4).

1. Bu uygulama ile Milli Eğitim Bakanlığında her düzeydeki yönetsel kademeler belirlenerek görevler arasındaki hiyerarşi açıkça ortaya konarak görevlerin denklik, ast ve üst ilişkileri daha net hale getirilmiştir (Madde: 6).

2. Bu yönetmelik ile yönetici adaylarına ilk defa "Değerlendirme Sınavı" ve "Seçme Sınavı" uygulanarak (Madde: 3), yöneticilerin daha güvenilir ve geçerli kıstaslara göre değerlendirilmesi, seçilmesi ve yükseltilmesi hedeflenmiştir.

3. Yönetmelikte, ilk defa yöneticiler, bulundukları kademede belli süreler görev yapan ve de kendilerini geliştirmeleri ölçüsünde yükselme olanağına sahip oldular. Böylece çalışanlar için kıdem yerine daha çağdaş bir değerlendirme ölçütü olan "Performans" ön plana alınmıştır.

4. Yönetmelik ile her yöneticinin her yönetsel kademelerde "yönetim görevinde geçirilecek en az hizmet süresi" (Madde: 11) konmuştur. Böylece haksız ve düzensiz kademe atlama veya kademe indirimi önlenecektir. Örneğin; öğretmen iken birden milli eğitim müdürü veya üst düzey yönetici olarak atanmak veya tersine yönetici iken birden öğretmenliğe dönmek gibi yönetsel istikrarsızlıkların yolu kapanmaktadır. Bu durum yöneticinin daha rahat ve güvenli bir ortamda görev yapmasını sağlayabilir. Başkalarına olan kişisel bağımlılığını da azaltabilir.

1985 Yılında Yürürlüğe Giren Eğitim Kurumları Öğretmen ve Yöneticilerine Yüksek Öğretim Kurumlarınca Yaptırılacak Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

1985 yılında çıkarılan "Eğitim Kurumları Öğretmen ve Yöneticilerine Yüksek Öğretim Kurumlarınca Yaptırılacak Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği" ve 1994 yılında yürürlüğe giren "Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği" de öğretmen ve eğitim yöneticilerinin yüksek öğretim kurumlarınca hizmet içi kurslarıyla nasıl yetiştirileceğini belirtmektedir.

1985 yılında çıkarılan Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği ile ilgili maddeler aşağıdaki gibidir (Resmi Gazete, 1985):

Madde 4 – Hizmetiçi eğitim planları yıllık olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanır. Bu planlarda hizmetiçi eğitim planları, ihtiyaçları, eğitilecek personel sayısı ile eğitimin zamanlaması gibi hususlara yer verilir. Yükseköğretim kurumları tarafından

yürütülecek hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin, eğitim ve öğretim programları, ilgili kuruluş ile yükseköğretim kurumu tarafından birlikte hazırlanır. Planlarda, alanlara göre hizmetiçi eğitimini yapacak yükseköğretim kurumu belirtilir.

Madde 5 – Yükseköğretim kurumlarıyla ilgili kamu kuruluşları tarafından birlikte düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarında konu, amaç, yer, süre, katılacak kişi sayısı, öğretim elemanları ile öğretmen ve yöneticiler, konuların özelliklerine göre kullanılacak araç ve gereç, yapılacak gezi, gözlem ve incelemeler ayrıntılı olarak belirtilir. Bu programların ayrıca uygulama planı veya zamanlama takvimi yapılır.

Madde 6 – Hizmetiçi eğitim programları, yıllık planlarda belirtilen yer, zaman ve süre içinde uygulanır. Bu programların uygulanmasından hizmetiçi eğitimini yüklenen yükseköğretim kurumu kursiyerlerin zamanında kursa katılmalarının sağlanmasından; ilgili kamu kurum ve kuruluşları sorumludur.

Madde 7–Yükseköğretim kurumları; ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ihtiyaç duyulan öğretim elemanının araç, gereç ve benzeri hizmetleri sağlamakla yükümlüdür. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerini üstlenen yükseköğretim kurumları, öğretim elemanı, sınıf, laboratuvar, araç-gereç ile kursiyerlerin iase ve ibatelerini sağlayacak tesisleri, donatım ihtiyaçlarını ve benzeri hizmetleri sağlamakla yükümlüdür.

Madde 8–Hizmetiçi eğitim programlarının uygulanmasında, yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarından ve programlarda yer alan konuların özelliklerine göre, kamu kurum ve kuruluşlarında ve özel kuruluşlarda görev yapan öğretmen ve diğer personelden de yararlanılır. Öğretim elemanları, öğretmenler ve diğer personel, kendilerine verilen hizmetiçi eğitimiyle ilgili görevleri yapmakla yükümlüdürler.

Madde 9 – Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yönetimi ve idari denetiminin hangi kurum tarafından ve ne şekilde yapılacağı, ilgili kurum ve kuruluş ile yükseköğretim kurumu arasında yapılacak bir protokolle tespit edilir.

Madde 10 – Kamu kurum ve kuruluşlarının yükseköğretim kurumları ile birlikte düzenledikleri hizmetiçi eğitim programları, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile yüksek öğretim kurumu yetkililerinin katılımıyla oluşacak bir değerlendirme kurulu tarafından takip edilir. Takip sonucu hazırlanacak değerlendirme raporlarında; mevcut durum uygulamalarında karşılaşılan güçlükler ve sebepleri, giderilmesi için alınması gereken tedbirler açıkça belirtilir. Belirtilen bu hususlar müteakip uygulamalarda göz önünde bulundurulur. Hizmetiçi eğitim uygulamalarında; program dışı faaliyet tespit edildiğinde, Değerlendirme Kurulu tarafından protokolde belirtilen esaslara göre, gerekli tedbir alınır ve durum ilgili kamu kurum ve kuruluşu ile Yükseköğretim Başkanlığına bildirilir.

Madde 11 – Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği mahal dışından eğitime katılan kursiyerlerin ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından katılan yönetici, öğretmen ve diğer personelin geçici görev yolluğu ile diğer özlük hakları yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre karşılanır. Hizmetiçi eğitimde görevlendirilen öğretim elemanlarına ödenecek ders ücreti ile geçici görev yolluğu ve yevmiyeleri hizmetiçi eğitimini üstlenen yükseköğretim kurumlarınca karşılanır.

Madde 12 – Hizmetiçi eğitim; öğretim yılı içinde yükseköğretim kurumları ile kamu kurum ve kuruluşlarının günlük çalışmalarını aksatmayacak şekilde yapılır. Bu eğitim, gerektiğinde yarı yıl ve yıl sonunda eğitim öğretim tatil edildiği zamanlarda da yapılabilir.

Madde 13 – Hizmetiçi eğitime katılan personel, eğitime katıldığı kurumun öğretim ve sınav yönetmelikleri hükümlerine tabidir.

Madde 15 – Yükseköğretim kurumlarının imkanları dahilinde ve ilgili kurumların ihtiyaç göstermesi üzerine kamu kurum ve kuruluşlarının diğer personelinin hizmetiçi eğitiminde de bu yönetmelik hükümleri uygulanır.

1994 Yılında Yürürlüğe Giren Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

1994 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin bazı maddeleri aşağıdaki gibidir (Resmî Gazete, 1994):

Madde 1- Bu yönetmeliğin amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında

görevli personelin her türlü hizmetiçi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri planlaması, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemektir.

Madde 3- Bu yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. Maddesi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde 8- Eğitim Kurulu; Bakanlığın hizmetiçi eğitimle ilgili genel politikasını belirlemek amacıyla kurulur. Eğitim Kurulu Müsteşar veya görevlendireceği yardımcısının başkanlığında bakanlık merkez teşkilatı birim amirlerinden oluşur. Eğitim Kurulu her yıl bir defa Eylül ayında olağan, gerektiğinde başkanın çağırısı üzerine olağanüstü toplanır.

Eğitim Kurulunun kararı Bakanlık Makamının onayı ile kesinleşir. Üyelerin mazeretleri nedeniyle toplantılarına katılamamaları halinde kurul toplantılarına yardımcılardan biri katılır.

Madde-9: Eğitim Kurulunun Görevleri

- a) Bakanlığın hizmetiçi eğitime ilişkin genel politikasını belirler,
- b) Hizmetiçi eğitim ihtiyacını tespit eder,
- c) Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirir.

Madde 10- Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmetiçi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür. Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, Kalkınma ve İcra Planlarının ilke ve amaçlarına uygun olarak Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı personelinin eğitim ihtiyacı çerçevesinde hizmetiçi eğitim plan ve programları hazırlar ve uygular.

