

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ POLİTİKALARI VE UYGULAMALARINA İLİŞKİN
EMEKLİ EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ: BİR ÖZNEL YAŞANTI
ARAŞTIRMASI (FENEMONOLOJİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beykul KÜPELİ

Danışman: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Antalya, 2022

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

..... / 06 / 2022

Beykul KÜPELİ

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Beykul KÜPELİ'nin bu çalışması 25.06.2022 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İMZA

Başkan : Doç. Dr. Ramazan GÖK
(Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Aslı YÜKSEL
(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Temel Eğitim Bölümü)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ
(Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: Türk Eğitim Sistemi, Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Emekli
Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri : Bir Öznel Yaşantı Araştırması (Fenemonoloji)

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun
görölmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun /..... /..... tarihli ve sayılı kararıyla
kabul edilmiştir.

TEŞEKKÜR

Yaratılıştan bu yana insanla özdeş kılınan, insan hayatının olmazsa olmazı kabul edilen bir görevdir eğitim. Yer ve zaman sınırlaması olmayan, insanı insan yapan kutsalımızdır eğitim. Onun için beşikten mezara kadardır inancımızda. İnsan okur ve insanı diğer canlı varlıklardan üstün kılan, ayrıcalıklı hale getiren en değerlimizdir okumak ve eğitim. Eğitimin insan için yaşamak, gelişmek, özgürlük olduğunu bilen ve bu inanca sıkı sıkıya bağlı olan bir eğitimciyim. Bu engin ve güzel yolda son nefesime kadar yürüme kararlığında olmanın bilinciyle okumak ve eğitim bende önce bir sevdadır oldu, sonra aşk oldu, şimdilerde tutkuya dönüştü. Bu süreçte önce babam ve annem, sonra ilköğretim, ortaokul, lise ve üniversite öğretmenlerimin çok desteğini dersem haksızlık olur, hep desteklerini gördüm. Öğretmen olmamda da en büyük pay onlara aittir. Örnek bir rehber, hoş bir sedadır oldu onlar benim için.

Derken belki biraz da geç oldu ama eğitim hayatımın bir yol ayrımında akademik çalışma ortamına da katılmak istedim. Ne söyleyeyim iyi ki istemişim. Hayatın karşılaştırdığı zorluklara inat çok değerli bilim insanlarıyla karşılaştım bu süreçte. Yolumu her türlü imkanlar ölçüsünde her zaman açık tuttular. Kendilerine minnettarım.

Çok ayrıcalıklı olarak ve özellikle bana kuramda ve uygulamada önemli katkılar sağlayan, bu çalışmanın başlangıcından sonlandırılmasına kadar geçen bütün aşamalarında akademik bilgi, görüş, tecrübe ve önerileriyle her zaman yanımda olan, her türlü desteğiyle beni cesaretlendiren, yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, mesleki deneyim ve destekleriyle bana yol gösteren, yol arkadaşı olan, rehberlikte bulunan kıymetli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ'a sonsuz saygı ve sevgilerimi, teşekkürlerimi sunuyorum.

Pandeminin her türlü olumsuzluklarına rağmen tez çalışmamla ilgili benimle görüşme yaparak mesleki öznel yaşantılarını samimiyetle paylaşan ve benim için hoş bir sedadır olan emekli eğitim yöneticilerimize çok teşekkür ediyorum.

Aynı zamanda çalışmalarım sırasında her zaman yanımda olan başta ailem olmak üzere, çalışma arkadaşlarıma ve bütün dostlarıma da teşekkür ediyorum.

Beykul KÜPELİ

ÖZET

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ POLİTİKALARI VE UYGULAMALARINA İLİŞKİN EMEKLİ EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ: BİR ÖZNEL YAŞANTI ARAŞTIRMASI (FENEMONOLOJİ)

Küpelî, Beykul

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve
Ekonomisi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ

Haziran 2022, 156 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerini ve önerilerini ortaya koymaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan bir özneî yaşantı araştırması (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcıları Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapmış ve emekli olmuş eğitim yöneticileri arasından kartopu örnekleme yöntemiyle seçilmiş 20 eğitim yöneticisinden oluşmaktadır. Katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme formunda belirtilen açık uçlu soruların sorulduğu görüşme tekniğı uygulanmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılardan izin alınmış, görüşme sırasında yazılı belgeler ve ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler yaklaşık olarak bir saat ile iki buçuk saat arasında tamamlanmıştır. Elde edilen veriler, bulgular her alt problemin cevabı olacak şekilde oluşturulan tablolarla gösterilerek betimsel ve tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu çalışma ile sistemsel hiçbir beklentisi ve kaygısı olmayan emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular önceki dönemlerde yapılan benzer çalışmalarla örtüşmektedir. Ülkemizin eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi alanında bugüne kadar herhangi bir çalışma yapılmaması bu araştırmanın önemini daha da artırmaktadır. Bu araştırma, yöntem ve çalışma grubu olarak bir ilk olması yönüyle önemlidir. Bu çalışmadan elde edilecek önemli çıkarımların, ülkemizin ulusal değerlerine, çağdaş ve evrensel eğitim anlayışına uygun eğitim politikalarını geliştirip uygulamasına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Eğitim Sistemi, Eğitim Politikası, Emekli Eğitim Yöneticisi.

