Makale türü: Araştırma makalesi**Article type:** Research article

Geliş tarihi 19.12.2021

Submitted date

Kabul tarihi 16.02.2022

Accepted date

Elektronik yayın tarihi 28.02.2022

Online publishing date

Atıf Bilgisi / Reference Information

Kiraz, Z., Uğur, N., Türkoluk, E., Gürbüz, M. & Bolat, Ö. (2022). 5 Şubat 2021 Tarihli Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği ve bu Yönetmeliğe Dair Yönetici Görüşleri. *Journal of History School*, 56, 802-835.

5 ŞUBAT 2021 TARİHLİ EĞİTİM KURUMLARINA YÖNETİCİ SEÇME VE GÖREVLENDİRME YÖNETMELİĞİ VE BU YÖNETMELİĞE DAİR YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ¹

**Zafer KİRAZ², Nevruz UĞUR³, Emre TÜRKOLUK⁴,
Makbule GÜRBÜZ⁵ & Öykü BOLAT⁶**

Öz

Eğitim gibi sosyal sistemler ne kadar mükemmel bir şekilde kurgulanmış olursa olsun uygulamada sistemin işleyişi üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yapabilecek birçok belirsiz değişken söz konusudur. Burada sistemi, sistemin amacını, işleyişini, onu oluşturan bileşenleri bildiği kadar olası değişkenleri de fark edip, olumlu yönde yönlendirebilecek yönetsel süreçler önem kazanmaktadır. Bu çalışmada 5 Şubat 2021 tarihli Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği (MEB EKYGS) ve bu yönetmeliğe dair yönetici görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması desenine göre yapılan araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda herhangi bir devlet okulunda müdür veya müdür yardımcısı olarak görev yapan ve 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği hakkında bilgisi olan 15 okul yönetici ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, farklı okullarda görev yapan okul yöneticileri yönetici yetiştirme süreçlerine ilişkin olarak, yöneticilerin lisans veya lisansüstü eğitim programları ile

¹ Makale yazımı yazar etki oranı: 1.yazar: %27,5, 2. yazar: %27,5, 3.yazar: %15, 4.yazar: %15, 5. yazar: %15. Bu makalenin etik kurul onayı Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde, 11.06.2021 tarih, 45922 sayı ve toplantı numarası ile alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, zafer.kiraz@gop.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5431-5049

³ Dr. Öğretmen, MEB, nevruzugur@hotmail.com, Orcid: 0000-0001-5012-3031

⁴ Öğretmen, MEB, emreturkoluk@gmail.com, Orcid: 0000-0003-0784-0574

⁵ Öğretmen, MEB, makbulegurbuz@yahoo.com, Orcid: 0000-0002-9745-9496

⁶ Öğretmen, MEB, oyku.altinkeser@gmail.com, Orcid: 0000-0002-9215-2073

Zafer KİRAZ, Nevruz UĞUR, Emre TÜRKOŁUK, Makbule GÜRBÜZ
& Öykü BOLAT

yetiştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra katılımcıların büyük bir bölümünün değişikliğin kendilerini olumsuz etkileyeceği ve bu değişikliğin büyük bir belirsizlik yarattığını, çalıştıkları kurumların sahip olduğu şartlar nedeniyle dezavantajlı olacaklarını dile getirdikleri görölmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirmede bütün okul bileşenlerinin görüşünün alındığı daha demokratik bir sürecin oluşturulması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Yönetici Atama, Yönetici Seçme ve Görevlendirme, Yönetmelik

The Regulation on Selection and Assignment of Administrators to Educational Institutions Dated February 5, 2021, and Views of Administrators on This Regulation

Abstract

There are many uncertain variables that can have positive or negative effects on the functioning of the system in practice no matter how perfectly social systems such as education are designed. At this point, it is important to know the purpose and functioning of the system, and to identify possible variables of the system and to manage them correctly. In this study, it was aimed to examine the Regulation on Selection and Assignment of Administrators to Educational Institutions Affiliated to the Ministry of National Education (RSAAEIAMNE) dated February 5, 2021 and the views of administrators on this regulation. In this study, case study, one of the qualitative research designs, was used. Participants of the study were determined by purposeful sampling method. In this context, interviews were held with 15 school administrators working as school principals and assistant principals in any public school and have knowledge of the 2021 RSAAEIAMNE. As a result of the research, it was concluded that school administrators working in different schools should be trained with undergraduate or graduate educational programs, regarding administrator training processes. In addition, the majority of the participants stated that the change would affect them negatively and that this change would create a great uncertainty. Also, the participants thought that they would be disadvantaged due to the conditions of the institutions they worked for. In the light of the findings obtained as a result of the research, it can be suggested to establish a more democratic process in which the opinions of all school components are taken in the selection and assignment of administrators to educational institutions.

Keywords: School Administrator, Assignment of Administrator, Selection and Assignment of Administrator, Regulation

GİRİŞ

Eğitim örgütlenmesi merkez ve taşra olmak üzere iki ana yapıdan oluşmaktadır. En genel anlamda eğitim politikalarının belirlenmesi merkez teşkilatın ve burada görevli üst düzey yöneticilerin, bu politikalar doğrultusunda eğitim öğretim hizmetlerinin sunulması taşra teşkilatının görev ve sorumluluğudur (Onuralp, 2005). Eğitim örgütlenme hiyerarşisinde en alt birimi okullar oluşturmaktadır. Her okul eğitim örgütlenmesinin en alt birimi olmakla birlikte derece ve türü, bulunduğu mekân, sahip olduğu kaynakların özgünlüğü ile ayrı bir örgüt olarak da ele alınmaktadır. Okulun bireysel ve toplumsal görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Okulun bireysel açıdan görevi bir yandan öğrenciye kendisini tanımasını, içinde bulunduğu toplum ve doğa ile uyumlu bir şekilde yetişmesini sağlamak; diğer yandan ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi ve deneyim kazandırmaktır. Toplumsal açıdan görevi ise kültürü üreten, yaşatan, aktaran ve değiştiren kurum olarak bulunduğu toplumun kültürel mirasını yeni nesillere aktarmak ve yaşatmak, gerektiğinde bu kültürü değiştirerek yeniden oluşturmaktır (Aslanargun, 2011).

Alan yazın incelendiğinde eğitim yönetimi ile okul yönetiminin birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Açıkalın (1998) okulla ilgili alanı okul yönetimi ve bu alanda çalışan yöneticileri okul yöneticisi olarak tanımlarken, okulun dışında kalan Millî Eğitim Bakanlığı, merkez ve taşra örgütlerini eğitim yönetimi, bu alanda çalışan yöneticileri de eğitim yöneticisi olarak tanımlamaktadır. Aslanargun (2011) eğitim yönetiminin alt bir alanı olan okul yönetimi kamu yönetiminin belirlediği sınırlar içerisinde çalışmalarını yürütbildiğini belirtip Türkiye’de eğitim yönetimi genel kamu yönetiminin bir parçası olarak katı ve merkeziyetçi bir yapıya sahip olduğunu bu nedenle de okul yönetimlerinin hareket alanını oldukça dar olduğunu ifade etmektedir. Başaran (1983) bu zorluğa farklı boyutlarda dikkat çekerek eğitim yönetiminin temeli ve asıl boyutunun okul yönetimi olduğunu belirtmektedir.

Okul yönetiminin görevi merkezi politikalar doğrultusunda okulun tüm kaynaklarını en etkili ve verimli şekilde kullanarak okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Taymaz, 1986). Okul yönetiminin bu amacı nitelikli bir şekilde yaşatması okul yöneticilerinin etkililiğine bağlıdır. Etkili bir okul yöneticisinin yeni fikirlere, değişim, dönüşüme açık, vizyonu geniş, okulun hedeflerinin farkında olan ve sorunları ertelemeyip çözüm odaklı olması gerekmektedir (Balci, 1993). Ülkemizde okul yöneticileri yetkileri sınırlı olmakla birlikte okulun yönetilmesi, finansmanının sağlanması, öğrenci gelişimlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi, akademik başarılarının takip edilmesi, çalışanların motive edilmesi, uygun okul ikliminin ve güçlü okul kültürünün

oluşturulması, okul içinde ve çevreyle etkili iletişimin sağlanması gibi birçok görevi üstlenmektedir (Peçe ve Taşdemir, 2021). Okul yöneticilerinin bu sorumlulukları yerine getirirken başarısı her zaman ilişkili olduğu öğretmenler ve diğeri personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak yerine getirmesine bağıdır (Bursalioğlu, 2008). Çünkü yönetimde başarı okulun temel bileşenlerinin motivasyonu, uyumu, dayanışması ile doğrudan ilgilidir. Okul yöneticileri tüm bunlarla birlikte öğrenci, veli, okulun çevresi ve üst yönetim ile etkili bir iletişim kurmak durumundadır. Burada okul yöneticilerinin sahip olması gereken iletişim becerileri büyük bir önem kazanmaktadır. Bununla birlikte okul yöneticisi iyi bir kamu yöneticisi, politika belirleyeni, alan uzmanı, profesyonel bir eğitimci, lider ve toplumla iç içe olmalıdır (Tope, 1965; Akt. Taymaz, 1986). Çelikten (2004) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin okullarda öğretim lideri, arabulucu, öğretmen ve problem çözücü gibi roller üstlendiğini tespit etmiştir. Tüm bu özellikler ile birlikte okul yöneticileri ilgili mevzuata hakim; çocuk hakları, eğitim hakkı, demokratik bir eğitim ortamı savunucusu olması gerekmektedir. Günümüz koşulları nedeni ile teknolojiyi yakından takip etmeli ve teknolojik araçları etkili bir şekilde kullanabilmelidir. En temel yeterliliklerden biri günümüz koşullarında teknolojiyi takip eden, kullanan 21. yüzyıl okul müdürlerinin eğitim ve öğretim niteliğine sahip, mesleki gelişimini sürdüren, kendini sürekli güncelleyen, okulun her açıdan gelişimi için çaba gösteren; toplumla, çevreyle ve çalışanlarıyla iyi ilişkiler kuran ve sorumluluk sahibi birer lider olmaları beklenmektedir.

Tüm bu özellikler okul yöneticilerinin hangi yeterliliklere sahip olması gerektiği ve bu yeterliliklerin yönetici yetiştirme, seçme ve atama süreçlerinde nasıl ölçölüp değerlendirilebileceği sorusunu berberinde getirmektedir. Alan yazın incelendiği zaman birçok araştırma olduğu görüşmektedir. Bunlardan bazılarının eğitim yöneticilerinin atama kriterleri ve yönetmeliklerini (Yolcu ve Bayram, 2015; Atasubgur, 2011; Taş ve Önder, 2010), bazılarının okul yöneticilerinin yeterliliklerini (Aydın, Günbey ve Kara,2020; Çelenk ve Akbaba, 2016; Onural, 2005), bir kısmının geniş bağlamda eğitim yöneticiliğini (Bulut Toz ve Karataş, 2020; Gök, 2019; Süngü, 2012; Yılmaz, Altınkurt, Karaköse ve Erol, 2012)ve bir kısmında okul yöneticilerin yönetici olma nedenlerini (Peçe ve Taşdemir, 2021) incelediği görülmektedir.