Her yıl hazırlanan yıllık eğitim planının iki örneğini mali yılbaşından önce yapılan eğitim faaliyetlerini de altı aylık dönemler halinde, Temmuz ve Ocak ayları içinde rapor halinde Devlet Personel Başkanlığı'na gönderir.

Madde 11- Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek eğitim yöneticisi ve diğer personel, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca görevlendirilir. Mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise görevlendirme valilikçe yapılır.

Madde 16- Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılacak personel mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlık tarafından yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayı ile tespit edilir. Eğitim yöneticileri mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayı olmadan faaliyete hiçbir şekilde kursiyer kabul edemez.

Madde 22- Bakanlığa bağlı her kademedeki personelin hizmetiçi eğitim ihtiyacı, ilgili birimlerin görüş ve teklifleri, Bakanlık Müfettişleri ve yönetici raporları ile araştırma sonuçları dikkate alınarak, Daire Başkanlığınca yıllık hizmetiçi eğitim planı hazırlanır ve makam onayı alındıktan sonra uygulanır.

Her türlü hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılacak kişiler ve sayıları, faaliyetin yapılacağı eğitim merkezleri, faaliyet tarihi ve süresi, faaliyetlerde uygulanacak öğretim programı, bu faaliyetlerde görevlendirilecek eğitim yöneticileri, yönetici yardımcıları ve eğitim görevlileri Hizmetiçi Dairesi Başkanlığınca tespit edilir.

Bakanlık Makamının onayı alınmadıkça hizmetiçi eğitim planında herhangi bir değişiklik yapılamaz.

Madde-23: Bu maddeye göre mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetleri şu şekildedir:

a) Milli Eğitim Müdürlüklerince, mahalli hizmetiçi eğitim ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hizmetiçi eğitim planları hazırlanır ve valilik onayı alındıktan sonra yürürlüğe konur.

B) Bu faaliyetlerin tarihi, yeri, programı, eğitim yöneticileri, eğitim yönetici yardımcıları, eğitim görevlileri ile kursiyerler valilikçe seçilir ve görevlendirilir.

C) Yıllık hizmetiçi eğitim planına yeni bir eğitim faaliyeti ilave edilmesi ya da iptal edilmesi veya gerekli görülen her türlü değişiklik valilik onayı alınarak yapılabilir.

D) Valilikler, yıllık hizmetiçi eğitim planları ve uygulama sonuçlarını Daire Başkanlığına bildirirler.

Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinde Hizmet İçi Eğitim

1993 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğinin 21. ve 22. maddeleri yöneticilerin hizmet içi eğitimi ile ilgili olup, aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Tebliğler Dergisi, Temmuz 1993, s.527):

Madde 21. Bu yönetmelik hükümlerine göre kurum yöneticisi olarak atananlar ile mevcut kurum yöneticilerinin Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığının çağrısı üzerine eğitim yöneticiliği alanında açılan hizmetiçi eğitim faaliyetine katılmaları valilikçe sağlanır.

Bu faaliyetler gerektiğinde Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde il milli eğitim müdürlüklerince de düzenlenebilir. Bu şekilde düzenlenecek faaliyetlerde görev alacak öğretim elemanları Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yetiştirilir.

Madde 22. Bu yönetmelik hükümleri kapsamında hizmetiçi eğitim faaliyetine katılacak adayların yetiştirilme programları, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığının koordinatörlüğünde ilgili hizmet birimleri ve Personel Genel Müdürlüğünce belirlenir.

1995 yılında çıkarılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerini Atama Yönetmeliğinin 20. maddesi yöneticilerin hizmet içi eğitimi ile ilgili olup, aşağıdaki gibidir (Tebliğler Dergisi, Ekim 1995, s.805):

Madde 20. Bu yönetmelik hükümlerine göre kurum yöneticisi olarak atanacaklar ile mevcut kurum yöneticilerinin Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca açılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılmaları valilikçe sağlanır.

Bu faaliyetler gerektiğinde Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde il milli eğitim müdürlüklerince düzenlenebilir.

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılacak adayların yetiştirilme programları, hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığının Koordinatörlüğünde ilgili hizmet birimlerince belirlenir.

1998 yılında çıkarılan yönetmelikte ise hizmet içi eğitim daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu yönetmeliğin 19, 20 ve 21. maddeleri hizmet içi eğitim ile ilgilidir (Tebliğler Dergisi, Kasım 1998, s.1429-1430).

Madde 19. Bu yönetmelik kapsamında ;

a) Kurum yöneticiliklerine aday olacaklar, yönetimin nitelik, içerik ve tekniklerine yönelik yeterlikler düzenli bir biçimde kazandırılmak,

b) Mevcut kurum yöneticilerinin; Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde, bağlı bulundukları ana hizmet birimlerince, Bakanlığın hizmet içi eğitimle ilgili mevzuatında belirlenen hedefler doğrultusunda, eğitim ihtiyaçlarını karşılamak,

üzere hizmet içi eğitime alınırlar. Kurum müdürlerinin bakanlıkça veya valilikçe belirlenecek dönemlerde hizmet içi eğitime alınması esastır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, hizmet içi eğitim merkezleri veya bu amaçla belirlenen yerler ile üniversitelerde yürütülür.

Bu madde çerçevesinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitim sonucunda, değerlendirme sınavına göre, ikinci veya üçüncü kademe yöneticiliğine atananlardan, bulundukları yönetim kademesinde en az iki yıllık çalışma süresini, sicil raporlarına göre çok iyi derecede tamamlamış olanları; hizmet içi eğitim programına katılmadan bir üst yönetim kademesi için düzenlenen değerlendirme sınavında başarılı olanlara, girdikleri değerlendirme sınavı ile ilgili eğitim programları esas alınarak sertifika verilir."

20. madde ise hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi ile ilgilidir. Bu madde aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

Hizmet içi eğitim programları, kurum türleri itibariyle yöneticilik görevlerinin görev tanımları esas alınarak, 120 saatten az olmamak üzere farklı içerikte düzenlenebilir.

Bu programlar; Hizmetiçi Eğitim Dairesi başkanının başkanlığında, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Başkanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve yönetimi değerlendirme ve geliştirmeden sorumlu birim ile mesleki ve teknik öğretime ilişkin genel müdürlükler arasında Müsteşarın belirleyeceği bir genel müdürlükten şube müdürü veya uzman düzeyinde katılacak birer temsilciden oluşturulacak komisyonca, görev tanımlarına uygun olarak Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı hükümleri çerçevesinde hazırlanır. Bu programlar aynı koşullarda uzman bir kuruma da hazırlattırılabilir. Hizmet içi eğitim programının hazırlanmasında Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınır.

Eğitim programlarının hazırlanması, değerlendirilmesi, kredilendirilmesi ve benzeri hususlara ilişkin esas ve usuller bu komisyonca; uygulanması ve bu konularla ilgili diğer hizmetler, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülür. Her yıl düzenli olarak yürütülecek eğitim faaliyetleri eğitim planında yer alır.

Adaylar, Seçme Sınavı Başvuru Formunda tercih ettikleri kurum türüne ilişkin eğitim programına alınırlar.

Madde 21- Değerlendirme sınavı, bu Yönetmeliğin 19. maddesine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütüleceği belirtilen yerlerde; Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır. Değerlendirme sınavı, 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır.

Değerlendirme sınavında başarılı olanlara katıldıkları eğitim programının türü, dönemi ve başarı derecesini gösteren bir sertifika verilir. Sertifika verilenlerin listesi Personel Genel Müdürlüğü ile ana hizmet birimlerine gönderilir. Sertifikalar beş yıl süre ile geçerlidir. Buna dair belgeler Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca 6 yıl saklanır.”

1999 da çıkarılan yönetmelikte hizmet içi eğitim, bir önceki yönetmelikte olduğu gibi detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu yönetmeliğin 41, 42 ve 43. maddeleri hizmet içi eğitim ile ilgilidir.

Madde 41- Yönetim görevlerine aday olacaklara yönetimin nitelik, içerik ve tekniklerine yönelik yeterliklerin belli bir yönetime göre düzenli biçimde kazandırılması; yöneticilerin ise, bu yeterliklerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için hizmet içinde yetiştirilmeleri esastır.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri, yöneticilerin niteliklerini geliştirmelerine, etkinlik alanlarını değiştirme ya da genişletmelerine, bu yönetmelik kapsamında belirlenen görevlere girebilme ve yükselme isteğinde bulunabilmelerine, yönetim alanında gerçekleştirilmiş gelişmelerden bilgilenmelerine imkan ve fırsat verecek nitelikte görevlerin görev tanımları esas alınarak farklı içerikte düzenlenir.