ABSTRACT

OPINIONS OF RETIRED EDUCATION MANAGERS ON THE TURKISH EDUCATIONAL SYSTEM POLICIES AND PRACTICES: A SUBJECTIVE LIFE RESEARCH (PHENEMONTOLOGY)

Küpelı, Beykul

Master's Thesis, Department of Educational Sciences Educational Administration
Supervision Planning and Economics Program

Thesis Advisor: Assoc. Dr. Süleyman KARATAŞ

June 2022, 156 pages

The aim of this study is to reveal the views and suggestions of retired education administrators regarding the Turkish education system, policies and practices. In the research, A subjective experience research (phenomenology) design, which is one of the qualitative research methods, was used. The participants of the study consisted of 20 education administrators selected by snowball sampling method among retired education administrators who worked as administrators in educational institutions affiliated to the Ministry of National Education of the Republic of Turkey. The interview technique in which open-ended questions specified in the semi-structured interview form were asked to the participants was applied. Before the interview, permission was obtained from the participants, and written documents and audio recordings were taken during the interview. The interviews were completed in approximately one hour to two and a half hours. The data obtained were analyzed and interpreted by descriptive and thematic analysis method, by showing the findings with tables created to answer each sub-problem. In this study, the views of retired education administrators who have no systemic expectations and concerns were evaluated. The findings are consistent with similar studies conducted in previous periods. The fact that no study has been conducted so far in the field of evaluating the views of retired education administrators on the education system, policies and practices of our country increases the importance of this research even more. This research is important in that it is a first in terms of method and study group. It can be thought that the important inferences to be obtained from this study will contribute to the development and implementation of education policies in accordance with our country's national values, contemporary and universal education understanding.

Keywords: Education, Education System, Education Policy, Retired Education Manager.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	7
1.2.1. Alt Problemler.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı	8
1.4. Araştırmanın Önemi	9
1.5. Sınırlılıklar	11
1.6. Sayıtlılar (Varsayımlar)	11
1.7. Tanımlar	11

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2 Yurt içinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	14
2.1. Eğitim	14
2.2. Eğitim Sistemi	15
2.3. Eğitim Politikası	17
2.3.1. Eğitim Politikasından Kaynaklanan Sorunlar.....	19
2.3.2. Eğitim Programından Kaynaklanan Sorunlar.....	21
2.3.3. Eğitim Felsefesinden Kaynaklanan Sorunlar.....	22
2.3.4. Eğitim Yönetiminden Kaynaklanan Sorunlar.....	23
2.3.5. Öğretmen Niteliklerinden Kaynaklanan Sorunlar.....	29

2.3.6. Öğrenci Niteliklerinden ve Aileden Kaynaklanan Sorunlar.....	33
2.3.7. Eğitimde Bütçe ve Finansman Sorunu.....	36
2.3.8. Küreselleşme ve Eğitim.....	37

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni	39
3.2. Çalışma Grubu	40
3.3. Verilerin Toplanması	43
3.3.1. Verilerin Toplanması Süreci	44
3.4. Geçerlik ve Güvenirlilik	46
3.5. Verilerin Analizi	49

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi, Politikaları ve Uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri.....	51
4.2. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlarla ilgili görüşleri.....	55
4.3. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri.....	59
4.4. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri.....	63
4.5. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri.....	67
4.6. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleri ve önerileri	71
4.7. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarında öğretmen nitelikleriyle ilgili istek ve düşünceleri.....	75

4.8. Emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin düşünceleri	80
4.9. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemini neye benzettikleriyle (Metafor) ilgili görüşleri	85
4.10. Emekli eğitim yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili yapabilecekleri hususunda görüşleri.....	88
4.11. Emekli eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşıyıp yaşamadıkları, ödül, disiplin ve denetimle ilgili görüşleri.....	93

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	98
5.2. Öneriler	133
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	134
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	136

BÖLÜM VI

KAYNAKLAR	137
EKLER	150
Ek-1 Etik Kurul İzni	150
Ek-2 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	151
Ek-3 Katılımcı İzin Formu	152
ÖZGEÇMİŞ (Ek-4).....	153
BİLDİRİM (Ek-5).....	155
İNTİHAL/ORJİNALLİK RAPORU (Ek-6).....	156

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Demografik tablo

Tablo 4.1. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri

Tablo 4.2. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlarla ilgili görüşleri

Tablo 4.3. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri

Tablo 4.4. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri

Tablo 4.5. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri

Tablo 4.6. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleri ve önerileri

Tablo 4.7. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen nitelikleriyle ilgili istek ve düşünceleri