Okul yöneticilerinin seçimi ve atamasında temel kavramlardan biri yeterliliktir. Başaran (1996) yeterliliğin temel iki ögesini bilgi ve beceri olarak tanımlamaktadır. Balcı (2011) okul yöneticilerinin okulun amaçlarını yerine getirebilmek için birtakım yeterliliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlilikleri, bugünde büyük oranda geçerli olacak şekilde Katz (1956) ise üç şekilde belirlemiştir: Bunlar teknik,

insani ve kavramsal yeterliklerdir (Akt: Bursalıoğlu, 1981). Bu yeterlilik alanları seçme ve atama süreçlerinde belirlenmesinde farklı uygulamalar söz konusudur. Balcı (1999) okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmasına ilişkin farklı yaklaşımlar olduğunu, bu yaklaşımlar esasında her ülkenin farklı uygulamaları olduğunu belirtmektedir. ABD’de eğitim yönetiminde eyaletler söz sahibi olmakla birlikte birçok bölgede okul yöneticileri atama ile değil seçimle, Avusturalya’da eğitim yönetiminde yerelleşme politikalarına paralel olarak okul yöneticilerinin belirlenmesinde profesyonel program geliştirme modelleri uygulanıp bir dizi standartlara uygunluk durumlarıyla, İngiltere’de sınavla yönetici seçilmektedir (Ömer ve Kömürlü, 2010). Almanya’da yetki eyaletlerde olmakla birlikte genel olarak başarılı bir öğretmenlik deneyiminin aranmakta, Fransa’da okul düzeyine göre farklı süreçler işletilmektedir. Okul yöneticilerinin seçimi ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye farklılaşmakla birlikte birçok ülkede okul yöneticilerinin atanması ve yetiştirilmesinin eğitim sistemlerinin niteliğinin geliştirilmesinde büyük bir etken olduğu düşünülmektedir (Süngü, 2012).

Türkiye’de ise okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, seçilmesi ve atanması Cumhuriyet tarihi boyunca eğitimin temel tartışma alanlarından biri olmuştur. Balcı (2008)’ya göre Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve atanması süreci dört farklı dönemden geçilmiştir. Bunlar, çıraklık dönemi (1970’lere kadar), eğitim bilimleri dönemi, sınav dönemi ve keyfilik dönemidir. Çıraklık döneminde 657 sayılı devlet memurları kanunun 76. Maddesi doğrultusunda okul yöneticileri öğretmenler arasından ilgili amirlerce naklen atanmıştır. Eğitim bilimleri döneminde ise yönetimin bilimsel bir çalışma alanı olduğu ve yönetici olacak kişilerin yönetimle ilgili temel alanlarda akademik bilgilere sahip olması gerektiği savından hareketle eğitim fakültelerinde lisans düzeyinde eğitim yönetimi ve planlaması bölümleri açılmış fakat bu bölümlerden mezun olanlar yönetici olarak değil öğretmen olarak atanmıştır (Süngü, 2012). Sınav dönemi ise, 23 Eylül 1998 tarih ve 23742 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikle başlamıştır (Aydın, Günbey ve Kara, 2020). Bu yönetmeliğin sürekli değiştirilmesi ile birlikte de günümüze kadar devam eden keyfilik sürecinin başladığı ifade edilebilir. Sadece 2004 ila 2010 yılları arasında siyasi açıdan aynı partinin iktidarda bulunmasına rağmen yönetici seçme ve atama mevzuatında 30 farklı değişiklik yapılmıştır (Taş ve Önder, 2010). Taş ve Önder (2010) 2004’ten sonra yayınlanan tüm yönetmeliklerin ortak ilkesinin kariyer ve liyakat olduğunu belirtmektedir. Fakat bu genel esaslara rağmen politik eğilimlere bağlı olarak yönetmeliklerin özel maddeler eklenmeye çalışılarak delindiği, akabinde yönetmeliğin hükümetlerce kaldırıldığı veya idari mahkemelerce yürütmesinin durdurulduğu görülmüştür (Aslanargun, 2011).

Yönetmelikler incelendiği zaman okul yöneticiliğine başvuru koşullarında sürekli değişiklik yapıldığı, bir dönem sadece yazılı sınavla, daha sonra hem yazılı hem sözlü sınavla, daha sonra bunlara ek olarak adayların akademik ve mesleki deneyimlerini belirlemeye yönelik ek formları esas alındığı, bu esasların sürekli olarak değiştii görölmektedir. Her ne kadar yönetmeliklerde temel esas liyakat olarak belirlense de toplam okul yöneticileri içerisinde iktidara yakın sendikalara üye okul yöneticisi oranı yaklaşık %80'dir. Diğer sendikalara üye olanların oranı ise %4,8'dir (Url 1, 2018). Yolcu ve Bayram (2015)'ın yönetici seçiminde sözlü sınava ilişkin yaptıkları araştırmada da benzer tabloya dikkat çekilmektedir.

Türkiye'de okul yönetici seçimine dair mevzuatın bu kadar sık değişmesinde politik nedenlerle birlikte bakanlığın bu konudaki uygulamalarının bilimsel olmaktan çok "deneme-yanılma"yı esas alması, eğitim yöneticiliğinin henüz meslekleşmemiş olması da gösterilmektedir (Yılmaz, Altınkurt, Karaköse ve Erol, 2012). Okul yöneticilerinin seçimi ve ataması Milli Eğitim Şuralarının (MEŞ) da temel gündemlerinden birini oluşturmuştur. Bugüne kadar gerçekleştirilen 19 MEŞ'in hemen hepsinde şu ya da bu şekilde eğitim yönetimi ve organizasyonu gündeme gelmiş ve önemli kararlar alınmıştır (Bulut Boz ve Karataş, 2020). Buna rağmen bu konuda eğitim bileşenlerinin kabul ettiği, çağdaş, bilimsel, demokratik, liyakati esas alan istikrarlı bir yöntem belirlenememiştir. Son olarak 5 Şubat 2021 tarih ve 31386 sayılı Resmi Gazetede Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği (2021 MEB EKYGS Yönetmeliği) başlıklı yeni bir yönetmelik yayınlanmıştır. Yayınlanan bu yönetmelik ile yönetici seçme sürecinde yazılı ve sözlü sınav ile birlikte yönetici adaylarının aldıkları eğitimler, mesleki deneyimler ve eğitim kurumlarına yaptıkları katkılar da değerlendirme sürecinde puanlandırılmaktadır. 2021 MEB EKYGS'nin hangi boyutlarda eğitim yöneticilerinin beklentilerini karşıladığı, yine eğitim yöneticilerinin göşlerine göre nasıl algılandığı bilinmemektedir. Eğitim yönetiminin ana bileşenlerinden biri olan okul yöneticilerinin yeni yönetmeliğe dair görüşlerinin neler olduğunun açığa çıkarılması önem arz etmektedir. Bu nedenle 2021 MEB EKYGS'nin hangi değişiklikleri içerdiği, önceki yönetmelikler ile benzerlik ve farklılıkları, okul yöneticilerinin bu yönetmeliğe ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğu bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı; 5 Şubat 2021 tarihli Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği ve bu yönetmeliğe dair yönetici görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- 2018 MEB EKYGS Yönetmeliği ile karşılaştırıldığında 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği hangi değişiklikleri barındırmaktadır?
- 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği hakkında okul yöneticilerinin genel görüşleri nelerdir?
- Okul yöneticilerinin görüşlerine göre 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin adaylara etkisi nasıl olacaktır?
- 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan başvuru şartları ve Eğitim Yönetimi Sertifikasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?
- 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan yazılı sınav hakkında okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?
- 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan sözlü sınav hakkında okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?
- 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer değerlendirme formları hakkında okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

5 Şubat 2021 tarihli Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği ve bu yönetmeliğe dair yönetici görüşlerini incelenmeyi amaçlayan bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması desenine sahiptir. Durum çalışmaları; incelenen olayın sınırlarının açık ve net olarak tanımlanması, yaratıcı çalışmalar ve yeni bulgular ortaya konması yoluyla belirli bir olayın daha iyi anlaşılması amacıyla yapılır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2011).

Çalışma Grubu

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. . Ölçüt örnekleme yöntemi önceden tespit edilmiş bir dizi koşulu karşılayan durumların çalışılmasıdır. Ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu kapsamda araştırma ölçütleri olarak bir devlet okulunda müdür veya müdür yardımcısı olarak görev yapmakve 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği hakkında bilgisi bulunmak belirlenmiştir. . Araştırma kapsamında bu ölçütleri taşıyan 15 okul yönetici yüz yüze ve Zoom üzerinden derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna ilişkin kişisel ve mesleki bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Çalışma Grubunun Kişisel ve Mesleki Bilgilerinin Dağılımı

Kişisel / Mesleki Bilgi		f	%	Katılımcılar
Cinsiyet	Kadın	2	13,3	K6, K7
	Erkek	13	86,7	K1, K2, K3, K4, K5, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15
Yaş	35-40	6	40,0	K6, K8, K10, K12, K13, K14
	41-45	4	26,7	K1, K3, K4, K11
	46-50	3	20,0	K7, K9, K15
	51-55	2	13,3	K2, K5
Eğitim	Lisans	8	53,3	K1, K2, K5, K6, K9, K10, K11, K12
Durumu	Yüksek Lisans	7	46,7	K3, K4, K7, K8, K13, K14, K15
Görev	Müdür	9	60,0	K3, K5, K7, K8, K9, K11, K13, K14, K15
	Müdür Yard.	6	40,0	K1, K2, K4, K6, K10, K12
Yöneticilik	1-5 yıl	3	20,0	K1, K2, K6
Deneyimi	6-10 yıl	5	33,3	K4, K7, K10, K12, K13
	11-15 yıl	5	33,3	K3, K4, K11, K14, K15
	16-20 yıl	2	13,3	K5, K9
Mesleki	11-15 yıl	6	40,0	K6, K8, K10, K12, K13, K14
Deneyim	16-20 yıl	3	20,0	K1, K4, K11
	21-25 yıl	3	20,0	K3, K7, K15
	26-30 yıl	3	20,0	K2, K5, K9

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 15 okul yöneticisinin 13’ü (%86,7) erkek, 2’si (13,3) kadındır. 8’i (%53,3) lisans, 7’si (%46,7) lisansüstü mezunudur. 9’u (%60) müdür, 6’sı (%40) müdür yardımcısıdır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri iki aşamada toplanmıştır. İlk aşamada 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği ile 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğinin karşılaştırılmasına yönelik doküman incelemesi yapılmıştır. Doküman incelemesi, araştırma hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Doküman incelemesi nitel araştırmalarda gözlem ve görüşme gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte kullanıldığında “verinin çeşitlenmesi” yapılmış olacak ve araştırmanın geçerliliği önemli ölçüde artacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

İkinci aşamada ise farklı okul tür ve derecelerinde yönetici olarak görev yapan katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler kullanılmak üzere araştırmacılar tarafından literatür tarandıktan sonra 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğine İlişkin Okul Yöneticileri Görüşleri Formu

geliştirilmiştir. Geliştirilen taslak form eğitim fakültelerinde görev yapan 3 öğretim elemanının uzman görüşüne sunulmuştur. Daha sonra merkezi bir ilçede bulunan ortaokulda müdür yardımcısı olarak görev yapan sınava hazırlanan bir gönüllü yönetici ile pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşme sonrası forma son şekli verilmiştir. Daha sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler toplanmadan önce Gaziosmanpaşa Üniversitesi Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır. Veriler toplanma ve saklanma sürecinde gizlilik ilkesi gereği her bir katılımcıya görüşme sırasına göre bir kod verilmiştir (K2= İkinci Katılımcı).

Verilerin Analizi

Doküman ilişkin analizler 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği ve 2018 MEB EKYGS Yönetmeliği madde madde karşılaştırmalı okunarak yapılmıştır. Böylelikle benzerlik ve farklılıklar belirlenmiştir. Görüşmelere dair ise içerik analizi yapılmıştır. Bu analiz için öncelikle tüm görüşmeler yazıya aktarılmış, araştırma sorularına ilişkin görüşler alt alta getirilmiş, her bir cümle tekrar tekrar akunarak anahtar ifadeler belirlenmiştir. Bu anahtar ifadelerden hareket ile temalara ve alt temalara ulaşılmıştır.

Araştırmanın güvenirliliği için araştırma kapsamında elde edilen veriler olduğu gibi aktarılmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca görüşmelere dair bilgi ve belgeler iki araştırmacıda birer nüsha olarak ayrı ayrı saklı tutulmaktadır.