Yöneticilik görevlerine ilk defa atanacaklar ile grup hizmetlerine dahil görevlerde yükselecekler görev öncesi eğitime, grup üstü görevlere atanacaklar ise üst düzey yöneticilik seminerine alınırlar.

Eğitim programlarının uygulanmasından sonra, görev öncesi eğitim başarısını değerlendirme sınavı yapılır, sonuçlar Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca atamaya yetkili birimlere gönderilir.

Bu eğitim sonunda yapılacak görev öncesi eğitim başarısını değerlendirme sınavındaki başarı durumları, sicil dosyalarının bulunduğu birime bildirilir. Görev öncesi eğitim başarısını değerlendirme sınavında başarı gösteremeyenler bir kez daha değerlendirme sınavına alınabilirler. İkinci kez başarısız olanlar bu eğitime bir daha alınmazlar.

Görev öncesi eğitime alınacakların sayısı, her yıl o görev için oluşacak muhtemel ihtiyaç sayısının bir katını geçemez.

Aday sayısının ihtiyacı bir katından fazla olması halinde görev öncesi eğitime alınacakların belirlenmesinde;

a) Şeflik ile merkez ve taşra teşkilatı ikinci yönetim kademesinde bulunan şube müdürlüğü görevleri için seçme sınavındaki başarı dereceleri,

b) Kapsamdaki diğer görevler için son üç yıl içerisinde haklarında düzenlenen ve kendi aralarında ortalamaları alınan sicil raporu puanının %40'ı, Değerlendirme Raporu I'nın %30'u ve Değerlendirme Raporu II'nin %30'u toplamı; 20 nci madde uyarınca yönetim görevlerine

geçecek olanlar için ise son üç yıla ait sicil raporları puanı ortalamasının %60'ı ile Değerlendirme Raporu II'nin %40'ı toplamı dikkate alınır.

Muhtemel ihtiyaç sayısını oluşturan son adayın puanına, puanı eşit olan diğer adaylar da eğitime alınırlar.

Hizmet içi eğitim programları, Bakanlık ve üniversite işbirliği ile hazırlanacak bir program çerçevesinde kredilendirilerek lisans üstü eğitime esas olacak şekilde düzenlenebilir.

Bu yönetmelik kapsamında;

a) Şeflik ile merkez ve taşra teşkilatı ikinci kademe yöneticiliğinde bulunan şube müdürlükleri için yapılan seçme sınavını kazananlar, bu sınavdan sonra 120,

b) Yürüttükleri yönetim görevlerinde eğitim ihtiyacı belirlenenler önerildikleri, kendi istekleri doğrultusunda katılması uygun bulunanlar ise istedikleri alanda düzenlenen eğitime 60,

c) Üst kademe yöneticiliğine ya da üst grup hizmetine dahil yönetim görevlerine önerilenler, önerildikleri görevle ilgili düzenlenen eğitime 90,

d) 20 nci madde uyarınca yönetim görevlerine geçişleri yapılacak olanlar, istedikleri görevle ilgili düzenlenen eğitime 90,

e) Yurt dışı yönetim görevleri için mesleki yeterlik sınavında başarılı olanlar, Dışişleri Bakanlığı ile koordineli olarak hazırlanan programda belirlenen eğitime 60,

f) Grup üstü yönetim görevlerine atananlar atandıkları tarihten itibaren en geç atandıkları bir yıl içinde üst düzey yöneticilik semineri çalışmasına 30 saatten az olmamak üzere atanabilirler.

Hizmetiçi eğitim etkinlikleri, Milli Eğitim Akademisi, hizmetiçi eğitim merkezleri veya bu amaçla belirlenen yerler ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ve üniversitelerde yürütülür.

Hizmet içi eğitim programının düzenlenmesi ise 42. madde ile tanımlanmıştır.

Bu madde aşağıdaki gibidir:

Madde 42- Hizmet içi eğitim programları, yönetim görevlerinin görev tanımları esas alınarak farklı içerikte düzenlenebilir.

Bu programlar, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanının başkanlığında, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve yönetimi değerlendirme ve geliştirmeden sorumlu birim ile mesleki ve teknik öğretime ilişkin genel müdürlükler arasından müsteşarın belirleyeceği bir genel müdürlükten şube müdürü veya uzman düzeyinde katılacak birer temsilciden oluşturulacak komisyonca, görev tanımlarına uygun olarak Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı hükümleri çerçevesinde hazırlanır. Bu programlar aynı koşullarda uzman, bir kuruma da hazırlatılabilir. Hizmetiçi eğitim programlarının hazırlanmasında Devlet Personel Başkanlığının, yurt dışı yönetim görevleri bazında ise ayrıca Dışişleri Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Dış Ticaret Müsteşarlığının görüşleri de alınır. Talim ve Terbiye Kurulunun uygun görmesi ile uygulamaya konulur.

Eğitim programlarının hazırlanması, değerlendirilmesi, lisans üstü eğitime esas üniversite iş birliği ile kredilendirilmesi ve benzeri hususlara ilişkin esas ve usuller bu komisyonca, uygulama ve bu konularla ilgili diğer hizmetler, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülür. Her yıl düzenli olarak yürütülecek eğitim faaliyetleri eğitim planında yer alır.

Aynı yönetmeliğin 43. maddesi ise hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi, sınav sonuçlarına itiraz ve sertifika ile ilgilidir.

Madde 43 – Değerlendirme sınavı, 41. maddeye göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütüleceği belirtilen yerlerde veya Bakanlıkça belirlenecek başka yerlerde merkezi sistemle çoktan seçmeli test şeklinde Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince yapılır. Değerlendirme sınavı 100 puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Değerlendirme sınavı ile ilgili diğer hizmetler Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğine göre yürütülür. Başarılı olanlara katıldıkları eğitim programının türü, dönemi ve başarı derecesini gösteren bir sertifika verilir. Sertifika verilenlerin listesi, Personel

Genel Müdürlüğüne ve ilgili hizmet birimlerine gönderilir. Sertifikalar beş yıl süre ile geçerlidir. Buna dair belgeler, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca altı yıl saklanır.

Değerlendirme sınavı sonuçlarına, ilanı izleyen on beş gün içinde bir dilekçe ile itiraz edilebilir. İtirazlar, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca en geç on beş gün içinde incelenir, sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik

“Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik”, ataması yapılacak okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin hangi esaslara göre atanacağını açıklamaktadır. Bu yönetmeliğin okul müdürleri ve müdür yardımcılarını ilgilendiren maddeleri olan 6 ve 7 maddeler ise aşağıdaki gibidir (Resmi Gazete, 1999):

Müdür Norm Kadrosu

Madde 6- Kapsama dahil okul ve kurumların her biri için bir müdür norm kadrosu verilir. Ancak, özel eğitim kurumları hariç bünyesinde 6-8. sınıfları bulunmayan ilköğretim kurumlarından;

- a) Öğrenci sayısı 150’den az olanlara,
- b) Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılanlara, müdür norm kadrosu verilmez. Birden fazla okul ve kurumun aynı bünyede yer aldığı kurumlar için bir müdür norm kadrosu verilir.

Müdür Başyardımcısı Norm Kadrosu

Madde 7- Kapsama dahil okul ve kurumlardan;

- a) Yatılı veya pansiyonlu okullara,
 - b) Öğrenci sayısı 500 ve daha fazla olan;
 - 1) Her türdeki Anadolu liselerine,
 - 2) Fen liselerine,
 - 3) Çok programlı liselere,
 - c) 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulaması çerçevesinde işletmelere beceri eğitimi için en az 100 öğrenci gönderen meslekî ve teknik öğretim okullarına,
 - d) Bünyesinde ilköğretim okulu ve lisenin birlikte bulunduğu özel eğitim okullarına,
 - e) Müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarına,
- bir müdür başyardımcısı norm kadrosu verilir. Birden fazla okul ve kurumun bir müdüre bağlı olarak örgütlendiği kurumlar için ise yukarıda belirtilen şartlarda sadece bir müdür başyardımcısı norm kadrosu verilir.

Araştırmanın bu kısmında, anayasa ve yasalar çerçevesinde betimlenmiş olan eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme hükümlerinin genel bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır.

Yapılan incelemelerde, eğitime ilişkin mevzuatta, eğitim yöneticisi yetiştirilmesi, atanması, terfi edilmesi ve istihdamı konusunda kesin ve açık bir maddenin olmadığı, bu konuların daha çok son yıllarda çıkarılan yönetmelik ve yönergelerde ele alındığı görülmektedir.

