

161466

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
YURTDIŞI TEŞKİLATI'NDA GÖREVLİ EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ,
ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ
YAPARKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

Yüksek Lisans Tezi

Hürcan TARHAN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Sevinç PEKER

**İstanbul
Mayıs, 2005**

ÖNSÖZ

Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim ve öğretim hizmetlerini gerçekleştirmek ve aydın insanlar yetiştirebilmek amacıyla, yurt içinde Merkez ve Taşra Teşkilatıyla, yurt dışında ise; Türk dili, tarihi ve kültürünü tanıtılabilmek ve yayabilmek amacıyla Yurtdışı Teşkilatıyla faaliyet göstermektedir.

Yurtdışı Teşkilatıyla ilgili faaliyetleri yurt içinde; Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü yürütmektedir. Bu birimler yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarına ve çocuklarına, kültürel ve bulundukları ülkeye uyum sağlayıcı, eğitim olanakları açar, yurda dönüşlerinde uyum sağlamalarına yönelik çalışmalar yapar. Bunun yanında; Türk milletinin; dünya üzerindeki diğer Türk toplumlarıyla bütünleşmesini sağlayacak çalışmaları yürütür. Ayrıca dış ülkelerde Türk kültürünü korumaya, tanıtmaya ve yaymaya yönelik eğitim ve öğretim hizmetlerini düzenler. Eğitim ve bilim etkinliklerini yurt dışında tanıtır, ülkelerin eğitim ve bilim alanındaki etkinliklerini izler, değerlendirir ve işbirliği yaparlar. Asıl amaç; dünyadaki bütün Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak, öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal kalkınmasını sağlamak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

Bu kutsal görevleri yerine getirmek için Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda; dünya üzerinde bir çok ülkeyle ikili anlaşmalara göre Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları görevlendirilmiştir. Bu kişilerin çok anlamlı ama aynı zamanda çok zor görevleri vardır.

Bu önemle; araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin önemli destek ve katkıları olmuştur.

Bu nedenle; başta bu konuda uzman olarak araştırmaya engin bilgileriyle ve fikirleriyle yardımcı olan, bunun da ötesinde T.C. MEB'daki ilgili kişilerle görüşmemi ve görüşlerini almamı sağlayan eski Eğitim Müşaviri ve emekli Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı Saim Hekimoğlu'na,

Anketlerin, ilgili müşavirlik ve ataşeliklere uygulanmasında, araştırma için gerekli izin belgelerinin verilmesinde T.C. MEB. Dış İlişkiler Genel Müdür Yardımcısı Meral Hacıpaşaoğlu ve ekibine,

Anketin oluşturulması aşamasında, daha önceden bu görevlerde bulunanlarla görüşmemi sağlayarak ve kendi görüşlerini de bildirerek yardımlarını esirgemeyen, T.C. MEB. Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürü Hasan Kaplan ve ekibine,

Araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli izin belgelerinin verilmesinde, T.C. MEB. Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdür V. Mehmet Arslan'a, T.C. MEB. Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü Esat Sağcan ve Genel Müdür Yardımcısı Hasan Terzi'ye, T.C. MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurul Başkanı V. Nurettin Konaklı'ya ve ekibinden Uzman Murat Yalçın'a,

Araştırmanın gerçekleşmesine olumlu eleştirileri, görüş ve fikirleriyle destek olan İstanbul Yıldız teknik Üniversitesi EYTEPE Bölüm Başkanı Prof. Dr.Ali İlker Gümüşeli'ne,

Araştırma boyunca bana her konuda rehberlik yapan ve yardımlarını esirgemeyen, verilerin çözümlenmesi ve istatistiksel işlemlerin yapılmasında önemli destek sağlayan; Sakarya Üniversitesi'nde görevli Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu'na, İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi'nde EYTEPE Anabilim Dalında görevli; tez danışmanım Yrd.Doç Dr. Sevinç Peker, Dr. Erkan Tabancalı ve Araştırma Görevlisi Yusuf İnandı'ya,

Araştırmanın anketlerini büyük bir dikkat ve sabırla okuyarak içtenlikle cevaplandıran Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'na,

Araştırmanın anketi hazırlanmadan önce içtenlikle görüşlerini bildiren Müşavirlik ve Ataşeliklerde daha önceden görevde bulunmuş eski Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları'na,

Araştırmanın başından sonuna kadar bana her konuda desteğini esirgemeyen T.C. MEB. İstanbul Maltepe Güzide Yılmaz İlköğretim Okulu Müdür Yrd. Yasemin Cürebal'e,

Araştırma süresince her zaman yanımda olan ve gerekli desteği sağlayan değerli dostlarım Ahmet İrfan Uzunal ve Tolga Hekimoğlu'na,

Bana eğitim, öğretimi sevdiren ve sürekli okumayı, öğrenmeyi, araştırmayı aşılayan İlkokul Öğretmenim Hüseyin Özkan ve Emekli Öğretmen olan teyzem Z.İnci Erginbaş'a,

Bugüne kadar, en iyi şekilde eğitim almamı sağlayan babam Hüseyin Tarhan ve annem Canan Nermin Tarhan'a,

Araştırma boyunca, onlara sosyal anlamda yeteri kadar zaman ayıramasam da, bana her zaman destek olan eşim Didem Tarhan ve birtanecik oğlum Bartu Tarhan'a, en içten şükran ve teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul, 17 Ocak 2005

Hürcan Tarhan

ÖZET

Eğitim, hem kişisel hem de toplumsal gelişme açısından önemlidir. Aynı zamanda bir kamu hizmeti olan eğitim yalnızca eğitimi alan kişiyi değil toplumu da etkilemektedir. Eğitimin topluma olan etkisi bilindiğinden bütün ülkeler eğitime önem vermektedir. Eğitim hükümetler tarafından sadece toplumda dirlik ve düzeni sağlamak için değil, aynı zamanda toplumun, ekonomik ve sosyal büyümesini sağlamak için de başvurulmuş önemli bir araçtır.

Türkiye Cumhuriyeti’de eğitime her alanda önem vermektedir. Türk dilinin, tarihinin ve kültürünün dünya üzerinde tanınması amacıyla da faaliyetler gösterilmektedir. Bu faaliyetleri T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı adına çeşitli ülkelerde ikili anlaşmalar doğrultusunda Büyükelçilikler ve Başkonsolosluklar nezdinde çalışan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları yürütmektedir. Söz konusu eğitim yöneticileri bu zor görevi üstlenirken görev yaptıkları yerin özelliklerine göre çeşitli sorunlarla karşılaşmaktalar.

Bu araştırmanın genel amacı; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının görevlerini yaparken, görev alanları içerisinde yer alan konularda ne derece sorunla karşılaştıklarını belirlemektir.

Araştırmanın çalışma evreni, araştırma sırasında sayıları 45 olarak belirlenen, T.C. Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinde görevli Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları’nın tamamından oluşmaktadır. Anketin uygulanabilmesi için T.C. MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı’ndan, T.C. MEB. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nden ve T.C. MEB. Yurtdışı Eğitim ve Öğretim Genel Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmış ve bu birimlerin de yardımıyla araştırmacı tarafından evrenin tamamına ulaşılmıştır. Uygulama sonucunda e-posta, posta ve faks yoluyla geriye dönen ve hatasız olan toplam 39 anket üzerinde işlem yapılmıştır. Bu sayı evrenin tamamını temsil ettiğinden ve evren küçük olduğundan örneklem alınmamıştır. Veriler SPSS adlı program kullanılarak çözümlenmiştir.

Anket uygulamasıyla elde edilen verilerin çözümlenmesinde istatistiksel teknikler olarak aritmetik ortalama , t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bulgular tablolaştırılarak ifade edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın sonuçları kısaca şöyle özetlenebilir.

Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları'nın;

Yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken görev alanlarındaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulundukları tekliflere dönüt almaya ($\bar{X}=2,6410$) ve görev alanlarında bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesine ilişkin olarak ($\bar{X}=3,0769$) “bazen” sorunla karşılaştıkları, görev bölgelerinde yapılan sınavların sağlıklı bir şekilde yapılmasında ($\bar{X}=1,2821$) ise “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Personel hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda ($\bar{X}=3,4103$) “çoğu zaman” sorunla karşılaştıkları, görev alanlarındaki yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde ceza vermede ($\bar{X}=1,1538$) ise “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, görev alanlarında bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesine ($\bar{X}=3,5897$) ilişkin “çoğu zaman” sorunla karşılaştıkları, görev alanlarında öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptıkları ülkeye giden öğrencilerin denklik işlemlerinin yürütülmesinde ($\bar{X}=1,7436$), okullar ve diğer kurumların çalışma takvimini hazırlamada ($\bar{X}=1,7436$) ise “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması ($\bar{X}=2,8462$), araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının

yeterliliği ($\bar{X}=2,9744$), görev alanlarında bulunan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,2821$) ve öğrencilerin ($\bar{X}=2,6410$) bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlaması konularında “bazen” sorunla karşılaştıkları, Eğitim Müşavirliği veya Ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için planlamada ($\bar{X}=1,6410$) ise “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş oldukları görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma ($\bar{X}=2,7692$) konusuna ilişkin “bazen” sorunla karşılaştıkları, Gerekli görüldüğünde yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapmada ($\bar{X}=1,7949$) ise sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmıştır.

Daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre; personel hizmetleri boyutunda, daha önceden idari görevde bulunanların, bulunmayanlara göre daha az sorunla karşılaştıkları, diğer dört görev boyutuna yönelik görüşleri arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre; yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıkları, diğer dört görev boyutuna ilişkin görüşler arasında ise kadın yöneticilerle, erkek yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Eğitim durumu (lisans mezunu ve lisansüstü eğitim mezunu), görev (Eğitim Müşaviri, Eğitim Ataşesi, Eğitim Ataşe Yardımcısı), hizmetiçi eğitim (aldıkları hizmetiçi eğitim sayısı) ve kıdem (çalıştıkları süre) değişkenlerine göre; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, belirtilen beş ayrı görev boyutuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anketteki sorulara verilen yanıtlardan; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı’nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın temel sorunlarının; ders kitapları, araç, gereç, materyal ve kaynakların yetersiz oluşu ve T.C. MEB. tarafından geliştirilmemesinden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bunun yanında teknik donanım yetersizliğinin sorun olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yurt dışında görevlendirilen personelin yeterliliği ve yetiştirilmesiyle de ilgili problemler yaşandığı sonucuna varılmıştır.

ABSTRACT

Education is important for both personal, and community development. It has effects on not only individuals, but also on community, which is at the same time a public service.

Since, the importance of education is known by everyone, all the countries give priority to education. It is not only a tool for achieving peace, and order for the governments. It can also achieve the social and economical development of a country.

The Turkish Republic, also gives priority to education at every area. In order to spread the Turkish language, culture, history, and to make known by everyone, It has activities. These activities are carried out by Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches who work with the Embassies, and Consulate Generals for the Abroad Organization of the Turkish Ministry of National Education towards the government deals. These men/women face many problems, which can change according to zones or regions, while they're undertaking this hard duty.

The main purpose of this research is to find out the degree of the problems that Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches face while they're carrying out their official work.

The population of this research consists of the all Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches, who work for the Education Consultancies and specified total of 45 during the research. In order to carry out the questionnaires, the necessary approval documents are taken from; the Research Planning and Coordination Committee, the General Management of Foreign Relations, the General Management of Abroad Education and Instruction. And these questionnaires are reached to the population of this research by the researcher and these institutions. The data of the research has been collected by questionnaires, specified total of 39, which have no errors, turned back by mails, e-mails, and fax, then they are processed by the researcher. Because of the fact that, this number refers to the population and the population is small, there's no need to take a sample. The data was analyzed through SPSS computer program.

In order to analyse the data some statistical techniques were used/applied. These are arithmethical average (mean), t-test, and one – way ANOVA.

The findings/results of this research have been illustrated and interpreted as tables. The results of the research can be summarized like this;

Education Consultans, Attaches, and Vice Attaches;

“sometimes” face problems to get feedback from the related positions for the suggestions that they have made to carry out their duty better ($\bar{X}=2,6410$), and the assurance of the books, materials and other kinds of sources ($\bar{X}=3,0769$). And they “never” face problems at making trustworthy exams in their region ($\bar{X}=1,2821$) at administrational services field.

“usually” face problems at the qualifiedness of the orientation education that the teachers have got before they had started work ($\bar{X}=3,4103$). And they “never” face problems at giving penalties to the other managers or teachers in their region ($\bar{X}=1,1538$) at human resources services field.

“usually” face problems at the development of the materials by The Ministry of National Education for every subject that the Turkish students can use at every level ($\bar{X}=3,5897$). And they “never” face problems at carrying out the equality processes of the Turkish students which have gone to their region ($\bar{X}=1,7436$), and preparing the schedule of the schools and the other institutions ($\bar{X}=1,7436$) at educational and instructional services field.

“sometimes” face problems at providing the necessary technical equipments in order to carry out the research, planning, and statistical events ($\bar{X}=2,8462$), having adequate hardwares, and computers in order to carry out the research, planning, and statistical events ($\bar{X}=2,9744$), and providing possibilities for teachers ($\bar{X}=3,2821$), and students ($\bar{X}=2,6410$) to use the systems of knowledge, and communication. And they “never” face problems at making plans in order to carry out the services about the Education Consultancy ($\bar{X}=1,6410$) at research, planning, and statistical services field.

“sometimes” face problems to get feedback from the related positions for the suggestions that they made about the institutions of education and instruction

($\bar{X}=2,7692$). And they “never” face problems at making inspection and supervision of the other managers and teachers ($\bar{X}=1,7949$) at supervision, investigation, and guidance services field.

According to the variable of having worked at an administrative position or not, It has been figured out that the ones that have worked at an administrative position face less problems than the ones haven’t been at an administrative position before. However, on the other 4 fields, the opinions of the Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches are in the same direction

According to the sex variable, It has been figured out that men face less problems at the administrative services field than women. However, on the other 4 fields, the opinions of the Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches are in the same direction

According to the educational level (bachelor’s degree, and post-graduate), position variable (Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches), inservice training (the number of inservice trainings that they have got), and seniority variables, It has been figured out that the opinions of the Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches at every field are in the same direction.

From the answers that are given for the questions of the questionnaire; We can understand that the main problems of the Education Consultants, who work for the Ministry of National Education of the Turkish Republic, are inadequate books, materials, tools, and technical equipment. Also there are problems with the production and the development of educational materials which are expected from the Ministry of National Education. Moreover, it has been figured out that, there are development, and qualifiedness problems of the personnel who carry out the duties abroad.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET	v
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı	5
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün Görevleri.....	6
Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Görevleri	6
Eğitim Müşavirinin Görevleri	7
Eğitim Ataşesinin Görevleri	8
Eğitim Ataşe Yardımcısının Görevleri.....	8
Türk Cumhuriyetleri İle Eğitim İlişkileri	9
Diğer Ülkelerle Eğitim İlişkileri	10
Problem	12
Amaç	13
Araştırmanın Önemi.....	14
Araştırmanın Sınırlılıkları	16
Tanımlar	16
BÖLÜM II	17
YÖNTEM	17
Araştırmanın Modeli	17
Evren ve Örneklem.....	17
Verilerin Toplanması.....	17
Testin Geçerlik ve Güvenirliği İçin Yapılan Çalışmalar.....	18
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	20

BÖLÜM III.....	21
KURAMSAL BİLGİLER.....	21
Yönetim.....	21
Eğitim Yönetimi.....	23
Yapı Boyutu	24
Süreç Boyutu	25
İşlev Boyutu	26
Eğitim Müşavirlikleri'nin ve Ataşelikleri'nin Görevleri.....	28
1. Yönetim Hizmetleri.....	28
2. Personel Hizmetleri	29
3. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri.....	29
4. Bütçe ve Yatırım Hizmetleri	30
5. Araştırma- Planlama ve İstatistik Hizmetleri	31
6. Denetim-Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri.....	31
Yönetim Hizmetleri.....	32
Personel Hizmetleri	35
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri.....	37
Araştırma-Planlama ve İstatistik Hizmetleri	39
Denetim-Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri.....	44
BÖLÜM IV.....	49
BULGULAR VE YORUM	49
Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	49
İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum.....	50
Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum.....	52
Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum	55
Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum	56
Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum.....	58
BÖLÜM V.....	68
SONUÇ VE ÖNERİLER	68
Sonuçlar.....	68
Öneriler.....	70

EKLER.....	74
Ek-1	75
Ek-2	81
Ek-3	82
Ek-4	83
Ek-5	84
Ek-6	85
Ek-7	86
Ek-8	87
KAYNAKÇA	88



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo

Sayfa No

- 1 T.C. MEB. YURTDIŞI TEŞKİLATI TEMSİLCİLİKLER LİSTESİ..... 9
- 2 ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEĞE UYGUN OLARAK
ELDE EDİLEN GÖRÜŞLERİN ARİTMETİK ORTALAMALARINI
DEĞERLENDİRİRKEN GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULAN
ARALIKLAR..... 19
- 3 YÖNETİCİ VE LİDER ARASINDAKİ FARKLAR..... 34
- 4 EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN;
YÖNETİM HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART
SAPMA DEĞERLERİ..... 49
- 5 EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN;
PERSONEL HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART
SAPMA DEĞERLERİ..... 51
- 6 EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN;
EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ ALANINDA
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK
ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ..... 53
- 7 EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN;
ARAŞTIRMA, PLANLAMA VE İSTATİSTİK HİZMETLERİ
ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN
ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ.... 55
- 8 EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN;
DENETİM, REHBERLİK VE SORUŞTURMA HİZMETLERİ
ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN
ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ..... 57

9	EĞİTİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN T TESTİ SONUÇLARI.....	59
10	EĞİTİM MÜŞAVİRİ, ATAŞESİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; DAHA ÖNCEDEN İDARİ GÖREVDE BULUNUP BULUNMADIKLARI DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN T TESTİ SONUÇLARI.....	59
11	CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN T TESTİ SONUÇLARI.....	60
12	GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ.....	61
13	GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI.....	62
14	HİZMETİÇİ EĞİTİM DEĞİŞKENİNE GÖRE EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ.....	63
15	HİZMETİÇİ EĞİTİM DEĞİŞKENİNE GÖRE EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI.....	64

16 KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ.....	65
17 KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN; GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI.....	67



Şekiller Listesi

Şekil		Sayfa No
1	Eğitim Yönetiminin Boyutları.....	24
2	Eğitim Yönetimi Modeli	27
3	Liderin Planlama Aşamaları.....	42
4	Linkage Klinik Denetleme Sistemi.....	46



BÖLÜM I

GİRİŞ

Dünya globalleşmekte ve büyük değişimler yaşamaktadır. Teknoloji ilerlemekte ve sürekli yenilenmektedir. Bu değişimin hızına yetişmek, çağa ayak uydurmak büyük bir çabayı da beraberinde getirmektedir. Bunun için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler dünya üzerinde söz sahibi olabilmek, kendi menfaatlerini ön plana çıkartmak ve her alanda etkin rol oynayabilmek için eğitime, öğretime, eğitim yönetimine ve eğitim yöneticilerine önem vermektedirler. Çünkü ülkelerin gelişebilmesi ve güçlü olabilmesi için eğitim ve öğretimin önemi büyüktür.

Eğitim, en genel anlamıyla, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir. En geniş anlamıyla eğitim toplumdaki “kültürleme” sürecinin bir parçasıdır. Öğretim ise öğretme faaliyetlerinin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlı ve kontrollü olarak düzenlenmesi ve uygulanmasıyla ilgilidir (Fidan ve Erden, 1991, s. 12, 178). Bunun yanında bilginin ya da becerinin kazanılmasını ve bilinmesini sağlama aktivitelerinin hepsine verilen genel bir kavram olarak tanımlanabilir (<http://www.hyperdictionary.com/dictionary/teaching>). Eğitim ve öğretimin daha kaliteli olması için eğitim örgütlerinin iyi yönetilmesi gereklidir.

Çok önemli olan eğitim yönetimi; toplumun eğitim gereksinimini karşılamak için kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir (Başaran, 2000, s.29). Eğitim sisteminde amaçların gerçekleştirilmesi için bir arada bulunan eğitim çalışmaları ve diğer kaynakları örgütleyerek eyleme geçirmektir. Kısaca eğitim yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların gerçekleşmesi ile ilgilenir (Karahan, 1998, s. 62). Örgütü iyi yönetmekten ve daha ileriye götürmekten sorumlu kişiler eğitim

yöneticileridir. Bunun için örgüt yöneticisinin her yönden donanımlı olması gerekmektedir. Eğitim yönetimi alanında iyi bir yöneticinin aynı zamanda liderlik rolünü de yerine getirdiği takdirde daha iyi bir yönetim göstereceği, çalıştığı eğitim organizasyonunun vizyonunu daha iyi yerine getireceği vurgulanmaktadır (Gümüşeli, 1996, s. 11, 13).

Eğitim yöneticisi; her türlü eğitim örgüt ve kuruluşlarında ve bunların yönetim basamaklarında, yönetim işlevlerinin ve yönetim süreçlerini işlemeye yeterli olacak nitelikte yönetimin kuramsal alanlarında eğitim görmüş ve uygulama yapmış uzmandır. Her eğitim yöneticisi; yönetsel belgelerle kendine verilen görevleri yapmak için yeterli düzeyde yetkiyle donatılmıştır (Başaran, 2000, s. 118). Eğitim yöneticileri, kendilerine verilen görevler doğrultusunda liderlik vasıflarını da kullanarak örgütlerini daima ileriye taşımakla sorumludurlar. Örgütler sosyal sistemler olarak sürekli değişmek zorundadırlar. Örgütsel değişimin bazen evrimsel bazen de köklü dönüşümsel bir süreç içinde olduğu görülmektedir. Liderlik vasıflarına sahip iyi eğitim yöneticileri örgütsel kültürü korumanın yanında değişimlere uyum sağlamalıdır. İyi bir eğitim yöneticisi hem örgüt içinde meydana gelen değişimlere, hem de örgüt dışında meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilecek esnek bir örgüt kültürü oluşturmalıdır (Çelik, 2000, s. 59, 141).

Büyük Türk lideri Mustafa Kemal Atatürk; Türk Cumhuriyetinin ilk yıllarında eğitime çok önem vermiş, geleceği görmüş ve radikal değişimler yapmıştır. Atatürk; “Bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı yüce bir sosyal toplum halinde yaşatan veya bir milleti esaret ve sefalet terk eden eğitimidir.” sözüyle eğitimin bir toplum için ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Dünya üzerinde jeopolitik öneme sahip Türkiye Cumhuriyeti, gelişmekte olan ülkeler arasındadır ve her gelişmiş ülke gibi bu gerçeği göz ardı etmemekte ve eğitime önem vermektedir. Gerek yurt içinde gerekse yurt dışında Türk dilinin, tarihinin ve kültürünün tanınması ve yaşatılması amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Ülkeler yurt içinde ve yurt dışında bulunan vatandaşlarının sosyal ve güvenlik haklarından sorumludurlar. Türkiye Cumhuriyeti’de Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Yurtdışı Teşkilatı ile ülkenin eğitim ve kültür açısından yurt dışında temsil edilmesini sağlamaktadır. Resmi Gazete’de yayınlanan 09/11/1982 tarihli 17863 sayılı ve 2709 kanun numaralı, T.C. Anayasası’nın üçüncü bölüm X no’lu

“C” bendinin 62. maddesinde devletin, yabancı ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı, Yurtdışı Teşkilatı, Türkiye Cumhuriyeti’nin eğitim alanında diğer ülkelerle olan ilişkilerini yürütmekte ve Türk kültürünü yurt dışında yaşatmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti, Milli Eğitim Bakanlığı; yurt dışında kendisini temsil etmesi için personel görevlendirmektedir. Bu personelin seçimi bazı esaslara dayanmaktadır. Resmi Gazetede 27/3/2003 tarih ve 25061 sayılı yurt dışında görevlendirilecek memurların seçim esaslarına dair yönetmeliğe göre; Yurtdışı görevlerde hizmetten beklenen amaç; yabancı devletlerle bunların temsilcilikleri ve temsilcileriyle, milletlerarası kurullarla yapılan temaslarda ulusal çıkarların savunulması, korunması, koordine edilmesi ile her alanda gerek aynı misyonda ve gerek aynı ülkedeki diğer misyonlarda bulunan diğer tüm görevliler arasında koordineli bir çalışma yapılması ve görevi ile ilgili olarak bağlı olduğu bakanlık veya kurumun, temel ve her türlü bilgi toplama ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu maksatla yurtdışı görevlere, hizmetin amacını sağlayacak nitelik ve yeterlikte personel gönderilmektedir. Yurtdışındaki görevlere gönderilen her kamu kurum ve kuruluş personeli aynı zamanda ülkemizi temsil etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, bu kişilerin seçim ve atanmalarında yabancı dil bilgisi, temsil ve mesleki yeteneği esas unsurlar olarak kabul edilmektedir.