BULGULAR VE YORUM

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde Yer Alan Yeni Düzenlemeler ve 2018 MEB EKYGS Yönetmeliği ile Karşılaştırılması

2021 MEB EKYGS Yönetmeliği incelendiği zaman yönetmeliğin 8 bölüm, 43 madde ve 3 ekten oluştuğu görülmektedir. 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin ilk bölümünde amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar yer almaktadır. Amaç, kapsam ve dayanak maddelerinin 2018 MEB EKYGS Yönetmeliği ile büyük oranda aynı olduğu tanımlar kısmında ise yeni kavramların yer aldığı görülmektedir. Bu kavramlar; dönem, eğitim yönetimi sertifikası, eğitim yönetimi sertifika programı, müdür başyardımcısı, sözlü sınav ve yazılı sınavdır. Tanımlara eklenen Bakanlık Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce eğitim yönetimi alanında düzenlenecek eğitim yönetimi sertifika programı ve bu program sonunda başarılı olanlara verilecek eğitim yönetimi sertifikası yeni bir düzenleme olarak dikkat çekmektedir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin ikinci bölümü olan yönetici olarak görevlendirilecek olanlarda aranacak şartlarda öncelikle genel şartlara yer verilmiş olup genel şartlar 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğİ ile büyük oranda aynıdır. Temel fark ise yönetici olarak görevlendirilebilmek için eğitim yönetimi sertifikasına sahip olmak şartının getirilmiş olmasıdır. Ayrıca 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin ilgili maddesine sınav ile öğretmen alan bazı okullarda yapılacak yönetici görevlendirmelerinde bu eğitim kurumlarında daha önce aynı süreçlerden geçerek öğretmen olarak atanmış olma şartı aranmayacağına yönelik bir fıkra da eklenmiştir. 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin ikinci bölümde müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar maddesine ek bir fıkra eklenerek herhangi bir okul türünde müdür olarak görevlendirmelerde önceliğın o okul türünde görevlendirilebilecek branş öğretmenlerinde olduğu belirtilmiştir. Müdür olarak görevlendirmelerde en az bir yıl idarecilik şartı ise korunmuştur. Müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranan şartlarda herhangi bir değişiklik olmayıp en az iki yıllık öğretmenlik deneyimi olma şartı korunmuştur.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin üçüncü bölümünde komisyonların oluşumu ve çalışma usullerine ilişkin maddeler yer almaktadır. İlk olarak yazılı sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulleri tanımlanmıştır. Yeni yönetmelikte komisyonda yazılı sınav komisyonunda yer alacak daire başkanlarının hangi genel müdürlüklerden olacağı net bir şekilde belirtilmiştir. Yazılı sınav komisyonun görevleri, sözlü sınav komisyonun oluşumu ve görevlerinde ise önceki yönetmelikle herhangi bir fark bulunmamaktadır. Bu bölümdeki temel fark ise; yönetici olarak görevlendirilmek isteyen ve yazılı sınavda başarılı olanların Ek-1 ve Ek-2 Değerlendirme Formlarına göre değerlendirmekle görevli il değerlendirme komisyonun oluşumu ve çalışma usullerine ilişkin 2 yeni madde ihdas edilmesidir. Bu komisyonda il ve ilçe milli eğitim yöneticilerinden belirlenecek dört üyenin yanında eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren en büyük dört sendikanın da birer temsilci ile yer alması dikkat çekicidir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğın dördüncü bölümünde eğitim yönetimi sertifika programı, izlenecek yöntem, yazılı sınav, değerlendirme ve sözlü sınavla ilişkin hükümler yer alıp bu yönetmeliğİ 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğİ ayıran temel farklar bu bölümde ön plana çıkmaktadır. Burada en önemli yeniliklerden biri eğitim yönetimi sertifika programıdır. Bu bölümde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce eğitim yönetimi alanında hazırlanacak olan bu programın 8 yıl geçerli olacağı, bu süreyi tamamlayan yöneticilerin bu programa yeniden alınabileceğİ ifade edilmiştir. Ayrıca eğitim yönetimi sertifikasının kapsamı, içeriğİ, sertifika programına katılım koşulları, eğitim şekli, ölçme ve değerlendirmesi ve diğer hususlar yönereğİle belirleneceğİne dair hükümler yer

almaktadır. Yönetici görevlendirmelerinde izlenecek yöntem ise; ilk defa görevlendirmelerde yazılı sınav, Ek-1'de yer alan değerlendirme formu üzerinden yapılacak değerlendirme ve Ek-3'te yer alan sözlü sınav formu üzerinden yapılacak sözlü sınav sonuçlarına göre yapılacaktır. Yeniden görevlendirilmelerde ise, Ek-2'de yer alan yönetici değerlendirme formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucuna göre puan üstünlüğüne göre yapılacağı belirtilmektedir. Yeni yönetmelikte yazılı sınav konu ve ağırlıklarında önemli değişiklikler olduğu da görülmektedir. 2018 MEB EKYGS yönetmeliğinde yer alan; okul yönetimi ve halkla ilişkiler (%10), Türkçe ve dil bilgisi (%10), genel kültür (%10), Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi (%10), resmî yazışma kuralları ve protokol kuralları (%5), değerler eğitimi (%5), eğitim ve öğretimde etik (%5), yaşam becerileri ve sosyal etkinlik (%5) ve mevzuat (%40) konu ve ağırlıklarının 2021 MEB EKYGS yönetmeliğinde; genel kültür (%20), Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi (%10), değerler eğitimi (%10), eğitim ve öğretimde etik (%10), eğitim bilimleri (%30) ve mevzuat (%20) şeklinde değiştirildiği görülmektedir. 2021 MEB EKYGS yönetmeliğinde yazılı sınavın bakanlığa ek olarak Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığınca da yapılabileceği belirtilmektedir. Yazılı sınav süresinin 3 yıl geçerli olduğu fakat bir sınav sonucunun birden fazla görevlendirmede kullanılamayacağı da ifade edilmiştir. 2021 MEB EKYGS yönetmeliğinin bu bölümünde ayrıca yeniden yönetici olarak görevlendirilmek isteyenler Ek-2'de yer alan yönetici değerlendirme formu, ilk defa yönetici olarak görevlendirilmek isteyenlerden yazılı sınavda başarılı olanlar ise Ek-1'de yer alan değerlendirme formu üzerinden il değerlendirme komisyonu tarafından değerlendirmeye tabi tutulacağı belirtilmektedir. İlk defa yönetici olarak görevlendirmelerde geçerli olan Ek-1 değerlendirme formu incelendiği zaman lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerine, hizmet sürelerine, akademik ve mesleki deneyimlere, kurumsal yenilik çalışmaları, proje çalışmaları, öğrencinin güçlendirilmesi gibi kurum geliştirme deneyimlerine, başarı farklarını azaltma (İYEP, DYK vb.) ve öğrenci başarıları (ulusal ve uluslararası bilgi/beceri/spor/sanat/proje vb yarışmalarda kazanılan dereceler) gibi okul geliştirme deneyimlerine ve alınan ödül ve cezalara göre bölümlere ayrıldığı ve alt kriterlere göre belirlenmiş puanlamaya göre değerlendirme puanı verilmektedir. Yeniden yönetici olarak görevlendirmelerde kullanılan Ek-2 değerlendirme formu incelendiği zaman ise EK 1 ile aynı bölümlerden oluştuğu kriterlerin büyük oranda aynı olduğu sadece müdürlüğe özgü deneyimlerin eklenip buna göre puanlama ağırlıklarının bir miktar değişiklik gösterdiği görülmektedir. 2021 MEB EKYGS yönetmeliğinin bu bölümünde yer alan sözlü sınav konu ve ağırlıklarının (yazılı sınav konuları: %20, bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %20, temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu: %20,

özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı: %20 ve bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %20), sözlü sınava ilişkin diğer hükümlerin ise 2018 2021 MEB EKYGS yönetmeliğı ile aynıdır.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğın altıncı bölümünde görevlendirmelerin hangi usul ve esaslara göre yapılacağına dair maddeler yer almaktadır. 2018 2021 MEB EKYGS yönetmeliğında yönetici olarak görevlendirilmek isteyenlerin görevlendirmeye esas puanları yazılı (%60) ve sözlü (%40) sınav puanları dikkate alınarak hesaplanırdı. 2021 MEB EKYGS yönetmeliğında ise bu puan yazılı sınav puanının %50'si, değerlendirme sonucu alınan puanın %30'u ve sözlü sınav sonucu alınan puanının %20'si dikkate alınarak belirlenecek şekilde düzenlenmiştir. 2021 yılında bazı branş öğretmenlerine müdürlükte yeniden görevlendirmede (matematik, fizik, kimya, biyoloji, Türk Dili ve Edebiyatı, tarih, coğrafya, felsefe, psikoloji, beden eğitimi, görsel sanat, müzik, özel eğitim, atölye ve laboratuvar) fen lisesi, sosyal bilimler lisesi, spor lisesi, güzel sanatlar lisesi, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ve özel eğitim kurumlarını tercih etmeleri durumunda görevlendirmeye esas puanlarına eklenen 5 ek puan kaldırılıp yerine daha önce belirtildiğı üzere bu liselerde görevlendirme isteklerinde öncelik hakkı verilmiştir. Bu branşlarda ve ek olarak okul öncesi, sınıf öğretmeni, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinden müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak ilk defa görevlendirileceklerden kendi branş alanı ile ilgili eğitim kurumlarını tercih edenlere görevlendirmeye esas puana 5 puan ekleneceğı belirtilmektedir. Yeni yönetmelikte 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğinden farklı olarak yeniden görevlendirme esaslarının daha ayrıntılı olarak yer aldığı görölmektedir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğının altıncı bölümünde ortak hükümler yer almakta olup yöneticilikte esas alınacak hususlar (görevlendirme süreleri, bir eğitim kurumda branş öğretmeni ve kadın yönetici görevlendirme şartları), yöneticilik görev süresi hesaplaması, kurucu müdürlüğe görevlendirme ve müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme iş ve işlemlerine ilişkin maddeler yer almakta olup 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğı ile büyük oranda aynı içeriğe sahiptir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğının yedinci bölümünde yöneticilik görevinin sonlandırılması ve devamı yer almakta olup yöneticilik görevinin sona ereceğı ve devam edeceğı durumlar, yöneticilik görevinden ayrılma, yöneticilik görevinden alınma, yönetici norm kadrosunda değışiklik ve bazı eğitim kurumu yöneticiliklerinden ayrılanların bu eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanmalarına ilişkin maddeler yer alıp 2018 MEB EKYGS Yönetmeliğı ile büyük oranda aynı içeriğe sahiptir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin çeşitli ve son hükümler başlıklı sekizinci bölümünde ise 21/6/2018 tarihli ve 30455 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmasına ilişkin madde ile yürürlük ve yürütme maddeleri yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca dört geçici madde eklenmiş olup bu maddeler ile yürütülmekte olan uygulamaların hangi yönetmeliğe göre yapılacağı, mevcut yöneticilerin görev süreleri ve bu süre içerisinde yeniden görevlendirilebilmek için Eğitim Yönetimi Sertifikası almaya hak kazanmaları gerektiği, yönetmelik kapsamında bulunmayan eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin görevlendirilmesine ilişkin iş ve işlemlere dair hükümler yer almakta olup Eğitim Yönetimi Sertifikası şartının ilk defa düzenlenecek Eğitim Yönetimi Sertifika Programının kesin sonuçlarının ilan edildiği tarihe kadar aranmayacağı belirtilmektedir.