Eğitim yöneticilerinin yönetim görevleri için yetiştirilmeleriyle ilgili salt bir mevzuat olmamasına rağmen eğitim yöneticilerinin atanma, yer değiştirilme ve değerlendirilmeleriyle ilgili mevzuatta konu edilmektedir (Balci, 1999, s.209).

1976 yılında çıkarılan “İlkokul yönetmeliği”, 1982 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı İç Hizmet Yönetmeliği”, 1985 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge” daha çok eğitim yöneticisinin görev ve sorumlulukları üzerinde durmuş, yetiştirilmeleri konusunda belli ölçütler getirmemiştir (Çelik, 1990, s.12). Bunun dışında, 1986 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge”, 1990 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik”, daha çok eğitim yöneticisinin görev ve sorumlulukları üzerinde durmuş, fakat eğitim yöneticisinin nasıl yetiştirileceği konuları üzerinde durmamıştır. 1993 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği”, 1995 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği”, 1998 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirilmesine İlişkin Yönetmelik”te de daha çok eğitim yöneticisinin görev ve sorumlulukları üzerinde durulmuş, yetiştirilmesi ile ilgili konular üzerinde durulmamıştır.

1990 yılında çıkarılan yönetmelik bir önceki yönetmeliklere göre, yöneticilik görevine atamalarda Milli Eğitim Akademisi mezun olma, yüksek lisans ve doktora yapmış olma, yöneticilik alanında eğitim görmüş olma, yayınlanmış eseri olma ve yabancı dil bilmeyi tercih nedeni olarak görmektedir. 1993 yılında çıkarılan yönetmelikte, önceki yönetmeliklerden farklı olarak, yönetici olarak atanacakların eğitim yönetimi alanında eğitim görmüş olması tercih nedeni olarak yer almıştır. 1993, 1995 ve 1998 yıllarında çıkarılan yönetmeliklerde, yöneticilerin atama ve yer değiştirmesi dışında, yöneticilerin hizmet içi eğitime tabi tutularak yetiştirilmesi ile ilgili maddeler yer almaktadır. Hizmet içi eğitime verilen önem bir sonraki yönetmeliklerde daha detaylı bir şekilde dile getirilmiştir. Nitekim, 1993 yılında çıkarılan yönetmelikle 1998’de çıkarılan yönetmeliğin hizmet içi programlarında önemli derecede fark vardır. 1999 da çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama,

Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği", 2000 yılında çıkarılan "Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile eğitim yöneticisinin hizmet içi ve öncesinde nasıl yetiştirileceğini, hangi şartları taşıması gerektiğini ve atamalarının hangi durumlarda gerçekleştirileceği çok detaylı biçimde anlatılmıştır. Bunun dışında, "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik" ile de okul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerinin ataması norm kadroya bağlanmış, bazı okullarda yığılma önlenerek okullarda homojen bir dağılımın oluşulması sağlanmaya çalışılmıştır.

Okul yönetimine atanacaklarda Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfından olmaları veya bu şartları taşımaları, Eğitim ve Öğretim Hizmeti Sınıfında adaylıklarının kalkmış olması, memuriyetini engelleyecek derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş olması ve son beş yıllık hizmet süresi içinde "aylıktan kesme" cezasından daha ağır bir disiplin cezasına çarptırılmamış olması, sicil ve teftiş raporlarına göre, son üç yıllık hizmet sürelerinde en az iyi derecede sicil almış olmak gibi genel koşullar yönetmeliklerin hepsinde vardır. 1993 yılında çıkan yönetmelikle birlikte, okul yöneticiliğine atanmada yüksek öğrenimli olma şartı genel koşul olarak kabul edilmiştir. Bunlara ek olarak, 1995 ve 1998 yıllarındaki yönetmelikte atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olma koşulu getirilmiştir.

Yönetmeliklerde okul müdürlüklerine atanacaklarda; yüksek lisans veya doktora yapmış olmak; yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olmak; eğitim, öğretim, yönetim işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayınlanmış eserinin bulunması gibi hususlar tercih sebebi olarak dikkate alınmıştır. 1990 yılı itibariyle tercih sebepleri arasında yabancı dil bilme koşulu da getirilmiştir.

Eğitim yönetimi alanında lisans, yüksek lisans veya doktora yapmış olma koşulu tercih sebebi olmaktan öte gidememiştir. Ayrıca, Bakanlığın 1990 yılında çıkarılan yönetmeliğine göre, eğitim yöneticisi olarak atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebeplerinden biri de Milli Eğitim Akademisi mezunu olmaktır. Şu anda Milli Eğitim Akademisi olmadığına göre böyle bir maddenin yönetmelikte yer alması düşündürücüdür.

Doksanlı yıllarla birlikte, Milli Eğitim Bakanlığının eğitim yöneticisini hizmet içinde yetiştirmeye daha çok önem verdiği görülmektedir. 1993 yılındaki “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği” ile yönetici olacaklara ve mevcut yöneticilere hizmet içi eğitim şartının getirildiği görülmektedir. Aynı durum, 1995 yılında çıkarılan “Milli Eğitim Bakanlığı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği” ile de dile getirilmiştir. Bu iki yönetmelikte yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin nasıl olacağı açıkça belirtilmemiş, konu yüzeysel olarak ele alınmıştır.

1998 yılındaki “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik”, hizmet içi eğitimi önceki iki yönetmeliğe göre daha kapsamlı ve daha sistemli olarak ele almıştır. Bu yönetmelikte hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütülmesinde üniversitelerle işbirliğine gidilmesi olumlu bir adımdır. Ayrıca, hizmet içi eğitim sonunda kursa katılanların değerlendirme sınavına alınması ve başarılı olanların bir üst kademe için değerlendirme sınavına girme başvurusunda bulunması koşulu, eğitim yöneticisi atamada nesnel olunacağı anlamına gelmektedir.

1995 ve 1998 yılındaki yönetmeliklerde yönetici olacaklarda aranan genel koşullardan, “atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak” maddesi Bakanlığın Onbirinci ve Ondördüncü Şuralarda aldığı “meslekte aslanan öğretmenliktir” görüşünün daha esnek çerçevede düşünülmesi kararıyla çelişmektedir. Yönetici olabilmek için, öğretmen olarak atanabilme koşulu, eğitim yönetimi bölümünden mezun olanların eğitim ve öğretim kurumlarına yönetici olarak atanamayacağı anlamına gelmektedir. Bu koşula göre, eğitim yöneticisi ve deneticisi olarak üniversitelerden mezun olanlar Milli Eğitim Bakanlığınca istihdam edilemez. Eğitim yönetimi bölümünden mezun olanların öğretmenlik yapma hakları da olmadığı için çoğu mezun işsiz kalmaktadır. Bu durum eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarıyla çelişmektedir.

Eğitim öğretim sınıfında adaylığı kalkmış olan veya eğitim öğretim hizmetleri sınıfından olanlar okul yöneticiliklerine atanabilirler. Yönetmeliklerin bu hükmü okul yöneticiliğinin öğretmen olan herkes tarafından yapabileceğini göstermektedir. 789 sayılı “Maarif Teşkilatına Dair Kanun’un 12. maddesindeki “maarif hizmetinde asıl olan muallimlik” anlayışı ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesindeki “Öğretmenlik, Devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim

görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” tanımlaması, öğretmenliği, eğitim yöneticiliği için yeterli görmektedir.

1998’de çıkarılan yönetmeliğe göre ilk yönetim basamağına atanmak için öğretmenlik yeterli görülmektedir. Yönetmeliğin bu hükmü ile birlikte okul yöneticisi olmak için herhangi bir hizmet öncesi hazırlığa ya da eğitime gerek yoktur. Yönetici, iş başında yaparak ve yaşayarak öğrenebilir. İş başında yaşantısal öğrenme önemli olmasına rağmen yeterli değildir. Üstelik oldukça pahalıdır (Balcı, 1999, s.211).

1999 yılında çıkarılan yönetmelikte de eğitim yönetimi görevleri için “lisans düzeyinde öğrenim görmüş veya yüksek öğrenimli öğretmen olmak” yeterlidir. Bu ifadelerle göre, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ziraat Fakültesi gibi eğitim dışı herhangi bir alanda yüksek öğrenim görmüş olmak yöneticilik için yeterli olabilmektedir (Balcı, 1999, s.212).