Tablo 4.8. Emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin düşünceleri

Tablo 4.9. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemini neye benzettikleriyle (Metafor) ilgili görüşleri

Tablo 4.10. Emekli eğitim yöneticilerinin milli eğitim bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili yapabilecekleri hususunda görüşleri

Tablo 4.11. Emekli eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşayıp yaşamadıkları, ödül, disiplin ve denetimle ilgili görüşleri

KISALTMALAR LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

EY : Emekli Eğitim Yöneticisi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

EBA : Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Bilişim Ağı

TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtlıları (varsayım), sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim; insanlardaki doğuştan gelen yetenekleri keşfeden, geliştiren insanların bilgilerinde ve görgülerinde geçerli sayılan değerleri yeni kuşaklara aktaran ve geleceğe hazırlanma yüceliğine ulaşma, kişilik ve kimlik kazanma isteğidir. Böylece eğitim bireylerin kişilik ve kimlik kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Eğitimle çocuğa vicdanlı özgür düşünebilen, kendi davranışlarının sorumluluğunu alabilen, güçlü bir kişiliğe sahip, mutlu ve dengeli, çevresi tarafından saygı gören bir karakter kazandırabilmek önemlidir. En genel anlamda eğitimin temel amacı, toplumsal değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilen vatandaşları yetiştirmektir (Yener vd., 2012).

Eğitim toplumsal bir olgudur. Eğitim insan davranışlarını geliştirme ve değiştirme yolunda kullanılabilecek en etkin yoldur. Toplumlar eğitim faaliyetlerini yürütebilmek için kendi eğitim sistemlerini oluştururlar. Bu sistem içinde akıla eğitilecek bireyler ve bunları eğitecek kurumlar gelmektedir. Eğitim faaliyetlerinin iyi bir şekilde yürütülmesi için devletler eğitim politikaları geliştirmektedirler. Bu politikalar eğitim kurumları aracılığıyla yürütülür. Birçok ülkede özel kuruluşlar aracılığıyla da eğitim faaliyetleri yürütülse de asıl belirleyici olan devletin uyguladığı ve kontrol ettiği eğitim sistemidir. Devlet tarafından belirlenen bu sistem içinde verilen eğitimin amaç ve yöntemi her zaman büyük önem taşımaktadır. Eğitim kurumlarında bireylere sunulan eğitim ve öğretim hizmetleri önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda, yine önceden belirlenen yöntemler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Eğitim, toplumların kalkınmasında ve gelişmesinde en önemli etkenlerden biridir ve bu alanda uygulanacak eğitim politikalarının sonuçları uzun vadede gelecek nesillere aktarılacak değerleri, birikimi ve kültürü de doğrudan etkilemektedir (Çankır, 2017).

Eğitimin; birey ve toplum hayatında önemli görevleri olup, ekonomik ve siyasal yönden etkili bir güce sahiptir. Eğitim sistemleri, bireyi ve toplumu kazandırılmak istenilen kültür ve davranışlar temelinde biçimlendirmektedir. Bunlar yanında bilimde, teknolojiye ve sanatta meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayacak araştırma ve sorgulamayı bilen, hoşgörü sahibi bireyler yetiştirmek eğitim sistemlerinin görevlerindendir. Devletler bir yandan sahip oldukları ve devamlılığını istedikleri siyasal sistemlerini korumak ve sürekliliğini sağlamak amacıyla siyasal rejimin esaslarını vatandaşlarına öğretmesi ve benimsenmesini isterler. Devletlerin varlığını sürdürebilmesi için eğitimin işlevlerinin bilincinde olarak eğitimin esasları üzerinde etkin ve yetkin olmaktadırlar (Eraslan ve Babadağ, 2015). Ancak eğitim sistemindeki sorunlar ve eksikliklerin giderilmesiyle planlanan bu hedefler amacına ulaşabilir.

Türkiye’de eğitimin nitelik ve nicelik yönden arzu edilen yerde olmadığı, adeta sorunlar yumağına dönüştüğü ve istenilen seviyeye bir türlü getirilemediği yıllardan bu yana tartışılmaktadır. Ülkede yaşanan sorunların temelinde eğitim sistemindeki sorunların olduğu, bir türlü nitelikli bir eğitim sisteminin oluşturulup uygulamaya konulamamasının olduğu tartışılmaktadır (Okutan, 2003).