2020 Yönetici Yönetmeliği Hakkında Katılımcıların Genel Görüşleri

Katılımcı yöneticilere 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği hakkındaki genel görüşlerinin neler olduğu soruldu. Katılımcıların görüşlerinin analizi sonucu ulaşılan tema kodlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2 incelendiği zaman 2021 MEB EKYGS Yönetmeliği ilişkin katılımcıların hem olumlu hem de olumsuz görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Olumlu görüşlere ilişkin katılımcı görüşlerinin değerlendirme formu ve yazılı sınav alt temalarında yoğunlaşmış olup ayrıca eğitim yönetim sertifikası, nesnel ve liyakat alt temaların ilişkin de görüşler dile getirilmiştir. Değerlendirme formlarına ilişkin görüşlerini dile getiren K2 Ek-1 ve Ek-2 değerlendirme formlarına ilişkin olarak “Yönetmelikteki en olumlu yönlerin Ek 1 ve Ek 2’deki B Bölümü Eğitimler kısmında ikinci dört yıllık yüksek öğretim mezunu olmak ile eğitim yönetimi alanında doktora yapmak arasındaki geniş kapsamlı düşünülmesi ve puanlamalarının da yüksek verilmesi teşvik edici olacaktır.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Ayrıca K4 hem değerlendirme formu hem yazılı sınav alt temasına ilişkin olarak “Yeniden atanacak okul idarecileri için oluşturulmuş EK 1 formunun yazılı sınavla birlikte kullanılması doğru. İster yeniden ister ilk defa yapılacak atamalarda okul idarecisi olmak isteyen kişilerin her defasında sınava girmesi gerektiğini düşünüyorum.” şeklinde yazılı sınavın yönetmelikte yer almasını olumlu bir şekilde değerlendirmiştir.

Tablo 2

2021 MEB EKYGS Yönetmeliği Hakkında Genel Görüşlere dair Ulaşılan Temalar

Temalar	Alt Temalar	Anahtar İfadeler	Katılımcılar
Olumlu	Değerlendirme formları	ikinci 4 yıllık üniversite, doktora puan olumlu, teşvik edici, öğretmenler kendilerini geliştirecek, mesleki yeterliliği yüksek idareci, Ek-1 doğru, temel şartların getirilmesi iyi, başarılı, kişinin deneyimleri görüyor, bir saatlik sınav, olumlu	K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9
	Yazılı sınav	yazılı olumlu, yazılı sınav doğru, yöneticiler her başvuruda sınava girmeli, sınavın olması güzel bir şey, gerekli	K2, K4, K8, K14
	Eğitim yönetimi sertifikası	eğitim düzeyi yüksek idareci, olumlu	K2, K5, K14
Olumsuz	Nesnel	daha nesnel	K7
	Liyakat	liyakata biraz daha önem veriyor	K5
	Değerlendirme formları	iki yıllık ikinci üniversiteye puan verilmemesi, ödüllere verilen puanların kaldırılması, etkisi düşürülebilir, olumsuz, özne şartlar, tatmin edici değil, erken verilmiş bir karar	K1, K4, K8, K10, K11, K14
	Belgeler	dört yılla sınırlandırılması olumsuz, eski belgelere ulaşmak sıkıntı yaratacak	K2, K13, K14
	Yönetmelik	zaten çok sık değişiyor, ani değişiklik mağduriyet yaratıyor, gereksiz ayrıntılı	K12, K13, K15
	Eşitsizlik	kır-kent arası kurum farklılıkları, dezavantaj, adil olmayacak, kuruma göre kimisi avantajlı kimisi dezavantajlı, okullar arası uçurum,	K2, K5, K15
	Keyfiyet	ödülleri keyfi verilebiliyor, hamili kart yakınımıdır	K1, K10
	Görevlendirmeye esas puan	Ek-1'in ağırlığının %10'a düşürülmesi, sınav puanının %80'i alınabilir,	K1, K4
	Komisyonlar	sınav puanı iyi olan birine düşük puan verme	K10
	Başvuru şartları	iki yıl öğretmenlik şartı yetersiz, öğretmenlikte daha uzun bir deneyim	K1
	Yazılı sınav	konu dağılımı doğru değil, matematik sorularının kaldırılması yanlış	K1
	Eğitim yönetimi sertifikası	dört yılla sınırlandırılması olumsuz	K2
	Puan	okul ile ilgili eğitim ile ilgili çalışmalar yerine puan sayılan çalışmalara ağırlık verilmesi	K3

K6 ise “sertifika alınması anlamında böyle bir şey varsa gerçekten olumlu anlamda olmuş sanki şöyle geldi bana bu yönetmelik daha çok hani diğerine nazaran hani sadece sözlü mülakata dayalıydı bunları öncesinde ona göre daha nesnel olacaktı gibi geldi yani en azından diğer liyakatın önüne bir tık daha geçilmiş oldu gibi” ifadeleri ile 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin daha nesnel ve liyakata dayalı olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Benzer şekilde K7’de “ben başarılı buluyorum bu yönetmeliği çünkü sadece sınavlarla değil hani eklerle öğretmen ya da işte yönetici olacak kişinin eski deneyimlerinin de tecrübelerin bir şeye kattığını gösteriyor öbür türlü sadece 1 saatlik sınava sığdırmış oluyoruz ben bu nedenle mantıklı buluyorum” değerlendirme formlarında yer alan mesleki deneyimlerin yer almasına dair olumlu görüşlerini dile getirmiştir.

Yukarıda belirtilen olumlu görüşlere karşı katılımcıların ağırlıklı bir bölümünün olumsuz görüşler dile getirdikleri görülmüştür. Olumsuz görüşler değerlendirme formları, belgeler, yönetmelik ve eşitsizlik alt temalarında yoğunlaşmıştır. Ayrıca keyfiyet, görevlendirmeye esas puan, komisyonlar, başvuru şartları, yazılı sınav, eğitim yönetimi sertifikası, puan alt temalarına ilişkin de görüşler belirtilmiştir. Bu alt temalara bir ilkokulda müdür yardımcısı olarak görev yapan K1 şu ifadeler ile değinmiştir:

İki yıllık bir öğretmenin yöneticiliğe başvurması bence olumsuz bir durum doğurur. Öğretmenlikte belli bir deneyiminden sonra idareci olunmasının daha iyi olacağını düşünmekteyim. Ayrıca Ek 1 de 4 yıllık ikinci bir üniversiteye 4 puan verilirken 2 yıllık ikinci bir üniversite bitirenlere puan verilmemektedir. Ek1 deki ödüllere verilen puanların da kaldırılması taraftarıyım. Ödülün teklifi ve verilme şekli her ne kadar yeni MEB ödül yönetmeliğinde belirtilmiş olsa da yerelde keyfi uygulamalara açık olabilmekte... Bir yönetici için olmazsa olmazlardan biri de yönetmelikleri okuyup yorumlamak bunun için gerekli olan sözel muhakeme ve mantık konularına sınavda yer verilmemiştir. Ayrıca sayısal mantığı da ölçen matematik sorularının kaldırılması büyük bir olumsuzluktur. K1

Öğretmenlik mesleğinde 26. yılını çalışan müdür yardımcısı K2 ise değerlendirme formlarında yer alan kriterleri sağlamada adaylar arasındaki eşitsizliğe ve eğitim yönetimi sertifikasının dört yılla sınırlandırılmasına dair şu görüşleri dile getirmiştir:

Her ilin, ilçenin, köyün sosyoekonomik düzeyleri farklıdır. Yöneticiliği tercih edecek adaylar arasında adil olmayacaktır. Örnek vermek gerekirse uluslararası düzeydeki yarışmalarda, sanat, sportif birinci öğrenci çıkarmak köy, ilçe, merkez, merkezi ilçe, iller arasında sosyoekonomik imkanları çok farklıdır. Bu durum bazı adayların dezavantajı olacağını gösterir. Yine sertifika ve belgelerin dört yılla sınırlandırılması olumsuz yönüdür. K2

12 yıllık idarecilik deneyimi bulunan ve bir devlet okulunda müdür olan K3 yönetmelik ile amaçların puanlama adı altında ilgili bölümlere yeni kişiler devşirmek olduğunu ifade etmiştir. Beden eğitimi öğretmeni olan ve üç yıldır müdür yardımcılığı yapan K10 yeni yönetmeliğin keyfi uygulamalara neden olabileceğini “Nesnel değerlendirme ölçütlerinin yerine daha öznel değerlendirme ölçütlerine geçildi. Bu çok olumlu değil. Geriye gidiş gördüm... 90’lı yıllarda ‘Hamili kart yakınımdır’ gibi uygulamaları bize hatırlattı. Kişiler görevlere yetenekleriyle değil birilerinin tanıdığı olduğu için gelirdi. Bu dönem de ona doğru gidiyor.” ifadeleri ile belirtmiştir. Bir devlet ortaokulunda kurum müdürü olarak görev yapan K11 yönetmeliklerin sıklıkla değiştiğini, bu yönetmeliğinde tatmin edici olmadığını vurgularken 11 yıllık yöneticilik deneyimi bulunan ve ortaokulda müdür olarak görev yapan K14 “Ek 1 ve Ek 2 çok dikkat çekiyor. Bu evrakların temini nasıl olacak? Daha önce zümre başkanlığı yaptım ama köydeki okulda kaldı. O belgeleri toplamak sıkıntı yaratacak.” ifadeleri ile değerlendirme formlarında istenen belgeleri toplamanın güçlüğüne dikkat çekmiş ve sınava kısa bir süre kala yapılan yönetmelik değişikliğinin adayları mağdur ettiğini belirtmiştir.

Katılımcı yöneticilere yeni bir yönetmeliğe ihtiyaç olup olmadığı sorusu soruldu. Yöneticilerin verdikleri yanıtlara ilişkin yanıtlar Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3

Okul Yöneticilerinin Yönetmelik Değişikliğine İhtiyaç Olup Olmadığına Dair Görüşlerinin Dağılımı

Yönetmelik değişikliğine ihtiyaç	Katılımcılar
Vardı	K2, K5, K6, K7, K9, K12, K14, K15
Yoktu	K1, K3, K4, K8, K10, K11, K13

Tablo 3’de görüldüğü üzere katılımcıların yarısından fazlası yönetmelik değişikliğine ihtiyaç olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Katılımcılar bu değişikliğin nedeni olarak da ağırlıklı olarak katılımcıların büyük bir bölümü (K1, K3, K4, K5, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14, K15) kadrolaşma, her bakanın kendi eğitim algısı, sendika baskısı vb. politik gerekçeler ifade etmişlerdir. Bunların dışında K2 bakanlığın daha uygun bir yönetmelik getirmek istediğini için, K6 çağın gereksinimlerine göre değişim ihtiyacı bulunmasından kaynaklı olduğunu ve K12 ise profesyonellik eksikliği yönünde gerekçeler olabileceğini belirtmişlerdir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin Adaylara Etkisine İlişkin Görüşler

Araştırmaya katılan yöneticilere 2020 Yönetici Yönetmeliğinin idarecilikte yeniden görevlendirme ve görevde yükselme süreçlerinde kendilerini nasıl etkilediği ve nedenleri soruldu. Katılımcıların görüşlerinin analizi sonucu ulaşılan tema ve alt temalar Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4

2020 Yönetici Yönetmeliğinin Adaylara Etkisine İlişkin Ulaşılan Temalar

Tema	Anahtar İfadeler	Katılımcılar
Olumsuz	bonus toplama, olumlu değil, olumsuz etkileyecek, puanları nereden bulursan bul, belirsizlik	K1, K2, K8, K11, K12, K13, K14, K15
Belirsizlik	diken üstü, huzursuzluk, istifa isteği, izlemeye kalacağım, şanssız hissedeceğim, belirsizlik	K1, K10, K12, K15
Dezavantaj	kenar mahallede dezavantajlıyım, okulumuzda proje yok, köyde E-Twinning yok	K4, K5, K15
4 yıl geçerlilik süresi	ödüllerim neden sadece 4 yıl geçerli, sendikal istek, sil baştan hazırlık, yöneticilik deneyimim görünmüyor	K5, K10, K13
Olumlu	olumlu, şartları sağlamak idareciliğe katkı sağlayacak	K6, K9
Çaba	sadece boş oturup okuldaki işleri izlemiyorum ekleri hazırlıyorum, evrak toplama	K8, K14

Tablo 4 incelendiği zaman 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin katılımcılara etkisine ilişkin 6 farklı temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; olumsuz, belirsizlik, dezavantaj, 4 yıl geçerlilik süresi, olumlu ve çaba şeklindedir. Katılımcıların büyük bir bölümü değişikliğin kendilerini olumsuz etkileyeceği görüşündedirler. Bazı katılımcılar değişikliğin büyük bir belirsizlik yarattığını belirtirken bazı katılımcılar da çalıştıkları kurumun bulunduğu şartlar nedeni ile dezavantajlı olduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların dile getirdiği diğer bir husus ise değerlendirme formlarında istenen ödül ve ceza başta olmak üzere istenen birçok belgede dört yıl sınırının bulunmasıdır. Katılımcılar bu konuda siyasi nedenlerin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Değişikliğin olumlu olduğu ve yöneticileri bir çabanın içine sevk edeceği yönünde görüş belirten katılımcılar ise başvuru şartları ve değerlendirme formlarında yer alan kriterleri sağlamaya çalışmanın kişiye mesleğe olumlu bir katkı sağlayacağı düşüncesindedirler. Ulaşılan temalara ilişkin bazı katılımcıların görüşleri aşağıda yer almaktadır.