1998 yılında çıkarılan yönetmeliğe göre, kurum müdürlüklerine atanacaklar için düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına alınacaklar, seçme sınavı ile belirlenir. Ancak, eğitim yönetimi alanında lisans üstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programına alınırlar (Tebliğler Dergisi, 2494, s.1428). Anlaşılacağı gibi, her türlü donanıma sahip iyi bir yönetici adayı olsanız bile öğretmenlik mesleği yapmamışsanız kuruma yönetici olarak atanamazsınız.

1999 yılında çıkarılan yönetmeliğe göre yönetim görevine atanacak bir adayın hizmet içi eğitim programını başarıyla bitirme zorunluluğu getirilmiştir. Hizmet içi eğitim programlarına katılanlar Bakanlık ve üniversite çerçevesinde kredilendirilerek lisans üstü eğitime esas olacak şekilde düzenlenebilir denilmektedir. Hizmet içi eğitim programının sonunda yapılan sınavlarda 100 üzerinden 70 alanlar başarılı sayılmışlardır. Hizmet içi programın süresi 120 saat olarak öngörülmüştür. 120 saatlik kursun ne kadar sürede verileceği belirtilmemiştir. Balcı (1999, s.212) bu durumu şu şekilde eleştirmektedir. 120 saatlik süre ortalama olarak $120/3 = 40$ ders demektir. Fakat ortalama bir ay gibi kısa bir sürede yoğun bilgi bombardımanı işlevsel değildir.

1999 yılında çıkarılan yönetmelik genel hatlarıyla incelendiğinde yönetici yetiştirmeyi, hizmet içi eğitim programları yoluyla mümkün ve doğru bulmaktadır.

Türkiye’de eğitim fakültelerinin eğitim yönetimi ve planlaması anabilim dalları mezunlarını, hizmet öncesinde eğitim yöneticiliğine hazırlamaktadır. 1999’da çıkarılan yönetmelikle bunlar dikkate alınmamış ya da yok sayılarak haklarında bir hüküm getirilmemiş, yönetim görevleri için tercih nedenleri arasında bile görülmemiştir. Bu, ülke kaynakları için boşuna harcama, öğrenciler içinde insan gücü savurganlığıdır. Ayrıca yönetmelikte ilk ve orta öğretim kurum yöneticilerinin kapsamaması da bir eksikliktir (Balcı, 1999, s.214-215).

Eğitim yönetiminin tarihsel oluşumu bakımından, hizmet öncesi eğitim, hizmetiçi eğitimden çok önemsenmiştir. Bu oluşuma göre, üniversitelerde eğitim fakülteleri ve eğitim yönetimi bölümlerinin ilk öğretim üyeleri, uygulamadan gelen eğitimciler ve yöneticiler olmuştur (Bursalıoğlu, 2000, s.34-35).

Eğitim yöneticisi sürekli eğitimin etkililiğinde rol oynar. Eğitsel eylemlerde etkili liderlik ve okul örgütlerinde personel yönetimi, verimliliğin temelidir. Oysa genellikle düzenlenen eğitim kursları doğrudan doğruya öğretmenleri ilgilendirmekte ve yöneticileri kapsamamaktadır. Bu durum eğitim ve yönetim arasında keskin uçurumlara ve okul yöneticisinin riske girmesine yol açmaktadır. Eğitim yöneticisini yetiştirme ve personel geliştirme yaşam boyu eğitimin etkililiği açısından zorunludur (Çelik, 1993, s.245).

Bugün eğitim yöneticisi yetiştirme programlarının en önemli eksikliklerinden biri, eğitim yöneticisi yetiştirmede kesin bir birliğin sağlanmamasıdır. Türkiye’de eğitim yöneticiliği meslekleşmediği gibi, eğitim yöneticiliği görevleri arasında da büyük bir kutuplaşma vardır. Bir kişi eğitim yüksek okulu mezunu değilse ilkökul müdürü olamaz ya da teknik eğitim fakültesi mezunu değilse endüstri meslek liseleri ve teknik liselerde yönetici olamaz. Bunu gidermenin yolu ise, sürekli eğitim yasasının başlangıç evresiyle sınırlandırılmış ilk ve son bir deneyim olmadığı, tersine ömür boyu süren bir deneyim olması gerektiğini savunan yaşam boyu eğitim yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre yetişen kişi her tür ve düzeyde eğitim kurumunda görev alabilir (Çelik, 1993, s.243-245).

DÖRDÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde hükümet programlarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalar incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Hükümetlerin eğitim politikalarını incelediğimizde, eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının olmadığı, eğitim yönetimi ve yöneticiliğini yeterince ciddiye almadıkları görülmektedir. Hiçbir partinin ve hükümetin eğitim politikasında eğitim yöneticisinin nasıl yetiştirileceği, nasıl atanacağına yönelik her hangi bir politika kararı yoktur. Hatta, parti ve hükümetlerin eğitim politikalarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi sözcükleri dahi geçmemektedir. Türkiye'deki parti ve hükümetlerin eğitim yönetimine gereken önemi vermemesi, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalarının olmadığı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte sadece Ulusu Hükümeti ve I. Yılmaz Hükümetinin Programında eğitim yönetimi üzerinde kısaca durulmuştur. Ulusu Hükümeti'nde eğitim yöneticisi adının öğretmenlerle birlikte anıldığı görülmektedir. Bu hükümet programında yöneticilerle ilgili şöyle denilmektedir (<http://www.tbmm.gov.tr>; Aydın, 1997, s.85):

Öğretmenlere ve yöneticilere Atatürk ilkeleri doğrultusunda çok ağır ve o oranda da şerefli görevler ve yükümlülükler düşmektedir. Ülkemizi ve ulusumuzu, Atatürk'ün hedeflerine ulaştırmada, çağdaş gelişmelere uyumda, milli ve tarihi sorumlulukları yüklenmede, gençlerimizi ve çocuklarımızı nitelik ve yetenekler yönünden üst düzeye çıkarmada eğitimin ve öğretimin temel unsur olduğu inancındayız. Bunun mimarları da öğretmenler ve yöneticilerdir.

Öğretmenler ve yöneticiler politikadan tümü ile arındırılacak ve derneklerin amaç ve faaliyetleri ne olursa olsun kesinlikle politika dışında tutulmaları için her türlü yasal ve idari düzenlemeler yapılacaktır.

Yöneticileri ve öğretmenleri ilgilendiren yukarıdaki paragrafların, eğitim yöneticisi yetiştirme ya da ataması ile uzaktan yakından ilişkisi yoktur. Ulusu hükümeti yöneticilerin ve öğretmenlerin politika yapmasını yasaklamakla ne düşünen beyinleri ne de düşünen beyinlerin yetiştirilmesini istemektedir.

23 Haziran 1991-20 Kasım 1991 yılında kurulan I. Yılmaz Hükümetinde ise eğitim yönetimi ile ilgili şu kararlar alınmıştır (Aydın, 1997, s.91):

Milli Eğitim sistemimizin en önemli unsuru olan öğretmenlerimiz ile öğretim elemanlarının toplumda layık oldukları statüye kavuşturulmalarının gerektirdiği yönde alınan tedbirler ve sağlanan imkanlar temel alınarak bugünün ihtiyaçlarına uygun seviyeye ulaştırılması sağlanacaktır.

Bu çerçeve içinde, özellikle Bakanlığın genel politika ve ortak hizmetler dışında kalan merkezi yönetime ilişkin görev, yetki ve sorumluluklarının taşra teşkilatına devredilmesi ve yeni "Eğitim Yönetimi Alanları" kurulması ile ilgili kanuni düzenleme gerçekleştirilecektir. Milli Eğitim Akademisinin kuruluşu tamamlanacaktır.

Araştırmanın bu kısmında, hükümet programlarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme ile ilgili eğitim politikaları değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Hükümet programlarında daha çok öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi, eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenmesi, örgün ve yaygın eğitimin

sorunları ve bu sorunların nasıl giderileceği, eğitimin milli ve laik olması gibi konular üzerinde durulmuş eğitim yönetimi üzerinde pek durulmamıştır.

Bugün için, politika ile yönetimin kesin olarak birbirinden ayrılması ne olanaklıdır, ne de öğütlenebilir. Çünkü yönetim bazı politik eylemler isteyen bir eylemdir. Böyle bir ikilik ancak genel eğitim görmüş herhangi bir vatandaşın yöneticilik yapabileceği, politik atama mekanizmasının yöneticiliğin bir meslek olarak tanınmasına izin vermediği, kayırma düzeni içinde teknik yeterliliği sağlamanın olanaksız bulunduğu ortamlarda savunulabilir (Bursahoğlu, 1999, s.220).