Temsil yeteneği (Eş ve Çocukları da Kapsar); yurt dışında sürekli görevlere gönderilen kamu kurum ve kuruluşları personelinin, seçim ve atanmalarında temsil yeteneği esastır ve bu husus seçimde mesleki yetenek ile birlikte değerlendirilmektedir. Temsil yeteneği; şahsın ve ailesinin görgü kurallarına vukufları; terbiye, nezaket ve tevazuları, muhite intibak, arkadaş edinme ve geçinme kabiliyetleri, temizlik ve giyimlerine itina dereceleri, genel kültür düzeyleri, tutum ve davranışlarındaki olgunlukları gibi nitelikler dikkate alınarak belirlenmektedir. Yurt dışına atanacak personelin kendisi ve ailesi (Eş ve Çocukları), tavır davranış ve ahlaki nitelikleri bakımından Türkiye Cumhuriyeti’ni üstün bir düzeyde temsil etmeye yeterli olmalıdır (www.mfa.gov.tr).

Yurt dışında sürekli görevde bulunan personelin; göreve başlama, hizmet sürelerinin bitimi ve yurda dönüşleri ile ilgili usul ve esasları personelin bağlı olduğu kamu kurum ve kuruluşu tarafından bu konudaki yönetmeliğe dayalı olarak çıkarılacak yönergede belirlenir. T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli eğitim yöneticilerinin görev süreleri üç yıldır, içinde bulunulan şartlara göre opsiyonlu olarak görev süresi bir yıl uzatılabilmektedir (www.meb.gov.tr).

Milli Eğitim Bakanlığı, ülkeyi yurt dışında eğitim ve öğretim açısından Yurtdışı Teşkilatıyla temsil eder. Bu teşkilat içinde görevlendirilen Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları ülke menfaatlerini korumakla görevlidirler. Söz konusu eğitim yöneticileri Türkiye Cumhuriyeti'nin yurt dışındaki eğitim politikalarını uygulamakla sorumludurlar ve eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkıda bulunabilmek için başarılı yönetsel eylemlerde bulunmak zorundadırlar (Kaya, 1999, s. 132). Çünkü ülkeyi eğitim, öğretim, tarih, dil ve kültür alanlarında temsil etmektedirler.

Ülkeyi temsil edecek olan eğitim yöneticilerinin yeterli olmaları gerekmektedir. Eğitim yöneticisini yeterli kılan, yönetim alanlarında ve konularında uzmanlaşmış olmasıdır. Bir yönetici için en tehlikeli durum, yönetim alan ve konularında yüzeysel bilgilere sahip olmasıdır. "Yarım hekim insanı candan eder" örneği, yöneticinin yeterlik düzeyi onu başarılı kılacak düzeyde değil ise, yönetici de yönettiği örgüt de tehlike içindedir. Ülke menfaatleri açısından ve Türk dil, tarih ve kültürünün daha etkili bir biçimde tanıtılması ve yaygınlaştırılması için Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli yöneticilerin seçilmesi ve yetiştirilmesinde çok titiz davranmak gerekmektedir. Yurt dışında görevlendirilen eğitim yöneticileri alanlarında uzman olmalılar. Çünkü bir yöneticinin, yönetmede uzmanlaşması ve yönetme biçimi yeterlik düzeyinin göstergesidir (Başaran, 2000, s. 184).

Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları aynı zamanda iyi birer lider olmalıdırlar ve bütün liderlik vasıflarına sahip olmalıdırlar. Bu görevi üstlenen eğitim yöneticilerinin yüksek düzeyde güven duygusuna, dünyaya, örgütlere, insan ve insan ilişkilerinin doğasına ilişkin güçlü varsayımlara sahip olmaları gerekmektedir. Küreselleşen dünyada liderler, insanların ihtiyaç, beklenti, duygu ve inançlarına duyarlı olmak durumundadır. Değişen dünyada ve toplumlarda insanların söz konusu

değişimlere uyum sağlamalarında, değişimlerin getirdiği bazı sorunlarla baş etmelerinde yol gösterici olmak durumundalar (Şişman, 2002, s. 11).

Liderler, gurup ve örgütlerin içsel bütünleşme ve dışsal uyum sağlama sorunlarının belirlenmesinde ve çözümünde büyük bir etki gücüne sahiptirler (Çelik, 2000, s. 64, 116). İyi bir lider olması gereken eğitim yöneticilerinin küresel bakış açısına sahip olmaları mesleki bir zorunluluktur. Bugünün dünyasında nelerin meydana geldiğini, toplumsal değerlerde meydana gelen değişimleri, çevre sorunlarını, gençlerin sorunlarını ve dünya eğitim sistemlerinde meydana gelen değişimleri yakından izlemeleri gerekmektedir.

Bu görevi yerine getiren eğitim yöneticileri, dünya toplumunun aydın bir üyesi olmak zorundadırlar, çünkü diğer ülkelerce asimile edilmeye çalışılan Türk dil, tarih ve kültürünü, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın amaç ve hedefleri doğrultusunda eğitim ve öğretim hizmetlerini gerçekleştirerek yurt dışında korumak ve yaymakla yükümlüler. Eğitim Müşavirlikleri ve Ataşelikleri'nin bağlı bulunduğu T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı hakkında aşağıda bilgi verilmiştir.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurt Dışı Teşkilatı

Bakanlık, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına uygun olarak Yurtdışı Teşkilatı kurmaya yetkilidir.

Bakanlığın Yurtdışı Teşkilatı dış ülkelerdeki T.C. Büyükelçilikleri ve Başkonsoloslukları nezdindeki Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinden oluşur (www.meb.gov.tr). TC. Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Dışişleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı onbeş Eğitim Müşavirliği, onsekiz Eğitim Ataşeliği ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı beş Eğitim Müşavirliği vardır.

T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatıyla ve teşkilat'ta görevli eğitim yöneticileriyle ilgili işlemleri, yurt içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü yürütür. 30/04/1992 tarih ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 20.maddesinde belirtildiği üzere ve Resmi Gazete de 12/05/1992 tarihinde 21226 sayılı yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'a göre;

Dış İlişkiler Genel Müdürlüğünün Görevleri Şunlardır:

- a) Türk milli kültürünün dış ülkelerde korunması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması ile ilgili eğitim ve öğretim hizmetlerini düzenlemek,
- b) Yabancı hükümet ve kuruluşlardan sağlanan ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümetince yabancı ülkelere verilen burslarla kendi hesabına öğrenim yapmak üzere Türkiye Cumhuriyeti'ne gelen yabancı uyruklu öğrencilere ilişkin bütün görev ve hizmetleri yürütmek,
- c) Dış ülkelerin genel, mesleki ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim gelişmelerini takip etmek ve ilgili ülkelerle gereken işbirliğini sağlamak,
- d) Türkiye Cumhuriyeti'nin eğitim ve bilim faaliyetlerini yurt dışında tanıtmak, yabancı ülkelerin, uluslararası kuruluşların eğitim ve bilim alanındaki faaliyetlerini takip etmek, değerlendirmek, ilgili ülke ve kuruluşlarla gereken işbirliğini sağlamak (<http://disis.meb.gov.tr/>).

Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü 1956 yılında Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütü'nde yer almıştır. 1976 yılından sonra başka genel müdürlükler içinde görevini sürdürmüştür. 1992 yılında yeniden kurulmuştur (Başaran, 1996, s. 55).

Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğünün Görevleri Şunlardır:

- a) Yurt dışında bulunan Türk vatandaşlarının ve çocuklarının öncelikle kültürel kimliklerini koruyucu ve yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemleri almak; bulundukları ülkenin eğitim imkanından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli çalışmaları yapmak; yurda dönüşlerinde Türk Eğitim Sistemine uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek,
- b) Yurt dışında bulunan Türk vatandaşlarının ve ortak dil, kültür birliği olanların Türkçelerinin geliştirilmesi ve Türk Kültürü ile bağlarının sürdürülmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak ve uygulamaya koymak,
- c) Bu amaçla, eğitim ve öğretim programlarını, ders kitapları ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlamak ve etkin kullanımı için gerekli her türlü tedbiri almak,

d) İlk ve orta öğrenim çağında olup yurt dışında bulunan Türk çocuk ve gençlerinin öğrenimlerini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmak (<http://yeogm.meb.gov.tr/>).

Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü; 1976 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde yer almıştır. 1979'da kaldırılıp 1980'de yeniden kurulmuştur. 1983'te Dış İlişkiler ile birleştirilmiş, ama 1992'de yeniden kurulmuştur ve faaliyetlerine halen devam etmektedir (Başaran, 1996, s. 55).

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bu iki Genel Müdürlüğün kurulma amacı, Türkiye Cumhuriyeti'nin kendi dil, tarih ve kültürü açısından eğitim ve öğretimi sadece yurt içinde değil yurt dışında da önemsemesinden dolayı diğer ülkelerle olan ilişkilere dayanarak dünya üzerinde etkili olmasını ve gelişmesini sağlamaktır. Bu yüzden Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilatı; Merkez ve Taşra Teşkilatlarının yanı sıra Yurtdışı Teşkilatı ile bağlı kuruluşlardan oluşmaktadır.

Yurtdışı Teşkilatı'na bağlı Müşavirlik ve Ataşeliklerde; Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları görev yapmaktadır. Eğitim Müşavirliklerinde bir Eğitim Müşaviri, görev bölgesinin durumuna göre de eğitim Ataşe ve Ataşe Yardımcıları görevlendirilmektedir. Eğitim Ataşeliklerinde ise Eğitim Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları görevlendirilmektedir. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan eğitim yöneticisi sayısı yaklaşık kırkbeş civarındadır. Ancak atama problemleri, yer değiştirmeler ve görev sürelerinin dolması nedeniyle kadrosu bulunmasına rağmen boş olan Müşavirlik ve Ataşelik kadroları mevcuttur. Bununla beraber Müşavir yerine Ataşe, Ataşe yerine Ataşe Yardımcıları vekaleten görevlendirilebilmektedir. (<http://www.yeogm.meb.gov.tr>. ve <http://disis.meb.gov.tr>). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görevlendirilmekte olan Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları'nın görevleri aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

Eğitim Müşavirinin Görevleri

- a) Yönerge ve mevzuatlarla Eğitim Müşavirliğine verilen görevleri kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plan, program ve emirler doğrultusunda planlamak, yönlendirmek, koordine etmek ve denetlemek suretiyle yerine getirmek ayrıca, yapacağı iş bölümü çizelgesine göre kendisine bağlı görevliler vasıtasıyla yapılmasını sağlamak.
- b) Eğitim Müşavirliği adına temsil ve ağırlama görevlerini yerine getirmek

- c) Görev alanında bulunan okullar ve diğer kurumların amacına uygun ve verimli çalışmasını sağlamak.

Eğitim Ataşesinin Görevleri

- d) Eğitim Müşavirinin yaptığı iş bölümüne uygun olarak verilen görevleri yerine getirmek.
- e) Eğitim Müşavirinin verdiği yetki dahilinde yazışmaları ve ilgili belgeleri Müşavir adına imzalamak.
- f) Eğitim Müşavirinin geçici olarak görevden ayrılması halinde ona vekalet etmek.
- g) Eğitim Müşavirinin görevlendirmesi halinde kurumu adına toplantı ve törenlere katılmak.

Eğitim Ataşe Yardımcısının Görevleri

- a) Eğitim Müşavirliklerinde ve Eğitim Ataşeliklerinde Müşavir veya Ataşenin yaptığı iş bölümüne uygun olarak verilen görevleri yapmak.
- b) Eğitim Ataşesinin geçici olarak görevden ayrılması halinde ona vekalet etmek.
- c) Görev verilmesi halinde kurumu adına toplantı ve törenlere katılmak.

Yurt dışında görev yapmakta olan eğitim yöneticileri Türkiye Cumhuriyetini, hem Azerbaycan, Kırgızistan, Kazakistan, Türkmenistan, Özbekistan gibi Türk Cumhuriyetlerinde, hem de ABD, Almanya, Avusturya, Avusturalya, Belçika, Danimarka, Fransa, Gürcistan, Hollanda, İngiltere, İsveç, İsviçre, KKTC, Mısır, Rusya ve S. Arabistan gibi diğer ülkelerde eğitim ve öğretim açısından temsil etmekte ve ülkeler arası ilişkilerde bulunmaktadır.

TC. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı temsilciliklerinin listesi aşağıdaki gibidir (<http://www.yeogm.meb.gov.tr>. ve <http://disis.meb.gov.tr>).

TABLO 1
T.C. MEB. YURTDIŞI TEŞKİLATI TEMSİLCİLİKLER LİSTESİ

	ÜLKE	TEMSİLCİLİKLER
1	ABD	T.C. Washington Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
2		T.C.New York Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
3		T.C.Los Angeles Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
4	ALMANYA	T.C.Berlin Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
5		T.C. Berlin Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
6		T.C.Düsseldorf Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
7		T.C.Essen Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
8		T.C.Frankfurt Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
9		T.C.Hannover Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
10		T.C.Hamburg Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
11		T.C.Karlsruhe Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
12		T.C.Köln Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
13		T.C.Mainz Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
14		T.C.Münih Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
15		T.C.Münster Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
16		T.C.Nürnberg Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
17		T.C.Stuttgart Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
18	FRANSA	T.C.Paris Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
19		T.C.Lyon Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
20		T.C.Strasbourg Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
21	AVUSTURYA	T.C.Viyana Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
22	AVUSTRALYA	T.C.Sidney Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği
23	BELÇİKA	T.C.Brüksel Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
24	DANİMARKA	T.C.Kopenhag Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
25	GÜRCİSTAN	T.C.Tiflis Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
26	HOLLANDA	T.C.Lahey Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
27	İNGİLTERE	T.C.Londra Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
28	İSVİÇRE	T.C.Bern Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
29	İSVEÇ	T.C.Stokholm Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
30	MISIR	T.C.Kahire Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
31	RUSYA	T.C.Moskova Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
32	S.ARABİSTAN	T.C.Riyad Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
33	KKTC	T.C.Lefkoşa Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
34	AZERBAYCAN	T.C.Bakü Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
35	KAZAKİSTAN	T.C.Almatı Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
36	KIRGIZİSTAN	T.C.Bişkek Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
37	ÖZBEKİSTAN	T.C.Taşkent Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği
38	TÜRKMENİSTAN	T.C.Aşgabat Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği

Türk Cumhuriyetleri İle Eğitim İlişkileri

Türkiye Cumhuriyeti, yurt dışında bulunan Türk vatandaşları ve ortak dil, kültür birliği bulunan uluslar ile Türkçe'nin geliştirilmesi, Türk kültürüyle bağlarının sürdürülmesi amacıyla yapılan çalışmalar sürdürmektedir.

2000-2001 öğretim yılında; Türk Cumhuriyetlerinde hâlen faaliyette bulunan 9 okulda 1.099 öğrenci öğrenim görmekte, 7 kurs merkezinden 2.822 kursiyer yararlanmakta ve 213 öğretmen-yönetici görev yapmaktadır.

Almatı Türkiye Türkçe'si Eğitim Öğretim Merkezinin öğretmenleri ayrıca Kazak orta okulları ve üniversitelerinde Türkçe dersleri okutmaktadır.

Türk Cumhuriyetlerinde açılan okullardaki öğrencilerin yüzde 12'sini ve öğretmenlerin yüzde 78'ini Türk öğretmen ve öğrenciler oluşturmaktadır. 2000-2001 öğretim yılında Bakü Türk ilköğretim okulu açılmıştır.

Ekim 2001 tarihi itibarıyla; Türk Cumhuriyetleri ile Türk ve Akraba Topluluklarından Türkiye'ye gelen öğrencilerin; yüzde 0.01'i ortaöğretimde, yüzde 9.6'ı TÖMER'de, yüzde 6.1'i ön lisans, yüzde 68.5'si lisans, yüzde 12.9'u yüksek lisans ve yüzde 2.6'i doktora düzeyinde öğrenim görmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nde öğrenim gören öğrencilerin; yüzde 10.8'ini Azerbaycan, yüzde 10.4'ünü Kazakistan, yüzde 12.0'ını Kırgızistan, yüzde 0.15'ini Özbekistan, yüzde 16.0'ını Türkmenistan, yüzde 22.5'ini Asya ülkeleri ve yüzde 28.1'ini Balkan ülkelerinden gelen öğrenciler oluşturmaktadır (www.meb.gov.tr.)

Diğer Ülkelerle Eğitim İlişkileri

Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu ikili kültür anlaşmalarına bağlı olarak hazırlanan kültür değişim programları için Dışişleri Bakanlığı koordinesinde gereksinmelere göre çalışmalar yapılmaktadır. Kültürel değişim programlarının gerektirdiği ve yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının ve çocuklarının eğitim, öğretim sorunları ile çözüm önerilerinin görüşüldüğü karma eğitim uzmanları toplantıları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir (www.meb.gov.tr).

Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının büyük bir bölümü Almanya Federal Cumhuriyeti'nde yaşamakta ve yaklaşık 500.000 Türk çocuğu bu ülkede eğitim görmektedir. Eğitim, Almanya'da yaşayan Türk toplumunun en önemli sorununu oluşturmaktadır. Bu sorunun temel nedeni ebeveynlerin çocuklarının eğitimleriyle yeterli derecede ilgilenmemeleridir. Eğitimin ailede başladığı göz önüne alındığında, çocuklarını eğitime yönlendirmeleri konusunda ailelerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu konuda Türkiye Cumhuriyeti, yurtdışı temsilcilikleri ve öğretmenler aracılığıyla ailelere ulaşılmakta, daha geniş kitlelere ulaşılabilmek için de çeşitli

kampanyalar düzenlenmektedir. T.C. M.E.B. ve Bavyera Eyaleti Eğitim Bakanlığınca Almanya'da yaşayan Türk vatandaş ve çocuklarının eğitimi ile ilgili olarak ebeveynlerine yönelik ortak bir çağrı metni hazırlanmıştır.

Türkçe ve Türk Kültürü derslerinin sabah saatlerinde verilmesi ve alınan notların karneye etki etmesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi derslerinin dini cemaatlerce verilmeyip, eskiden olduğu gibi Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenleri tarafından verilmesi yönünde çalışmalar devam etmektedir. Bavyera Eyaleti'nde yaşayan Türk çocuklarına, 2001-2002 öğretim yılından itibaren Bavyera'da bulunan 4 pilot okulda, din dersinin MEB tarafından gönderilen ve Almanca bilen sınıf öğretmenleri tarafından geçici olarak Almanca verilmesi uygun görülmüştür.

Türkiye Cumhuriyeti'nde Almanca eğitim veren 31 Anadolu Lisesi bulunmaktadır. Bu okulların on altısında, 26 Mayıs 1986 tarihli "Türk-Alman Kültür Anlaşmasına Ek Anlaşma" çerçevesince, Alman öğretmenler görev yapmaktadır. Ayrıca, yurt dışında eğitim öğretime devam ederken ülkeye dönen öğrenciler, öğrenim denkliklerinin uyması durumunda Almanca eğitim veren 32 Anadolu Lisesinde öğrenimlerine devam edebilmektedirler. Türkiye'deki okullar ile Almanya'daki okullar arasında kardeş okul uygulamasına devam edilmekte ve yurt dışında halen çalışmakta olan Türk vatandaşlarının çocukları için her yıl pansiyonlu okullarda paralı yatılı okumak isteyenlere kontenjanlar ayrılmaktadır. Ayrılan kontenjanlardan yararlanmak isteyen Türk vatandaşları yurt dışında çalıştıklarına dair bağlı bulundukları Başkonsolosluklardan alacakları bir belge ile okul müdürlüklerine başvurmaları gerekmektedir.

Yurt dışındaki Türkçe ve Türk kültürü dersleri ile ilgili olarak MEB tarafından yeni öğretim programları yazılmış olup, bu programlar 23.10.2000 tarih ve 388 sayılı kararla kabul edilmiştir. Bu çerçevede Almanya'ya yönelik ders kitabı yazımı hazırlık çalışmaları sürdürülmektedir.

Bunların dışında Almanya Federal Cumhuriyeti'nde öğrenim çağındaki Türk çocuklarının önemli bir problemi de Sonderschule diye tabir edilen öğrenme güçlüğü çeken çocukların devam ettiği okullara gitmeleridir. Bu okullardaki Türk öğrenci oranı %7 dir. Bu oranın bu kadar fazla olmasının sebebi, çocukların dil bilmemeleridir. Bu problemin ortadan kalkması için çocukların okul öncesi eğitime katılmaları

gerekmektedir. Ailelerin çocuklarını anaokuluna göndermelerinin sağlanması yönünde T.C. M.E.B. yurtdışı temsilciliklerince gerekli çalışmalar yapılmaktadır.

Özellikle Batı Avrupa da yaşayan ancak, herhangi bir nedenle öğrenimini tamamlayamamış Türk vatandaşlarına, uzaktan öğretim yöntemi ile ilköğretim ve ortaöğretim mezunu olma olanağı sağlamak üzere MEB ile Anadolu Üniversitesi arasında 03.11.1999 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. Bu protokole göre, 2000-2001 öğretim yılında açık ilköğretim okulu ve açık öğretim lisesi uygulamaları, Türk vatandaşlarının yoğun olarak yaşadığı Köln, Hamburg, Frankfurt, Münih, Berlin ve Stuttgart şehirlerinde sürdürülmektedir.

Ayrıca Yurtdışı Teşkilatı'nın diğer ülkelerle karşılıklı ilişkilerde bulunmasıyla yükseköğretim öğrencileri de yurtdışında eğitim görebilmektedir. 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Yasa ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Yasa'nın 19. maddesinde değişiklik yapan 4307 sayılı Yasa uyarınca; üniversitelerin öğretim elemanı ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışında yetişmiş, nitelikli eleman gereksinimini karşılamak amacıyla, MEB tarafından yurt dışına her yıl resmî-burslu statüde lisans ve lisans üstü öğrenim görmek üzere öğrenci gönderilmektedir (www.meb.gov.tr).

Problem

Yukarıda belirtilen bütün bu gelişmeleri sürdüren, sürekli gelişmekte ve değişmekte olan Türkiye Cumhuriyeti; dünya üzerinde söz sahibi olabilmek, yurt dışında bulunan vatandaşlarına eğitim, öğretim, tarih ve kültür alanında yardımcı olabilmek ve Türk milli kültürünün dış ülkelerde korunması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması ile ilgili eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşelikleri kurmuştur.

Söz konusu hizmetleri yurt dışında yürütmekle sorumlu olan; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları görevlerini yerine getirirken, ülkeyi temsil esnasında; görev yaptıkları ülkeyle olan ilişkilere göre; kültür, kanun, dil, din, politika, sosyal şartlar, uygulama, eğitim sistemi gibi farklı alanlardaki ayrılıklardan ve bunun

yanında bağılı bulundukları Bakanlıkda da iletişim ve uzaklık problemleri, personel, kaynak, ekonomik ve mesleki yetersizlik gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar görevlerini iyi icra etmelerini ve görev yaptıkları ülkelerde, Türk dil, tarih ve kültürünün istenen düzeyde yaygınlaştırılmasını yavaşlatabilir. Türkiye Cumhuriyeti sürekli gelişmeyi, her alanda söz sahibi olmayı amaçlayan ve yurt dışında yaşayan bir çok vatandaşı bulunan bir ülke olduğundan; Türk dil, tarih ve kültürünün dünya çapında tanınması ve yayılması önemli bir husustur. Ancak yurt dışında görev yapmakta olan eğitim yöneticileri mevcut sistem ve koşullarda görevlerini yerine getirirken engelleyici unsurlarla karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuzluklar onların rahat çalışmalarını engelleyebilir ve yönetim alanında başarı düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum Türk dil, kültür ve tarihinin yurt dışında yeterince tanınamamasına ve yaygınlaştırılmamasına neden olabilir. Konu bu kadar önemliyken, bugüne kadar T.C. MEB. Merkez ve Taşra Teşkilatıyla ilgili araştırmalar olmasına rağmen Yurtdışı Teşkilatıyla ilgili bir araştırmaya rastlanamamıştır ve bu konuda araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların araştırılması bu araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir.