Özyılmaz (2013) Türk eğitim sistemindeki yaşanan sorunların devleti yönetenlerin eğitime ideolojik yaklaşım sorunu, eğitim alanında yetişmiş uzmanlardan yeterince yararlanmama, nitelikli eğitim yöneticilerinin yetiştirilmemesi, eğitim programlarında gerekli düzenlemelerin yapılamaması ve geliştirilememesi, öğrenci rehberlik ve kişilik hizmetlerinin yeterince yapılamaması, eğitimde çağdaş denetim yaklaşımlarının bir türlü uygulamaya konulamaması, eğitimde resmi ve özel okulların yeri ve statüsünün her geçen gün ortaya çıkardığı karışıklardan dolayı öğrenci ve velinin kaybolan güven sorunu, eğitime yeterli bütçe ve finansman ayrılmaması, öğretmen seçme, yetiştirme ve atama sorunu, ortaöğretime ve yükseköğretime geçişte yaşanan sorunlar, eğitim kademelerinde meydana gelen değişmeler, çağdaş öğrenme öğretme yaklaşımlarının uygulamaya konulamaması ve eğitimde milli bir anlayışın oturtulamaması, süreklilik ve istikrar sağlanamama sorunları olarak değerlendirmektedir.

Uygun (2013) ise eğitim sistemindeki sorunları geleneksel ve güncel olarak gruplandırmıştır. Araştırmada eğitimin yasal temellerine ilişkin sorunlar olarak, öğrenim hakkı, 4+4+4 eğitim sisteminin kademelendirilmesi, okullarda dil öğretimi, YÖK ve üniversitelerde yapılması beklenen düzenlemeler, üniversitelerin bölünerek küçültülmesi ve sayısal artış yanında istenilen niteliğin bir türlü sağlanamamasını önemli sorunlar olarak

işlemiştir. Okul yapılanmalarına ait sorunlar olarak; okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, imam hatip okulları, özel okullar, taşınmalı eğitim, öğretim ortamlarındaki yetersizlikler ve öğretmen sorunları; eğitim öğretim uygulamalarına ilişkin sorunlar başlığı altında, okulda düzenlenen törenler ve bayram kutlamaları, okul andımızın eğitsel işlevinin tartışılması, okuldaki örtük mesajlar, eğitim kurumlarında sivilleşme ve disiplin sorunları, üniversiteye girişte katsayı uygulaması ve sürekli yapılan değişiklikler gibi konuları; öğretmen sorunları başlığı altında da nitelikli öğretmenin yetiştirilmesi, seçilmesi ve atanması, sayısal durumu, hukuki konumu, örgütlenme yapısı ve ekonomik durumları gibi sorunlar değerlendirilmiştir.

Yılmaz ve Altinkurt (2011), eğitim sistemimizde öğretmen adaylarının sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymuştur. Bu sorunları, merkezi yapılan sınavlar, sınıflarda öğrenci sayısının fazlalığı, ezberci eğitim, ders araç gereçleri ile öğretim materyalleri yetersizliği, fiziki alt yapı eksiklikleri, halen görevde olan öğretmenlerin niteliği, öğretmen yetiştirme ve atama sistemi, yeterli öğretmen bulunmaması ve alan dışı öğretmenlerin derse girmeleri, eğitimde fırsat imkan eşitliğinin olmaması, siyasetin etkili olması, ideolojik ayrım ve kayırma, özel okullar ve dershaneler, okulların bütçe ve finans sorunları, mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılamaması, yöneltme ve rehberliğin istenilen ölçülerde yapılmaması, birleştirilmiş sınıf ve taşınmalı eğitim uygulamaları, merkezi eğitimin yapısı, okul-aile işbirliği ve uygulamaları, okullarda şiddet uygulanması, üniversiteden mezun olanların istihdamı konularında ortaya koymuştur.

Gür ve Çelik (2009), Türk eğitim sisteminin sorunlarını; millî eğitim sisteminin yapısı ve uygulamaları, çok sık yapılan müdahaleler ve istikrar olmaması, okul öncesi eğitimin yeterli düzeyde yaygınlaşmaması, temel eğitimde okullaşma, sınıf geçme, okullar arasında geçiş, ortaöğretimde okul türlerinin çeşitliliği, mesleki eğitimin ortaöğretimdeki yeri, ortaöğretimden yükseköğretime geçiş, uygulanan müfredat programlar, bütçe ve finansman ihtiyaçları başlıkları altında incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye’de uygulanan eğitim politikalarında, eğitimin milli ve bütüncül bir sistem olarak ele alınmadığı ve bundan dolayı eğitim sisteminin unsurları üzerinde yapılan değişikliklerin, sistemin diğer unsurları üzerindeki etkisinin yeterince analiz edilmeden uygulamaya konulduğu belirtilmektedir.

Türk eğitim sisteminde eğitim uygulamalarına yön veren politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında siyasi kararların ön planda olması eleştirilen önemli bir konudur. Tüm tarihsel süreç içerisinde ülkemizde tüm eğitim uygulamalarında siyasi tercihler belirgin olarak görülmektedir. Gedikoğlu (2005) ülkemizde hiçbir zaman siyasetin etken

olmadığı partiler üstü bir eğitim politikası hazırlanarak uygulamaya konulamamıştır. Her iktidar değişikliğinde yeni kurulan hükümetler eğitim politikalarında acil bir değişikliğe gitmiş, bu nedenle sistem bir türlü oluşturulamamış ve süreklilik sağlanamamıştır. Bu uygulamalar aynı zamanda büyük kaynak ve zaman israfına neden olmuştur. Siyasi uygulamalar sayesinde eğitim sistemi bir yaz-boz tahtası haline getirilmiştir.