Ellibeşinci Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile birlikte eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik önemli adımlar atılmaya başlamıştır. Bu dönemde Milli Eğitim Bakanlığınca yayımlanan bir genelgeyle, ilk kez Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi Planlaması Bölümüyle eğitim fakültelerinin eğitim yönetimi, planlaması, teftişi ve ekonomisi anabilim dalları lisans mezunlarına, öğretmenlik hizmeti ölçütünü karşılamaları koşuluyla, okul yöneticiliği için gerekli olan sınavlara girmeksizin hizmet içi eğitim programına girme hakkı tanınmıştır. Halen görev başında olan okul yöneticilerinin bir üst yönetime atanmaları için eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapma koşulu getirilmiştir. Bu durum eğitim yönetimi alanında hizmet öncesi yetiştirmenin belli bir dereceye kadar önemsendiğini göstermektedir. Fakat politik baskılardan dolayı bu uygulamada geri adım atılmıştır (Balcı, 1999, s.208).

Milli Eğitim Bakanları, müsteşarlar ve diğer üst düzey yöneticilerin pek çoğu sık sık değiştirilmiştir. Öyle ki, 1920-1993 yılları arasında 62 tane Milli Eğitim Bakanı görev yapmıştır. Ortalama olarak 14 ayda bir bakan, iki yılda ise bir müsteşar görevden alınmıştır. Eğitim sorunlarına ekonomik açıdan değil daha çok siyasal açıdan yaklaşmak bir gelenek halini almıştır. Milli Eğitim Şuraları'nın kararları genel olarak kağıt üzerinde kalmıştır. Bakanlığın beyni olarak bilinen Talim ve Terbiye Dairesi de bakanlığın kararını onaylayan bir "lastik damga" gibi çalışmış ya da üyeleri bakan tarafından atandığı için, alınan kararları onaylamadıkları zaman "şamar oğlanı" durumuna getirilmişlerdir. Bundan dolayı, uzun süreli politikalar geliştirmenin yerini, üst düzeydeki yöneticilerin yerini koruma çabası almıştır (Kaya, 1993, s.295-296).

Türk eğitim tarihinde fikir, düşünce, başarılı ya da başarısız, parlak ya da tutarsız tecrübe birikimi çok önemlidir. Ancak, bu zengin birikimden yeterince yararlanılmamaktadır. Eğitim politikasına yön verenlerin, öğretmenlerin, aydınların bu

tecrübe birikiminden yararlanması gerekir. Türk Eğitim Tarihi okuyup incelemeyen yetişen öğretmen, eğitimci ve yöneticilerin yetiştirdiği nesillerde de büyük bir eksiklik görülür ve bunun olumsuz sonuçları ilerleyen yıllarda ciddi bir şekilde görülür. (Akyüz, 2001, s.401; Akyüz, 1999). Nasıl ki her bilimin bir tarihi var eğitimin de tarihi vardır ve bu tarih bilinmeden geleceğe ışık tutulamaz.

Eğitim sisteminde değişme yapısal uyumu sağlayacak köklü reformların gerçekleştirilmesi ve uygulamada sürekliliğin sağlanabilmesi için, Bakanlığın, geniş eğitim ailesinin zaman içinde güvenini ve saygısını kazanmış, her bakımdan güçlü, dünyadaki gelişmeleri yakından izleyen, kendisini sürekli yenileyebilen, yetkili ve etkili çevrelerle sürekli iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen ve yarına güvenle bakan sürekli bir yönetici ve uzman kadrosu ile donatılması; aşırı merkeziyetçiliğin terk edilerek her dairenin görev, yetki ve sorumluluk sınırlarının belirlenmesi ve yerinden yönetim ilkesine yönelinmesi gerekmektedir (Baloğlu, 1990, s.167).

Demokratik ve çağdaş yaşamın sürdürülmesi için her şeyden önce, alanlarında iyi yetişmiş, mesleki yeterlikleri tam, siyasal ve ideolojik çıkar gruplarına boyun eğmeyen, toplum yararını kutsal bilen ve görevlerini bu yolda yapan yönetim kadrosu hızla oluşturulmalıdır. Kuşkusuz, gereksinimler ve modeller kalıcı değildir. Toplamlar baş döndürücü bir hızla değişmektedir. Bu da, yeni durumların yaratacağı gereksinimleri yanıtlamaya yönelik yeni bilimsel çalışmaları gerektirecektir (Kaya,1993, s.315-316).

Özel bir eğitim görmedikleri halde, tecrübeleri ve sağduyularıyla başarılı yöneticilerimiz var ise bu durum rastlantısalıdır. Fakat hiçbir sistem başarısını rastlantılara bırakmaz. Üzerinde durulması gereken konu budur. Bunun yolu da eğitim yöneticisini yetiştirmek ve başarılı olanı seçebilecek yöntemleri uygulamaktır (Bülbül, 1984, s.110).

Cumhuriyet döneminin ilk yılları daha çok yeniden yapılanma dönemi olduğu için öncelik öğretmen yetiştirme, okuma yazma oranının arttırılması ve yeni okulların açılmasına verilmiştir. Bu döneme baktığımızda hükümet programlarında eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik her hangi bir politika kararına rastlanmamıştır. Bu durum, çok partili döneme geçişte ve çok partili dönemin ilk yılları olan Demokratik Parti döneminde de aynen devam etmiştir. Planlı kalkınma dönemine geçişten, 2001 yılına kadar olan dönemde de I. Yılmaz Hükümeti hariç, hükümet

programları ve hatta siyasi partilerin parti programlarında da, siyasi partilerin eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik herhangi bir politika kararına rastlanılmamıştır.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

1. Türkiye’de eğitim yöneticileri, atama yoluyla görevlendirilmektedirler. Görevlendirmeler Bakanlıkça çıkarılan atama ve yer değiştirme yönetmeliklerine göre yapılmaktadır.

2. Eğitim ve öğretim sınıfında adaylığı kalkmış lisans mezunu herkes okul yöneticiliğine atanabilmektedir. 22 Mart 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanuna göre “maarif hizmetlerinde asolan muallimlik” sloganı ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na göre öğretmenlik: “Devletin eğitim öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” tanımından da anlaşılacağı gibi eğitim hizmetlerinde önemli olan öğretmenliktir. Yöneticilik ise her öğretmenin yapabileceği bir iştir.

3. Doksanlı yıllarla birlikte eğitim yönetimi atamalarında standartlaşmaya gidildiği gözlemlenmektedir. 1998 ve 1999 yılında çıkarılan eğitim yöneticisi atama yönetmeliklerinde yönetici yetiştirmek için hizmetiçi eğitimin şart olduğu ileri sürülmüştür.

4. 1999’da çıkarılan yönetici atama yönetmeliğinde yönetici adaylarına ilk defa değerlendirme ve seçme sınavı uygulama şartı getirilmiştir.

5. Eğitim yönetiminde lisans üstü veya doktora yapmış olmak; eğitim yöneticisi olarak atanacaklarda, tercih nedeni olmaktan öteye gidememiştir.

6. Milli Eğitim Şuraları’nda, eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği konusu, Yedi, Onbir, Ondört ve Onaltıncı Şuralar dışında, hiçbir Şura’nın ana gündemini oluşturmamıştır.

7. Milli Eğitim Akademisi’nin işlerlik kazanması doğrultusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmamıştır. Bu nedenle 1990 yılından beri gündemde olan bu proje hayata geçirilememiştir.

8. 23 Eylül 1998 tarih ve 23742 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan ve yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı’na Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile birlikte yöneticilik atama ve yetiştirme konusunda çağdaş bir adım atıldığı söylenebilir.

9. Yasa ve yönetmeliklerde, Eğitim ve okul yöneticiliği görevlerine atanabilmek için yöneticilik eğitiminden geçmiş olmayı gerektiren her hangi bir yasal zorunluluk yoktur. Bu nedenle, eğitim ve okul yöneticilerinin, yöneticilik görevlerine hazırlayan her hangi bir hizmet öncesi eğitim programından geçtikleri söylenemez.

10. Kalkınma planlarında, eğitim yöneticilerinin yetiştirilmelerine yönelik herhangi bir politika kararına rastlanmamıştır. Sadece Birinci ve Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planlarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinin ciddi bir iş olduğu dile getirilmiştir.