Yeniden görevlendirme süreci beni ve diğer bütün yöneticileri diken üstünde tutmakta yani yerinizin veya görevinizin 4 yılın sonunda sonlanabileceği duygusu sizi huzursuz etmekte. Çevremdeki bütün yöneticiler sanki bonus toplama peşinde ben bu süreci çok olumlu görmüyorum. K1

Zafer KİRAZ, Nevruz UĞUR, Emre TÜRKOŁUK, Makbule GÜRBÜZ
& Öykü BOLAT

Benim maaşla ödüllendirmem var iki defa, takdirlerim, teşekkürlerim var ama koymuş oraya son 4 yıl içinde diyor, çok saçma sapan, yani son 4 yıl içinde maaşla ödüllendirme belgesi alabilecek öğretmen sayısı ya da idareci sayısı çok azdır zaten alıyorsa da zaten tamamen dediğim gibi sendikal durumlardan istediklerine veriyorlardır. K5

Ben olumlu anlamda etkileyeceğini düşünüyorum gene aynı şekilde bu eğitim yönetimi denetimi alanları lisans yüksek lisans yapılmasının ya da sertifika alınmasının olumlu anlamda idarecilere katkı sallayacağını düşünüyorum aynı zamanda da bir sınavın olması gene bizim hani o sınava çalışırken yine bize deneyim kazandıracağını düşünüyorum. K6

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde Başvuru Şartları ve Eğitim Yönetimi Sertifikası Hakkında Katılımcı Görüşleri

Araştırmaya katılan eğitim kurumu yöneticilerine 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinin başvuru şartları ve yönetmelikte yer alan eğitim yönetimi sertifikası hakkında neler düşündükleri soruldu. Katılımcıların görüşlerinin analizi sonucu ulaşılan temalar Tablo 5’da yer almaktadır.

Tablo 5 incelendiği zaman katılımcıların yöneticilik başvuru şartları ve bu başvuru şartları arasında yer alan eğitim yönetimi sertifikasına ilişkin beş farklı temaya ulaşılmıştır. Bunlar görev süresi, nitelikli aday, yönetici yetiştirme, branş önceliği ve eğitim yönetimi sertifikasıdır. Katılımcıların ağırlıklı bir bölümü yönetmelikteki eğitim kurumlarında müdür yardımcılığı için iki yıl ve müdürlük için müdür yardımcılığında bir yıl şartını yeterli deneyime sahip olma süresi açısından yetersiz bulmakta ve bu görev süre şartının uzatılması yönünde görüş belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar yöneticiliğe nitelikli adayların başvurmadığını bunun da temel iki nedeninin idarecilerin mali ve özlük haklarının cazip olmaması ve bazı adayların idarecilik asıl amacının idarecilik olmadığını tayin için geçici olarak idareciliğe başvurduklarını belirtmiştir. Katılımcıların belirttiği bir diğer husus da yönetici yetiştirme süreçlerine ilişkindir. Yöneticilerin lisans veya lisansüstü eğitim programları ile yetiştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bir ilkokulda müdür olan K3 de özel başvuru şartlarında bazı branşlara neredeyse tüm kurumlara atanma imkanı verilirken bazı branşların ise tek bir okul türüne başvuruda bulunabildiğini belirtmiştir. Eğitim yönetimi sertifikasına ilişkin ise katılımcıların büyük bir bölümü bu programın gerekli olduğunu belirtip ama ile başlayan cümlelerinde programın içeriği, kapsamı, amacı, verilış şekli, etkinliği ile ilgili kaygı ve beklentilerini belirten ifadeler kullanmışlardır. Buna karşılık sertifika programını tamamen olumlu ve yeterli gören katılımcılar olduğu gibi programın olumsuz olacağını değerlendiren katılımcılar da olmuştur. Katılımcıların bu temalara ilişkin doğrudan görüşlerine ilişkin bazı alıntılar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5

Başvuru Şartları ve Eğitim Yönetimi Sertifikasına İlişkin Ulaşılan Temalar

Tema	Alt Tema	Anahtar ifadeler	Katılımcılar
Görev süresi	Müdür yardımcılığı için	en az 6-8 yıl öğretmenlik, 2 yıl öğretmenlik yeterli değil, minimum 5 yıl görev, öğretmenlikte deneyim süresi olmalı, 2 yıl çok az, süre yetersiz	K1, K5, K6, K7, K8, K12, K13
	Müdürlük için	en az 3-4 yıl müdür yardımcılığı, 1 yıl müdür yardımcılığı yeterli değil, süre yetersiz, yıllarca müdür yardımcılığı yapmadan müdür olmak	K1, K5, K8, K11
Nitelikli aday	Mali ve özlük haklar	özlük haklarının iyi olmadığından dolayı talep olmuyor, asıl meslek yöneticilik olmalı, bağımsız bir meslek, ekonomik ve sosyal haklar düzeltilmeli	K8, K9, K12, K15
	İdarecilik amaç değil araç	zor bölgelerden, sınıftan kurtulmak, tayin için yönetici olmak	K11
Yönetici yetiştirme	Lisansüstü eğitim	tezli ya da tezsiz yüksek lisans olabilir, yüksek lisans olabilir	K7, K9
	Lisans eğitimi	eğitim yöneticiliği bölümü açılmalı en az yanda olmalı	K12
Branş önceliği	Ayrıcalık	bazı branşlarda...bütün kurumlara atama imkanı	K3
Eğitim yönetimi sertifikası	Gerekli ama	içeriği hakkında bilgi yok, kapsamlı olmalı, sertifikanın amacı ne olacak, gerekli ama nasıl olacak, laf olsun diye değil gerçek bir eğitim olmalı, nasıl olacak bilmiyoruz, inşallah hizmet içi eğitimler gibi değil gerçek bir kurs olur, mevcut hizmet içi eğitimler gibi yapılacaksa anlamı yok	K1, K5, K7, K8, K10, K11, K13
	Olumlu	sertifika olumlu, çok çok iyi... bize bilgi katacaktır, kesinlikle sertifika olmalı	K2, K6, K12, K14
	Olumsuz	adaletli verilmeyecek, yönetici olmak için sertifika saçma	K4, K9

İdareci (müdür yardımcısı) olma şartlarından biri iki yıl öğretmenlik bu bence en az 6-8 yıl olması gerekli. Müdürlük için en az 1 yıl olan müdür yardımcılığının en az 3/4 yıl olması.K1

Eğitim yöneticiliği sertifikasının olumlu olur diye düşünüyorum. Sonuçta eğitim yöneticiliği ile ilgili bir eğitim alınacak ve başarılı olanlar arasında tercih edilecektir. K2

Hizmet şartları zor olan yerlerde olanlar daha iyi yerlerde çalışanlar oralardan kurtulmak için yönetici olabiliyor. Sınıf ortamından kurtulmak isteyen var veya yöneticisine kızmış ve ben senden daha iyi yönetici olurum diyerek bu işe niyetlenenler var. Tayin için yönetici olan var. İdeal olarak yönetici olmak isteyen çok az.K11

Zafer KİRAZ, Nevruz UĞUR, Emre TÜRKOŁUK, Makbule GÜRBÜZ
& Öykü BOLAT

Sertifika vermek de yetmez. Üniversitede bu bölüm açılmalı. Okulda yönetici olacağını bilerek kendini yetiştiren birisi kendini işine adayabilir.
K12

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde Yer Alan Yazılı Sınav Hakkında Katılımcı Görüşleri

Araştırmaya katılan yöneticilere 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan yazılı sınav hakkındaki görüşleri soruldu. Katılımcıların görüşlerinin analizi sonucu ulaşılan temalar Tablo 6'de yer almaktadır.

Tablo 6
Yazılı Sınava İlişkin Ulaşılan Temalar

Tema	Alt Tema	Anahtar İfadeler	Katılımcılar
Yazılı sınav	Olmalı	Yazılı sınav mutlaka olmalı, idareciliğe girişte olmalı, olmalı, fırsat eşitliği için şart, daha objektif ve tarafsız, olması şart	K1, K6, K8, K11, K13, K14
	Tek başına yetersiz	Yeterliliği tam olarak ölçmez, sadece sınav başarıyı ölçmez	K2, K15
Yazılı sınav konu ve ağırlıkları	Mevzuat	%30-40 olmalı, %20 yetersiz, oranı az, oranı biraz artırılabilir, en az %40 olmalı, artırılmalı	K1, K3, K5, K7, K8, K9, K12, K13
	Türkçe Matematik	%10 matematik olmalı, matematik Türkçe olmalı, Türkçe matematiğin olmaması yanlış, kalması doğru değil, çıkarılmasını doğru buldum	K1, K3, K6, K8, K11, K12
	Değişiklik	Sınava 40 gün kala değişiklik olmaz, olumsuz etkiledi, sınav öncesi değişiklik	K8, K10, K11
	Etik	Eğitim öğretimde etik soruları artırılmalı	K4, K12
	Eğitim bilimleri	%30 olumlu	K6
	Değerler eğitimi	Artırılmalı	K12
	Resmi yazışma kuralları	Bu kurallar idarecilikte çok önemli kalması yeterli değil	K9
Görevlendirmeye esas puana etkisi		Ağırlık % 70 olmalı, yazılı sınav etkisi düşürüldü, %50'ye düşürülmesi bizim gibi bileğinin hakkı ile hazırlananları olumsuz etkiledi	K1, K10, K12