Türk eğitim sistemi'nde geniş çapta bir değişim ve dönüşüm yapmanın zorunluluğu açıktır. Küresel anlamda meydana gelen değişimin ortaya çıkardığı gereklilik, eğitimde yıllardır devam eden yapısal sorunlar ve bu sorunların oluşturduğu alışkanlıklar değişim gerekliliğini zorunlu hale getirmiştir. Türkiye'de mükemmel bir eğitim hikayesini başlatmanın yolu eğitim politikaları ve uygulamalarının yani eğitim sisteminin değişim ve dönüşümünden geçmektedir. Gelişmiş ülkelerin eğitim alanında kurdukları ve uyguladıkları sistemler, kullandıkları yöntemler ve günümüz teknolojileri artık herkesin ulaşabileceği mesafededir. Çağdaş bir eğitim sistemini kurmak, bu amaçla gerekli değişim ve dönüşümü sağlamak için bilgi ihtiyacı sorunu yoktur. İhtiyaç duyulan, eğitim dediğimiz dinamik sürecin sorumluluğunu taşıyabilecek idealist fakat aynı zamanda gerçekçi, yenilenmiş, yerli fakat evrenseli görebilen, umutlu ve heyecanlı eğitim uzmanları yetiştirmek ve hizmete sunmaktır. Kaldı ki, ülkemizde çağdaş bir eğitim sisteminin ilkelerini ve politikalarını oluşturacak ve uygulayacak yeterliklere sahip insan kaynağı vardır. Yapılması gereken, liyakat ve güveni esas alan, adalet anlayışı ve hesap verebilirlik temelinde, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanabilen bir sistem oluşturmak, alınan kararlarda toplumsal mutabakatı sağlamak, eğitim politikalarına yön verme bakımından sorunların çözümü üzerinde yararcı, akılcı düşünceler ve yöntemler üreterek uygulayan yönetim kadrolarını işbaşına getirmektir (Kesen, Toklucu Sundaram ve Abaslı, 2019).

Dünyada siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel yani hayatın her alanda çok hızlı değişimler yaşanmaktadır. Dünyada olduğu gibi ülkemiz de bilginin hızlı değişimine bağlı olarak eğitim ve öğretimde hızlı bir değişim ve gelişim süreci içine girmiştir. Bu süreçten şüphesiz eğitim sistemleri de etkilenmektedir. Eğitim sistemleri, politikaları ve uygulamaları bu gelişim ve değişim sürecine paralel olarak sürekli güncellenmeli ve çağın ihtiyacı olan insan kaynağını yetiştirici niteliğe kavuşturulmalıdır. Bu değişim ve gelişim sürecinin bir parçası olan ülkemizde, Milli Eğitim sisteminde, politikalarında ve uygulamalarında gerekli görülen değişiklikler için radikal kararlar alınmak zorundadır (Özdemir, 2011).

Eğitimin yeni bilgileri üretmek, yeni bilgileri yaymak, toplumun birikimleri olan kültürel değerleri yeni kuşaklara aktarmak, aktarımı yaparken gerekli bilgileri güncellemek,

geliştirmek ve yenilemek, bireylere demokratik bilgi, anlayış ve tutumlar ile toplumun ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazandırmak, bireylerin hem kendi toplumlarına hem de dünyaya uyumunu sağlamak, kolaylaştırmak görev ve sorumluluğu vardır. Değişmeye uyum sağlayabilecek, değişmeyle birlikte yenilenecek görev ve sorumluluklarında başarılı olacak bireyleri yetiştirmek de eğitimin sorumluluğundadır (Şen, 2007). Gerçeğin esası değişmedir görüşünü temel alan ilerlemeci eğitim yaklaşımı eğitimin devamlı olarak yenileşme ve gelişme içinde olduğunu ileri sürer.

Türk eğitim tarihinde fikir, düşünce, başarılı ya da başarısız, parlak ya da tutarsız tecrübe birikimi çok önemlidir. Ancak, bu zengin birikimden yeterince yararlanılmamaktadır. Eğitim politikasına yön verenlerin, yöneticilerin, öğretmenlerin, aydınların bu tecrübe birikimlerinden yararlanması gerekir. Eğitim tarihimize ilişkin gözlemlerden biri de, geçmişten ders alınıp yararlanılmadığı gerçeğidir. Oysa eğitimimizin gelişmesi ve kendisinden bekleneni verebilmesi, esas olarak, bu tarihin ve tecrübelerin iyi bilinmesine, onlardan ders alınıp ciddiyetle uygulamaya konulmasına bağlıdır. Eğitim tarihimizde hemen her zaman kağıt üzerinde parlak ilkeler, amaçlar, programlar, yasal metinler hazırlandığı, şekle ve gösterişe önem verildiği, fakat uygulamada aynı çaba, ciddiyet ve istikrarın gösterilmediği görülmektedir. Türkiye'nin eğitim sorunlarını çözebilecek, Türk eğitim sistemini geliştirecek ve iyileştirecek birçok kararlar alınmasına rağmen, uygulamaya aktarma konusunda gerekli adımlar atılmadığı için eğitim sorunları çözülememiştir (Akyüz, 1997).