Amaç

Araştırmanın genel amacı Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın algılarına dayalı olarak çeşitli görev boyutlarında görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunların derecesini saptamak ve görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları;

1. Yönetim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?

2. Personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
3. Eğitim ve Öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
4. Araştırma - Planlama ve İstatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
5. Denetim - Rehberlik ve Soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
6. Eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet, görev, aldıkları hizmetiçi eğitim ve kıdem gibi demografik değişkenlere göre gruplandırıldıklarında, görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşler arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

Araştırmanın Önemi

Araştırma, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunların analizini yapmayı amaçlayan bilimsel bir çalışma olması bakımından önem taşımaktadır. Araştırmacı ve uygulamacılara birçok bakımdan katkısı olacağı düşünülen bu çalışmanın sağlayacağı yararları, on madde ile özetlemek olanaklıdır.

Bu araştırma ile elde edilecek verilerin;

1. Türk milli kültürünün dış ülkelerde korunması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması ile ilgili eğitim ve öğretim hizmetlerinin düzenlenmesi,
2. Dış ülkelerin genel, mesleki ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim gelişmelerinin takip edilmesi ve ilgili ülkelerle gereken işbirliğinin sağlanması,

3. Türkiye Cumhuriyetinin eğitim ve bilim faaliyetlerinin yurt dışında tanıtılması, yabancı ülkelerin, uluslararası kuruluşların eğitim ve bilim alanındaki faaliyetlerinin takip edilmesi, değerlendirilmesi, ilgili ülke ve kuruluşlarla gereken işbirliğinin sağlanması,
4. Yurt dışında bulunan Türk vatandaşlarının ve çocuklarının öncelikle kültürel kimliklerini koruyucu ve yaşadıkları toplumla uyum içinde olmalarını sağlayıcı ve eğitim düzeylerini yükseltici önlemlerin alınması,
5. Yurt dışında bulunan Türk vatandaşlarının ve çocuklarının bulundukları ülkenin eğitim imkanlarından verimli bir şekilde yararlanmaları bakımından gerekli çalışmaların yapılması ve yurda dönüşlerinde Türk eğitim sistemine uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütülmesi,
6. Yine yurtdışında bulunan Türk vatandaşlarının ortak dil, kültür birliği olanların Türkçelerinin geliştirilmesi ve Türk Kültürü ile bağlarının sürdürülmesi amacıyla gerekli çalışmaların yapılması ve uygulamaya konulması,
7. Bu amaçla, hazırlanacak olan eğitim ve öğretim programlarının, ders kitaplarının ile eğitim araç ve gereçlerinin belirlenmesi ve etkin kullanımı için gerekli her türlü tedbirin alınması,
8. İlk ve orta öğrenim çağında olup yurt dışında bulunan Türk çocuk ve gençlerinin öğrenimlerini sağlamak için gerekli düzenlemelerin yapılması,
9. Türk dil, tarih ve kültürünün dış ülkelerde yaygınlaştırılması ve daha iyi tanıtılması,
10. T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları'nın çalışma şartlarının iyileştirilmesi,

konularında katkı sağlaması ve ileride bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Araştırmada; Eğitim yöneticisi olarak tanımlanan personel T.C. M.E.B.'na bağlı Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapmakta olan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarıdır. Araştırma bu personelin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Bu araştırma, görev yapan yöneticilerin ve görev yerlerinin değişme olasılığı göz önünde bulundurulduğundan 2003/2004 eğitim öğretim yılıyla sınırlıdır.

Tanımlar

Yurtdışı Teşkilatı : T.C. Büyükelçilikleri ve Başkonsoloslukları nezdindeki Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerini,

Eğitim Müşavirliği : T.C. Büyükelçilikleri nezdindeki eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten Bakanlık temsilciğini,

Eğitim Ataşeliği : T.C. Başkonsoloslukları nezdindeki eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten Bakanlık temsilciğini,

Eğitim Müşaviri : T.C. Büyükelçilikleri nezdindeki Eğitim Müşavirliklerinde görev yapmak üzere atanan temsilciyi,

Eğitim Ataşesi : Eğitim Müşavirlikleri ile Ataşeliklerinde, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek için atanan temsilciyi,

Eğitim Ataşe Yardımcısı : Eğitim Müşavirlikleri ile Ataşeliklerinde, Ataşeye yardımcı olmak üzere atanan personeli, ifade etmektedir.

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli evren ve örnekleme ile verilerin toplanması, çözümü ve yorumlanmasına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları betimlemeyi amaçladığından araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni; T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'na bağlı 20 Eğitim Müşavirliği ve 18 Eğitim Ataşeliği'nde, Dışişleri Genel Müdürlüğü ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'nce görevlendirilmiş olan eğitim yöneticilerinin tamamından oluşmaktadır. Araştırma süresinde sayıları toplam 45 olarak belirlenen personelden, 13 eğitim müşaviri, 21 eğitim ataşesi ve 5 ataşe yardımcısı olmak üzere toplam 39 eğitim yöneticisi anketleri hatasız olarak geriye göndermiştir. Bu sayı, evrenin tamamını temsil etmektedir. Anketin uygulanacağı evren küçük olduğundan örneklem alınmamıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada T.C. ME.B. Yurtdışı Teşkilatıyla ve eğitim yönetimiyle ilgili çeşitli kaynaklara ulaşılmış ve ulaşılan kaynaklarla araştırmanın kuramsal kısmı oluşturulmuştur.

Araştırmada; araştırmacı tarafından geliştirilen (65) maddelik beşli likert tipi ölçek (Ek-1) kullanılmıştır. Anketin hazırlanması sırasında öncelikle bu alanla ilgili kaynaklar taranmış, daha sonra aşağıda belirtilen bu konuda uzman sayılacak kişilerin görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca 04 Temmuz 1995 gün ve 6701 sayılı Makam Onayı ile yürürlüğe giren ve Milli Eğitim Bakanı tarafından yürütülen yönergeye göre Eğitim Müşavirliklerinin ve Eğitim Ataşelikleri'nin kanunlarla belirlenmiş olan görev maddelerinden faydalanılmıştır.

Söz konusu anketler, Ek-2,3,4,5,6,7,8'deki izin belgeleri doğrultusunda, T.C. MEB.; Dış İlişkiler, Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlükleri ve araştırmacı tarafından ilgili Eğitim Müşavirliklerine ve Ataşeliklerine faks ve e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Uygulama sonucunda geri dönen anketler, araştırmacının e-posta adreslerine ve ilgili Genel Müdürlüklere gelmiştir.

Testin Geçerlik ve Güvenirliği İçin Yapılan Çalışmalar

Araştırma öncesi yapılan incelemeler sonucunda daha önce bu çalışmayla doğrudan ilişkili bir araştırmaya rastlanamamıştır. Ayrıca evreni oluşturan eğitim yöneticilerinin sayılarının az oluşu ve değişik ülkelerde görev yapmaları öntest uygulanmasına engel teşkil etmektedir. Bu yüzden başlangıçta araştırmacının, Eğitim Müşavirlikleri'nin ve Ataşelikleri'nin yönergeyle belirtilen çeşitli boyutlardaki görev tanımlarından faydalanarak hazırlamış olduğu anket daha sonra uzman görüşlerine başvurularak yeniden düzenlenmiştir. Anketin hazırlanması sırasında; Yıldız Teknik Üniversitesi'nden Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli, Yrd. Doç. Dr. Sevinç Peker, Dr. Erkan Tabancalı ve Araştırma Görevlisi Yusuf İnandı, Sakarya Üniversitesi'nden Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu, T.C. MEB. Dış İlişkilerden sorumlu Müsteşar Yardımcısı Cumali Demirtaş, Eski T.C. MEB. Müsteşar'ı Saim Hekimoğlu, Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürü Hasan Kaplan, Dış İlişkiler Genel Müdür Yardımcısı Meral Hacıpaşaoğlu, Daire Başkanları Zuhul Gökçesu ve Muzaffer Duygu, Şube Müdürü Zeki Karabıyık, Earged; Daire Başkanı Ruhi Kılıç, Daire Başkan Yardımcısı Ömer Ovacıklı, Araştırma şubesinden Mustafa Sayın ve Atilla Demirbaş, T.C. MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Enstitüsüne bağlı olarak çalışmakta olan ve daha evvel Eğitim Müşavirliği, Ataşeliği veya Ataşe Yardımcılığı görevlerinde bulunmuş olan Nuri Demirci, Abdurrahman

Yıldırım, Muammer Özdemir, Mahmut Haçkalı, Nahit Çelik, Mehmet Türker, Turan Kebelioğlu, Venhar Şahin, İrfan Toğral ve Ziya Yediyıldız ile görüşülmüş ve onaylarından sonra araştırmanın anketi bu doğrultuda oluşturulmuştur.

Uzman görüşlerine dayanarak hazırlanmış olan ankette 5 li likert tipi ölçek kullanılmıştır. (Bkz. Ek1). Beşli likert tipinde hazırlanan ölçek soruları deneklerin belirli bir görüşe katılma dereceleri ile ilgili olduğu için verilen seçenekler, (1) Hiçbirc zaman - (2) Ara sıra - (3) Bazen - (4) Çoğu zaman (5) Her zaman biçiminde düzenlenmiştir. Bu rakamlar anket soruları üzerinde deneklerin düşüncelerini etkilememe açısından belirtilmemiştir.

Anketin geçerliliği uzman görüşleriyle sağlanmaya çalışılmış ve güvenilirlik için çalışmalar araştırmacı tarafından yapılmıştır. Anketin güvenilirlik testi Cronbach Alpha ile incelenmiştir. Buna göre yönetim hizmetleri boyutu için Alpha değeri ($\alpha = ,7189$), personel hizmetleri boyutu için ($\alpha = ,8593$), eğitim ve öğretim hizmetleri boyutu için ($\alpha = ,9112$), araştırma, planlama ve istatistik boyutu için ($\alpha = ,8474$), denetleme, soruşturma ve rehberlik boyutu için ($\alpha = ,8862$) bulunmuştur. Bu anketin güvenilirliği test edilmiş ve bütün sorular bazında Cronbach Alpha değeri ($\alpha = ,9468$) bulunmuştur.

Aşağıda, istatistiksel işlemlerin yapılması esnasında kullanılan değerlendirme aralıklarının tablosu gösterilmiştir.

TABLO 2

**ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEĞE UYGUN OLARAK ELDE EDİLEN GÖRÜŞLERİN
ARİTMETİK ORTALAMALARI DEĞERLENDİRİLİRKEN GÖZ ÖNÜNDE
BULUNDURULAN ARALIKLAR**

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir Zaman	1.00 – 1.79
2	Ara sıra	1.80 –2.59
3	Bazen	2.60 – 3.39
4	Çoğu zaman	3.40 –4.19
5	Her zaman	4.20 – 5.00

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Anket formları ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her anket sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS bilgisayar programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının görevlerini yerine getirirken beş ayrı boyutta karşılaştıkları sorunların derecelerinin ortaya konmasında aritmetik ortalama ve standart sapma teknikleri kullanılmıştır. Görev, hizmetiçi ve kıdem değişkeni durumlarına göre görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek içinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Ayrıca deneklerin, eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet durumlarına göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ alınmıştır. Her alt amaç için hesaplanan değerler tablolara dönüştürülmüştür. Analizler sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlar bu bağlamda yapılmıştır.

BÖLÜM III

KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan konulara ilişkin kuramsal bilgiler verilmiştir.

Yönetim

Yönetim; “sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak nitelenmektedir. Yönetim dendiğinde bazen bir süreç anlaşılmakta, bazen bu sürecin unsurları olan organlar; kişi veya grup anlaşılmakta, bazen de yönetimin belirli bir bilgi topluluğu olarak ele alınarak bunun yöneticilerin karar verme ve önderlik gibi faaliyetlerinde nasıl kullanılabileceği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 2001, S. 11). Yönetim, birden çok insanın, ortak amaçları için birlikte olduğu ortamlarda gözlenen bir olgudur. Yönetim olgusunun genel göstergesi, insanın, bir başka insanın otoritesini kabul etmesidir. Bu otoriteyi kabullenme sürecinin ne zaman başladığı konusundaki irdellemeler ve kestirimler, yazılı belgelerinden yoksun olduğumuz tarih öncesi dönemi de kapsamaktadır (Açıkalın, 1997, s. 71).

İnsanların toplum halinde yaşadıkları ve toplu olarak çalıştıkları her zaman ve yerde yönetim süreci var olmuştur. Böylece, yönetimin uygulama olarak insanlık kadar eski olduğu söylenebilir (Tosun, 1986, s. 6). Yönetimsel eylemlerin insanlık tarihiyle birlikte başladığı söylenebilir. Örgütlenmiş bir insan gurubunun, bir takım amaçlarla bir takım işleri sürekli olarak gerçekleştirme çabası gösterdiği her yerde yönetim söz konusu olmuştur (Kaya, 1993, s. 31). Yönetime ilk önemli katkı MÖ. 5000 yılında Sümerler’in ilk yazılı kayıt tutmalarıdır. Tarihin en eski bürokrasileri sayılan Mısır ve Mezopotamya’da, genelde su yollarının yönetimi ile ilgili belgelere rastlanmaktadır.

Mısırlıların planlama, örgütlenme ve kontrol gereksinimini anlamaları, yerinden yönetim, yönetimde dürüstlük ve halka iyi davranma ilkesi, yazılı dilekçeyle başvurma ve danışman kullanma uygulamaları (MÖ. 2000-4000) günümüz yönetimlerinin temel özelliklerindendir (Kaya, 1993, s. 33). Mısır piramitlerinin inşaatı bile ilk yönetsel hareketlerin örneği olarak gösterilebilir. Kral Tutankamun'un lahitindeki küçük figürlere bakıldığında ölü krala hizmet edenlerin figürlerine rastlanmaktadır. Hammurabi döneminde yönetimde denetim için tanık ve yazılı belge kullanma, yeterli ücret sistemi geliştirme çabaları gibi yönetsel hareketlere rastlanmaktadır. Hz. İsa'nın (MS.20) komuta birliği ve insan ilişkilerine verdiği önem, Hz. Muhammed'in hak ve adalet ilkeleri, toplumsal dayanışma ve demokratik yöntem konularındaki titizliği günümüz yönetimlerinde de aranan niteliklerdir (Kaya, 1993, s. 33). Yönetsel hareketler daha sonraları bilim haline gelmiştir. Amaçlanan işin ya da işlerin başarılması için öteki insanları örgütleyen, emirler veren, gurup çabasını aynı amaca yönelten, insanları yöneten kişiler ve bu kişilerin isteklerini gerçekleştirmeye çalışan insanlar (yönetilenler) hep var olmuştur.

Teknolojik gelişmeler, toplumsal değişimler ve yeni ekonomik beklentiler karşısında yönetime olan gereksinim ve ilgi artmıştır. Toplumların her kesiminde uzmanlaşmış yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetim, insanları ve olayları sistemin gereksinimine göre organize etmektir (Saxe, 1980, s. 5). Yönetim bilimi, örgütlerin amaç, yapı, hava ve süreçlerini belirlemeye ve açıklamaya yönelmiş bir bilim dalıdır. Bu bilim dalının kuşkusuz diğer bilimlerle yakından ilişkisi vardır. Yönetim, insan davranışlarını biçimlendirir ve yönlendirirken işletme ve hukuk kuralları ile ilgilenmemesi düşünülemez. Yönetimi genelde en çok uğraştıran husus bu kuralların uygulanış tarzıdır (Taymaz, 1995, s. 42).

Toplumlar var olduğundan beri gereksinimlerini karşılamışlardır. Eğitim, olumlu davranış değişikliklerini sağlamak ve gelişim gösterebilmek amacıyla insanların en önemli ihtiyaçlarından olmuştur. Özellikle eğitimde temel unsur insandır. Eğitimin girdisi, çıktısı ve işgöreni insandır. Toplumun diğer kesimlerinde olduğu gibi eğitim alanında da yönetime ihtiyaç vardır.

Yönetimler, doğal olarak çevreyle ve çalışanlarla iletişim halindedir. Etkili yönetimler çevreyle ve çalışanlarla iyi ilişkiler içerisinde olmayı ve çevrenin

beklentilerini karşılamayı önemsemektedir (Shubin, 1971, s. 254). Bu yüzden çevrenin ihtiyaçlarını belirlerler, yenilikleri takip eder ve ayak uydurmaya çalışırlar.

Eğitim sistemi de sosyal, ekonomik ve politik sistemlerle etkileşim halinde bulunur. Diğer sistemlerdeki yenilik ve gelişmeler eğitim sistemini de etkiler ve bazı değişimleri zorunlu hale getirir. Eğitim ve eğitim yönetiminin bir bilim alanı olarak gelişmesi sürekli değişime ihtiyaç olduğunun ispatıdır. Eğitimin bir yatırım alanı olarak kabul edilmesi, eğitim ekonomisi diye bir bilim alanının doğması, okul sistemlerinin genişlemesi ve dolayısıyla eğitimci personelin artması eğitim örgütlerini değişime zorlamaktadır. Eğitimin çeşitli alanlarında uzmanlaşmanın başlaması ve eğitim teknolojisinin hızla gelişmesi sonucu öğretim yöntemlerinin değişmesi de değişime sebeptir. Eğitim kurumlarında insan ilişkileri konusunda yeni anlayışların gelişmesi, önem kazanması, sosyal ve ekonomik gelişmelerin sonucu olarak eğitim hizmetlerinin yaygınlaşması eğitim örgütlerini değişime zorlayan başka bir faktördür. Toplumun her kesiminde yetenekli insan gücüne olan gereksinimin artması, hizmetiçi eğitime ve personeli geliştirmeye karşı istek ve ilginin giderek artması ve bununla birlikte kurumsal beklentilerle kişisel beklentilerin dengeli tutulması zorunluluğunun görülmesi eğitim sisteminde yönetimi de değişmeye zorlayan faktörler arasında sayılabilir (Kaya, 1996, s. 16).

Eğitimin amacının niteliği, eğitim ile diğer toplumsal kurumlar arasında içten ve sürekli bir dayanışma ve işbirliğini öngörmektedir. Bu bir işlevsel zorunluluktur ve eğitim yönetimine özgünlük kazandırmaktadır (Aydın, 2000, s. 170).

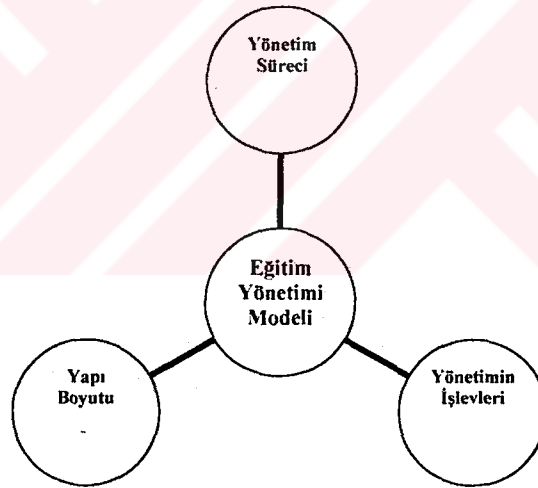
Bir uzmanlık alanı olan eğitim yönetimi, amaç ve işlev açısından iş ve kamu yönetiminden ayrılır, farklılıklar gösterir. Eğitim yönetimini diğer kurumların yönetiminden farklı kılan eğitimin kendine özgülüğüdür. Eğitim yönetimini özgün yapan, toplumsal bir kurum olan eğitimin özgünlüğüdür (Aydın, 2000, s. 169)

Eğitim Yönetimi

Başlangıçta çocukların toplumsal ve sosyal mesleki rollerinin oluşması için okullar ve dershaneler yoktu ama eğitim her zaman vardı. En basit olarak anneler bu görevi üstlenmişti. Kadınlar çocuklara bakmakta ve eğitmekteydi. Biri iş yaparken diğeri çocuklara eğitim verebilir ve yetiştirebilirdi. Ancak nüfusun ve dolayısıyla öğrencilerin artması ve toplumun nitelikli bireylere ihtiyaç duymasıyla bu iş

eğitimcilerin görevi olmaya başladı (Saxe. 1980, s. 107). Toplumlarda eğitim ihtiyacı arttıkça daha fazla personele ve yönetime ihtiyaç duyulmaya başlandı.

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinmesini karşılamak için kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmek için etkili işletmek, geliştirmek ve yenileştirmek sürecidir. Toplumsal sistemler insanlardan oluştuğu için karmaşıktır. Karmaşık yapıyı ve bunun yönetimini bir modelle açıklamak, anlaşılmasını kolaylaştırır (Başaran, 2000, s. 30). Model; bir amaç için gereken parçaların arasında düzenli ilişkiler oluşturarak ortaya çıkarılmış bir bütündür. Model, bilimsel bilgilere dayanılarak hazırlandığında bir kuram olabilir. Bir kuramı modelden ayıran yönü, somutluğa değil soyutluğa daha yakın olmasıdır. Modele, eğitim örgütünün siyaseti, vizyonu, yenileşme değerleri ve düzgüleri de eklendiğinde model daha da yol gösterici olur. Bu araştırmada eğitim yönetimi konusunda özgün bir modelden faydalanılmıştır. Söz konusu eğitim yönetimi modeli, yapı, süreç ve işlev olmak üzere üç boyutludur (Başaran, 2000, s. 29, 30). Aşağıdaki Şekil-1 'de bu model basit olarak açıklanmıştır.



Şekil-1. Eğitim Yönetiminin Boyutları.

Kaynak : Başaran, 2000, s. 29

Yapı Boyutu

Eğitimi bir ürün olarak ele aldığımızda, bu ürün eğitim örgütlerinde üretilir. Eğitim örgütleri bir sistemdir. Bu sistemin alt sistemleri vardır. Alt sistemin yapı taşları, görevlerdir. Görevler, iş akımı ve yetke akımı ile birbirlerine kenetlenirler. Eğitim

örgütü bir yapıyı, yönetim ise bu yapıyı işletmeyi anlatır. Bu boyutta; yönetim, yaşatma, uyarılama, alışveriş ve üretim alt sistemleri mevcuttur (Başaran, 2000, s. 29, 30).

Anatomi, fizyoloji, hiyerarşi, rol ve statü gibi kavramlar, eğitim örgütünün bu boyutu içinde düşünülebilir. Örgütün anatomisi ve fizyolojisi, karar süreci ve karar verme durumunda olan yönetici üzerine dayanmaktadır. Bu bakımdan, bir örgütte doğru kararlar verilmekteyse örgütün anatomisi sağlamlaşır, yanlış kararlar verilmesi durumunda ise örgütün anatomisi bozulmaya başlar. Fizyolojinin simgelediği etki yolları da önce kararlara etkiyi hedef tutmaktadır. Hiyerarşi, eğitim örgütünün amaçlarını gerçekleştirmek için gereklidir. Yönetim yoluyla sağlanan iletişim sonunda, bu amaçlara uygun bir çerçeve ve ortam yaratılmış olur. Bu bakımdan, hiyerarşi, örgütün amaç ve yapı boyutları arasındaki bir köprü görevi görmektedir.

Eğitim örgütlerinde rol, bir makamda bulunan bireyden beklenen davranıştır. Makamların sınıflandırılması ve işlerin çözümlenmesinde, rol ve statü gerçekleri temel unsurlardır. Sosyal hayatta rol, Shakespeare'in "Bütün dünya bir sahnedir, insanlar da sadece bu sahneye girip çıkan ve birçok roller yapan oyuncular"dır" sözünde belki de en iyi şekilde açıklanmıştır. Statü ise rolün önemine verilen değer, anlam olarak düşünülebilir. Statünün sembolleri, giriş ve atama törenleri, memuriyet unvanı ve terimleri, makamın getirdiği gelir ve koyduğu sınırlar, rütbe, madalya ve benzeri işaretlerdir (Bursalıoğlu, 2000, s. 21, 22, 23).