Tablo 6 incelendiği zaman katılımcıların sınava ilişkin görüşlerine dair üç temaya ulaşılmıştır. Bunlar yazılı sınav, yazılı sınav konu ve ağırlıkları ile görevlendirmeye esas puana etkisi şeklindedir. Katılımcıların bir bölümü yazılı

sınavın olması gerektiğini düşünmektedir. Merkezi bir ortaokulda kurum müdürü olarak görev yapan K8 “Evet yazılı sınavın olması gerektiğine inanan bir insanım yazılı sınav olmasaydı biz üniversiteye giremezdik köyümüzde hala çiftçilik yapıyor olurduk.” İfadeleri ile yazılı sınavın fırsat eşitliği sağladığına vurgu yapmıştır. 15 yıllık idarecilik deneyimi bulunan K11 yazılı sınavın olmasına dair görüşlerini “Objektiflik ülkemizde şaşırdığı için yazılı sınav şarttır” şeklinde getirmiştir. Benzer şekilde K13 de “Bir kişinin yeterliliğini sözlü sınavla almanız mevcut şartlarda mümkün değil çünkü yazılı sınav daha objektif ve tarafsız oluyor biliyorsunuz.” İfadeleri ile yazılı sınavın olması tarafsız ve objektif bir seçim için şart olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık K2 ve K15 sınavın tek başına yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Yazılı sınav konu ve ağırlıklarına ilişkin temada yedi farklı alt temaya ulaşılmıştır. Bunlar mevzuat, Türkçe, matematik, etik, eğitim bilimleri, değerler eğitimi, değişiklik ve resmi yazışma kurallarıdır. Katılımcıların büyük bir bölümü idarecilikte asıl işin mevzuat olduğunu belirtip mevzuat sorularının oranının düşürülmesinin doğru olmadığı yönünde görüş belirtmiştir. Bu duruma ilişkin bir ortaokulda kurum müdürü olan K5 “..mevzuat var mesela %20 civarında, ben mevzuatın oranının az olduğunu düşünüyorum, sonuçta biz okul yöneticisiyiz, okulun işleyişi ile ilgili konuları bilmemiz gerekiyor.” şeklinde görüşünü belirtirken, bir ilk okulda müdür yardımcı olarak görev yapan K12 görüşlerini şu ifadeler ile dile getirmiştir:

Mevzuat daha da arttırılmalıydı. %20 yetmez. Mevzuat bizim işimiz bu konular daha ağırlıklı olmalıdır. Ama e okul, DYS, teknolojik konular ve genel okul içi işleyişin de yazılı sınavda olması gerekir. Yılların müdürü olanlar var daha DYS’den bir yazı yanıtlayamıyorlar, bir öğrencinin e okuldan naklini alamıyorlar. MEBBİS’te fatura nereden girilir bilmezler. Pratikteki işlerimizle ilgili de sorular olmalıydı. K12

Katılımcıların yazılı sınav konu ve ağırlıklarına ilişkin sıklıkla belirttikleri diğer bir husus da Türkçe matematik sorularındaki değişikliğe ilişkindir. Bu alt temaya ilişkin görüş belirten katılımcılardan K1, K3, K6, K8, K11 Türkçe-matematik sorularının kalkmasını yanlış bulurken sadece K12 olumlu görüş belirtmiştir. Bu alt temaya ilişkin K6 görüşlerini “Türkçenin ben olması gerektiğini düşünüyorum. Matematik de en azından temel düzeyde olmalıdır. Ben sosyalci olmama rağmen temel düzeyde olmalı diye düşünüyorum.” şeklinde dile getirmiştir. Katılımcılardan K8, K10, K11 ise sınava çok kısa bir süre kala (40 gün) yönetmeliğin değiştirilmesi ve buna bağlı olarak yazılı sınav konu ve ağırlıklarının değiştirilmesinin öğretmenleri olumsuz etkilediği yönünde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca K4 ve K12 etik sorularının artırılması, K6 değerler eğitimi ile ilgili soruların artırılması belirtmiştir. K9 ise resmi yazışma kuralları ile ilgili soruların kaldırılmış olmasının yanlışlığını “eski yönetmelikte yazım kuralları

resmi yazışma kuralları vardı şimdi onlar kalktı. Onlar da yöneticilikte önemli” ifadeleri ile dile getirmiştir. K6 ise eğitim bilimleri ile ilgili soruların artırılmış olmasını olumlu bulduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan K1, K10 ve K12 yazılı sınava ilişkin görevlendirmeye esas puanın hesaplanmasındaki ağırlığına dikkat çekerek bu oranın düşürülmesinin yanlış olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu temaya ilişkin öğretmenlik branşı sınıf öğretmenliği olan K12 “yazılı sınavın etkisinin %80 den %50 ye düşmesi bizim gibi bileğinin gücüyle çalışanları etkiledi. Böyle olmasını istemezdim. Çünkü yazılı sınav bir er meydanıdır.” ifadeleri ile görüşlerini belirtmiştir.

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde Yer Alan Sözlü Sınav Hakkında Katılımcı Görüşleri

Araştırmaya katılan yöneticilere 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan sözlü sınav hakkındaki görüşleri soruldu. K9 ve K14 dışındaki tüm katılımcılar sözlü sınava dair olumsuz yönde görüş belirtmiş olup kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar ülkemizde sözlü sınavlara yönelik güvensizlik olduğunu, sözlü sınavın torpil, kayırma ve politik baskı anlamına geldiği, kurulacak komisyonların yeterliliği bulunmadığı ve 10-15 dakika gibi bir sürede adayların yeterliliklerinin ölçülemeyeceği, geçmişte sözlü sınavlarda puanlarının düşürüldüğü yönünde görüş belirtmişlerdir. K9 ise bu yönetmelikte sözlü sınavın daha objektif hazırlandığını belirtirken K14 ise sözlü sınavın olması gerektiği fakat yapılış şeklinin daha objektif ve tarafsız olması gerektiğini şu ifadeler ile belirtmiştir:

Sözlü sınavlarda bakanlığımızın şirketlerden yardım alması gerektiğine inanıyorum. İletişim veya temsil etme yeteneğinin ölçülmesi gerektiğini düşünüyorum ama bu şekilde değil. O özel şirketler gerçekten mülakat yapıyorlar. Onlar nasıl yapıyorlarsa biz de adil, liyakat sahibi kişileri seçen mülakatları yapmalıyız. Kesinlikle kamera kaydının da olması inancındayım. Yani itiraz sürecinde hiç kimse hukuktan ayrılmamalıdır.
K14

Sözlü sınavın kaldırılması yönünde görüş belirten katılımcıların görüşlerinden bazıları ise şu şekildedir:

Sözlü sınavın olduğu her yerde liyakat 2. planda gelir. Sözlü sınav tamamen kaldırılmalıdır. K4

Bizim ülkemizde mülakat torpil demek net, mülakat torpil demek kriterler sadece resmiyet olarak var, mülakatı tümenden kaldıracaksın bence. K5

Yazılı sınavın olmadığı yıllarda sürekli sözlüden düşük alıyordum... senden idareci olmaz deyip sözlüden düşük verdiler... resen görevlendirme müdür olarak yıllarca çalıştırdılar. Yanımda iş öğrettiğim, müdür yardımcısı

yaptığım bir nevi öğretmenleri olduğum kişiler bir yolunu bulup sözlüden yüksek alıp alıp gittiler. Biz kaldık... Ben de onların müdürü olarak sözlüye giriyordum bana da 65 verip yolluyorlardı. Malum sendikanın üst düzey tanıdıkları olması lazım sözlüde. K12

2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde Yer Alan Değerlendirme Formları Hakkında Katılımcı Görüşleri

Araştırmaya katılan yöneticilere 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğinde yer alan değerlendirme formları hakkındaki görüşleri soruldu. Katılımcıların görüşlerinin analizi sonucu ulaşılan temalar Tablo 7’de yer almaktadır. Tablo 7 incelendiği zaman katılımcıların değerlendirme formlarına ilişkin görüşlerinin analizi sonucu beş farklı temaya ulaşılmıştır. Bunlar; sendika temsilcisi, puanlama kriterleri, etik, eşitsizlik ve değerlendirme formlarına ilişkin genel bakış şeklinde sıralanmaktadır. Katılımcıların Ek-1 ve Ek-2 il değerlendirme komisyonlarında eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren dört büyük sendikanın temsiline ilişkin daha objektif ve adil kararlar alınacağı yönünde olumlu görüş belirten katılımcılar (K1, K2, K5, K6, K7, K9) olduğu gibi; sendikaların idareci görevlendirmelerini pazarlık konusu yağacağını, sadece dört sendika ile sınırlanmasının yetersiz olması ve sendikaların siyasi saikler ile iş yaptığı gerekçeleri ile olumsuz bulan katılımcılar da olmuştur. Puanlama kriterlerine ilişkin temada ödüller, dört yıllık geçerlilik süresi, eğitimler, okul ve kurum deneyimlerine ilişkin dört farklı alt temaya ulaşılmıştır. Katılımcıların bir kısmı (K1, K7, K13,K15) ödüllerin adil ve eşit bir şekilde verilmediği yönünde görüş belirtmişleridir. Deneyimli idarecilerin ise puanlama kriterlerine ilişkin sıklıkla dile getirdikleri konu ise bazı belgelerdeki geçerlilik süresinin 4 yıl ile sınırlandırılmış olmasıdır. Bu durumun kendi deneyimlerini görünmez kılacağını ifade etmişlerdir. K2 puanlama kriterlerindeki eğitimlere ilişkin puanların olumlu ve teşvik edici olduğunu belirtirken K11 ise bu kriterlerin ağır olduğunu ve birçok idarecinin lisansüstü eğitim alma ihtimalinin bulunmadığını belirtmiştir. K2 okul ve kurum geliştirme kriterlerine ilişkin ise kriterlerin objektif olduğunu fakat uygulamanın objektif olmayacağı yönünde görüş belirtmiştir. Etik temasına ilişkin olarak puan avcılığı, isim yazdırma ve sahte evrak alt temalarına ulaşılmıştır. Bir özel eğitim kurumunda müdür olarak görev yapan K13 idarecilerin puan toplama yarışına girdiğini belirtirken K1 ise aynı durumu “genel olarak idareci ve öğretmenlerin nitelik dışı evrağa dayalı puan avcılığına sevk edici bir tutuma sürükleyeceğini düşünüyorum” şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 7
Değerlendirme Formlarına İlişkin Ulaşılan Temalar

Tema	Alt Tema	Anahtar İfadeler	Katılımcılar
Sendika temsilcisi	Olumlu	4 sendika temsilcisi olması olumlu, 4 sendika ile komisyon daha adil ve eşit olacak	K1, K2, K5, K6, K7, K9
	Olumsuz	Al gülüm ver gülüm olabilir, danışıklı dövüş olabilir, 4 yetersiz daha fazla sendika var, temsilciler burada değil sözlü komiyonda olmalıydı, yanlış çünkü sendikalar siyasi saiklere sahip	K8, K10, K11, K12, K13
Puanlama kriterleri	Ödüller	Ödüle ilgili puanlama kaldırılmalı, ödül ve cezalardan pek emin olamadım, her yıl aynı kişilere başarı belgesi, Ödüllerin adaletli dağıldığına inanmıyorum	K1, K7, K13, K15
	4 yıllık geçerlilik	Almadığımız puanlar, 4 yıl baz alınmasının nedeni ne? Mevcut yöneticilerin bir bölümü pasivize edilmek isteniyor, 5 yıl vekaleten müdürlük yapmışım sayılmıyor	K3, K5, K11, K12
	Eğitimler	İkinci üniversiteye, lisansüstü eğitime teşvik edecektir, eğitim kriterleri çok yüksek	K2, K11
	Kurum ve okul geliştirme deneyimleri	Olumlu ama objektif olmayacak	K2
Etik	Puan avcılığı	Yöneticileri nitelik dışı evraka dayalı puan avcılığına sevk edecek, müdür yardımcısı puan ettiği için İYEP, DYK, E Twinning yapıyor, idareciler puan toplama yarışına girerler ve girdiler de	K1, K12, K13
	İsim yazdırma	Şube müdürü çalışmalara adını yazdırıyor, O okulda görev yapmadığı halde ek2 puanı alıyor, hiçbir işe karışmaz ama çatır çatır puan alır.	K8, K12
	Sahte evrak	Olmayan belgeler, yapılmayan işlerin yapılmış gibi gösterilmesi söz konusu	K10
Eşitsizlik	Fırsatlar	Köyde imkan yokluğu, herkes aynı şartlarda çalışmıyor, belli bir siyasi grubun baskı	K6, K8, K11, K12
Değerlendirme formlarına genel bakış	Yeterli	Kriterler objektif ama değerlendirme vicdana kalmış, değerlendirme formlarını olumlu buluyorum	K6, K9
	Gençlere fırsat sağlıyor	Gençlerin önünü açtı ... çalışmalar kıdemini önüne geçmeye başladı	K8
	Süre sınırı	Kısa sürede çok şey isteniyor, bu yıl bu Ek 1 ve Ek 2 uygulanmamalıydı. Şimdiden çok mağdur oluşt	K11, K14