Her ülkede eğitimin siyasi, politik, ekonomik, sosyal, kültürel görevleri vardır. Bu görevler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bireyin ve toplumun ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve ülkenin ihtiyaç duyduğu insanı yetiştirme faaliyeti olarak tanımlayacağımız “eğitim”, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de Anayasa’da belirtildiği üzere devlet eliyle yürütülmektedir. Eğitimin devletin görevi olması, devlet denetimi ve gözetimi altında olması; eğitimin devleti yönetenlerin ideolojisi, hayat felsefesi ve siyasi tercihi ekseninde yapılmasından çok daha farklı bir şeydir. Ülkemizde devletimizin bir eğitim sistemi ve politikası değil hükümetlerin eğitim politikaları vardır. Zaman zaman aynı hükümet dönemlerinde bile farklı eğitim uygulamaları görmekteyiz. Eğitim hükümete veya bakanına göre şekillenmez ve hizmet etmez. Hükümetler ve bakanlar eğitim sistemine hizmet ederler. İşte o zaman eğitim siyasi kaygılardan ve yapboz anlayışından uzak sağlıklı, istikrarlı bir sistem haline dönüşür (Gürol ve Bavlı, 2015).

Ülkemizde geçmişten günümüze eğitim politikaları ve programları incelendiğinde eğitimin sürekli bir araç olarak kullanıldığı görülebilir. Ancak bu aracın nesnel, toplumun her

kesimine hitap eden, özgün, bir o kadar da bireye özgü ve rasyonel olmadığı görülmektedir. Ülkemizde eğitim programlarının daha iyi, daha verimli, daha kullanışlı, daha çok ihtiyaca yönelik olmasından öte; gelişmiş ülkelerin aksine, kendi içerikleri ile aynı yönde düşünenlere hizmet etmesi, herkesi ve her kesimi bir potada eritmek istemesi gibi genel tutumlar ve kalıplaştırmalar içerdiği dikkat çekmektedir. Öyle ki, aynı siyasi iktidarın ve yönetimin aktörleri dahi bir önceki yöneticinin uygulamalarını göz ardı edip kendi uygulamasını başlatabilmektedir. Yani programın kuramsallıktan, bilimsellikten öte, karar bağlamında daha da öznellediği ve şahsileştiği başka bir gerçektir. Bu durum zaman ve maddi israfın yanı sıra ülke kalkınmasının lokomotifini olan insan kaynağını ve niteliğini belirleyen ana unsur olan eğitim uygulamalarını olumsuz yönde etkilemekte, “gelişmekte olan ülke” olma durumunu ezberlediğimiz bir ifade hâline getirmektedir. Ayrıca eğitim, değişim adı altında oyun hamuruna dönmekten ve netice itibarıyla sosyolojik olarak karakter sahibi ve nitelikli insan kaynağı yerine ideolojinin ürünü bireyler yetiştirmek ve şuursuz bir toplum oluşturmaktan öteye gitmemektedir (Gürol ve Bavlı, 2015).

Eğitim dinamik bir süreçtir. Durağanlığı asla kabul etmez. Bilgideki gelişime bağlı olarak eğitim ve paydaşları bu gelişmeleri ve dönüşümü çok yakından takip etmek zorundadır. Eğitim sistemlerinde yeterlilik, duraksama, ara verme gibi kavramlar bulunmamaktadır. Bu nedenle eğitim sisteminin hücreleri olan okulların toplumun ihtiyaçlarını karşılama doğrultusunda yeterli bir düzene ulaşması mümkün değildir. Özellikle 21. yüzyılda toplumsal sistemlerdeki sürekli ve hızlı değişimlere eğitim sistemimiz tüm paydaşlarıyla ayak uydurmak ve özellikle meşaleyi en önde taşıyan güçlü ve donanımlı eğitim yöneticileri yetiştirmek zorundadır (Kahramanoğlu, 2017).

Bugüne kadar hazırlanan ve uygulanan eğitim politikalarının, dönem hükümetlerince uygulanıp uygulanmadığı, alınan sonuçların etkililiği bakımından incelenerek değerlendirilmiş ve ulaşılan genel sonuç, uygulamaların hükümetlerin inisiyatifine ve Milli Eğitim Bakanlarının gayretine kaldığı şeklinde olmuştur (Deniz, 2001). Sorun, hükümetlerin asıl işlevleri olan ‘yürütme’, yani uygulama konusunda çıkmaktadır. Hükümetler kamuoyunun geneline ilan ettikleri programlarına, çoğu zaman uygulamayacağı halde hedefler koymaktadır. Amaç kamuoyunu tatmin etmektir.