Süreç Boyutu

Süreç boyutu, bir durumdan başka bir duruma geçmeyi, bir oluşumu anlatan bir kavramdır. Yönetim, sorunlarını çözerek, örgütü bir durumdan başka bir duruma geçirdiği ve bir oluşumu gösterdiği için bir sorun çözme sürecidir. Yönetim süreci bir bütündür ama alt parçalara ayırdığımızda, yönetim modeli'nin sorun çözme boyutu, planlama, örgütlenme, eşgüdümleme, iletişim ve denetleme olarak nitelenebilir (Başaran, 2000, s. 29, 30).

Yönetim bilimi ile ilgili çeşitli kaynaklar incelendiğinde, yönetim süreçlerinin başlıcaları; ihtiyaçları belirleme, problemleri tanımlama, amaç saptama, politika oluşturma, kaynak sağlama, veri toplama, sorun çözme, tahminlerde bulunma, karar verme, plan yapma, bütçeleme, organize etme, rolleri saptama, görev yetki ve sorumlulukları dağıtma, personel atama, kaynakları kullanma, güdüleme, etkileme,

denetleme, değerlendirme, raporlama, yeniden gözden geçirme ve geliştirmedir (Faymaz, 2000, s. 25). Bütün bu ögeler esasında, yöneticilerin, örgütlerini yönetirken yapmak zorunda oldukları çeşitli işlerdir (Kaya, 1993, s. 93).

Bu ögeler bir bütün olarak yönetim sürecini oluşturmaktadır. Ögelerin tümüne gereksinim vardır; ama hiçbiri tek başına olamaz. Bu ögelerin tümü aynı zamanda ve aynı etkinlikte yer alabilir veya yer alma olasılığı vardır. Yönetici tarafından farklı önceliklerde olabilirler. Ancak, yönetim sürecinin bu ögeleri arasındaki organik ilişki bilinir ve uygulamada dikkate alınırsa, sürecin etkililiği o ölçüde artar (Aydın, 2000, s. 126).

İşlev Boyutu

İşlev bir amacı gerçekleştirmek için yapılacak iş ya da işler anlamındadır. Eğitim yönetimi; eğitim örgütünün yapılanan işlevlerini yerine getirmek için eğitim örgütünü işletir. Eğitim yönetiminin işlevleri, eğitimin örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçlarını gerçekleştirmek için yapılacak işlem ve eylemleri gösterir. Eğitim yönetiminin eğitim örgütlerindeki işlevleri eğitim programını, öğrenci hizmetlerini, işgören hizmetlerini, bütçeyi ve genel hizmetlerini yönetmektir (Başaran, 2000, s. 29, 30). Bu boyutta genel olarak örgütün amacına odaklanılmaktadır. Verimi artırmak, madde ve insan kaynaklarını kontrol edebilmek, çatışmayı en az dereceye indirmek ve faydalı hale getirmek, bireysel sapmayı azaltmak, olanakları çoğaltmak bu amaçlardan bazılarıdır.

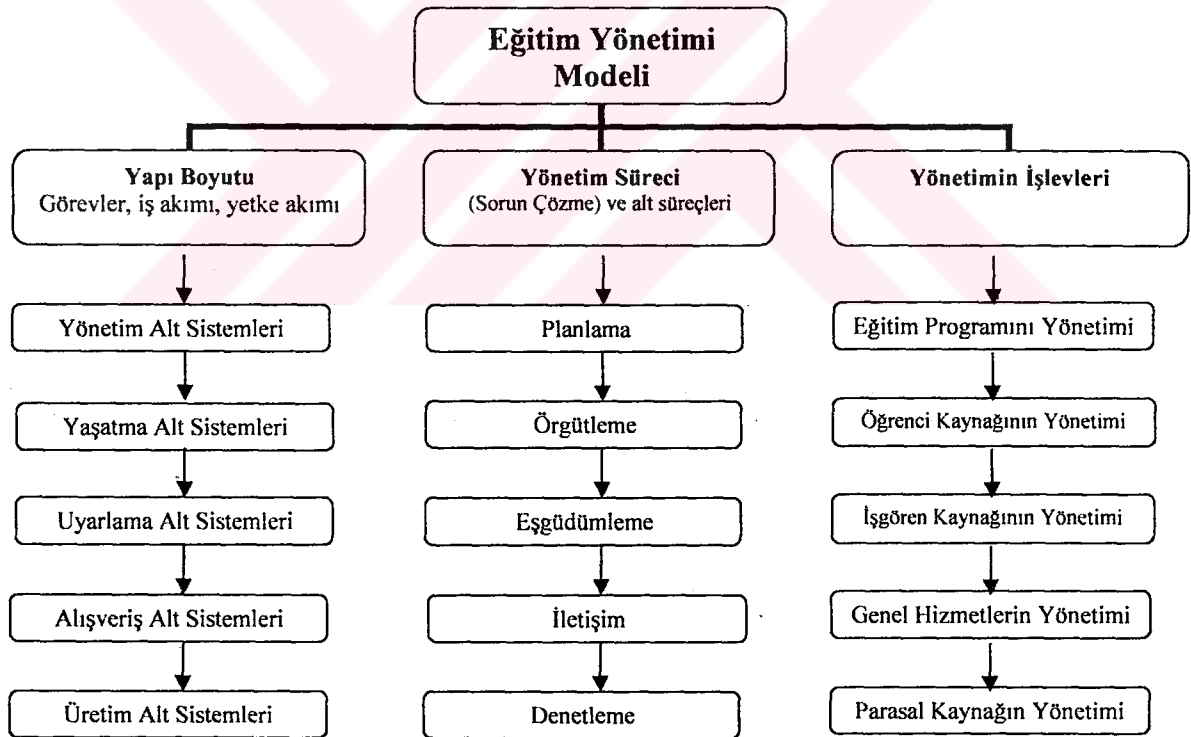
Bir eğitim örgütünün amaçları, örgüt içinde ve dışındaki değerler üzerine kurulur. Örneğin bir memleketteki eğitim örgütünün amaçlarını saptamak sadece o örgütün üyelerinin tekelinde olmamalıdır. Eğitim önce sosyal, sonra politik, daha sonra da mesleksi bir girişimdir. Eğitim sosyal bir girişimdir, çünkü girişi toplumdan gelir, çıkışı da topluma gider. Politik bir girişimdir, çünkü demokratik ülkelerde düzenli baskı gurupları eğitim üzerine doğrudan veya olaylı olarak çeşitli etkiler yaparlar.

Bu bakımdan örgütün amaçlarını kararlaştırmak, örgüt dışındaki değerleri ve bunların sahiplerini dikkate aldığı oranda uygundur. Böyle olmadığı takdirde halkla örgüt ve üyeleri devamlı bir sürtüşme durumunda kalırlar (Bursalıoğlu, 2000, s. 19, 20).

Liderlik özelliklerine sahip olması beklenen yöneticiler, örgüt politikalarının ve amaçlarının oluşmasına da katkıda bulunurlar. Bu yüzden ; yöneticiler yalnız örgüt içinde değil, aynı zamanda örgüt dışında da çeşitli sorumlulukları üstlenen, çeşitli rolleri

başarıyla oynayabilen kalkınma önderleridir. Çevredeki çeşitli sektörden liderlerle ilişkide bulunarak örgüt politikalarını ve amaçlarını yorumlamak, yeni program ve düzenlemeleri tanıtmak, uygulama sonuçlarını değerlendirip açıklamak, sendikalarla, kapitalistlerle, vatandaşlar ve politikacılarla uzlaşmak, örgüt adına konuşmak, çok örgütlü etkinliklerin koordinatörlüğünü üstlenmek, yeni projeler için parasal kaynak bulmak ve genel örgüt stratejisi geliştirerek bunu kabul ettirmek, lider yöneticilerin örgüt dışı faaliyetlerinden bazılarıdır (Kaya, 1993, s. 126).

Bütün bu özelliklere sahip olması beklenen, çeşitli görev ve yetkilerle donatılan eğitim yöneticileri'nin, eğitim yönetimi alanında yapması gerekenleri aşağıdaki şekil-2 yardımıyla etraflıca açıklamak mümkündür.



Sekil-2. Eğitim Yönetimi Modeli.

Kaynak: Başaran, 2000, s. 29

Eğitim yönetimi modeli esas alındığında bu boyutların her eğitim örgütünde var olduğunu görebiliriz. Bu yüzden bu araştırmada, TC. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatında görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken bu boyutların alt sistemleri ve alt süreçleri olan yönetim, personel, eğitim - öğretim, araştırma – planlama – istatistik ve denetim – soruşturma rehberlik hizmetleri alanlarında karşılaştıkları sorunların belirlenmesine çalışılmıştır. Söz konusu eğitim yöneticileri Türkiye Cumhuriyeti tarafından dünya üzerinde, Türk dilinin tanınması, yayılması, doğru kullanılması, Türk tarihinin doğru bilinmesi, Türk kültürünün zenginliklerinin tanıtılması ve yurt dışında yaşayan Türk kökenli ailelerin özellikle de okul çağındaki çocukların Türk dil, tarih ve kültürünü benimsemeleri ve asimile edilmemeleri için çeşitli yetkiler verilerek Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinde görevlendirilmişlerdir. Bu temsilciliklerin görevleri aşağıda açıklanmıştır.

Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinin Görevleri

657 sayılı devlet memurları kanunu, 1739 sayılı milli eğitim temel kanunu, 3197 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve görevleri hakkında kanun ile 07 Nisan 1988 tarih ve 19776 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yurtdışında görevlendirilecek memurların seçim esaslarına dair yönetmelik hükümlerine dayanarak hazırlanmış ve 04 Temmuz 1995 gün ve 6701 sayılı makam onayı ile yürürlüğe giren ve Milli Eğitim Bakanı tarafından yürütülen yönergeye göre Eğitim Müşavirliklerinin ve Eğitim Ataşeliklerinin görevleri şunlardır:

1. Yönetim Hizmetleri

- a) Kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plan, program ve emirlerle verilen görevleri yapmak.
- b) Bakanlık tarafından verilen sorumlulukları yerine getirmek.
- c) Bakanlık tarafından verilen diğer görev ve sorumlulukları yerine getirmek.
- d) Görev alanındaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamak, gerektiğinde ilgili makamlara teklifte bulunmak.

- e) Müşavirlik bünyesindeki gerekli iş bölümünün yapılmasını, yazışma ve işlemlerin hızlı , düzgün ve doğru bir şekilde yürütülmesini, gerekli kayıt, defter ve dosyaların düzenli tutulmasını ve arşivlenmesini sağlamak.
- f) Görev alanında bulunan Bakanlık tarafından veya T.C. uyruklu gerçek kişiler özel hukuk, tüzel kişiler veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılan her derece ve türdeki okullar ile bunlar tarafından açılan diğer eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilip edilmediğini takip etmek ve gerekli tedbirleri almak.
- g) Okullarda ve diğer kurumlarda yapılan sınavlar ile Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından yapılan sınavların zamanında ilgili kurumlara duyurulmasını, sınav yerlerinin tespitini ve sınavların sağlıklı bir şekilde yapılmasını sağlamak.

2. Personel Hizmetleri

- a) Görev alanında bulunan, Bakanlık tarafından açılan okullar ile Türkiye Türkçesi Eğitim Öğretim Merkezleri ve diğer kurumlarda görevli personel için personel bilgi defteri ve formlarını tutmak, bu konuda ilgili Bakanlık ile koordinasyonu sağlamak, mevcut yönetici ve öğretmen sayılarını ve gelecek öğretim yılı için gerekli ihtiyacı ilgili makamlara zamanında bildirmek.
- b) Bakanlık tarafından açılan okul ve diğer kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenlerin üstün başarılı olanlarını tespit etmek, takdir edilmeleri için ilgili makamlara teklif etmek.
- c) Okul ve Kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde yetkisi dahilinde bulunan cezaları vermek.
- d) Milli Eğitim Bakanlığı “Sicil Amirleri Yönetmeliği” gereğince görev alanında bulunan personelin sicil ve diğer özlük işlemlerini zamanında yürütmek.

3. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri

- a) Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için gerekli faaliyetlerde bulunmak, ilgili ülke ve kuruluşlarla kültür ve eğitim müsabetlerini geliştirmek.

- b) Türkiye Cumhuriyetiyle ilgili ülke makamları arasında imzalanan ikili anlaşmalar, protokoller, mutabakat zabıtları ve daimi komisyon toplantılarının gerçekleştirilmesini, alınan kararların uygulanmasını izlemek ve değerlendirilmesini yapmak.
- c) İlgili yasa ve yönetmeliklerle belirlenen eğitimin amaçlarının okul ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmesini sağlamak.
- d) Ortak Türk Dili, Türk Tarihi ve Türk Kültürü alanlarındaki çalışmaların yaygınlaştırılmasını ve yararlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak.
- e) Öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden ilgili ülkeye giden öğrencilerle ilgili her türlü işlemleri yürütmek, istatistiklerini yapmak, ülke yetkilileri nezdinde problemlerinin çözümü yönünde girişimlerde bulunmak.
- f) Öğrenim görmek üzere ilgili ülkeden Türkiye Cumhuriyeti'ne gelecek öğrencilerle ilgili olarak seçim, sınav, denklik ve vize gibi iş ve işlemleri yürütmek.
- g) Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarının hazırlanmasını, geliştirilmesini sağlamak, uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi için ilgili makamlar nezdinde girişimlerde bulunmak ve çözümlenmeyen husularda Bakanlığa rapor vermek.
- h) Bakanlık tarafından açılan Türkiye Türkçesi Eğitim Öğretim Merkezlerinin yaygınlaştırılmasını, yapılan çalışmaların geliştirilmesini, denetlenmesini, daha verimli çalışması için gerekli tedbirlerin alınmasını ve ilgili makamlara bildirilmesini sağlamak.
- i) Okullar ve diğer kurumların çalışma takvimini hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak.

4. Bütçe ve Yatırım Hizmetleri

- a) Okullardan ve diğer kurumlardan gelen bütçe tekliflerini incelemek, değerlendirmek ve gerekli ödeneğin sağlanması için ilgili makamlara teklifte bulunmak.

- b) Müşavirliğe ayrılan ödeneklerin mevzuata uygun olarak dağıtım ve zarf işlemlerini yapmak, bu konudaki işlemleri denetlemek.

5. Araştırma – Planlama – İstatistik Hizmetleri

- a) Öğrenim amacıyla Türkiye Cumhuriyeti'nden ilgili ülkeye giden öğrencilerle ilgili istatistik bilginin toplanmasını, değerlendirilmesini sağlamak, bunlarla ilgili formları kayıtlara uygun şekilde doldurmak, ilgili makamlara bildirmek.
- b) Bakanlık tarafından açılan okullara ve diğer kurumlara devam eden öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri toplamak ve değerlendirmek, ilgili makamlara bildirmek.
- c) Eğitim Müşavirliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için araştırma ve planlama yapmak.
- d) İlgili ülkenin eğitim sistemini incelemek, gelişme ve değişimleri izlemek, rapor olarak sunmak.

6. Denetim – Rehberlik – Soruşturma Hizmetleri;

- a) Okullar ve diğer kurumları belli bir plan içinde denetlemek veya denetlenmesini sağlamak, eksiklikleri ve aksaklıkları gidermek için gerekli tedbirleri almak.
- b) Gerekli görüldüğünde yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapmak veya Bakanlık yetkililerince yapılmasını sağlamak için teklifte bulunmak.
- c) Öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden ilgili ülkeye giden öğrencilerle ilgili gerekli rehberlik ve danışma hizmetlerini yerine getirmek.
- d) Ülkeler arasında sürekli barış ve dostluk sağlanarak insanlığın müşterek saadatinin yükseltilmesine, milletlerin birbirleri hakkında daha doğru ve iyi bilgiler edinmelerine yardımcı olmak, Türkiye Cumhuriyeti'nin ve diğer ülkelerin aynı konumdaki görevlileri ile paralel çalışmalarda bulunarak birlik ve beraberliği sağlamak, varsa zararlı faaliyetleri önlemek üzere gerekli tedbirleri almak, Türkiye Cumhuriyeti'nin milli menfaatlerini daima ön planda tutmak, eğitim ve öğretim kurumlarıyla temas kurarak incelemeler yapmak suretiyle tespit ve tekliflerini Bakanlığa sunmak.

Bu görevleri üstlenen eğitim yöneticilerinin yukarıda belirtilen çeşitli hizmet alanlarda sorumlulukları ve görevleri vardır. Bu araştırmada; uzman görüşlerine başvurulduktan sonra toplam altı boyuttan beşi seçilmiş ve Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; yönetim, personel, eğitim - öğretim, araştırma – planlama – istatistik ve denetim – soruşturma rehberlik hizmetleri alanlarındaki görevleri gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaştıkları saptanmaya çalışılmıştır. Bu hizmet alanları aşağıda çeşitli literatürden faydalanarak açıklanmıştır.

Yönetim Hizmetleri

Eğitim yönetimi, kamu yönetiminin eğitim alanına uygulanması olarak görülür bu nedenle eğitim yönetiminin özellikleri eğitimin amaç ve işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Eğitim sisteminin girdisi, işlediği varlık ve çıktısı genelde insandır. Bu bakımdan diğer sistemlerden farklılık gösterir ve eğitim yönetiminin özellikleri çeşitlidir. (Kaya, 1993, s. 39).

Eğitim sistemi doğrudan veya dolaylı olarak insanlarla ilgili hizmette bulunur, onların davranışlarını değiştirir veya yeni davranışlar kazandırır. İnsan davranışlarında oluşturulan değişiklikler, veliler ve toplum tarafından beklenenlerden farklılaştığında çatışmalara neden olabilir. Eğitimin amaçlarından biri; insanlarda düşünme ve eleştirme davranışlarını da geliştirmedir. Öğrenciler okulda eleştirici düşünceyi geliştirince, farklı görüşlere sahip olanların tepkisi artar. Eğitim kurumlarında yetiştirilenler eğitildikleri alanlar dışında çalışmak isteyebilirler, bu durumda eğitim-insan-iş dengesi bozulabilir.

Eğitim sisteminde insan davranışlarında oluşturulan değişikliğin veya kazandırılan davranışın ölçülmesi, amaçlara ulaşma derecesinin saptanarak başarının değerlendirilmesi güçtür. Eğitim sisteminin girdisi ve çıktısı çevre insanıdır. Bu nedenle çevrenin gereksinimlerini karşılama durumundadır ve çevrenin etkisi kaçınılmazdır. Eğitimle ilgilenen ve eğitim sistemini doğrudan veya dolaylı olarak denetleyenlerin sayısı çoktur. Değişik birey ve grupların beklentileri de farklı olacağından, eğitim örgütündeki yöneticiler değişik baskılar altında çalışırlar. Toplumun eğitim sisteminden beklentisi ile ilgisi dengeli değildir. Beklentiye kıyasla ilgisi azdır, bu nedenle işbirliğinin sağlanması güçtür (Hanson, 1985, s. 176, 180).

Eğitim örgütlerinde yöneticiler çoğunlukla öğretmenler arasında seçilerek atanır. Bunların büyük bir kısmının yöneticilik konusunda öğrenim ve deneyimleri yeterli

olmadığından teknik yetkinin kullanılmasını güçleştirmektedir. Eğitim kurumları çevre ve yörenin gereksinimlerini karşılamakla yükümlü olmalarına karşın yönetim genelde merkezi sisteme bağlıdır.

Yönetim hizmetleri gerçekleşirken, yöneticilik ve liderlik özellikleri aynı eksen içerisinde bir bütünü temsil ederler. Yönetimi gerçekleştiren kişilerde hem liderlik hem de yöneticilik özelliklerinin üst seviyede olduğu, iki tarafta da eksiklikler olduğu veya birinden birinin ağır basma durumu söz konusu olabilir. Bu eksen göze alarak icediğimizde eğitim örgütlerinde güçlü lider ama zayıf yöneticilere rastlanabilir. Örneğin, reformlar yapan veya yeni değişik planlar sunan, her alanda ısrarlı ve motive edici desteğini hissettiren bir lider, ne yazık ki karar vermede, personeli etkili kullanmada ya da problemleri çözümlemede sıkıntı yaşıyorsa, değişim duraklamakta ve vizyon sadece bir hayal olmaktadır. Bunun yanında güçlü yönetici ve zayıf lider örnekleri de çoktur. Bu tip kişiler burnunu değirmen taşına, kulağını yere dayar, ayağını kapana sıkıştırır ve parmağını rüzgara göre uzatır. Astlarının sadece kendi doğru bildiği şeyleri yapmasını emreden “sevmekten nefret edilen kişi” olarak gördükleri kişidir. Bu kişiler işleri bir şekilde yaptırırlar ama örgütün geleceğini kötü yönde etkilerler. Aynı eksen içerisinde, ikisinin bütünleştiği durumlarda ise yöneticiye büyük erk olan yasal otorite verilmiştir. Liderlik aktiviteleri de bunun ne kadar gerçekleşeceğinin simgesidir.

Onun için eğitim örgütlerinde lider yöneticilere ihtiyaç vardır (Hanson, 1985, s. 176, 180). Napolyon Bonaparte kendi söylemiyle “Kötü alaylar yoktur. Kötü albaylar vardır.” diyerek o zamanın şartlarında da liderliğin önemini kendi tabiriyle vurgulamıştır. Yöneticiyle liderlik arasında farklar olduğuna dair bir sürü tartışmalar olsa da genellikle liderlik aslında yöneticide bulunması gereken özellik olarak kabul edilir.

Stratejik gelişme, değişimde liderliğin baş rol oynadığı bir unsurken, hergün meydana gelen doğal problemlerin çözülmesi yöneticilik görevlerindendir (Kotter, 1989, s. 103). Liderlik, görevlerin uygulanması, yön verme ve ilhamla ilişkilinken. Yönetim, planların oluşturulması, yürütülmesi, yapılacak işlerin halledilmesi ve personelle etkili bir biçimde çalışmayla alakalıdır (Fullan, 1991, s. 157).

Örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bütünleştirmesi, üst, ast ve aynı düzeydeki işgörenlerle olumlu bir iletişim ortamı sağlaması, örgüt içindeki biçimsel olmayan gurupları çalıştırması, astları örgütlemesi, astların başarılarını objektif ölçülerde değerlendirmesi, gücünü dengeli bir biçimde kullanması ve görevini uygulamada astları arasındaki koordinasyonu ve işbirliğini sağlaması gereken başarılı liderler aynı zamanda, örgütü dışarıda başarıyla temsil etmelidirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996, s. 182).

Esasında yöneticiyle lideri tamamen birbirinden ayırmak kolay değildir çünkü ikisi bir bütündür. Ancak aradaki farklılıkları aşağıdaki tabloyla özetlemek mümkündür.

TABLO 3
YÖNETİCİ VE LİDER ARASINDAKİ FARKLAR

Yönetici	Lider
1.Örgütün yapısını oluşturur ve sürdürür.	1.Örgütsel kültür oluşturur ve sürdürür.
2.Örgütte çizilmiş olan yolu izler.	2.Örgüt için yeni yollar açar.
3. İşleri doğru yapar.	3.Doğru işler yapar.
4.Yönetici, kontrola dayalı bir yönetimi sürdürür.	4.Lider, geliştirir ve güven sağlar.
5.Kısa süreli hedeflerin gerçekleşmesine odaklanır.	5.Örgütün geleceğe beklenen durumunu belirleyecek vizyonun gerçekleşmesine odaklanır.
6.Yöneticiler duygusallığa ve iletişime çok az önem verir.	6.Liderler, insanlarla empati halindedir. Olayların ve hareketlerin önemine dikkat çekerler.
7.Planları yapar ve sürdürür. Yapılacak işleri halleder. İnsanlarla etkili biçimde çalışır.	7.Yeni görevler tespit eder ve yönetime yön verir.
8. Olaylar örgüt tarafından öğretilir.	8.Olayları örgütten öğrenir.

Kaynak: Law, Glover, 2000, s. 14.

Türkiye Cumhuriyeti, eğitimin her alanında lider yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Ancak Türkiye’de eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içinde yetişmesine yönelik etkinliklerin, nitelikli yönetici yetiştirme ve atama gereklerinin tam anlamı ile karşılandığını söylemek güçtür (Gümüseli, 2002, s. 6). Bu araştırmada bahsedilen Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları da birer eğitim yöneticisi olarak yönetim hizmetleri alanında bir çok güçlüklerle karşılaşmaktadırlar.