İsim yazdırma alt temasına ilişkin olarak da katılımcıların bazıları (K8, K12) şube müdürleri ve kurum müdürlerinin hiçbir emekleri olmadığı çalışmalara isimlerini yazdırmak yoluyla puan toplamaya çalıştığını ve değerlendirme kriterlerin bazılarının suistimale açık olduğunu belirtmişlerdir. Bu duruma ilişkin K12 tanık olduğu bir duyumu şu ifadeler ile dile getirmiştir:

Mesela şu anda A okulundaki bir müdür ilçe milli eğitim müdürlüğünde görevlendirme şube müdürü olarak çalışıyor. Müdür yardımcısını da müdür vekili yapmış. Bu müdür yardımcısı arkadaş İYEP, DYK, E Twinning yapıyor. Hepsi de puan ediyor. Şube müdürü olan arkadaş da kendini yazdırıyor. Yani işi başkası yapıyor puanı başkası alıyor. Gereğçe de kadrosu o okulda olmasaymış. O okulda görev yapmadığı halde ek2 puanı alıyor. K12

Bir lisede müdür yardımcısı olarak görev yapan K10 ise etik ihlale ilişkin olarak sahte evrak olasılığından bahsederek bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“DYS kurulmadan önceki evrakların doğruluğunu mevcut Türkiye şartlarında kontrol edemezsiniz. Word’de hazırlanması kolay evraklar bunlar...Suistimale çok açık bu belge işi... Olmayan belgeler, yapılmayan işlerin yapılmış gibi gösterilmesi söz konusu. Bu evrak işini güvenli bulmuyorum. K10

Bazı katılımcılar ise (K6, K8, K11, K12) değerlendirme formlarında yer alan kriterleri sağlama konusunda köy okullarında, yoksul bölgelerdeki okullarda görev yapan adayların dezavantajlı olduklarını ifade etmişlerdir. Merkez bir ilçede okul müdürü olarak görev yapan K11 bu konudaki görüşlerini “Şimdi herkes aynı şartlarda çalışmıyor. Ben doğuda da çalıştım. Orada kendini geliştirmek isteyen arkadaşlar vardı ama zaten okula zor gidip geliyorsun. Yollar kapanıyor aylarca köyden çıkamıyorsun. Mahsursun... Şimdi nasıl yüksek lisans için fakülteye gideceksin? Mümkün değil.” Şeklinde ifade etmiştir.

Değerlendirme formlarına genel bakış temasında ise; yeterli, gençlere fırsat sağlıyor ve süre sınırı alt temalarına ulaşılmıştır. K6 ve K9 değerlendirme formlarını olumlu bulduklarını ifade ederken, K8 formlardaki sınırlılıklar ile gençlerin yöneticilikte önlerinin açıldığını belirtmiştir. K11 ve K14 ise kısa sürede adaylardan birçok kriteri sağlamalarının istendiğini fakat bunun için sürenin çok kısa olduğunu belirterek en azından 2021 yılı yönetici atama sürecinden bu formların kullanılmaması gerektiği yönünde olmuştur.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma 5 Şubat 2021 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğı ve bu yönetmeliğı dair yönetici algılarını ortaya koymaktadır. Nitel araştırma desenine uygun olarak yürütölen bu araştırmada çalışma grubundan elde edilen bulguların sınırları içerisinde kalmak kaydıyla genelleme kastı güdülmeyen bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre, 2021 MEB EKYGS Yönetmeliğı ilişkin katılımcıların hem olumlu hem de olumsuz görüşlere sahip olduğı görölmektedir. Olumlu görüş bildiren katılımcılar, değerlendirme formu, yazılı sınav, eğitim yönetim sertifikası, nesnel ve liyakata dayalı yönetici seçmeye ilişkin bir seçme sağlayacağını belirtmektedirler. Belirtilen bu olumlu görüşlere karşı katılımcıların ağırlıklı bir bölümünün olumsuz görüş dile getirdikleri görölmektedir. Olumsuz görüş dile getiren katılımcıların bu olumsuz görüşlerini, değerlendirme formları, belgeler, yönetmelik, eşitsizlik, keyfiyet, görevlendirmeye esas puan, komisyonlar, başvuru şartları, yazılı sınav ve eğitim yönetimi sertifikası bağlamında ifade ettikleri görölmüştür. Araştırma bulgularıyla paralel olarak (Aktepe, 2014), MEB'in okul yöneticisi seçme sürecinde nesnellik açısından önemli sorunların kaynağı olduğı sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların bu çerçevede düşünmelerinin nedeni özellikle son yıllarda sürekli değışen yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliklerinin daha çok referanslar (torpil) ile anılması ve buna dair ciddi kanılar ve kaygılar oluşturmuş olması olabilir.

Araştırmada katılımcıların büyük bir bölümü değışikliğı kendilerini olumsuz etkileyeceğı görüşündedirler. Değışikliğı büyük bir belirsizlik yarattığını, çalıştıkları kurumun bulunduğı şartlar nedeni ile dezavantajlı olduklarını, değerlendirme formlarında ödöl ve ceza başta olmak üzere istenen birçok belgede dört yıl sınırının bulunmasını katılımcılar olumsuz olarak değerlendirmekte ve bu konuda siyasi nedenlerin etkili olduğunu belirtmektedirler. Özmen ve Kömürlü (2010) yaptıkları araştırmada, sınav uygulamasının devam etmesi gerektiğı, yöneticilerin yetiştirme sürecinde hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi gerektiğı ve EK-2 yönetici değerlendirme formunun ödöl kısımındaki değerlendirmelerin objektiflikten uzak ve taraflı olduğı için etkisinin azaltılması gerektiğı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların bir kısmı ödöllerin adil ve eşit bir şekilde verilmediğı yönünde görüş belirtmişlerdir. Araştırma bulgularına paralel olarak yapılan başka araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görölmektedir. Argon (2016) ve Ergün (2019) yaptıkları araştırmalarda Türkiye'de kayırmacılığı, özellikle ödöl konusunda kayırmacılığı olduğuna dair algının yaygın olarak bulunduğı sonucuna ulaşmışlardır. Katılımcılar arasındaki deneyimli

yöneticilerin puanlama kriterlerine ilişkin sıklıkla dile getirdikleri konu ise bazı belgelerdeki geçerlilik süresinin dört yıl ile sınırlandırılmış olmasıdır. Bu durumun kendi deneyimlerini görünmez kılacağını ifade etmişlerdir. Söz konusu olan bu sınırlandırmanın puan avcılığı, isim yazdırma ve sahte evrak gibi olumsuz durumlara yol açabileceği vurgulanmıştır. Buna karşın deneyimli yöneticilerin her ne kadar haklı olabilecekleri noktalar bulunsa da aslında belgelere zaman sınırının konulmaması yöneticilerin kendilerini akademik, sosyal vb. konularda yenileyecekleri çalışmalar yapma gereksinimi duymayacakları şeklinde de yorumlanabilir. Ayrıca yönetici atamalarının hep siyasi müdahalelere açık olduğu düşüncesi ve özellikle o dönem ülkeyi yöneten siyasal iktidara yakın olan kişilerin okullara yönetici olarak atandığı algısı, ödül ve cezanın hakaniyetli olarak verilmeyeceği düşüncesini desteklemekte olduğunu söyleyebiliriz.

Bazı katılımcılar ise değişikliğin olumlu olduğunu dile getirmektedirler. Bu değişikliğin yöneticileri bir çabanın içine sokacağını, başvuru şartları ve değerlendirme formlarında yer alan kriterleri sağlamaya çalışmanın kişiye ve mesleğe olumlu bir katkı sağlayacağı düşüncesini ortaya koymaktadırlar. Peçe ve Taşdemir (2021)'in yaptıkları araştırmada sınav ve mülakat dışında yönetici değerlendirmede başta hizmet süresi olmak üzere, ulusal, uluslararası projeler, toplum hizmet etkinliklerine ve hizmet içi eğitimler şeklinde ölçütlerin kullanılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Katılımcıların söz konusu yönetmeliğin hem kişiyi hemde mesleği geliştireceğini düşünmelerinin nedeni, bu yönetmeliğin yönetici olarak atanmak isteyen öğretmenleri, konulan kriterleri sağlamak için hem akademik hem de uygulamaya dönük olarak yoğun bir çaba sarf etmeye yönlendireceğine inanıyor olmaları olabilir.

Katılımcıların ağırlıklı bir bölümü yönetmelikteki eğitim kurumlarında müdür yardımcılığı için iki yıl çalışma ve müdürlük için müdür yardımcılığında bir yıl çalışma şartını yeterli deneyime sahip olma süresi açısından yetersiz bulmakta ve bu görev süre şartının uzatılması gerektiğini belirtmektedirler. Taş ve Önder (2010) yaptıkları araştırmada, atamalarda öğretmen olmayı merkeze alındığını, adaylığı kaldırılmış veya çok deneyimi olmayan öğretmenlerin herhangi bir eğitim almadan yönetici olarak atanabilmelerinin yolunu açıldığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Balcı (2002) yönetici atama uygulamalarının bu yönde olmasının “eğitim yöneticilerinin çalıştığı örgütlerin eğitim kurumları olması ve öğretmenlere daha iyi yardımcı olabilmeleri için eğitim yöneticilerinin, öğretmenlikten gelmeleri ya da öğretmenlik yapmış olmaları isabetli olabilir” demektedir. Fakat yönetici atamalarında Acar (2002)'ın da dile getirdiği “yöneticiliğin okulu yoktur, yöneticilik usta-çırak ilişkisiyle öğrenilir, hele bir atansın, çalışarak öğrenir” yaygın anlayışı söz konusudur. Taş ve Önder (2010) bu söz konusu yaygın görüş ile hareket etmenin, yönetim becerileri ve yönetim

süreçleri konusunda hiç eğitim almamış, adaylığı kaldırılmış bir öğretmenin hatta aday öğretmenlerin müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilmesinin doğru olmayacağını ifade etmektedirler. Katılımcıların yöneticilik için mesleki deneyimi önemli bulduklarını ve bu mesleki deneyimin de bir yıl öğretmenlik yapılarak kazanılmayacağı düşüncesinde olduklarını söyleyebiliriz.