11. Üç, Yedi, On, Onbir ve Ondördüncü Milli Eğitim Şuralarında yöneticiliğin uzmanlık alanı olduğu ve “meslekte esas olan öğretmenliktir” görüşü sorgulanmasına rağmen Oniki Onbeş ve Onaltıncı Şuralarda, eğitim yöneticiliği uzmanlık alanı olmaktan çok öğretmenliğin bir branşı olarak ele alınmıştır. Zaten 1990, 1993, 1995, 1998 ve 1999 yılında çıkarılan yönetici atama yönetmeliklerinde, eğitim yöneticisi olarak atananlarda aranacak şartlardan biri de “branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak” koşuludur.

12. Eğitim yöneticisi atama ve yetiştirme konularının ele alınması yönerge ve yönetmelik düzeyinde kalmıştır. Anayasa ve yasalarda eğitim yöneticisi yetiştirme ve ataması ile ilgili her hangi bir madde yoktur.

13. Hükümet programlarında eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama ile ilgili herhangi bir politikaya rastlanmamıştır.

Öneriler

Araştırmacılar İçin Öneriler

Eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları üzerine yapılacak araştırmalarda, Anayasa, kanunlar, yönetmelikler, yönergeler, Kalkınma Planları, Milli Eğitim Şuraları, hükümet programları bağlamında, Tanzimat’tan günümüze var olan eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları ele alınarak, Cumhuriyet öncesi, Cumhuriyet dönemi ve planlı döneme geçiş olan 1960 sonrası politikalarla karşılaştırılabilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Türk Eğitim sisteminde yapılacak yeni düzenlemelerle, eğitim yöneticiliği meslekleştirilmelidir.

2. Eğitim yöneticisi yetiştirme politikası, temel bir eğitim politikası olarak ele alınmalı, Milli Eğitim Akademisi Projesi bir an önce faaliyete geçirilmelidir.

3. “Meslekte esas olan öğretmenliktir” anlayışının yerini, “yönetici olmak için yöneticilik eğitimi almış olmak gerekir” ilkesi almalıdır.

4. Eğitim yöneticisi atamalarında standartlaşmaya gidilmeli, atamalarda politikacılardan tamamen bağımsız özerk kurullar oluşturulmalı ve bu durum yasayla güvence altına alınmalıdır.

5. Okul müdürlükleri ve daha üst düzey yönetimlere atamalarda, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans veya doktora yapmış olma şartı getirilmelidir.

6. Mevcut okul yöneticileri ve eğitim yöneticileri, yönetimdeki çağdaş gelişmeleri içine alan etkili bir hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.

7. Hizmet içi eğitim kursları periyodik aralıklarla yenilenmeli, kurslar sadece akademik bilgilere dönük değil, aynı zamanda uygulamaya yönelik olmalıdır.

8. Üniversitelerde lisans düzeyinde kapatılan eğitim yönetimi ve denetimi bölümleri tekrar açılmalı, yüksek lisans düzeyinde eğitim programları geliştirilerek arttırılmalıdır.

9. Mevcut yöneticilerin, lisans üstü ya da doktora öğrenimi almalarını sağlamak için üniversitelerle işbirliğine gidilmelidir.

10. Yüksek lisans ya da doktora programlarını bitiren eğitim yöneticilerinin aldıkları diplomalar özlük haklarını iyileştirme de, atanma ve yükselmesinde etkili hale getirilmelidir. Aynı durum, katıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri sonucunda başarı belgesi ya da sertifikası alan öğretmen, eğitim ve okul yöneticileri için de geçerli olmalıdır.

11. Meslekte ilerleme; sadece kademe ve dereceye göre değil aynı zamanda hizmet içi eğitim kurslarına, akademik çalışmalara katılmış olma koşuluna bağlanmalıdır.

12. Geleceğe yönelik eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları belirli bir plan çerçevesinde oluşturulmalı, bunun içinde MEB, YÖK ve DPT ortaklaşa olarak kısa, orta ve uzun vadeli eğitim yöneticisi yetiştirme planları hazırlamalıdır.

KAYNAKÇA

Açıkalın, Aytaç. **Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği**. Pegem Yayınları, Ankara:1994.

Adem, Mahmut. **Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara: 1993.

_____. **21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu**. “Cumhuriyet Döneminde Eğitim Finansmanı”. Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları:3, Ankara: 1999.

Akdeniz, Mevlüt. **Lise Müdürlerinin Yeterlikleri**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Eğitim Fakültesi, 1980.

Akkutay, Ülker. **Milli Eğitimde Yabancı Uzman Raporları Atatürk Dönemi**. Avni Akyol Kültür ve Eğitim Ümit Vakfı, Ankara: 1996.

Akkutay, Ülker. **2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**. “Cumhuriyet Döneminde İzlenen Eğitim Politikaları, Gelişmeler, Sorunlar, Öneriler”. Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı yayınları:4, Ankara: 2001.

Akyüz, Yahya. **Başlangıçtan 2001’e Türk Eğitim Tarihi**. Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul: 2001.

_____. **17. Yüzyıldan Günümüze Türk Eğitiminde Başlıca Düzenleme ve Geliştirme Çabaları (Genel Özellikler ve Doğrultular)**. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı 144, Ekim-Kasım-Aralık 1999.

Alaylıoğlu, Ruşen ve A. Ferhan Oğuzkan. **Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü**. İnkılap ve Aka Yayınları, Ankara:1976.

Altınışik Songül. **2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu**. "Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Politika ve Uygulamaları". Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı yayınları:4, Ankara: 2001.

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi. **1965-1975 (Onuncu Yıla Armağan)**. A. Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara: 1976.

Aydın, İsmail. **Siyasi Parti ve Hükümet Programlarında Eğitim-Öğretim ve Öğretmenler (1908-1997)**. Eğitim Sen Yayınları, Ankara:1997.

Aydın, Mustafa. **Eğitim Yönetimi**. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara: 1998.

Aytaç, Tufan. Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı 147, Temmuz-Ağustos-Eylül 2000.

Aytekin, Halil. **İttihad ve Terakki Dönemi Eğitim Yönetimi**. Gazi Eğitim Fakültesi Yayın No:20, Ankara, 1991.

Balcı, Ali. **Örgütsel Gelişme, Kuram ve Uygulama**. Pegem Yayıncılık, Ankara:2000.

_____. **Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara: 1988.

_____. **Türkiye’de Eğitim Yönetimi**, Prof. Dr. Ziya Bursahoğlu’na Armağan. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri". Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, İstanbul: 1998.

_____. **21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu.**
 “Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi”. Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık
 Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları:3, Ankara: 1999.

Baloğlu, Zekai. **Türkiye’de Eğitim.** 1990.

_____. **Türkiye’de Eğitim.** Yeni Yüzyıl Kitaplığı,1995.

Başar, Hüseyin. **Eğitim Denetçisi Rollerini Yeterlilikleri Seçilmesi Yetiştirilmesi.**
 Pegem Yayıncılık, Ankara: 1998.

Başaran, İbrahim Ethem. **Türkiye Eğitim Sistemi.** Yargıcı Matbaası, Ankara: 1996.

_____. **Eğitim Yönetimi.** Yargıcı Matbaası, Ankara: 1996.

_____. **Eğitim Bilimleri Sempozyumu.** “Türkiye’nin Eğitim
 Uzmanı Gereksemesi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi
 Yayınları No.136, Ankara:1984.

Bilim, Cahit Yalçın. **Türkiye’de Çağdaş Eğitim Tarihi (1734-1876).** Anadolu
 Üniversitesi Yayınları No.1067, Eskişehir: 1998.

Binbaşıoğlu, Cavit. **Öğretmen Yetiştirme Açısından Türkiye’de Eğitim Bilimleri
 Tarihi Üzerine Bir Araştırma.** Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul: 1995.

Bingöl, Dursun. **Personel Yönetimi.** Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul:
 1997.

Boşgelmez, Meral. **Klasik Yönetici Davranışlarına Öğretmenlerin Tepkileri.**
 Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler
 Enstitüsü, Ankara:1984.

Bursalioglu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Pegem Yayıncılık, Ankara: 1999.

_____. **Eğitimde Yönetimi Anlamak, Sistemi Çözümlemek**. Pegem A Yayıncılık, Ankara: 2000.

_____. **Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri**. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1981.

Bülbül, A. Sudi. **Eğitim Bilimleri Sempozyumu**. "Eğitim Uzmanlarının Eğitimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:136, Ankara: 1984.

Can, Niyazi ve Mustafa Çelikten. Türkiye'de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilme Süreci. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı 148, Ekim-Kasım-Aralık 2000.

Canman, A. Doğan. **Çağdaş Personel Yönetimi**. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara:1995.