Onlar; Türk dil, tarih ve kültürünün yayılmasında önemli bir role sahip olduklarından, sadece verilen görevleri yetkileriyle değil liderlik vasıflarını kullanarak, orada görev yapan öğretmenlerle ve halkla bütünleşerek birlikte sinerji yaratarak en iyisini ve doğrusunu yapmaya çalışmalılar. Ancak bu şartlar altında güçlüklerin üstesinden gelebilirler.

Personel Hizmetleri

Örgütlerde amaçların gerçekleştirilmesi için yapılacak işlerin belirlenmesi ve bu işler için gerekli olan insan ve madde kaynaklarının sağlanması zorunludur (Taymaz, 2000, s. 39). Eğitim alanında girdi insandır yani öğrenci, bilgiyi işleyen ise yine insandır yani öğretmen. Eğitim, öğretimde kalitenin daha iyi olması için az öğrenciye çok öğretmen gereklidir. Bunun yanında eğitim örgütlerinde idare, sekreteryaya, temizlik, onarım ve bunlar gibi işler için yine insan işgücüne ihtiyaç vardır. Bütün imkanlar seferber edilmeye çalışılsa da eğitim örgütlerinde personel ihtiyacı hep vardır, hiç bitmez. Bu yüzden insan kaynakları çok önemlidir. Eğitim örgütlerinde temel yönetim görevlerinden olan insan kaynaklarının yönetimi; planlama, pazarlık, yetiştirme, seçme, göreve başlatma, takdir etme, geliştirme, tazminat ödeme, özlük hakları, devamlılık ve bilgilendirme fonksiyonlarına dayanır (Castetter and Young, 2000, s. 5)

Dolayısıyla, örgütlerde işgörececek personele ve bu personelin yönetilmesine ihtiyaç vardır. Personelin yönetimi; personel programının amaç ve hedeflerinin belirlenmesi, personel özlük haklarının ve görevlerinin belirlenmesi, örgüt yapısı içinde personelin statüsünün belirlenmesi, personele görev dağılımının yapılması, işgücünün sağlanması için gerekli sistemlerin kurulması (işgörenlerin yetiştirilmesi, araştırma ve sosyal haklar gibi) konularıyla ilişkilidir (Shubin, 1971, s. 259).

Personel yönetimi; eğitim örgütlerinde insan kaynağının sağlanması ve yararlanılması, gerekli personel için istekte bulunulması, atanan personelin göreve başlatılması, görev yerinin değiştirilmesi, gerektiğinde ödüllendirilmesi, cezalandırılması, yetiştirilmesi, geliştirilmesi, yükseltilmesi ve gerekli durumda işine son verilmesine ilişkin işlemleri kapsar. Eğitim örgütünde çalışan bütün personelin göreve başladığı andan ayrılincaya kadar özlük işlerini yapmak üzere sarf edilen çabaların tümüne personel hizmetleri denir (Taymaz, 2000, s. 88).

Eğitim örgütlerinde personel hizmetleri ile ilgili olarak aşağıdaki defter ve dosyalar tutulur.

1. Personel kütük-kadro defteri
2. Personel devam-devamsızlık defteri
3. Personel sicil defteri
4. Personel izin defteri
5. Personel maaş defteri
6. Personel kişilik özlük, şahsi dosyası
7. Devam çizelgeleri dosyası
8. Maaş bordroları dosyası
9. Ücret bordroları dosyası

Eğitim örgütlerinde personel hizmetleri alanında yapılan işler analiz edildiğinde aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir.

1. Atama, nakil ve görevlendirme yapılması
2. Stajyerlik ve adaylık işlemlerinin yapılması
3. Personel ve özlük haklarının sağlanması
4. Sicil ve disiplin işlerinin yürütülmesi
5. Sağlık, güvenlik ve askerlik işlerinin yapılması
6. Devamı izleme ve denetlemenin yapılması

Eğitim örgütlerinde çalışan bütün personele, devlet memuru olarak yasalara göre görev sorumluluklar yüklenmiştir. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na bağlı kalmak, yasa ve geleneklere uymak zorundadırlar. Personel görevlerini yerine getirmekle yükümlü ve üstüne karşı sorumludur (Taymaz, 2000, s. 90).

Eğitim örgütündeki personelin amaçlara yönelik olarak çalışmasının sağlanması için her alan ve kademedeki personel kurumdaki görev, yetki ve sorumlulukları öğrenmelidir. Bu araştırmada konu edilen eğitim müşavirleri, ataşeleri ve ataşe yardımcıları, insan kaynaklarının yönetimine özen göstermeli ve yurt dışındaki

personelin Türkiye Cumhuriyeti amaçlarına yönelik olarak çalışmasını sağlamalı, ekip çalışmasına önem vermeli, personelin kendini geliştirmesine imkan tanımalı ve rehberlik yapmalıdır. Örgütteki tüm personelin görev, yetki ve sorumlulukları açıkça belirlenmeli ve buna uygun olarak çalışma düzeni sağlanmalıdır.

Eğitim – Öğretim Hizmetleri

Eğitim; karmaşık toplumsal yapının içerisinde herkesin katılmasının beklendiği mecburi davranış şeklidir. Hayatınız boyunca doktordan kaçabilirsiniz, sorunlarınız olsa da psikoloğa gitmeyebilirsiniz veya kanundan kaçabilirsiniz ama beş yaşına geldiğinizde eğitimden ve öğretmenlerden kaçamazsınız (Gibbon, 1996, s. 3). Toplum sizin okumanızı ve eğitim almanızı şart koşturmaktadır. Eğitim nadiren geri çevrilen evrensel bir hakktır.

Eğitim, her zaman davranış formlarının değişimini ve reaksiyonun yeni tarzlarını güçlendirme işlemini işaret etmektedir (Vygotsky, 1997, s. 7). Eğitim, bir anlamda öğretme-öğrenme işlemidir, çünkü ikisini de içermektedir, bunun yanında sosyal yeterliliğin ve bireysel gelişimin sağlanması ve sürdürülmesi için yapılan amaçlı aktivitedir. Genel olarak eğitim, bir kişi ve vatandaş olarak bireyin gelişimini ifade etmektedir. (Oğuzkan, 1997, s. 2)

Eğitim, bireyin maksatlı olarak belirli hedefler yönünde, kendi yaşantıları yoluyla davranışlarını değiştirmesi; bireysel yeteneklerinin çeşitli yönlerden birey ve toplum için uygun ve dengeli olarak gösterilmesi olarak tanımlanır. Eğitim, bireyin elde ettiği bilgilerin davranışları üzerinde etkili olması şeklinde anlaşılmasının yanısıra; bir bilgi aktarımı değil, aktarılan bilginin kişinin hayatında işlev kazanması sürecidir (Kayaalp, 2002, s. 37).

Toplumun genç bireylerine verilmekte olan eğitim büyük sorumluluğu da yanında getirmektedir. Eğitimcilerin, gelecek nesiller üzerindeki büyük etkisi toplumun diğer önde gelen kişilerden ve uzmanlarından kesinlikle tartışılmayacak kadar fazladır (Gibbon, 1996, s. 3).

Genel olarak kişilerde öğrenmeyi sağlamak amacıyla düzenlenen tüm faaliyetlere öğretme denir. Öğretme faaliyetlerinin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlı ve kontrollü olarak, düzenlenmesi ve uygulanmasına öğretim denir. Öğretimin temel amacı, öğrencilere önceden belirlenen bilgi, beceri ve tutumları

kazandırmaktır. Hedefler genellikle bilişsel, psikomotor ve duyuşsal olmak üzere üç kategoride ele alınır (Fidan ve Erden, 1991, s. 180).

Öğretme ve öğrenme, okullardaki iki temel süreçtir. Okullardaki diğer bütün süreçler ve eylemler esas itibariyle bu iki temel sürecin etkili bir biçimde işletilmesi içindir (Şişman, 2002, s.9 1) . Psikologların çoğu öğrenmenin bireyin çevresiyle etkileşim kurması sonucu oluştuğu ve bireyin davranışlarında değişiklik meydana getirdiği görüşünde birleşmektedirler (Fidan ve Erden, 1991, s. 21). Psikologlar, öğrenmeyi bir tecrübe sonucunda organizmada oluşan göreceli şekilde kalıcı değişim olarak tanımlamaktadırlar ve bu değişim genellikle görülebilen, ama her zaman değil, bir davranış olmaktadır. Öğrenme tanımının üç önemli bölümü bulunmaktadır: çevredeki davranış, organizmadaki değişim ve süreklilik. (Lefton and Valvatne, 1992, s. 161).

Öğretimin yapılması öğrencilere davranış değişikliği için gerekli bilgi ve becerinin kazandırılması olarak görülür. Okullar bireyin ve toplumun gereksinme duyduğu öğrenciyi yetiştirmek üzere öğretimi geliştirmeye çalışır. Öğretimde başarı sağlanması, ortamın yaratılmasına, ihtiyaçların karşılanmasına ve personelin planlı çalışmasına bağlıdır. Eğitim örgütlerinde, eğitim etkinlikleri amaçlarına ulaşmak üzere yapılan plana uygun olarak yürütülür. Öğretim programının uygulanması, hazırlanan planın bir boyutunu oluşturur. Okullarda plan uygulamasının izlenmesi ve denetlenmesi genellikle doğrudan olmaktan çok dolaylı olur. Sadece bu işle görevli olan yönetici ve müfettişlerin izlenimleri ile sınırlı değildir. Çevredeki kuruluşlar ile ilgili olanlar da dolaylı kontrol yapar ve değerlendirirler.

Öğretmenlerin, Milli Eğitim Temel Kanununda ve öğretim programlarında yer alan amaçlar doğrultusunda hareket ederek, öğrencileri Atatürk inkılap ve ilkelerine bağlı yurttaşlar olarak yetiştirilmeleri beklenir. Bu nedenle öğretmenler derslerinde yeri geldikçe Atatürkçülükle ilgili konuları işlemeleri ve programlarına uygun biçimde etkinlikte bulunmaları gerekir (Taymaz, 2000, s. 168).

Eğitim çok boyutlu olduğu için yaşantılarla kazanılır, yaşam boyu devam eder. Eğitimin öğretmekten farklı bir amacı vardır. Eğitim gelecekte pozitif anlamda her türlü ortama süratle uyum sağlayabilecek zihni esneklikte bireyler yetiştirmeyi amaç edinir. Fiziksel olarak belli şartlarda ve belli ortamlarda olmasına rağmen evrensel düşüncüyü,

evrensel oluşumları yakalayabilen bireylerin katılımı, eğitimin hedefini gerçekleştirdiğinin bir göstergesidir (Kayaalp, 2002, s. 40).

Bu araştırmada bahsedilen Eğitim Müşavirlikleri ve Ataşelikleri'nin esas amacı Türk dil, tarih ve kültürünün yurt dışında en iyi şekilde benimsetilmesi olduğundan, hem eğitim hem de öğretim bir aradadır ve çok önemlidir. Türk dili, tarihi ve kültürü hem yurt dışında yaşayan Türklere, hem de yabancılara tanıtılmaktadır. Bu eğitim ve öğretim hizmeti çok geniş bir alana ve kitleye hitab ettiğinden hiç kolay bir iş değildir. Bunun yanında pahalı ve zahmetli bir iştir, hem zaman, hem de para gerektirir. Ayrıca çok masraf ederek kurup sürdürülen Yurtdışı Teşkilatı'nda eğitim ve öğretim hizmetlerinin verimli bir biçimde yapılıp yapılamadığının araştırılması ve gerekli hallerde verimi artırmak için ne gibi tedbirlerin alınacağını tayin edilmesi gereklidir. Aksi halde farkına varmaksızın yapılan masrafların çoğu boşa gitmektedir.

Araştırma – Planlama ve İstatistik Hizmetleri

Araştırma; temelde bir arama, öğrenme, bilinmeyeni bilinir yapma, karanlığa ışık tutma, kısaca bir aydınlatma sürecidir, hissedilen bir güçlük ile başlar. Araştırma hissedilen güçlüklerle ve problemlere güvenilir çözümler aramak amacıyla, planlı ve sistemli olarak, verilerin toplanması, çözümlenmesi (analizi), yorumlanarak değerlendirilmesi ve rapor edilmesi sürecidir. Bu en genel anlamda zihinsel ya da fiziksel doğrudan ya da dolaylı olarak insanları rahatsız eden durumların (güçlüklerin) ortadan kaldırılması ihtiyacıdır (Karasar, 2000, s. 22). Her konuda doğru bilgiye ulaşmak, sebeple sonuç arasındaki ilişkiyi belirlemek olgu ve olayların kesinlik oranını saptamak yapılacak en doğru iştir (Arık, 1998, s. 29). Bu araştırmada bahsedilen Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları da rahatsızlık veren durumların ortadan kalkması ve Türk dil, tarih ve kültürünün yayılmasını engelleyen unsurların yok edilmesiyle örgütün daha verimli çalışabilmesi için araştırmaya çok önem vermeli. Sorunları saptayıp çözümlemelidir. Bunun için, ilgili Bakanlığın teknik desteğine ve görev yaptıkları ülkede bu konuyla ilgili yetkililerinin yardımlarına ihtiyaç duymaktadırlar.

Planlama; bir süreçtir. Plan ise bir karardır veya kararlar toplamıdır. Bu karar veya kararların özelliği, gelecek zaman dilimleri içinde ulaşmak veay gerçekleştirilmek istenen belli nokta veya durumlara işaret ediyor olmalarıdır.

Dolayısıyla en genel tanım olarak plan, bugünden, gelecekte nereye ulaşmak istendiğinin kararlaştırılmasıdır.

Planlama ise planı ortaya çıkarmak için sarfedilen gayretleri, bir süreci ifade eder. Plan bir sonuçtur. Planlama bir süreçtir.

Planlama herhangi bir konuyla ilgili olarak; ne, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, neden, hangi maliyetle, hangi sürede sorularına cevap vermeye çalışmayı ifade eder (Koçel, 2001, s. 88).

Örgütlerde insan kaynaklarının sağlanması ve kullanılması için bir araç olarak görülen plan aşağıdaki özellikleri taşır (Taymaz, 2000, s. 35).

1. Plan geleceğe yönelik yapılan bir çalışmadır.
2. Planlama bir seçme ve karar eylemidir.
3. Planlama birbirine bağlı bir dizi kararları birlikte getirir.
4. Planlama düşünmeyi öngören zihinsel bir süreçtir.
5. Sistemi araştırma yolu ile yönetmeyi öngörür.
6. Plan yönetimin pusulasıdır.
7. Planlama bir uzmalık işidir.

Eğitim örgütlerinde yönetim işleri rasgele yapılmaz. Okulların etkililiğini sağlamak ve sürdürmek için, planlı işletilmesi zorunludur. Yöneticiler, etkili bir yönetimi ancak planlayarak sağlayabilir (Başaran, 2000, s. 104).

Başarılı eğitim için dikkatli planlama şarttır. Eğitimcilerin plan hazırlamaları için önemli olan yapacakları gözlem ve hisleridir. Hiç tartışılmaz ki planlama yaparken konulara, yaşantılara, yöntem ve materyallere göre hedefleri belirlemek gereklidir (Ornstein and Hunkins, 1988, s. 123).

Bir örgütte planlar beş-onbeş yıllık olan uzun süreli, bir-beş yıllık olan orta süreli ve bir yıl veya daha az olan kısa süreli olarak aşağıdaki işlemlerle hazırlanır. Planlamanın aşamaları aşağıdaki gibidir (Taymaz, 2000, s. 37).

1. Var olan durumu belirleme
2. Hedefleri saptama

3. Kaynakları belirleme
4. Uygun seçenekleri arama
5. Kararlaştırma, modelleştirme
6. Planı tasarlama
7. İlgililerin görüşünü alma
8. Kontrol etme, geliştirme

Ayrıca iyi bir planın sahip olması gereken başlıca nitelikler şunlardır (Tosun, 1986, s. 64);

1. Açık, seçik, kesin ve kabul edilebilir bir amaca sahip olmak.
2. Kurumun değişen iç ve dış koşullarına sürekli olarak uymak (esneklik ilkesi)
3. Planlama ve uygulama aşamalarında en az masraf yüklemek (rasyonellik ilkesi).
4. Ne uzun ne kısa (optimal) bir zaman süresini kapsamak.
5. Kurumun kabul etmiş bulunduğu her tür standart ve optimal durumlara uygun olmak.
6. Karşılaşılması olanaklı ve olası aktif ve pasif direnme etkenlerini en az kayıplarla yok etme konusundaki önlemleri de beraberinde getirmek.
7. Çeşitli öğeler arasında denge sağlamak.
8. Yeni yetki, mevki ve araçlar yaratma yoluna gitmeden önce, olanak ölçüsünde eskilerden yararlanmayı sağlamak.

Hazırlanmış olan planın uygulamasında yönetici, örgütte çalışan insanları etkiler ve başarı ile uygulayabilmek için aşağıdaki etkinliklerde bulunur (Bursalıoğlu, 1998, s .98).

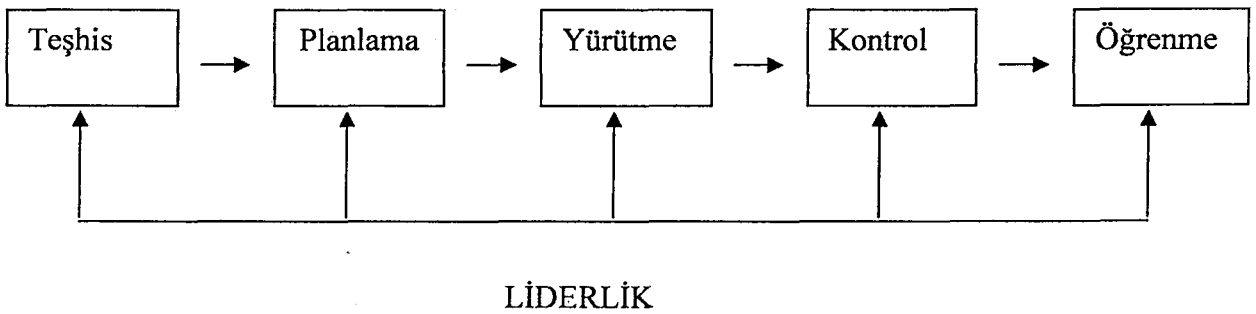
1. İnandırma; anlatma, benimsetme, örgütleme, örnek verme, propaganda yapma.
2. Özendirme; karara katma, yetiştirme, yararlarını açıklama, algılatma.
3. Liderlik; yol gösterme, destek sağlama, uygun yöntem seçme, yer ve süre belirleme.

4. Baskı Yapma; emretme, etkileme, pazarlık yapma, yetki kullanma.

Planlar çok çeşitlidir. Gelecekle ilgili kapsadıkları zaman süresine göre, kısa, orta ve uzun vadeli olarak sınıflanabilir. Diğer bir planlama çeşidi ise planların tiplerine göre birbirinden ayrılmasıdır. Örneğin; programlar, bütçeler, yönetmelik ve prosedürler ve politikalar da bir plan türü olarak ele alınabilir. Ayrıca planlamayı; proje planlaması veya stratejik planlama diye de sınıflamak mümkündür. Proje planlaması, bir anlamda uygulamalı planlama olarak ta ele alınabilir. Burada esas olan başlangıcı ve bitişi bellidir. Önceden tarif edilebilir işler topluluğunun birbiri ile ilişkilendirilmesi ve her iş ile ilgili olarak zaman ve kaynak tahminlerinin yapılmasıdır. Stratejik planlama ise örgütün misyonu, vizyonu ve uzun vadeli hedeflerini bunlara ulaşma yollarını belirleme işidir (Koçel, 2001, s. 98).

Eğitim örgütünün amaçları, değerleri ve biraraya gelerek birbirini tamamlayan alt planlar stratejik planı oluşturur. Stratejik planın özellikleri; uzun sürelidir, eğitim örgütünün tamamı gelecekte bir bütün olarak düşünülür, gelecekte eğitim örgütü dışında meydana gelebilecek gelişmeler, eğitim örgütünün kaynakları, mevcut durumu ve gelecekteki durumu hesaba katılmalıdır (Fidler, 1996, s. 111).

Eğitim örgütünün başındaki liderler, örgüt dışındaki gelişmeleri iyi takip edebilmeli ve örgütü bu değişimlere uyarlayabilmelidir. Stratejik değişimde beş aşamalı olarak nitelendirilen bu model buna iyi bir örnektir. Örgüt yöneticisi, önce örgütün nerede olduğunu iyi gözlemlemeli ve belirlemeli, daha sonra planı yapmalı, planı yürürlüğe koymalı, ardından işleyişi kontrol etmelidir ve son olarak değişimin sonuçları olumluysa örgüte değişimler benimsenmeli ve öğrenilmelidir (Grundy, 1993, s. 53). Aşağıda bu süreç Şekil-3 yardımıyla açıklanmıştır.



Şekil-3. Liderin Planlama Aşamaları.

Kaynak : Grundy, 1993, s. 53.

Eğitim örgütlerinde uygulanacak olan stratejik planlamada aşağıdaki uygulamalar yapılmalıdır (Casetter and Young, 2000, s. 44).

1. Var olan sistemi mevcut durumdan istenen duruma taşımak.
2. Sistemin esas amacını tespit etmek ve hedefleri izlemek.
3. Sistemin amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan yapıları esaslıca sorgulamak.
4. Sisteme uygun görev, amaç, kurallar ve insan kaynaklarına göre taktik ve plan hazırlamak.
5. Stratejik planlamada gelecekteki durumu saptamaya yönelik ortam hazırlamak.
6. Stratejik plan hedefleriyle işlevsel hedefleri ilişkilendirmek. (örneğin: eğitim programları ve hizmetleri, insan kaynakları, destek ve dış ilişkiler)
7. Stratejik planlamaya olanak yaratacak ya da engel olabilecek sosyal, teknolojik, yasal, politik, ekonomik, eğitimsel ve idari etkenleri hesaba katmak.

Planlama, yönetimin pusulasıdır ve sistemi araştırma yoluyla yönetmeyi öngörür (Bursalıoğlu, 2000, s. 98). Eğitim örgütlerinde, yöneticiler; bazı şeyleri araştırmalı ve ona göre yönetmelidir. Yöneticiler, her yıl ne kadar öğrenci olduğunu; bunlar için hangi alanlarda ne kadar eğitim işgöreni çalıştıracağını; ne kadar eğitim araç gerecini sağlayacağını; hangi eğitim yönetim teknolojisini yenileştireceğini, nerelerin onarılacağını ve/veya bakımının yapılacağını, yeni dersliklere ihtiyaç olup olmadığını saptamalıdır. Araştırmada konu edilen Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları da bütün bunları göz önüne alarak planlama yapmalıdır. Böylece geleceğe ilişkin kararsızlık azalır veya tamamen ortadan kalkar, kontrol kolaylaşır.

İstatistik; dünyadaki birçok şey gibi aynı zamanda hem çok yeni hem de çok eskidir. Tahminen milattan 3000 yıl önce Mısır piramitlerinin inşası için gerekli insangücü talebini garanti etmek için Mısır'da ilk nüfus sayımı yapılmıştı. Romalılar devrinde ve eski Çin'de yapılan nüfus sayımları da ilk istatistik çalışmaları olarak kabul edilebilir. Henüz XVI yüzyılda ekonomik talep, üretim ve vergi kapasiteleri ile göçler hakkında az çok güvenilir istatistiksel tanımlar yapılmaya başlanmıştı (Dil, 1998, s. 5). Her alanda kullanılmaya başlayan ve tamamen bilimin bir parçası olan istatistik artık vazgeçilmez bir bilim aracıdır.

Birçok işin başlangıcında veri toplama ve toplanan verilerin analizi gereklidir. Verilerin toplanması, derlenmesi, özetlenmesi, sunulması, analiz edilerek bu analizden sonuçlar çıkartılmasıyla ilgili yöntemler topluluğu istatistik konularıdır. Günlük gazetelerin ekonomi sayfalarına bakıldığında genel ekonomi ve işletmelerle ilgili sayısal veriler görülür. Bu sayısal veriler genellikle birer istatistiktir. Herhangi bir konudaki sayısal bilgiye istatistik denir (Armutlulu, 1999, s. 11). Bir konuda istatistik oluşturabilmek için, o konuda ve/veya ilgili konularda sayısal verilerin toplanması gerekir. Eğitim örgütleri kağıt üzerinde veya manyetik ortamda milyonlarca veri ile karşı karşıyadır. Okullarda öğrencilerin notlarının sıralanması, ortalamalarının alınmaları ve başarı notlarının hesaplanması istatistikle ilgilidir. Her gün bu veri topluluğuna çok sayıda veri eklenir. Verilerin toplanması bir istatistik konusudur. Yöneticilerin istatistik konusunda da bilgi birikimi olması örgütü doğru yönlendirebilmeleri açısından önemlidir çünkü standartları belirleme, faaliyetleri planlama, denetleme gibi yönetsel işlerde istatistiğe ihtiyaçları vardır.