Araştırma sonucunda bazı katılımcılar, yöneticiliğe nitelikli adayların başvurmamasına dair iki temel nedenin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenlerden ilki yöneticilerin mali ve özlük haklarının cazip olmaması, ikincisi ise bazı adayların yöneticilik yapma isteğinden ziyade tayin için geçici olarak yöneticiliğe başvuru yapmalarındır. Bunun yanı sıra katılımcıların büyük çoğunluğunun da dile getirdiği gibi özellikle son 10-15 yılda yapılan yönetici atamalarının siyasi olduğuna dair bir inanç mevcuttur. Bu inancın da etkisiyle nitelikli olmalarına rağmen günün siyasi yapısına uygun olmayan ya da siyasi yapının desteklediği sendikaya üye olmayan adayların yöneticiliğe başvuru yapma oranının azaldığı yorumunda bulunulabilir. Nitekim Yolcu ve Bayram'ın (2015) çalışmalarında da değindikleri gibi, MEB bünyesinde bulunan okullarda görev yapan okul yöneticilerin eğitim-iş kolunda faaliyet gösteren sendikalara göre dağılımları incelendiğinde %75,15'nin Eğitim Bir-Sen, %14,3'ünün Türk Eğitim-Sen, %7,22 Eğitim-Sen ve %1,63'ünün Eğitim-İş'e üye oldukları görüşmüştür. Bu araştırma sonucuyla benzer doğrultudaki diğer bir araştırma sonucunda ise Ek-1 ve Ek-2 il değerlendirme komisyonlarında eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren dört büyük sendikanın her birinin temsili durumunda daha objektif ve adil kararlar alınabileceği ifade edilmiştir. Buna karşın sendikaların idareci görevlendirmelerini pazarlık konusu yapabileceği, komisyonların sadece dört sendika temsilcisi ile sınırlandırılmasının yetersiz olduğu ve sendikaların siyasi saikler ile iş yapabilecekleri yönündeki olumsuz görüşler de belirtilmiştir. Bu sonucu destekler nitelikte Yolcu ve Bayram'ın (2015) yaptıkları çalışma sonucunda da yönetici adaylarının sınava başvurma nedenleri görünürde her ne kadar kişisel nedenlerle ilgili olsa da, arka planda sosyal faktörlerden biri olan belirli bir sendikaya üye olmayla da ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Katılımcılar yönetici yetiştirme süreçlerine ilişkin olarak, yöneticilerin lisans veya lisansüstü eğitim programları ile yetiştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim yönetimi sertifikasına ilişkin ise katılımcıların büyük bir bölümü bu programın gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Özmen ve Kömürlü (2010) yaptıkları çalışmada, eğitim kurumlarına yönetici seçimi, yetiştirmesi ve atanması ile ilgili uygulanan politikaları yeterli bulunmadığı ve sürekliliği olmadığı, eğitim kurumlarına müdür yetiştirme sürecinde yönetici olacıklara eğitim yönetimi alanında en az yüksek lisans yaptırılması veya en az

iki yıl hizmet içi eğitim verilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Aktepe (2014) ise yaptığı araştırmada YÖK ve MEB iş birliği ile üniversitelerde eğitim yöneticisi programı belirli kriterler getirilerek, yeterli sayı ve nitelikte öğretim üyesi bulunan büyükşehirlerdeki eğitim fakülteleri bünyesinde ilave olarak okul yöneticisi yetiştirme sertifika programlarının açılmasını dile getirmiştir. Çelik (1990)'in yaptığı araştırmada ise yöneticilerin atanması konusunda eğitim yönetimi alanında eserlerinin olması gerektiği ve aynı zamanda belirli bir süre deneyimin olmasının gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, yönetici olarak atanmak için yönetim bilimi ile ilgili bir eğitim alınmış olunmasını dile getirmektedirler. Bu da katılımcıların yöneticiliği bir bilim alanı olarak gördükleri ve bu bilim alanında lisans ya da yüksek lisans düzeyinde eğitim alınmadan gerekli yönetim bilgisinin sağlanamayacağına inandıkları söylenebilir.

Araştırmada katılımcıların bazılarının yazılı sınavın olması gerektiğini ancak buna karşılık bazı katılımcıların ise sınavın tek başına yeterli olmadığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir bölümünün idarecilikte asıl işin mevzuat olduğunu bundan dolayı mevzuat sorularının sınavdaki oranının düşürülmesinin doğru olmadığı sonucuna varılmıştır. Bayrak (2019)'ın yaptığı araştırmada da, eğitim yöneticilerinin seçiminde sınavlarının yanında niteliklerinin de belirlenerek değerlendirilmesi gerektiği aynı zamanda niteliklerinin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken özellikler alanı ile ilgili öğrenim düzeyleri, kıdemleri, kişilik özellikleri ve bilimsel özgeçmişlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir biçimde Baysal (2014) yaptığı araştırmada yöneticilik atamalarında mesleki bilgi birikimi ve yeterliklerin önemli rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada ülkemizde sözlü sınavlara yönelik güvensizlik olduğu, sözlü sınavın torpil, kayırma ve politik baskı anlamına geldiği, kurulacak komisyonların yeterliliği bulunmadığı ve 10-15 dakika gibi bir sürede adayların yeterliliklerinin ölçülemeyeceği, geçmişte sözlü sınavlarda puanlarının düşürüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yolcu ve Bayram (2015)'in yaptıkları araştırmada ise benzer şekilde, sözlü sınava giren yönetici adaylarının bu sınavda başarılı olmalarında kişisel faktörlerden ziyade sosyal faktörler daha belirleyici olduğu, sözlü sınavın yönetici adaylarının yönetici yeterliklerini belirlemede son derece yetersiz kaldığı ve sözlü sınav komisyonunda görev alan kişilerin yeterlikleri konusunda ciddi anlamda kuşkular bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarının biri de bazı katılımcıların değerlendirme formlarında yer alan kriterleri sağlama konusunda köy okullarında ve yoksul bölgelerdeki okullarda görev yapan adayların dezavantajlı olduklarıdır. Eğitime ulaşmada olduğu gibi yöneticiliğe ulaşmada da köy okullarında ya da yoksul

bölge okullarında görev yapan adayların sahip oldukları olanakların az olması veya hiç olmamasından dolayı diğer adaylara göre daha dezavantajlı oldukları söylenebilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya yönelik olarak politika yapıcılara, eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirmede bütün okul bileşenlerinin görüşünün alındığı daha demokratik bir sürecin oluşturulması önerilebilir. İleride yapılacak araştırmalara yönelik olarak ise son 20 yıl içerisinde yürürlüğe giren ve uygulanan eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliklerinin karşılaştırmalı olarak ele alındığı nitel, nicel veya karma araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Acar, H. (2002). Eğitim yöneticileri nasıl yetiştirilmeli? *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildiriler, (16-17 Mayıs)*, Ankara Ünı. EBF. Yay.No:191.
- Açıkalm, A. (1998). *Toplumsal, Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Pegem Yayıncılık
- Aktepe, V. (2014). Okul yöneticilerinin seçme ve yetiştirme uygulamalarına yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 89-105.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullar dayöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.
- Aslanargun, E. (2011): Türkiye’de okul yönetimi ve atama yönetmelikleri. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(4), 2646-2659.
- Aydın, B., Günbey, M. & Kara E. (2020). İlk defa görevlendirilen okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 1194-1205.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul: Okul Geliştirme*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. PegemA Yayın.
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 181-209.
- Başaran, İ.E. (1983). *Eğitim Yönetimi*. Kadıgolu Matbaası.
- Başaran, İ.E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Yargıcı Matbaası.

- Bayrak, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin incelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(1), 568-586.
- Baysal, T. (2014). *Kamu Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Terfi Sisteminin Yöneticilerin Motivasyonuna Etkileri: Türkiye İstatistik Kurumu Örneği*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boydak Özcan, M., Nanto, Z. & Öztürk, E. (2020). Okul yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 335-356.
- Bulut-Boz, T. & Karataş, İ. H. (2020). Milli eğitim şuralarında eğitim ve okul yöneticiliği. *Alanyazın*, 1(2), 108-130.
- Bursalıoğlu, A. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. (14.baskı)*. Pegem A Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Çelenk, N. & Akbaba Altun, S. (2016). Türkiye'deki eğitim yöneticilerinin profili. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 2-18.
- Çelik, V. (1990). *Okul Yöneticilerinin Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikten, M. (2004). Bir okul müdürünün günlüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 123-135.
- Ergün, H. (2019). 1998 ile 2018 yılları arasında yürürlükte olan yönetici atama yönetmeliklerindeki okul müdürü değerlendirme ölçütlerinin karşılaştırılması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 141-152.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2011). *How to Design and Evaluate Research in Education*. McGraw-Hill Humanities/ Social Sciences/ Languages.
- Gök, R. (2019). Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, 39-64.
- Görgülü, D. (2019). Eğitim örgütlerinde yerelleşme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(1), 73-85.

- Onural, H. (2005). Üst düzey eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi alanındaki yeterlilik sorunu ve nedenleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41, 69-85.
- Ömen, F. & Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerine yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve yönetici görüşleri temelinde çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33.
- Peçe, İ. & Taşdemir, F. (2021). İdarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 123-135.
- Süngü, H. (2012). Türkiye, Almanya, Fransa ve İngiltere’de okul müdürlerinin atanması ve yetiştirilmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 33-48.
- Taş, A. & Önder, E. (2010). 2004 yılı ve sonrasında yayınlanan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 171-185.
- Taymaz, H. (1986). Okul yönetimi ve yönetici yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 123-135.
- Url 1. <http://www.guncelegitim.com/haber/13997-mebde-mudur-ve-mudur-yardimcilarinin-sendikal-dagilimi.html>, Erişim tarihi: 16.11.2021.
- Uysal, H. (2019). Milli Eğitim Bakanlığı yönetici ve uzmanlarının görüşlerine göre Türkiye’de eğitim politikalarını geliştirme sürecinin değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 782-802.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., Karaköse, T. & Erol, E. (2012). Okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *E-International Journal of Educational Research*, 3(3), 65-83.
- Yolcu, H. & Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi- Journal of Qualitative Research in Education*, 3(3), 102-126.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Education is an open system with inputs such as personnel, students, curriculums, legislation, space, educational tools, including many educational and administrative actions and activities in order to achieve certain goals with these resources and aims to gain knowledge, experience and practice at the end of this process. This system also includes factors such as school, district, province, ministry, etc. There are many uncertain variables that can have positive or negative effects on the functioning of the system in practice no matter how perfectly social systems such as education are designed. At this point, it is important to know the purpose and functioning of the system, and to identify possible variables of the system and to manage them correctly. In this study, it was aimed to examine the Regulation on Selection and Assignment of Administrators to Educational Institutions Affiliated to the Ministry of National Education (RSAAEIAMNE) dated February 5, 2021 and the views of administrators on this regulation.

Method: In this study, case study, one of the qualitative research designs, was used. Participants of the study were determined by purposeful sampling method. In this context, interviews were held with 15 school administrators working as school principals and assistant principals in any public school and have knowledge of the 2021 RSAAEIAMNE.

Results: In the study, which was based on qualitative research design, some results were obtained without the intention of generalization on condition that they remained within the limits of the findings obtained from the study group. Accordingly, it was found out that the participants had both positive and negative opinions related to the 2021 RSAAEIAMNE. Participants who had positive opinions stated that the selection of administrators would be more objective and merit based when the evaluation form, written exam or education management certificate was used. It was seen that the majority of the participants expressed negative opinions. It was seen that the participants having negative opinions expressed their negative opinions in the context of assessment forms, documents, regulation, inequality, arbitrariness, score for assignment, commissions, application requirements, written exam and education management certificate.

Conclusion: Most of the participants in the current study thought that the change would affect them negatively. The participants had the opinion that the change created a great uncertainty and they were disadvantaged due to the conditions of the institution they worked for. In addition, the participants evaluated the four-year limit in many documents requested in the assessment forms, especially reward and punishment, negatively and they stated that political reasons were

effective in this respect. In the study conducted by Özmen and Kömürlü (2010), it was concluded that the exam practices should be implemented and in-service trainings were necessary for training school administrators, and the effect of the evaluations in the awards section of the Appendix-2 administrator evaluation form should be reduced because they were partial. According to the obtained findings, some of the participants stated that the awards were not given fairly and equally. The issue which was frequently mentioned by the experienced administrators among the participants about the scoring criteria was that the validity period of some documents was limited to four years. They thought that their experiences would be ignored because of this issue. It was emphasized that this limitation could lead to negative situations such as unfair score, writing name and forged documents. On the other hand, although there were points where experienced managers could be right, the fact that there was no time limit in the documents could also be interpreted as unwillingness of administrators about carrying out studies that could renew themselves in some fields such as academic, social, etc. In the current study, it was concluded that oral exams which raised doubts meant influential contact, nepotism and political pressure; commissions to be established were not competent; candidates' proficiency could not be measured in 10-15 minutes and scores obtained in oral exams were reduced in the past. Similarly, in the study conducted by Yolcu and Bayram (2015), it was found that social factors rather than personal factors were more decisive for the success of administrator candidates who took oral exam; oral exams were extremely insufficient to determine the managerial competencies of the candidates, and there were serious doubts about the competences of people who were assigned in oral exam commission.