Çelik, Fethi. **Türk Milli Eğitim Sisteminde Eğitim Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitimi**. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 1985.

Çelik, Vehbi. **Okul Yöneticilerinin Yetiştirme Politikalarına İlişkin Görüşleri**. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ: 1990.

_____. **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Pegem A Yayıncılık, Ankara: 2000.

_____. Eğitim Yönetiminde Kuramsal Gelişmeler. **Eğitim Yönetimi**, Yıl 3. Sayı 1, 1997.

_____. **Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Yönetimi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi Bildiriler III.** “Eğitim Yöneticisinin Yaşam Boyu Eğitim Yaklaşımına Göre Yetiştirilmesi”, Milli Eğitim Basımevi, Ankara: 1993.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1963.

_____. **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1968.

_____. **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1973.

_____. **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1979.

_____. **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1985.

_____. **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı.** DPT Yayını, Ankara: 1989.

_____. **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1987 Programı.** DPT Yayını, Ankara: 1973.

Dönmez, Burhanettin. **Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Yönetimi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi Bildiriler III.** “Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi”, Milli Eğitim Basımevi, Ankara: 1993.

Ekinci, Yusuf. **Hükümet ve Siyasi Parti Programlarında Milli Eğitim (1920-1994).** Tekışık A.Ş., Ankara: 1994.

Eren, Erol. **Yönetim ve Organizasyon.** Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998.

Ergün, Muammer. Eğitim Yönetimi Alanında Doktora Tezlerindeki Önerilerin Uygulanabilirlik ve Uygulanma Düzeyleri Konusunda Yönetici Görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1999.

Ertürk, Selahattin. Eğitimde Program Geliştirme. Yelkentepe Yayınları, Ankara:1975.

Fesçioğlu, H. Rasim. Reform Doğrultusunda Eğitim Yönetimi. Öğretmen Matbaası, Ankara: 1973.

Güçlü, Nezahat. Eğitim Yöneticiliği ve Sosyal Beceriler. Eğitim Yönetimi, Yıl 2. Sayı 4, 1996.

Güler, Ali. 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu. "Türk Eğitim Sisteminin Eğitim Politikaları ve Felsefi Boyutları". Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları:3, Ankara: 1999.

Gürsoy, Cavit. Eğitim Yöneticiliğinin Türk Eğitim Sistemindeki Konumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara: 1979.

Hesapçıoğlu, Muhsin. Türkiye’de Eğitim Yönetimi, Prof. Dr. Ziya Bursahoğlu’na Armağan. "Postmodern Çağda Eğitim Yönetimi Ve Eğitim Örgütü". Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, İstanbul: 1998.

Karakütük, Kasım. Türkiye’de Eğitim Yönetimi, Prof. Dr. Ziya Bursahoğlu’na Armağan. "Eğitimde Mikro Planlamanın Gerekliliği". Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, İstanbul: 1998.

Karasar, Niyazi. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara: 2000.

Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi**. Bilim Yayınları, Ankara:1993.

_____. **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış, Eğitimde Model Arayışı**. Bilim Yayınları, Ankara: 1989.

Kayıkçı, Kemal. Yönetici Yetiştirme Sorunu. **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı 150, Mart-Nisan- Mayıs 2001.

Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği**. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul: 1999.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). **Cumhuriyetimizin 75. Yılında İstanbul Eğitim Belgeseli**. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul: 1998.

_____. **Milli Eğitim ile İlgili Kanunlar I**. Milli Eğitim Basımevi, Ankara: 1981.

_____. **Milli Eğitim Şuraları (1939-1993)**. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1995.

_____. **Üçüncü Milli Eğitim Şurası**. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1947.

_____. **Dördüncü Milli Eğitim Şurası**. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1949.

_____. **Yedinci Milli Eğitim Şurası**. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1962.

_____. **Sekizinci Milli Eğitim Şurası**. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1970.

_____. **Dokuzuncu Milli Eğitim Şurası. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1975.**

_____. **Onuncu Milli Eğitim Şurası. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1981.**

_____. **Onbirinci Milli Eğitim Şurası. Milli Eğitim Basımevi, Ankara:1982.**

_____. **Onikinci Milli Eğitim Şurası. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1989**

_____. **Ondördüncü Milli Eğitim Şurası Raporlar Görüşmeler Kararlar. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1993.**

_____. **Onbeşinci Milli Eğitim Şurası. "2000'li Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi" Raporlar Görüşmeler Kararlar. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1996.**

_____. **Tebliğler Dergisi. "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik", 2324, Ekim 1990b.**

_____. **Tebliğler Dergisi. "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği", 2386, Temmuz 1993b.**

_____. **Tebliğler Dergisi. "Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği", 2417, Ekim 1994b.**

_____. **Tebliğler Dergisi. "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği", 2441, Ekim 1995b.**

_____. **Tebliğler Dergisi.** “XVI. Milli Eğitim Şurası,”
2500, Mayıs 1999b.

_____. **Tebliğler Dergisi.** “Milli Eğitim Bakanlığına
Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin
Yönetmelik,” 2494, Kasım 1998b.

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı. **Tebliğler Dergisi.** “Milli Eğitim Gençlik ve
Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer
Değiştirmelerine İlişkin Yönerge”, Mayıs 1985b.

_____. **Tebliğler Dergisi.** “Milli Eğitim Gençlik ve
Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden
Alınmaları Hakkında Yönerge”, Mart 1986b.

Mozakoğlu, Meziyet. **M.Ü. Atatürk Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi.**
“Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Eğitim Yöneticilerine Yaklaşımı”, Sayı
12, 2000.

Özalp Reşat ve Aydoğan Ataünal. **Türk Milli Eğitim Sisteminde Düzenleme
Teşkilatı (Talim ve Terbiye Kurulu-Milli Eğitim Şurası).** Milli Eğitim
Basımevi, İstanbul: 1977.

Özdemir, Servet. **Eğitimde Örgütsel Yenileşme.** Pegem Yayıncılık, Ankara: 2000.

Peker, Ömer. **Yönetici Eğitimi.** Türkiye Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:257,
Ankara :1994

Resmî Gazete. “1739 Nolu Milli Eğitim Temel Kanunu”, 14576, 24/06/1973.

_____. “Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”, 23670, 18/04/1999.

_____. “Tevhid-i Tedrisat Kanunu”, 430, 06/03/1340.

_____, 9947, 05/07/1958.

_____. “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” , 23782, 08/1999.

_____. “Eğitim Kurumları Öğretmen ve Yöneticilerine Yüksek Öğretim Kurumlarınca Yaptırılacak Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği”, 18840, 12/08/1985.

Tanilli, Server. **Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz**. Cem Yayınevi, İstanbul: 1996.

Taymaz, Haydar. **Okul Yönetimi**. Pegem A Yayınevi, Ankara: 2000.

_____. **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**. Sevinç Matbaası, Ankara: 1981.

Tortop, Nuri ve Eyüp G. İşbir. **Yönetim Bilimi**. Bilim Yayınları, Ankara: 1985.

Tortop, Nuri. **Personel Yönetimi**. Yargı Yayınlar, Ankara: 1994.

Tural, Nejla ve Kasım Karatürk. “Eğitim Politikası,” **Eğitim ve Bilim Dergisi**, 15, 82: Ekim 1991.

Tutum, Cahit. **Personel Yönetimi**. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara: 1979.

Türkiye Cumhuriyeti, Başbakanlık DPT. **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1963-1967.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1967.

_____. **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968-1972.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1968.

_____. **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973-1977.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1977.

_____. **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979-1983.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1979.

_____. **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985-1989.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1989.

_____. **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1994.

_____. **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000.** Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara: 1996.

Türkoğlu, Adil. **Eğitim Bilimleri Sempozyumu. "Hizmet-içi ve İş Başında Eğitim",** Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 136, Ankara: 1984.

Versan, Vakur. **Kamu Yönetimi.** Fakülteler Matbaası, İstanbul: 1984.

İNTERNET KAYNAKLARI

“<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan7str.pdf>,” 01.11.2002.

“<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8str.pdf>,” 01.11.2002.

“<http://tbmm.gov.tr>,” 26.05.2001, 30.11.2002.

“<http://meb.gov.tr>,” 15.09.2002.

“<http://yok.gov.tr>,” 07.12.2002.

“<http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.maddeler>,” 03.12.2002.

“<http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/oik589.pdf>,” 11.03.2003.

“<http://ekutup.dpt.gov.tr/kamuyone/oik527.pdf>,” 11.03.2003.

“<http://www.todaie.gov.tr/kyyl/index.php>,” 21.05.2003.