İstatistik, bir örgütte gerekli olan faaliyetlerin planlanmasında, standartların belirlenmesinde ve denetim işlerinde kullanılır (Dil, 1998, s. 5). İstatistiksel yöntemlerin, uygulama alanı geniş olmasına rağmen, sosyal bilimlerde daha sık kullanıldığı görülmektedir. Devletlerin planlama çalışmalarında, geçmiş verilerin incelenmesi ile geleceğin tahmin edilmesinde, nüfus, eğitim, iş gücü gibi konularda istatistiksel bilgiler düzenlenmektedir. Bu bilgiler hem devletler tarafından, hem de araştırmacılar tarafından veri olarak kullanılmaktadır (Çakır, 2000, s. 9).

Bu araştırmada bahsedilen Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın da, Türkiye Cumhuriyeti'nin menfaatlerini korumak, Türk dil, tarih ve kültürünü yaymak için görev yaptıkları yerdeki öğrenci, öğretmen, diğer vatandaşlar, yabancılar ve kurumlar hakkında istatistiksel bilgilere ihtiyaçları vardır. Bu bilgilere rahatlıkla ulaşabilmeleri veya elde edebilmeleri için gerekli ortamın sağlanması, programların temin edilmesi ve gerekli eğitimin verilmesi gereklidir.

Denetim – Soruşturma ve Rehberlik Hizmetleri

Denetim; örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç

alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Denetim sistemi, her karmaşık örgütte vardır. Bu bir örgütsel ve yönetsel zorunluluktur (Aydın, 1993, s. 1).

Eğitim örgütlerinde denetim yapılmadan etkinliklerin başarılı olan ve olmayan yönleri belirlenemez. Denetim işleri uygulama ile plan ve ilkeleri karşılaştırma, ayrılma ve hataları saptama, ayrılma ve hatalı uygulamayı zamanında ve yerinde durdurma, nedenlerini araştırma, giderici-düzeltilici önlemleri belirleme, önerilerde bulunma, yol gösterme, önlem uygulamalarını gözleme ve sonuçları hakkında hükme varmadır (Taymaz, 2000, s. 114). Türkiye’de eğitim örgütlerinde personelin denetlenmesi işi geleneksel yöntemle görevli müfettişler ve müdürler tarafından yapılır. Öğrencileri ise öğretmen ve okul idaresi denetler.

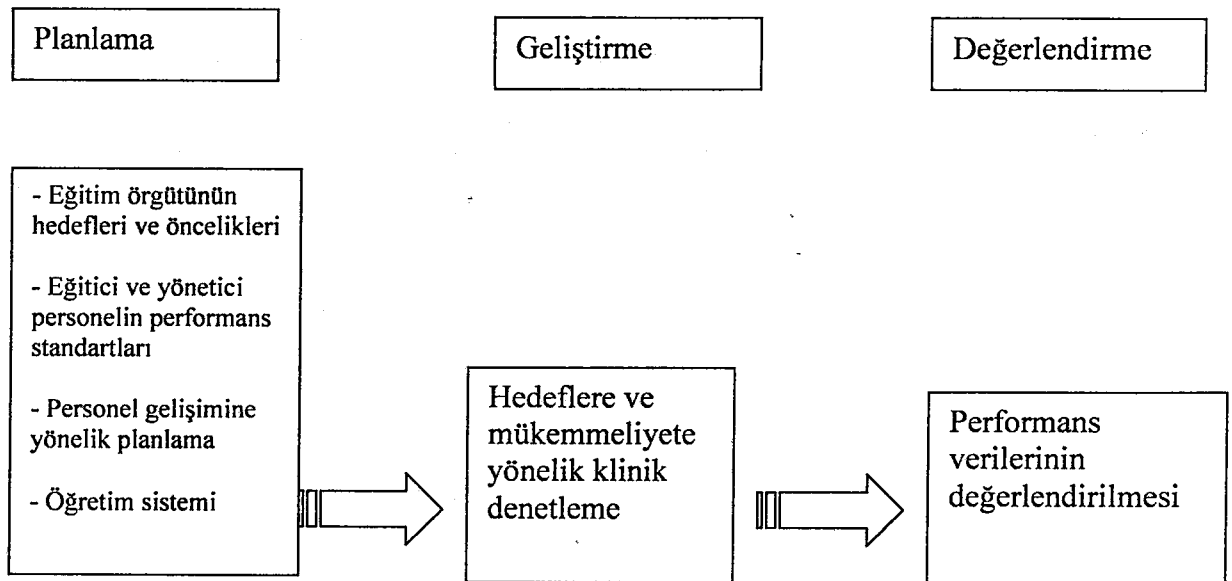
Denetleme eğitimin hamurunda vardır ama çok uzun zamandır denetleme eğitimin suyunu bulandırmaktadır. Profesyonelleri bile rahatsız etmektedir. Çünkü yaptıkları iş birileri tarafından yargılanmakta, olumsuzluklar yüzlerine vurulmakta ve bunlar sicil veya maaşı etkileyebilmektedir. Kimi zaman yapılan denetimler yetersiz ve yersiz olup, amacına uygun olmayabilir ve yapılan suçlamalar asılsız da olabilir (Snyder and Anderson, 1986, s. 439). Örneğin, müdür öğretmenleri eğitimsel ve öğretimsel alanda denetlemekle sorumludur ama ne derecede denetlediği branş konusunda bilgi sahibi olduğu tartışılmaktadır. Ayrıca müdür, öğretmenlerin performanslarını değerlendirirken bu konuda kendi payına düşen etki ve katılımını da hesaba katmalıdır. Bu sıkıntılardan dolayı yapılan araştırmalar neticesinde 1960’lardan sonra bilim adamları tarafından klinik denetleme adıyla yeni bir yöntem geliştirilmiştir. Gelişmiş ülkelerde uygulanmaya başlanmış ve faydaları görülmüştür.

Klinik denetleme, denetim eylemlerinin etkililiğini artırmak amacıyla, özellikle öğretimde, planlı ve işbirlikçi tutumla, gözlem ve inceleme yoluyla olumlu yönde davranış değiştirmeye yönelik etkinlikler bütünüdür. Yapılan herhangi bir eksik veya yanlışla yönelik , karşılıklı çabalarla, birlikte planlama ve uygulama sonrası birlikte değerlendirip düzeltmeyi içerir (Başar, 2000, s. 18). Eğitim örgütlerinin neredeyse tamamının profesyonel ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu ve bu yüzden diğer örgütlerden farklılık gösterdiği ve daha farklı bir denetleme yapılması yadsınamaz bir gerçektir.

Dolayısıyla denetleme, karşılıklı karar verme olarak görülmeli ve uygulanmalıdır (Sergiovanni, 1982, s. 108, 118).

Denetimde sistem yaklaşımı, eğitim örgütünün büyümesi için örgütsel ve bireysel ihtiyaçların birarada gözetilmesini öngörüyor. Tıpkı bir makine gibi işlemeli bütün çarklar birbirine ahenkle dönmeli en ufak bir arıza tüm sistemi olumsuz yönde etkileyecektir. Buna örnek vermek istersek Amerika'da Dallas Cowboys amerikan futbol takımı bir zamanlar, robot gibi insanlıktan çıkmış bir topluluğa dönmüş ve adeta bir makineye benzetilerek eleştirilmekteydi. Ancak takımın beyni Roger Staubach jübilesini yaptığında bu konuda bir soru kendisine medya tarafından yöneltildiğinde (Nisan, 1980) Dallas Cowboys takımının; bir robot olmadığını, sadece ne yaptıklarını çok iyi bilen uyumlu insanlar topluluğu olduğunu, belirtmiş, hedef ve değerlerin belli olduğunu ve ne yaptığını çok iyi bilenler tarafından uygulandığını ifade etmiştir (Snyder and Anderson, 1986, s. 443, 444).

Sistem yaklaşımı incelendiğinde, sistemin kendi içine kapanık olmadığı ve eğitim örgütünün hedefleriyle, performans standartlarıyla, bireysel hedeflerle, değerlendirmeye, eğitim ve öğretimle ilişkili olduğu anlaşılır (Snyder and Anderson, 1986, s. 443, 444). Aşağıdaki Linkage Klinik Denetleme Sistemi (Şekil-4) yardımıyla sistem yaklaşımı açıklanabilir.



Şekil-4. Linkage Klinik Denetleme Sistemi.

Kaynak : Snyder and Anderson, 1986, s. 444).

Eğitim örgütlerinde yöneticiler, öğretmenlerin öğretimsel becerilerinin geliştirilmesi doğrultusunda etkili bir rehberlik yapar. Yöneticiler, öğrencinin başarı düzeyini artırma, öğretmenlerin öğretim yöntemlerini geliştirme ve etkili öğretim konusunda öğretmenlere denetim sürecinde yol gösterir (Çelik, 2000, s. 39). Bu araştırmaya konu edilmiş olan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları da denetleme konusunda çağdaş yöntemleri kullanarak Türk dil, tarih ve kültürünün yaygınlaştırılmasının ne düzeyde gerçekleştiğini, bölgesinde sorumlu olduğu dersliklerin veya okulların eksik yönlerini saptamalı ve öğrencilerin başarı düzeyini artırma, öğretmenlerin öğretim yöntemlerini geliştirme ve etkili öğretim konusunda öğretmenlere yol göstererek iyileştirme için çaba sarf etmelidir. Ancak bütün bunlar kendilerine sağlanan olanaklar ve verilen yetkiler doğrultusunda gerçekleşebilecektir.

Denetçinin amacı örgütün doğru işlemlerini sağlamaktır. Bu yüzden sorunları saptayabilmeli ve çözebilmelidir. Rehberlik ve yardımın koşullarından biri bireyi, sorunu, çözüm evresini tanımadır. Sorunları olan öğretmenler görevlerini tam anlamıyla yapamazlar. Sorunun kaynağı ne olursa olsun, rehberlik ve yardım denetçinin görevidir. Eğitim denetçisi, sorunları çözümleyerek etkenlerini ve kaynaklarını ortaya koyabilmeli, gerektiğinde uzlaştırmacı, yöntem ve olanak bulucu olabilmelidir.

Denetçi karşısındakine saygı göstermelidir. Elindeki imkanları kötüye kullanmamalıdır. Rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmemeli, görüşme aceleye getirilmemelidir. Denetçi, önce karşısındakinin konuşmasına olanak vermeli, yanlış anlamadan kaçınmaya çalışarak, anlayış, sabır ve ilgiyle dinlemelidir.

Denetçinin amacı, danışanın gücünü artırmak, onu özgür ve sorumlu yapmak olmalıdır. Sorunun veya sorunların etkenleri etraflıca görülmeye çalışılmalı, sorun nedeniyle kişi suçlanmamalıdır (Başar, 2000, s. 70). Sorun iki tarafın katılımıyla karara bağlanmalı ve çözülmelidir. Bu araştırmaya konu olan, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları da, Türkiye Cumhuriyeti'ni temsilen, Türk dili, tarihi ve kültürünün yaygınlaştırılması için çaba sarf etmekte ve zor bir görevi üstlenmektedirler. Görevlerinin arasında denetim-soruşturma ve rehberlik hizmetleri de vardır. Bu yüzden söz konusu yöneticiler, öğrencilere, öğretmenlere yurt dışındaki vatandaşlara ve yabancılara örnek davranışlar sergileyerek rehberlik etmelidir. Her konuda liderlik

davranışları göstermeli ve Türk dilinin, tarihinin ve kültürünün yayılmasında önemli rol oynamalıdır. Meydana gelebilecek sorunların etkenlerini öğrenenlerle etraflıca görüşmeli ve sorunu birlikte çözümlemeye çalışılmalı, sorun nedeniyle kişileri suçlamadan olayın iyileştirilmesi yöntemini kullanmalıdır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anketlerden elde edilen verilerin işlenmesi sonucunda elde edilen bulgular, araştırmanın amaçlarına uygun bir sırada tablolar yardımıyla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Birinci alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları; yönetim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 4’te yer almaktadır.

TABLO 4

EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN YÖNETİM HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Yönetim hizmetleri alanındaki aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
1. Kanun tüzük ve yönetmelikleri uygulamada	39	1,6923	,65510
2. Yönerge ve genelgeleri uygulamada	39	1,8462	,74475
3. Plan ve programları uygulamada	39	1,8205	,75644
4. Üst makamlarca verilen emirleri yerine getirmede	39	1,7436	,84970
5. Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamada	39	2,0769	,73930
6. Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunduğunuz tekliflere dönüt almada	39	2,6410	1,01274
7. Bünyenizdeki gerekli iş bölümünün yapılmasında	39	1,5641	,59802
8. Yazışma ve işlemlerin hızlı, düzgün ve doğru bir şekilde yürütülmesinde	39	1,6667	,62126
9. Gerekli kayıt, defter ve dosyaların düzenli tutulmasında ve arşivlenmesinde	39	1,3846	,59007
10. Görev alanınızda bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde	39	3,0769	1,01007
11. Görev bölgenizde yapılan sınavların zamanında ilgili kurumlara duyurulmasında	39	1,5385	,60027
12. Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınav yerlerinin tespit edilmesinde	39	1,4103	,63734
13. Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınavların sağlıklı bir şekilde yapılmasında	39	1,2821	,60475
Genel Aritmetik Ortalama	39	1,8264	,35326

Tablo 4'teki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken görev alanlarındaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulundukları tekliflere dönüt almaya ($\bar{X}=2,6410$) ve görev alanlarında bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesine ilişkin olarak ($\bar{X}=3,0769$) "bazen" sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Bununla birlikte, yönerge, genelge ($\bar{X}=1,8462$), plan ve programları ($\bar{X}=1,8205$) uygulamaya ve görev alanlarındaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamaya ($\bar{X}=2,0769$) ilişkin olarak "ara sıra" sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Diğer konularda ise ortalamalar ($\bar{X}=1,2821$) ile ($\bar{X}=1,7436$) arasında değişmekte ve bu aralıklar da "hiçbir zaman" aralığına denk düşmektedir. Dolayısıyla Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları bu konularda hiçbir zaman sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu alanda en çok; görev alanlarında bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesine ilişkin olarak ($\bar{X}=3,0769$) "bazen" düzeyinde sorunla karşılaşıldığı anlaşılmaktadır. Yeterli kaynağın olmayışı, her ülkeye ve seviyeye özel kitap ve materyallerin hazırlanmamış olması bu konuda sorun yaşanmasına neden olan başlıca sebepler arasında gösterilebilir.

Bununla birlikte, bu alanda en az sorunla; görev alanlarında yapılan sınavlarda, sınavların sağlıklı bir şekilde yapılması ($\bar{X}=1,2821$) konusunda "hiçbir zaman" düzeyinde karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Sınavların merkezi oluşu, alınan güvenlik önlemlerinin yeterli olması, görevli öğretmen ve öğrencilerin iyi niyetleri bu konuda en az düzeyde sorunla karşılaşılmasının başlıca sebepleri arasında gösterilebilir. Yönetim hizmetleri alanındaki sorunlar genel olarak ele alındığında ise ($\bar{X}=1,8264$) "ara sıra" sorunla karşılaşıldığı görülmektedir.

İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci alt amaç, "T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? " biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

TABLO 5

EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN PERSONEL HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Personel hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
14. Görev alanınızda bulunan personel için personel bilgi defteri ve formlarının tutulmasında	39	1,5385	,64262
15. Görev alanınızda bulunan personelle ilgili kayıtlar konusunda Bakanlığınız ile koordinasyonun sağlanmasında	39	1,5641	,64051
16. Görev alanınızdaki ihtiyaca göre belirlemiş olduğunuz öğretmen sayısının yeterli düzeyde karşılanmasında	39	2,3590	1,11183
17. Görev alanınızda çalışan öğretmenlerle iletişim ve koordinasyonu sağlamada	39	1,7949	,80064
18. Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlerin üstün başarılı olanlarını tespit edip takdir edilmeleri için ilgili makamlara yaptığınız tekliflere dönüt almada	39	2,0000	1,02598
19. Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde ceza vermede	39	1,1538	,43155
20. Görev alanınızda bulunan personelin sicil ve diğer özlük işlemlerini zamanında yürütebilmede	39	1,2821	,45588
21. Bulduğunuz yönetim görevine ilişkin göreve seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda	39	2,5641	1,04617
22. Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda	39	3,1538	1,11304
23. Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun yabancı dil yeterliliği konusunda	39	2,3846	,90657
24. Görev alanınızda bulunan öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda	39	2,9744	1,03840
25. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda	39	3,4103	1,01872
26. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konusunda	39	3,0000	,85840
Genel Aritmetik Ortalama	39	2,2446	,53900

Tablo 5'teki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; personel hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, kendileri de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği ($\bar{X}=3,1538$), görev alanlarında bulunan öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği ($\bar{X}=2,9744$) ve bu öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği ($\bar{X}=3,00$) konularına ilişkin "bazen" sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Görev alanlarındaki ihtiyaca göre belirlemiş oldukları öğretmen sayısının yeterli düzeyde karşılanması ($\bar{X}=2,3590$), yine görev alanlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin üstün başarılı olanlarını tespit edip takdir edilmeleri için ilgili makamlara yaptıkları tekliflere dönüt alma ($\bar{X}=2,00$), bulundukları yönetim görevine

ilişkin göreve seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği ($\bar{X}=2,5641$), görev alanlarında bulunan ve kendileri de dahil olmak üzere yönetici kadrosunun yabancı dil yeterliliği ($\bar{X}=2,3846$) konularında “ara sıra” sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Diğer konularda ise ortalamalar ($\bar{X}=1,1538$) ile ($\bar{X}=1,7949$) arasında değişmekte ve bu aralıklarda “hiçbir zaman” aralığına denk düşmektedir. Dolayısıyla Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları bu konularda hiçbir zaman sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu alanda en çok; görev alanlarında bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda ($\bar{X}=3,4103$) “çoğu zaman” düzeyinde sorunla karşılaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin, yurtdışı göreve başlamadan önce aldıkları oryantasyon eğitiminin süresinin yetersiz oluşu, gidecekleri yöre ve özellikleri hakkında yeterli bilgiyle donatılmıyor olmaları bu konuda çoğu zaman sorunla karşılaşılmasına sebep olabilir.

Bununla beraber bu alanda en az sorunla; görev alanlarında görevli yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde ceza verme ($\bar{X}=1,1538$) konusunda “hiçbir zaman” düzeyinde karşılaşıldığı görülmektedir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, klinik denetlemeyi benimsemeleri, görevli öğretmenlerin iyi niyet ve özveriyle çalışmaları başlıca sebepler arasında gösterilebilir. Bununla birlikte, Personel hizmetleri alanındaki sorunlar genel olarak ele alındığında ise ($\bar{X}=2,2446$) “ara sıra” sorunla karşılaşıldığı görülmektedir.

Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; eğitim ve öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 6’da yer almaktadır.

TABLO 6

EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşılmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
27. Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için gerekli faaliyetlerde bulunmada	39	2,2821	,99865
28. Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için ilgili ülke ve kuruluşlarla kültür ve eğitim münasebetlerini geliştirmede	39	2,3590	1,01274
29. T.C MEB. tarafından ilgili yasa ve yönetmeliklerle belirlenen eğitimin amaçlarının okul ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmesini sağlamada	39	2,5385	1,07229
30. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesinde	39	2,7436	,90954
31. Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin vize işlemlerinin yürütülmesinde	39	1,7692	,95866
32. Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin denklik işlemlerinin yürütülmesinde	39	1,7436	1,09347
33. Görev alanınızda bulunan okul ve diğer kurumlarda Atatürk İlke ve İlkelerinin uygulanmasında	39	2,3590	1,20279
34. Görev alanınızda bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesinde	39	3,5897	1,14059
35. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde	39	2,5897	1,01872
36. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi için ilgili makamlar nezdinde girişimlerde bulunmada	39	2,4103	,93803
37. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt almada	39	2,8718	1,12810
38. Okullar ve diğer kurumların çalışma takvimini hazırlamada	39	1,7436	1,04423
39. Okullarda ve diğer kurumlarda çalışma takviminin uygulanmasında	39	1,8718	1,08044
40. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında imzalanan ikili anlaşmalar ve protokollerin gerçekleşmesinde	39	2,0256	,98641
41. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında yapılan mutabakat zabıtları ve daimi komisyon toplantılarının gerçekleştirilmesinde	39	2,0256	,98641
42. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında alınan kararların uygulanmasını izleme ve değerlendirmede	39	2,1282	1,05580
Genel Aritmetik Ortalama	39	2,3157	,68239

Tablo 6'daki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; eğitim öğretim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesi ($\bar{X}=2,7436$), okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt alınması ($\bar{X}=2,8718$) konularına ilişkin "bazen" sorunla karşılaştıkları algılanmaktadır. Bununla birlikte, Türk kültürünün yabancı ülkelerde

korunması ve yayılması için; gerekli faaliyetlerde bulunmada ($\bar{X}=2,2821$) ve ilgili ülke ve kuruluşlarla kültür ve eğitim münasebetlerini geliştirmede ($\bar{X}=2,3590$), T.C MEB. tarafından ilgili yasa ve yönetmeliklerle belirlenen eğitimin amaçlarının okul ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmesini sağlamada ($\bar{X}=2,5385$), görev alanlarında bulunan okul ve diğer kurumlarda Atatürk ilke ve inkılaplarının uygulanmasında ($\bar{X}=2,3590$), okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarının; hazırlanması ve geliştirilmesinde ($\bar{X}=2,5897$), uygulamasında karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi için ilgili makamlar nezdinde girişimlerde bulunmada ($\bar{X}=2,4103$), okullarda ve diğer kurumlarda çalışma takviminin uygulanmasında ($\bar{X}=1,8718$), Türkiye Cumhuriyeti'yle; ilgili ülke makamları arasında imzalanan ikili anlaşmalar ve protokollerin gerçekleşmesinde ($\bar{X}=2,0256$), Türkiye Cumhuriyetiyle; ilgili ülke makamları arasında alınan kararların uygulanmasını izleme ve değerlendirmede ($\bar{X}=2,1282$) “ara sıra sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Diğer konularda ise ortalamalar ($\bar{X}=1,7436$) ile ($\bar{X}=1,7692$) arasında değişmekte ve bu aralıklarda “hiçbir zaman” aralığına denk düşmektedir. Dolayısıyla Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları bu konularda hiçbir zaman sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu alanda en çok sorunla, görev alanlarında bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesine ($\bar{X}=3,5897$) ilişkin “çoğu zaman” düzeyinde karşılaştıkları algılanmaktadır. Bu alanda en çok bu konuda sorunla karşılaşılmasının sebepleri arasında, öğrencilerin farklı kültür ve dilde eğitim almaları ve ilgili Bakanlığın bu konuda çalışmalarının olmayışı gösterilebilir.

Bu alanda en az sorunla, görev alanlarında, öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptıkları ülkeye gelen öğrencilerin denklik işlemlerinin yürütülmesiyle, okullar ve diğer kurumların çalışma takviminin hazırlanması ($\bar{X}=1,7436$) konularına ilişkin “hiçbir zaman” düzeyinde karşılaşıldığı anlaşılmaktadır. İkili anlaşmalar, mutabakatlar ve protokollerin sağlıklı olmasının, bu konularda en az düzeyde sorunla karşılaşılmasına etken olduğu düşünülebilir. Eğitim, öğretim hizmetleri alanındaki sorunlar genel olarak ele alındığında ise ($\bar{X}=2,3157$) “ara sıra” sorunla karşılaşıldığı görülmektedir.

Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Dördüncü alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 7’de yer almaktadır.