Eğitim ve öğretim, insan ve toplum hayatının en önemli aşamalarından biri olup, toplumun geleceğini şekillendiren, değiştiren ve devletlerin siyasi, iktisadi ve sosyal gelişimini sağlayan en önemli gücüdür. Ülkeler, tarihleri boyunca geleceklerini yönlendirmek için eğitim sistemini ve eğitim öğretimle ilgili politikalarını belirleme, kurumlarını

düzenleme, kontrol altına alma ve planlama zorunluluğuyla karşı karşıya kalmışlardır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti de bir modern devlet olmanın gereği olarak eğitim ve öğretimi Anayasa'sında güçlü bir şekilde ifade ederek kamu görevi olarak üstlenmiştir. Fakat geçen tarihi süreç içerisinde eğitimle ilgili sistemsel bir yapı oluşturulamamıştır (Akyüz, 2012).

Ülkemizde eğitim politikaları, belirli bir sistem kapsamında süreklilik gösteren bir devlet politikası değil, siyasi iktidarlara göre ve sıklıkla değişen bir hükümet politikası olarak görülmektedir. Dünyada eğitim alanında meydana gelen değişimler doğrultusunda kendisini yenilemeyen, gelişmelere yeterince ayak uyduramayan eğitim politikaları, ülkemizin ihtiyaç duyduğu konularda yetersiz kalmıştır. Eğitim politikalarına yol göstermesi amacıyla düzenlenen Milli Eğitim Şuraları ve burada alınan kararlar çoğunlukla uygulamaya geçirilememiş, ancak kağıt üzerinde tavsiye niteliğinden öteye geçmemiştir. Böylece tespit edilen sorunlara çözüm noktasında yetersiz kalınmıştır (Yıldız ve Yıldız, 2016).

Türkiye'de eğitimin sistemsel yapılanması yani kuram ve kurumlarında görülen genel ve en önemli sorunlardan bir tanesi; Millî eğitim sistemine siyasi sebeplerle yapılan yapısal müdahaleler, eğitim sisteminde giderilmesi mümkün olmayan sorunlara yol açmış ve eğitimin gerçek öznelere olan vatandaşların, demokrasiye ve devlete karşı güvenini sarsmıştır. Bir diğer önemli sorun ise yapı ve kurumların sürekli ve verimli olmamasıdır. Günü birlik diyebileceğimiz kısa süreli eğitim öğretim uygulamaları yerine ulusal değerler temelinde evrensel değerlerle bütünleşmiş bir eğitim sistemi oluşturulması, uzun süreli eğitim politikaları yaratılması ve uygulanması temel amaç olmalıdır (Gür ve Çelik, 2009). Özetle, ülkemiz eğitim yapısında ve uygulamalarında bir sistem ve politika sorunu vardır.

1.2. Problem Cümlesi

Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri nelerdir?

1.2.1. Alt Problemler

1. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri nelerdir?
2. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlarla ilgili görüşleri nelerdir?
3. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri nelerdir?

4. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri nelerdir?
5. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri nelerdir?
6. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleri ve önerileri nelerdir?
7. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen nitelikleriyle ilgili istek ve düşünceleri nelerdir?
8. Emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin düşünceleri nelerdir?
9. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sisteminin benzetilmesine (Metafor) yönelik görüşleri nelerdir?
10. Emekli eğitim yöneticilerinin milli eğitim bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili yapabilecekleri çalışmalara ilişkin görüşleri nelerdir?
11. Emekli eğitim yöneticilerinin eğitim yöneticisi olarak görev yaptıkları süreçte karşılaştıkları idari ve siyasi yaptırımlar ile ödül, disiplin, denetimle ilgili görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türk eğitim sistemine, eğitim politikalarına ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin düşüncelerini, yönetici olarak görev yaptıkları sürede karşılaştıkları her türlü problemlere ve örnek uygulamalara ait düşüncelerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen hedeflere ulaşabilmek için sistemsel hiçbir beklentisi ve kaygısı olmayan emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri değerlendirilecektir. Halen görev yapan mevcut eğitim yöneticileri seçilme, atanma ve yönetmede siyasi etki ve kaygı altında kalması nedeniyle sorunları tespit etme ve söylemede suskun kalmaktadır. Eleştirel olamamaktadır. Endişelidir. Birçok sorunun bilinmesine ve yaşanmasına rağmen yokmuş gibi davranılması, yapıcı eleştirilerde bile bulunulamaması sorunları tespit etme ve sorunlara çözüm bulma yönünde en büyük engeldir.