TABLO 7

EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN ARAŞTIRMA PLANLAMA VE İSTATİSTİK HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
43. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri toplamada	39	2,1795	,82308
44. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri değerlendirmede	39	2,0769	,98367
45. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri ilgili makamlara bildirmede	39	1,7179	,72361
46. Eğitim müşavirliği veya ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için araştırmada	39	1,9487	,72361
47. Eğitim müşavirliği veya ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için planlamada	39	1,6410	,58432
48. Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemindeki gelişme ve değişimleri incelemde	39	1,7692	,90209
49. Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemine ait gelişme ve değişimleri ilgili makamlara sunmak üzere raporlaştırmada	39	1,6667	,89834
50. Müşavirlik veya ataşeliğinin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanmasında	39	2,8462	,96077
51. Araştırma, planlama ve istatistik çalışmalarınızı gerçekleştirmek için sahip olduğunuz bilgisayar programlarının yeterliliği konusunda	39	2,9744	1,06344
52. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada	39	3,2821	,79302
53. Görev alanınızda bulunan öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada	39	2,6410	1,06344
Genel Aritmetik Ortalama	39	2,2494	,55208

Tablo 7’deki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın; araştırma-planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması ($\bar{X}=2,8462$), araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının yeterliliği ($\bar{X}=2,9744$), görev alanlarında bulunan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,2821$) ve öğrencilerin ($\bar{X}=2,6410$) bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine

olanak sağlanması konularında “bazen” sorunla karşılaştıkları algılanmaktadır. Görev alanlarındaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri; toplama ($\bar{X}=2,1795$) , değerlendirme ($\bar{X}=2,0769$), Eğitim Müşavirliği veya Ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için araştırma yapabilme ($\bar{X}=1,9487$) konularında ise “ara sıra” sorunla karşılaştıkları algılanmaktadır. Diğer konularda ise ortalamalar ($\bar{X}=1,6410$) ile ($\bar{X}=1,7692$) arasında değişmekte ve bu aralıklarda “hiçbir zaman” aralığına denk düşmektedir. Dolayısıyla Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları bu konularda “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu alanda, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; en çok, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlanması konusunda ($\bar{X}=3,2821$) “bazen” düzeyinde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Görevli öğretmenlerin; bu konudaki teknik ihtiyaçlarının karşılanmaması, gerekli eğitimi almamış olmaları başlıca nedenler arasında gösterilebilir.

Eğitim Müşavirliği veya Ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için planlama konusunda ($\bar{X}=1,6410$) ise “hiçbir zaman” düzeyinde en az sorunla karşılaşıldığı görülmektedir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; planlama konusunda yeterli bilgi birikimine ve tecrübeye sahip olmaları bu konuda sorun yaşamamalarının sebebi olarak düşünülebilir. Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki sorunlar genel olarak ele alındığında ise ($\bar{X}=2,2494$) “ara sıra” sorunla karşılaşıldığı görülmektedir.

Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Beşinci alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 8’de yer almaktadır.

TABLO 8

**EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN DENETİM
REHBERLİK VE SORUŞTURMA HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE
STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında aşağıdaki herbir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
54. Okulların ve diğer kurumların belli bir plan içinde denetlenmesinde	39	2,2308	1,22392
55. Okullarda ve diğer kurumlarda denetleme sonucunda belirlenen eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasında	39	2,2308	1,11122
56. Gerekli görüldüğünde yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapmada	39	1,7949	1,12810
57. Öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyetinden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerle ilgili gerekli rehberlik ve danışma hizmetlerini yerine getirebilmede	39	2,0256	,93153
58. Ülkeler arasında sürekli barış ve dostluk sağlanarak insanlığın müşterek saadetinin yükseltilmesine yönelik rehberlik çalışmalarını yürütmede	39	1,8205	,72081
59. Milletlerin birbirleri hakkında daha doğru ve iyi bilgiler edinmelerine yardımcı olunmasında	39	2,1026	,94018
60. Ülkenizin ve diğer ülkelerin aynı konumdaki görevlileri ile paralel rehberlik çalışmalarında bulunarak birlik ve beraberliği sağlamaya yönelik çalışmalar yapmada	39	2,1795	1,04810
61. Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları tespit etmede	39	2,3846	1,04164
62. Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları önlemek için gerekli çalışmalara rehberlik etmede	39	2,3846	1,11486
63. Türkiye Cumhuriyetinin milli menfaatlerinin daima ön planda tutulmasına rehberlik etmede	39	1,8718	,97817
64. Eğitim ve öğretim kurumlarıyla temas kurarak incelemeler yapmada	39	2,3333	1,03449
65. Eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş olduğunuz görüş, tespit ve tekliflere dönüt almada	39	2,7692	1,15762
Genel Aritmetik Ortalama	39	2,1774	,69883

Tablo 8'deki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, okulların ve diğer kurumların belli bir plan içinde denetlenmesi ($\bar{X}=2,2308$), okullarda ve diğer kurumlarda denetleme sonucunda belirlenen eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınması ($\bar{X}=2,2308$), öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyetinden görev yaptıkları ülkeye giden öğrencilerle ilgili gerekli rehberlik ve danışma hizmetlerini yerine getirebilme ($\bar{X}=2,0256$), ülkeler arasında sürekli barış ve dostluk sağlanarak insanlığın müşterek saadetinin yükseltilmesine yönelik rehberlik çalışmalarının yürütülmesi ($\bar{X}=1,8205$), milletlerin birbirleri hakkında daha doğru ve iyi bilgiler edinmelerine yardımcı olunması ($\bar{X}=2,1026$), Türkiye Cumhuriyeti'nin ve diğer ülkelerin aynı konumdaki

görevlileri ile paralel rehberlik çalışmalarında bulunarak birlik ve beraberliği sağlamaya yönelik çalışmalar yapılması ($\bar{X}=2,1795$), Türkiye Cumhuriyeti'nin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa; bunları tespit etme ($\bar{X}=2,3846$) ve önlemek için gerekli çalışmalara rehberlik etme ($\bar{X}=2,3846$), Türkiye Cumhuriyeti'nin milli menfaatlerinin daima ön planda tutulmasına rehberlik etme ($\bar{X}=1,8718$), Eğitim ve öğretim kurumlarıyla temas kurarak incelemeler yapma ($\bar{X}=2,3333$) konularına ilişkin “ara sıra” sorunla karşılaştıkları algılanmaktadır.

Bu alanda en çok sorunla, eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş oldukları görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma ($\bar{X}=2,7692$) konusuna ilişkin “bazen” düzeyinde karşılaşıldığı görülmektedir. Üst makamların çeşitli bölgeler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarının, T.C. MEB'nin, merkezi ve hantal yapısının bu konuda sorunla karşılaşılmasına neden olabileceği düşünülebilir.

Gerekli görüldüğünde, yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapma konusunda ise ($\bar{X}=1,7949$) “hiçbir zaman” düzeyinde en az sorunla karşılaşıldığı görülmektedir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, bu konuda yeterli yetkiye sahip olmaları, klinik denetlemeyi benimsemeleri, görevli yönetici ve öğretmenlerin iyi niyet ve özveriyle çalışmaları başlıca sebepler arasında gösterilebilir. Ayrıca, denetleme, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki sorunlar genel olarak ele alındığında ise ($\bar{X}=2,1774$) “arasıra” sorunla karşılaşıldığı görülmektedir.

Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Altıncı alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet, görev, aldıkları hizmetiçi eğitim ve kıdem gibi demografik değişkenlere göre gruplandırıldıklarında, görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşler arasında anlamlı bir fark var mıdır ?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 9,10,11,12,13,14,15,16,17'de yer almaktadır.

TABLO 9

EĞİTİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI

Görev Boyutları	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	Lisans	26	1,8254	,37531	-,024	,981
	Lisansüstü	13	1,8284	,31895		
Personel Hizmetleri	Lisans	26	2,3373	,56947	1,547	,130
	Lisansüstü	13	2,0592	,43418		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Lisans	26	2,3558	,68117	,513	,611
	Lisansüstü	13	2,2356	,70533		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Lisans	26	2,3112	,57907	,988	,330
	Lisansüstü	13	2,1259	,49172		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Lisans	26	2,2885	,67092	1,423	,163
	Lisansüstü	13	1,9551	,72697		

P<0,05

Tablo 9'daki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, lisans ve lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın belirtilen beş boyuta yönelik görüşleri arasında P<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

TABLO 10

EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN DAHA ÖNCE İDARİ GÖREVDE BULUNUP BULUNMADIKLARI DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI

Görev Boyutları	Önceden İdari Görevde Bulunan ve Bulunmayanlar	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	1,8123	,39354	-,330	,744
	İdari görevde bulunmamış	14	1,8516	,27893		
Personel Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,1108	,52411	-2,170	,036*
	İdari görevde bulunmamış	14	2,4835	,49617		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,2975	,67442	-,220	,827
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3482	,72087		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,2036	,56850	-,687	,496
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3312	,53201		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,0767	,70789	-1,210	,234
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3571	,66941		

P<0,05

Tablo 10'daki bulgulara göre, T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanların, bulunmayanlara göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Daha önce idari görevde bulunanların, personel yönetimi ve insan kaynakları konularında daha tecrübeli olduğu ve bu yüzden daha az sorunla karşılaştıkları düşünülebilir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın belirtilen diğer dört boyuta yönelik görüşleri arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

TABLO 11

CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI

Görev Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	Kadın	6	2,0641	,17820	2,920	,011*
	Erkek	33	1,7832	,36155		
Personel Hizmetleri	Kadın	6	2,4103	,71941	,815	,420
	Erkek	33	2,2145	,50798		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Kadın	6	2,2813	,98643	-,133	,895
	Erkek	33	2,3220	,63298		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Kadın	6	2,3636	,67542	,546	,588
	Erkek	33	2,2287	,53644		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Kadın	6	2,0556	,98413	-,459	,649
	Erkek	33	2,1995	,65217		

$P < 0,05$

Tablo 11'deki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşaviri, Ataşesi ve Ataşe Yardımcıları'nın cinsiyet değişkenine göre görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bu alanda, kadın

yöneticilerin, erkek yöneticilere göre daha titiz davrandıkları için daha çok sorunla karşılaştıkları düşünülebilir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın belirtilen diğer dört boyuta yönelik görüşleri arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Bir başka ifadeyle, her iki cinsten; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları, belirtilen diğer dört boyutta da aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

TABLO 12

GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Görev Boyutları	Bulundukları Görev	N	$\bar{X}$	S
Yönetim Hizmetleri	Eğitim Müşaviri	13	1,8757	,34621
	Eğitim Ataşesi	21	1,8095	,38123
	Eğitim Ataşe Yrd.	5	1,7692	,29291
	Toplam	39	1,8264	,35326
Personel Hizmetleri	Eğitim Müşaviri	13	2,1361	,62188
	Eğitim Ataşesi	21	2,3077	,38844
	Eğitim Ataşe Yrd.	5	2,2615	,88645
	Toplam	39	2,2446	,53900
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Eğitim Müşaviri	13	2,3606	,78069
	Eğitim Ataşesi	21	2,2768	,47375
	Eğitim Ataşe Yrd.	5	2,3625	1,20659
	Toplam	39	2,3157	,68239
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Eğitim Müşaviri	13	2,1119	,58464
	Eğitim Ataşesi	21	2,3463	,50585
	Eğitim Ataşe Yrd.	5	2,2000	,69055
	Toplam	39	2,2494	,55208
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Eğitim Müşaviri	13	1,9679	,83371
	Eğitim Ataşesi	21	2,2817	,49264
	Eğitim Ataşe Yrd.	5	2,2833	1,06164
	Toplam	39	2,1774	,69883

Tablo 12'deki bulgulara göre; Yönetim hizmetlerine ilişkin görevlerini gerçekleştirirken; eğitim müşavirleri ($\bar{X}=1,8757$) aritmetik ortalama ve eğitim Ataşeleri ($\bar{X}=1,8095$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Eğitim Ataşe Yardımcıları ise ($\bar{X}=1,7692$) ortalama ile “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Personel hizmetlerine ilişkin görevleri gerçekleştirirken; Eğitim Müşavirleri ($\bar{X}=2,1361$), Eğitim Ataşeleri ($\bar{X}=2,3077$) ve Ataşe Yardımcıları da ($\bar{X}=2,2615$) ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Eğitim ve öğretim hizmetlerini gerçekleştirirken; Eğitim Müşavirleri ($\bar{X}=2,3606$), Eğitim Ataşeleri ($\bar{X}=2,2768$) ve Ataşe Yardımcıları da ($\bar{X}=2,3625$) ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetlerine ilişkin görevlerini gerçekleştirirken; Eğitim Müşavirleri ($\bar{X}=2,1119$), Eğitim Ataşeleri ($\bar{X}=2,3463$) ve Ataşe Yardımcıları da ($\bar{X}=2,2000$) ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetlerine ilişkin görevlerini gerçekleştirirken; Eğitim Müşavirleri ($\bar{X}=1,9679$), Eğitim Ataşeleri ($\bar{X}=2,2817$) ve Ataşe Yardımcıları da ($\bar{X}=2,2833$) ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

TABLO 13

GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI

Görev Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Yönetim Hizmetleri	Guruplar Arası	,054	2	,027	,207	,814
	Gurup İçi	4,688	36	,130		
	Toplam	4,742	38			
Personel Hizmetleri	Guruplar Arası	,238	2	,119	,397	,675
	Gurup İçi	10,802	36	,300		
	Toplam	11,040	38			
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Guruplar Arası	,069	2	,034	,070	,932
	Gurup İçi	17,626	36	,490		
	Toplam	17,695	38			
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Guruplar Arası	,455	2	,228	,737	,486
	Gurup İçi	11,127	36	,309		
	Toplam	11,582	38			
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Guruplar Arası	,855	2	,428	,869	,428
	Gurup İçi	17,703	36	,492		
	Toplam	18,558	38			

$P<0,05$

Tablo 13'deki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, görevlerini yerine getirirlerken, görev değişkenine göre (Eğitim Müşaviri, Ataşesi ve Ataşe Yardımcısı) karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına

yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde, görev değişkenine göre; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; belirtilen beş boyuta yönelik görüşleri arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

TABLO 14

HİZMETİÇİ EĞİTİM DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Görev Boyutları	Bulundukları Göreve İlişkin Aldıkları Hizmetiçi Eğitim Sayısı	N	$\bar{X}$	S
Yönetim Hizmetleri	1 kez	9	1,9231	,30769
	2 kez	22	1,7692	,34072
	3 kez ve daha fazla	8	1,8750	,44273
	Toplam	39	1,8264	,35326
Personel Hizmetleri	1 kez	9	2,4444	,62466
	2 kez	22	2,2308	,46519
	3 kez ve daha fazla	8	2,0577	,62459
	Toplam	39	2,2446	,53900
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	1 kez	9	2,3889	,89747
	2 kez	22	2,2188	,49879
	3 kez ve daha fazla	8	2,5000	,88641
	Toplam	39	2,3157	,68239
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	1 kez	9	2,2424	,69085
	2 kez	22	2,2893	,52758
	3 kez ve daha fazla	8	2,1477	,50718
	Toplam	39	2,2494	,55208
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	1 kez	9	2,2315	,94444
	2 kez	22	2,0833	,56402
	3 kez ve daha fazla	8	2,3750	,77536
	Toplam	39	2,1774	,69883

Tablo 14'deki bulgulara göre; Yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, bulundukları göreve ilişkin bir kez hizmetiçi alanlarla ($\bar{X}=1,9231$); üç kez ve daha fazla hizmetiçi eğitim alanlar ($\bar{X}=1,8750$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. İki kez hizmetiçi alanlar ise ($\bar{X}=1,7692$) aritmetik ortalama ile “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Personel hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin, bir kez hizmetiçi alanlar ($\bar{X}=2,4444$), iki kez hizmetiçi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,2308$), üç kez ve daha fazla hizmetiçi eğitim alanlar ise ($\bar{X}=2,0577$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin bir kez hizmetiçi alanlar ($\bar{X}=2,3889$), iki kez hizmetiçi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,2188$), üç kez ve daha fazla hizmetiçi eğitim alanlar ise ($\bar{X}=2,5000$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin bir kez hizmetiçi alanlar ($\bar{X}=2,2424$), iki kez hizmetiçi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,2893$), üç kez ve daha fazla hizmetiçi eğitim alanlar ise ($\bar{X}=2,1477$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin bir kez hizmetiçi alanlar ($\bar{X}=2,2315$), iki kez hizmetiçi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,0833$), üç kez ve daha fazla hizmetiçi eğitim alanlar ise ($\bar{X}=2,3750$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

TABLO 15

HİZMETİÇİ EĞİTİM DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI

Görev Boyutları	Grup	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Yönetim Hizmetleri	Guruplar Arası	,175	2	,087	,689	,508
	Gurup İçi	4,567	36	,127		
	Toplam	4,742	38			
Personel Hizmetleri	Guruplar Arası	,643	2	,322	1,113	,339
	Gurup İçi	10,397	36	,289		
	Toplam	11,040	38			
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Guruplar Arası	,527	2	,263	,552	,580
	Gurup İçi	17,168	36	,477		
	Toplam	17,695	38			
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Guruplar Arası	,118	2	,059	,185	,832
	Gurup İçi	11,464	36	,318		
	Toplam	11,582	38			
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Guruplar Arası	,533	2	,267	,533	,592
	Gurup İçi	18,025	36	,501		
	Toplam	18,558	38			

P<0,05

Tablo 15'teki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, görevlerini yerine getirirlerken hizmetiçi eğitim değişkenine göre, karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde, hizmetiçi eğitim değişkenine göre; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, belirtilen beş boyuta yönelik görüşleri arasında $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Bir başka ifadeyle, belirtilen beş boyutta da aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

TABLO 16

KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Görev Boyutları	Yurtdışı Görevindeki Kıdem Durumları	N	$\bar{X}$	S
Yönetim Hizmetleri	0-3 yıl arası	25	1,8123	,32338
	4-7 yıl arası	8	1,7596	,49072
	8 yıl ve daha fazla	6	1,9744	,27377
	Toplam	39	1,8264	,35326
Personel Hizmetleri	0-3 yıl arası	25	2,2092	,45374
	4-7 yıl arası	8	2,3558	,89323
	8 yıl ve daha fazla	6	2,2436	,27699
	Toplam	39	2,2446	,53900
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	0-3 yıl arası	25	2,2300	,62127
	4-7 yıl arası	8	2,6797	,96734
	8 yıl ve daha fazla	6	2,1875	,32835
	Toplam	39	2,3157	,68239
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	0-3 yıl arası	25	2,2327	,52949
	4-7 yıl arası	8	2,3068	,69224
	8 yıl ve daha fazla	6	2,2424	,54140
	Toplam	39	2,2494	,55208
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	0-3 yıl arası	25	2,1533	,65735
	4-7 yıl arası	8	2,3333	,90851
	8 yıl ve daha fazla	6	2,0694	,65281
	Toplam	39	2,1774	,69883

Tablo16'daki bulgulara göre;

Yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, bulundukları göreve ilişkin; 0-3 yıl arası kıdemi bulunanlarla ($\bar{X}=1,8123$), sekiz yıl ve daha fazla kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=1,9744$) aritmetik ortalama ile "ara sıra" sorunla karşılaştıklarını ifade

etmişlerdir. 4-7 yıl arası kıdemi bulunanlar ise ($\bar{X}=1,7596$) bu alanda “hiçbir zaman” sorunla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

Personel hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin, 0-3 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,2092$), 4-7 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,3558$), sekiz yıl ve daha fazla kıdemi bulunanlar da ($\bar{X}=2,2436$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin; 4-7 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,6797$) aritmetik ortalama ile “bazen” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. 0-3 yıl arası kıdemi bulunanlarla ($\bar{X}=2,2300$), sekiz yıl ve daha fazla kıdemi bulunanlar ise ($\bar{X}=2,1875$) aritmetik ortalama ile “ara sıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin, 0-3 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,2327$), 4-7 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,3068$), sekiz yıl ve daha fazla kıdemi bulunanlar da ($\bar{X}=2,2424$) aritmetik ortalama ile “arasıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki görevleri gerçekleştirirken; bulundukları göreve ilişkin 0-3 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,1533$), 4-7 yıl arası kıdemi bulunanlar ($\bar{X}=2,3333$), sekiz yıl ve daha fazla kıdemi bulunanlar da ($\bar{X}=2,0694$) aritmetik ortalama ile “arasıra” sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Bir sonraki sayfada bulunan Tablo 17’deki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı’nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, görevlerini yerine getirirlerken kıdem değişkenine göre karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde, kıdem değişkenine göre; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, belirtilen beş boyuta yönelik görüşleri arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Bir başka ifadeyle, belirtilen beş boyutta da aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

TABLO 17

KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ VE SONUÇLARI

Görev Boyutları	Grup	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Yönetim Hizmetleri	Guruplar Arası	,172	2	,086	,677	,514
	Gurup İçi	4,570	36	,127		
	Toplam	4,742	38			
Personel Hizmetleri	Guruplar Arası	,130	2	,065	,215	,808
	Gurup İçi	10,910	36	,303		
	Toplam	11,040	38			
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Guruplar Arası	1,342	2	,671	1,477	,242
	Gurup İçi	16,353	36	,454		
	Toplam	17,695	38			
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Guruplar Arası	,034	2	,017	,052	,949
	Gurup İçi	11,548	36	,321		
	Toplam	11,582	38			
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Guruplar Arası	,279	2	,139	,275	,761
	Gurup İçi	18,279	36	,508		
	Toplam	18,558	38			

P<0,05

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçlarını, alt amaçların sırasına uygun olarak aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları;

1. Yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunduğunuz tekliflere dönüt almada, eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorularına ilişkin olarak “bazen” şeklinde görüş bildirerek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer yönetim ve sınavlarla ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “arasıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

2. Personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızda bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorusuna “çoğu zaman” şeklinde cevap vererek bu konuda çok fazla sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kendiniz de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği, görev alanınızda bulunan öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği ve bu öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konularına ilişkin ne derece sorunla

karşılaşmaktasınız sorularına ise “bazen” şeklinde cevap vererek sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer personel hizmetleriyle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

3. Eğitim ve Öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızda bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesi konusunda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorusuna “çoğu zaman” şeklinde cevap vererek çok fazla sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesine, okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt alınması konularına ilişkin ne derce sorunla karşılaşmaktasınız konularına ilişkin ise “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer eğitim ve öğretim hizmetleriyle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

4. Araştırma - planlama ve istatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması, araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının yeterliliği, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlaması konularına ilişkin ne derece sorunla karşılaştıkları sorularına “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer araştırma-planlama ve istatistikle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

5. Denetim - rehberlik ve Soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş olduğunuz görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma konusuna ilişkin soruya “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını

ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan denetleme-soruşturma ve rehberlikle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

6. Eğitim durumu (Lisans ve lisansüstü mezunu), görev (Eğitim Müşaviri Ataşesi ve Eğitim Ataşe Yardımcısı), kıdem (görev süreleri) ve hizmetiçi eğitim (aldıkları hizmetiçi sayısı) değişkenlerine göre değerlendirildiğinde, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, her bir boyuta yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre değerlendirildiğinde; personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanlarla, bulunmayanların görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Farkın kaynağı daha önceden idari görevde bulunmuş olanlardır. Daha önceden idari görevde bulunmuş olan yöneticiler personel hizmetleri alanında daha az sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer dört boyutta ise daha önceden idari görevde bulunanlarla bulunmayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde, yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerle kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Farkın kaynağı erkek yöneticilerdir. Erkek yöneticiler, kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer dört boyutta ise erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öneriler

Yukarıdaki sonuçlara bağlantılı olarak, TC. MEB. Yurtdışı Teşkilatı’nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti’nin menfaaalarının uluslararası alanda korunması, Türk dil, tarih ve kültürünün tanınması ve yaygınlaşması için, konuyla ilgili devlet çalışanlarına, uygulamacılara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunmak mümkündür;

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları;

Yönetim hizmetleri alanında, hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunulan tekliflere dönüt almada ve eğitim kurumlarında ders kitapları, araç gereç, materyal ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde problem yaşamaktadırlar. Bu sorunların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkezi ve hantal yapısından kaynaklandığı sanılmaktadır. Merkezi yönetim yerine yerinden yönetim tercih edilebilir. Müşavirlik ve Ataşeliklerin bulundukları ülkelerle işbirliği yapılarak, ilgili Bakanlığın da desteğiyle ders kitap, araç, gereç ve materyalleri zamanında temin edilebilir. Müşavirlik ve Ataşeliklerin bağlı bulundukları birimler daha fazla yetkiyle donatılabilir. Ülkelerle yapılan ikili anlaşmalarda ise ders, araç, gereç ve materyal konusundaki sorunların üzerinde durulmasının faydalı olacağı sanılmaktadır. Ayrıca ülke şartları elverdiğince ekonomik destek sağlanabilir.

Personel hizmetleri alanında, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda çok fazla problemle karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca kendileri de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin, öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın ve bu öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konularına ilişkin bazen sorunla karşılaştıkları belirtilmiştir. Dolayısıyla, yurtdışında görevlendirilecek personelin seçilmesi esnasında daha titiz davranılırsa ve söz konusu personele göreve başlamadan önce gidecekleri yöreyle ilgili daha kapsamlı eğitim verilirse bu konudaki sorunların azalacağı düşünülmektedir. Mümkünse gidecekleri ülkenin veya bölgenin özelliklerine göre daha önceden orada görev yapmış veya özelliklerini iyi bilen kişilerce eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Bu eğitim için aynı yerde daha önceden görev yapmış olanlardan faydalanılabilir. Böylece gittikleri ülkeyi daha kolay tanıyacakları ve adaptasyon problemi yaşamayacakları düşünülmektedir.

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanında; Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesi konusunda çok fazla sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Müşavirlik ve Ataşeliklerin, bulunduğu ülkelerin sosyal şartları ve öğrencilerin durumları göz önüne alınarak ilgili ülkelerle işbirliği yoluna gidilip bu konuda kurulacak komisyonlar aracılığıyla her ülkeye özel, ayrı ders kitap, araç, gereç ve

materyallerin hazırlanması ve temin edilmesi yoluyla bu konudaki aksaklıklar giderilebilir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesi, okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt alınması konularına ilişkin de bazen sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülebilmesi için bu konudaki merkezlerin sayılarının artırılması yoluna gidilebilir ve daha fazla öğrenci çekebilmek için etkili pazarlama ve reklam teknikleri kullanılabilir. Çevrede; Türk kültürünü, dilini ve tarihini tanıtan ilgi uyandıracak etkinliklerin sayısı artırılabilir.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanında, Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması, araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının yeterliliği, öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlanması konularına ilişkin bazen sorun yaşadıkları görülmektedir. Öncelikle Müşavirlik ve Ataşeliklerin ihtiyacı olan teknik destek sağlanabilir ve yaptıkları işlere uygun bilgisayar programları temin edilebilir. Eğitim yöneticilerinin bu programları kullanarak araştırma, planlama ve istatistik konularında çalışma yapabilmeleri için gerekli eğitim verilebilir. Ayrıca, öğretmen ve öğrencilerin de bilgi iletişim sistemlerini kullanarak, hem bağlı bulundukları, Müşavirlik veya Ataşelik'le, Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan akraba ve yakınlarıyla, bunların da ötesinde sürekli ve hızla gelişen teknoloji dünyasıyla iletişim halinde olmalarını sağlamak amacıyla ilgili ülkelerle işbirliği yaparak ve öz kaynakları kullanarak girişimlerde bulunulabilir.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında; eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunulan görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma konusunda bazen sorunla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu sorunun, ilgili Bakanlığın merkezi ve hantal yapısından kaynaklandığı sanılmaktadır. Bu nedenle merkezi yönetim yerine daha fazla yetkiyle donatılmış yerinden yönetim tercih edilebilir. Bunun haricinde, üst makamların yöreyle ilgili daha az bilgiye sahip olduklarından bu tip problemler yaşanıyor olabilir. Öyleyse, bu konuda üst makamların yöreyle ve yöresel problemlerle ilgili daha fazla bilgilendirilmeleri faydalı olacaktır.

Daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre değerlendirildiğinde; beş boyut içinde sadece personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanların, bulunmayanlara göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bundan dolayı yurtdışı görevine yönetici göreviyle atanacak kişilerin bu göreve seçilmeden önce yurt içinde de idarecelik görevinde bulunmuş olmaları veya bu konuda daha detaylı ve uzun süreli hizmetiçi eğitim almaları faydalı olabilir. Böylece, personel yönetimine ilişkin tecrübe ve bilgi birikimine sahip olacakları ve daha az sorunla karşılaşacakları düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde ise, beş boyut içinde sadece yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bu alanda, kadın yöneticilerin daha titiz davrandıkları düşünülebilir. Bundan dolayı, genel olarak bu alandaki hizmetiçi eğitimin süresinin ve içeriğinin genişletilmesi bu sorunu ortadan kaldırabilir. Çağdaş ülkelerde, kadın yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden bu konuda yaşanan sorunların tespit edilerek gerekli önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada TC. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer araştırmacılarda bu araştırmadan faydalanarak, Yurtdışı Teşkilatı'nın sorunları veya yeniden yapılandırılması konularında araştırma yapabilirler.



EKLER

Ek - 1

VERİ TOPLAMA ARACI**ANKET FORMU**

Değerli Eğitim Yöneticisi;

Bu araştırma T.C. M.E.B. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları saptamayı amaçlamaktadır. Söz konusu araştırma Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir tez çalışması ile ilgilidir. Aşağıda belirtilen anket maddelerine vereceğiniz yanıtlar araştırma için gerekli olan verileri oluşturacaktır. Yanıtlarınız yalnızca araştırmaya kapsamında kullanılacaktır. Bu nedenle her soruyu dikkatlice okuyup içtenlikle yanıtlamanızı arz eder, katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ekonomisi Teftişi ve Planlaması

Hürcan Tarhan
hurcantarhan@hotmail.com
hurcantarhan@yahoo.com
Yüksek Lisans Tezi

Bireysel ve Mesleki Bilgiler

01. Cinsiyetiniz ? Kadın () Erkek () 02. Öğrenim durumunuz nedir ? Lisans : () Lisansüstü : () 03. Göreviniz ? Eğitim Müşaviri () Eğitim Ataşesi () Eğitim Ataşe Yrd. () 04. Bu göreve başlamadan önce T.C. MEB.'da idari görevde bulundunuz mu? Evet () Hayır ()	05. Şu andaki görevinize ilişkin almış olduğunuz hizmetiçi eğitimlerin sayısı nedir ? 1 () 2 () 3 ve daha fazla () 06. Eğitim Müşavirliği, Ataşeliği ve Ataşe Yardımcılığı düzeyinde hizmet süreniz ne kadardır ? 0 – 3 yıl () 4 – 7 yıl () 8 yıl ve daha fazla ()
--	--

Ek – 1 Devam

I. Yönetim Hizmetleri Alanında Karşılaştığınız Sorunlar

Aşağıda belirtilen alanlarda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız ?		Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
Maddelerin karşısındaki size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz						
01	Kanun, tüzük ve yönetmelikleri uygulamada					
02	Yönerge ve Genelgeleri uygulamada					
03	Plan ve programları uygulamada					
04	Üst Makamlarca verilen emirleri yerine getirmede					
05	Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamada					
06	Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunduğunuz tekliflere dönüt almada					
07	Bünyenizdeki gerekli iş bölümünün yapılmasında					
08	Yazışma ve işlemlerin hızlı, düzgün ve doğru bir şekilde yürütülmesinde					
09	Gerekli kayıt, defter ve dosyaların düzenli tutulmasında ve arşivlenmesinde					
10	Görev alanınızda bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde					
11	Görev bölgenizde yapılan sınavların zamanında ilgili kurumlara duyurulmasında					
12	Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınav yerlerinin tespit edilmesinde					
13	Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınavların sağlıklı bir şekilde yapılmasında					

Ek – 1 Devam

II. Personel Hizmetleri Alanında Karşılaştığınız Sorunlar

Aşağıda belirtilen alanlarda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız ?		Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
Maddelerin karşısındaki size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz						
14	Görev alanınızda bulunan personel için personel bilgi defteri ve formlarının tutulmasında					
15	Görev alanınızda bulunan personelle ilgili kayıtlar konusunda Bakanlığınız ile koordinasyonun sağlanmasında					
16	Görev alanınızdaki ihtiyaca göre belirlemiş olduğunuz öğretmen sayısının yeterli düzeyde karşılanmasında					
17	Görev alanınızda çalışan öğretmenlerle iletişim ve koordinasyonu sağlamada					
18	Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlerin üstün başarıları tespit edip takdir edilmeleri için ilgili makamlara yaptığınız tekliflere dönüt almada					
19	Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde ceza vermede					
20	Görev alanınızda bulunan personelin sicil ve diğer özlük işlemlerini zamanında yürütebilmede					
21	Bulunduğunuz yönetim görevine ilişkin göreve seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda					
22	Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda					
23	Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun yabancı dil yeterliliği konusunda					
24	Görev alanınızda bulunan öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda					
25	Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda					
26	Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konusunda					

Ek – 1 Devam

III. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Alanında Karşılaştığınız Sorunlar

Aşağıda belirtilen alanlarda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız ?		Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
Maddelerin karşısındaki size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz						
27	Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için gerekli faaliyetlerde bulunmada					
28	Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için ilgili ülke ve kuruluşlarla kültür ve eğitim münasebetlerini geliştirmede					
29	T.C MEB. tarafından ilgili yasa ve yönetmeliklerle belirlenen eğitimin amaçlarının okul ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmesini sağlamada					
30	Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesinde					
31	Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin vize işlemlerinin yürütülmesinde					
32	Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin denklik işlemlerinin yürütülmesinde					
33	Görev alanınızda bulunan okul ve diğer kurumlarda Atatürk like ve İnkılaplarının uygulanmasında					
34	Görev alanınızda bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesinde					
35	Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde					
36	Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi için ilgili makamlar nezdinde girişimlerde bulunmada					
37	Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt almada					
38	Okullar ve diğer kurumların çalışma takvimini hazırlamada					
39	Okullarda ve diğer kurumlarda çalışma takviminin uygulanmasında					
40	Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında imzalanan ikili anlaşmalar ve protokollerin gerçekleşmesinde					
41	Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında yapılan mutabakat zabıtları ve daimi komisyon toplantılarının gerçekleştirilmesinde					
42	Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında alınan kararların uygulanmasını izleme ve değerlendirmede					

Ek – 1 Devam

IV. Araştırma – Planlama – İstatistik Hizmetleri Alanında Karşılaştığınız Sorunlar

Aşağıda belirtilen alanlarda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız ?		Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
Maddelerin karşısındaki size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz						
43	Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri toplamada					
44	Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri değerlendirmede					
45	Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri ilgili makamlara bildirmede					
46	Eğitim müşavirliği veya ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için araştırmada					
47	Eğitim Müşavirliği veya Ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için planlamada					
48	Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemindeki gelişme ve değişimleri incelemde					
49	Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemine ait gelişme ve değişimleri ilgili makamlara sunmak üzere raporlaştırmada					
50	Müşavirlik veya Ataşeliğinin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanmasında					
51	Araştırma, planlama ve istatistik çalışmalarınızı gerçekleştirmek için sahip olduğunuz bilgisayar programlarının yeterliliği konusunda					
52	Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada					
53	Görev alanınızda bulunan öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada					

Ek – 1 Devam

V. Denetim – Rehberlik – Soruşturma
Hizmetleri Alanında Karşılaştığınız Sorunlar

Aşağıda belirtilen alanlarda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız ?		Sıklık Derecesi				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman
Maddelerin karşısındaki size uygun seçeneğe (X) koyarak işaretleyiniz						
54	Okulların ve diğer kurumların belli bir plan içinde denetlenmesinde					
55	Okullarda ve diğer kurumlarda denetleme sonucunda belirlenen eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasında					
56	Gerekli görüldüğünde yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapmada					
57	Öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyetinden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerle ilgili gerekli rehberlik ve danışma hizmetlerini yerine getirebilmede					
58	Ülkeler arasında sürekli barış ve dostluk sağlanarak insanlığın müşterek saadetine yükseltilmesine yönelik rehberlik çalışmalarını yürütmede					
59	Milletlerin birbirleri hakkında daha doğru ve iyi bilgiler edinmelerine yardımcı olunmasında					
60	Ülkenizin ve diğer ülkelerin aynı konumdaki görevlileri ile paralel rehberlik çalışmalarında bulunarak birlik ve beraberliği sağlamaya yönelik çalışmalar yapmada					
61	Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları tespit etmede					
62	Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları önlemek için gerekli çalışmalara rehberlik etmede					
63	Türkiye Cumhuriyetinin milli menfaatlerinin daima ön planda tutulmasına rehberlik etmede					
64	Eğitim ve öğretim kurumlarıyla temas kurarak incelemeler yapmada					
65	Eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş olduğunuz görüş, tespit ve tekliflere dönüt almada					

- * Yukarıdaki alanlarda belirtilmiş olan maddelerin içeriğiyle ilgili açıklama ihtiyacı duyduğunuz anket sorularının numaralarını yazarak aşağıda belirtebilirsiniz.

Ek-2

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE
İSTANBUL

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında 01705001 No'lu yüksek lisans öğrencisiyim. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları saptamayı amaçlayan tez çalışmasını yürütmekteyim. Gerekli birimlerde ilgili anketi uygulayabilmem için izin verilmesini arz ederim.

14 . 05 . 2004

Hürcan Tarhan

EK _____:

- 1 Adet Anket Örneği (6 Sayfa)

Ek-3

**YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Yıldız Kampüsü, 80750 Yıldız/İstanbul

Tel:(1)260 81 03

Tel:(1)259 70 70

Fax:(212)2274471

Tarih: 14.5.2004

Sayı:B.30.2.YIL.0. EI.00.00/ 300

Milli Eğitim Bakanlığı'na,

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Tezli Yüksek lisans Programı öğrencilerinden Hürcan TARHAN'ın Yüksek lisans tez çalışmalarında kullanılmak üzere ekte belirttiği anketi T.C.Milli Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'nün yardımlarıyla uygulayabilmesi konusunda izninizi rica ederim.

Saygılarımla,

Prof.Dr. Salih DÖKMEK
Enstitü Müdürü

Ek: 7 sayfa

Ek-4

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
ÇIRAKLIK VE YAYGIN EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümü “01705001” numaralı yüksek lisans öğrencisiyim. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Yurtdışı Teşkilatı’nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların neler olduğu hakkında araştırma yapmaktayım. Bu araştırmayı yürütebilmek için Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve APK. tarafından gerekli izinler alınmıştır. “22,04,2004” tarihinde tarafınıza verdiğim dilekçeyle daha evvel bu görevde bulunmuş olanlarla görüşme talebinde bulunmuştum.

Ancak “04,05,2004” tarihli ve “B.08.0ÇYGÇ0.15.01.01/280 (34) 2175” Sayılı yazınızda gerekli izni verebilmek için görüşmede ilgililere yöneltilecek soruların formatı hakkında bilgi istemiştiniz. Ek’te görüşmede yöneltilecek anket sorularının örneği bulunmaktadır. Soruların incelenip izin talebimin tekrar değerlendirilmesini arz ederim.

19,08,2004

Hürcan Tarhan

Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

EK _____ :

- 1 Adet Anket Örneği (6 Sayfa)

Ek-5

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

SAYI : B.08.0.ÇYG.0.15.01.01/280(34)
KONU : Görüşme Talebiniz

4 6 1 4

03 EYLÜL 2004

090

Sayın Hürcan TARHAN
Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

İSTANBUL

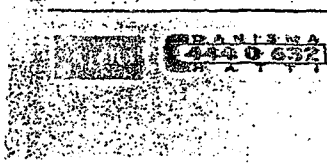
İLGİ : a) 22/04/2004 tarihli dilekçeniz.
b) 19/08/2004 tarihli dilekçeniz.

Bakanlığımız yurtdışı teşkilatında çalışan eğitim müşavirleri, ataşe ve ataşe yardımcılarının görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların neler olduğu hakkında araştırma yapma isteğinizden bahisle, daha önce bu görevde bulunmuş olanlarla görüşmenize izin verilmesini talep eden ilgi (a ve b) dilekçeleriniz ve görüşmede ilgililere yöneltilecek soruları içerir görüşme formatı örneği incelenmiştir.

Bakanlığımız yurtdışı teşkilatında daha önce eğitim müşaviri, ataşe ve ataşe yardımcısı görevlerinde bulunmuş olanlarla görüşme talebiniz Genel Müdürlüğümüzce değerlendirilmiş olup, uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Esat SAĞCAN
Bakan a.
Genel Müdür



Tel : (0312) 212 00 00 (3 Hat)
İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

E-posta : cygm@meb.gov.tr
Teknikokullar 06500 ANKARA

Ek-6

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

SAYI : B.08.0.DİG.0.17.01.01.203/ 9806

09 EYLÜL 2004

KONU : Anket

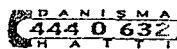
ARAŞTIRMA, PLANLAMA VE KOORDİNASYON KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : 31.05.2004 tarih ve 1954 sayılı yazınız.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Hücran TARHAN'ın "MEB Yurt Dışı Teşkilatında Görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının Karşılaştıkları Sorunlar" konusunda ki tez çalışmasına ait ilgede göndermiş olduğunuz anket incelenmiştir.

Adı geçenin araştırma yapmasında Genel Müdürlüğümüzce bir sakınca bulunmamakla beraber çalışmalarımızda yararlı olacağı düşünüldüğünden anket sonuçlarının bir örneğinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda gereğini arz ederim.


Meral HACİPAŞAOĞLU
Genel Müdür Yardımcısı



Tel : (0312) 413 17 01
Faks : (0312) 418 82 89
E-Posta : disispersonel1@meb.gov.tr
İnt. Adresi : <http://www.meb.gov.tr>

Ek-7

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

SAYI : B.08.0.APK.0.03.01.01/ 3586
KONU: Araştırma İzni

27 9 2004

DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

- İLGİ: a) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 14.05.2004 tarih B.30.2.YIL.0.E1.00.00/300 sayılı yazısı.
b) Dış ilişkiler Genel Müdürlüğü'nün 09.09.2004 tarih B.08.0.DİG.0.17.01.01.203/9806 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Hürcan TARHAN'ın "MEB Yurt Dışı Teşkilatında Görevli Eğitim Müşavirleri, Ateşeleri ve Ateşe Yardımcılarının Karşılaştıkları Sorunlar" konusunda anket uygulama izin talebi incelenmiştir.

Genel Müdürlüğünüz, ilgi (b) yazısında çalışmanın yapılmasını uygun gördüğünü belirtmiştir.

Araştırma sonucunun bir örneğinin Bakanlığımıza verilmesi kaydıyla araştırmanın yapılması uygundur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.



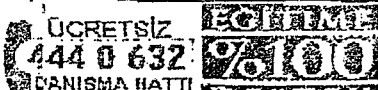
Nurettin KONAKLI
Kurul Başkanı V.

EK _____ :

Ek- Anket(1 Adet- 6 Sayfa)

Gör.Öğr. :M.YALÇIN 27/9/04

Daire Bşk. :N.ÖZKAN 27/09/04



M.E.B. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı
Bakanlıklar / ANKARA Tel : 425 00 86 - 425 33 67 Fax : 415 64 01
E-Posta : ank@meb.gov.tr İnt.adresi : www.meb.gov.tr

Ek-8

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü

SAYI : B.08.0.YEG.01.18.03.02

KONU: Anket

T.C.
BAKÜ BÜYÜKELÇİLİĞİ
EĞİTİM MÜŞAVİRLİĞİNE

İLGİ: 27/09/2004 tarih ve 3595 sayılı yazınız.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Hücran TARHAN'ın "MEB Yurt Dışı Teşkilatında Görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının Karşılaştıkları Sorunlar" konusundaki tez çalışmasına ait ilgede göndermiş olduğunuz anket incelenmiştir.

Adı geçenin araştırma yapmasında Genel Müdürlüğümüzce bir sakınca bulunmamakla beraber çalışmalarımızda yararlı olacağı düşünüldüğünden anket sonuçlarının bir örneğinin Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda gereğini arz/rica ederim.

Mehmet ARSLAN

Bakan a.

Genel Müdür V.

DAĞITIM:**Gereği:**

-Araştırma, Plânlama ve Koordinasyon
 Kurulu Başkanlığına

Bilgi:

-T.C. Almatı, Bişkek, Bakü,
 Taşkent ve Aşgabat Büyükelçiliği
 Eğitim Müşavirliğine

KAYNAKÇA

- Açıkalın, Aytaç. **Okul Yöneticiliği**. Ankara: Pegem, 1997.
- Arık, Alev. **Psikolojide Bilimsel Yöntem**. İstanbul: Çantay Kiatabevi, 1998.
- Aydın, Mustafa. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yay, 2000.
- Başar, Hüseyin. **Eğitim Denetçisi**. Ankara: Pegem, 2000.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Eğitim Yönetimi**. 4. Baskı, Ankara: Feryal matbaası. 2000.
- Başaran, İbrahim Ethem. **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Başaran Yayınları, 1996.
- Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış**. Ankara: Pegem, 2000.
- Castetter, William and Young, Philip. **The Human Resource Function In Educational Administration**. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Çakır, Filiz. **Sosyal Bilimlerde İstatistik**. İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- Çelik, Vehbi. **Eğitimsel Liderlik**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2000.
- Dil, Orhan. **Yönetimde İstatistik**. İstanbul: Yön Ajans, 1998.
- Erdoğan, İrfan. **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2002.
- , **Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticiliği**. Ankara: 14. Milli Eğitim Şurası, 1993.
- Fidan, Nurettin ve Erden, Münire. **Eğitime Giriş**. Ankara: Feryal Matbaacılık, 1991.
- Fidler, Brian. **Strategic Planning for School Improvement**. First Published in Great Britain: Prentice Hall. 1996.
- Fullan, M. **The New Meaning of Educational Change**. New York: Teachers College Press, 1991.
- Gibbon and Fitz, Taylor. **Monitoring Education**. London: Continuum, 2000.
- Grundy, T. **Implementing Strategic Change**. London: Kogan Page, 1993.
- Gümüşeli, Ali İlker. **2001 Yılında İlköğretim Okulu Müdürleri**. İstanbul: YTÜ. Vakfi Yayınları, 2002.

- Gümüşeli, Ali İlker. **İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları**. Yayınlanmamış Araştırma. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi, 1996.
- Hanson, E. Mark. **Educational Administration And Organizational Behaviour**. California: Allyn and Bacon, 1985.
- Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Bilim Yayınları, 1993.
- Law, Sue and Glover, Derek. **Educational Leadership and Learning**. Buckingham: Open University Press, 2000.
- Levin, Richard and Kirkpatrick, Charles. **Quantitative Approaches to Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1971.
- Lefton, Lester A. and Valvatne, Laura. **Mastering Psychology**. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1992.
- Karahan, Mustafa. **Türkiye Eğitim Sisteminde Eğitim Yöneticiliği**. Malatya, 1998.
- Karasar, Niyazi. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. Ankara: Nobel Yayın, 2000.
- Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın, 2000.
- Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Bilim Yayıncılık, 1999.
- Kayaalp, İsa. **Eğitimde İletişim Dili**. İstanbul: Bilge Yayıncılık, 2002.
- Koçel, Tamer. **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Yayın, 2001.
- Kotter, J. . **What Leaders Really Do**. Harvard Business Review. 1989.
- , **Milli Eğitim İle İlgili Mevzuat**. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1999.
- Oğuzkan, Turhan. **Educational Systems**. İstanbul : Boğaziçi University Publication, 1997.
- Ornstein, C. Allan and Hunkins, P. Francis. **Curriculum Foundations, Principles, and Issues**. New Jersey: Prentice Hall, 1998.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995.
- Saxe, W. Richard. **Educational Administration Today**. California: Mr. Cutchan Publishing Corporation, 1980.
- Sergiovanni, Thomas, J. . **Supervision Of Teaching**. Alexandria: ASCD, 1982.
- Shubin, John. **Business Mangement**. New York: Barnes & Noble Inc., 1971.

Snyder, J. Karolyn and Anderson, H. Robert. **Managing Productive Schools**. Orlando: Academic Press Colledge Division, 1986.

Şişman, Mehmet. **Öğretim Liderliği**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.

Taymaz, Haydar. **Okul Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2000.

-----, **Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası**. İstanbul: Nurdan Yayınları, 1987.

Vygotsky, L. S. **Educational Psychology**. Florida: Lucie Press, 1997.

İnternet Kaynakları

<http://disis.meb.gov.tr>

<http://www.hyperdictionary.com/dictionary/teaching>.

<http://www.meb.gov.tr>

<http://www.mfa.gov.tr>

<http://yeogm.meb.gov.tr>