Bu çalışmanın hedefleri yönünde katılımcılardan elde edilen bulguların analiz edilmesi neticesinde; eğitim sistemimizin yapısı, eğitim politikalarımız ve uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileriyle eğitime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarihi süreç içerisinde eğitimle ilgili sistemsel bir yapı oluşturamamıştır. Eğitimin sistemsel yapılanması ve niteliğinde görülen genel ve en önemli

sorun sürekli ve verimli olmamasıdır. Bütünsel olarak yeniden yapılandırılmış, ulusal değerler temelinde evrensel değerlerle bütünleşmiş bir eğitim sistemi oluşturulması, uzun süreli ve sabırla uygulanması temel amaç olmalıdır.

Bu çalışmanın Türk Milli Eğitimi'ne önemli hizmetleri bulunmuş ve çeşitli nedenlerle emekli olmuş, emeklilikle birlikte sistem dışına atılmış, unutulmuş ve adeta değersizleştirilmiş emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerine başvurularak yapılmış olması akademik çalışmalar açısından önemli bir farkındalıktır. Eğitim sistemi, eğitim politikaları ve uygulamaları konularında bugüne kadar yapılan çalışmalardan farklı bir boyuttadır. Eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından biri olan insan kaynaklarının verimli kullanılmaması gerçeğinden hareketle önemli bir eğitim potansiyelimizin emekli diye sistem dışında tutulması, bizleri bu çalışma ile onların engin birikim ve tecrübelerinden yararlanmaya sevk etmiştir. Her yönüyle önemli bu çalışmanın Türk eğitim sisteminin, eğitim politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik bir katkı sağlayacağı, bir ışık olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Her toplum bünyesine dahil olan yeni kuşağı toplumsal yapıya kazandırmak sorumluluğuna sahiptir. Bu mevcut olan toplumsal yapının en önemli görevidir. Bu görev tesadüflere bırakılamaz. Bu görevi yapmak ve gerekli ihtiyaçları karşılamak için eğitimde ileri toplumlar çağdaş eğitim sistemlerini oluşturmuşlardır. Toplumun kültürel normlarını ve davranış kurallarını gelecek nesillere aktarmak eğitimin en önemli hedeflerinden biridir. Bunun yanında eğitim yeni buluşları yapabilecek, toplumsal gelişmeyi ve değişmeyi başlatacak ve devam ettirecek beceride ve arzuda bireyleri yetiştirmeye, böylece önce çağı yakalamak sonrasında çağdaş medeniyet seviyesinin üzerine çıkarma gayesi taşımaktadır (Aydın, 2014). Ülkelerin belirledikleri her türlü hedefe ulaşabilmesi, büyümenin gerçekleşebilmesi, bireylerde yurttaşlık bilincinin geliştirilmesi, ulusal bütünlüğün ve ülke olarak her türlü gelişmenin, ilerlemenin sağlanması amacıyla öncelikle eğitimdeki sorunların çözülmesi gereklidir.

Sürekli bir gelişim ve değişim içinde olan günümüz eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları eğitim yöneticilerinin okuldaki rollerinin önemini ortaya çıkarmıştır. Eğitimde ileri okullarda uygulanan araştırmalar, eğitim yöneticilerinin önemini ortaya koymuştur. Eğitim yöneticilerinin çağdaş yeterliklere sahip olması, öğretmen ve diğer çalışan personelin, öğrencilerin ve ailelerin okula güven duyması, aidiyet, bağlılık duygusu beslemesi,

performans, etkililik ve verimlilik, kaynakların etkili ve verimli kullanılması, insan ilişkileri ve öğrenme etkinlikleri düzenlenmesi ve böylece okulların öğrenen okullar olmasında önemli etkileri vardır.

Alan yazında eğitim sistemlerinde yenileşme ve gelişim girişimlerinin sadece yapısal değişikliklerle değil, aynı zamanda sistem ve politikaların uygulama alanı olan her türde eğitim kurumlarının kültüründe yapılacak değişimlerle başarıya ulaşabileceği fikri öne çıkarılmaktadır. Bunun da mesleki gelişim ve işbirliğine dayalı okul toplumu yaratmakla mümkün olabileceği belirtilmektedir. Bu yolla sınıf ve okul gelişiminde eğitim yöneticilerine çok önemli görevler düşeceği muhakkaktır.

Eğitimin sık sık değişebilme özelliği bulunan, kararlılık göstermeyen, bir halde durmayan, çok sık değişen bir süreç olması ve farklı değişkenlere sahip olması, sistemde ortaya çıkan değişime ve gelişmelerden etkilenmesi ayrıca eğitimin herhangi bir aşamasındaki sorunun hem önceki hem de sonraki basamakları etkilemesi çalışmanın derinlemesine ve geniş bir alanda yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Ülkemizin eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi alanında bugüne kadar herhangi bir çalışma yapılmaması bu araştırmanın önemini daha da artırmaktadır. Bu araştırma, bu alanda az sayıda yapılan; yöntem ve çalışma grubu olarak henüz yapılmayan bir çalışma olmasından dolayı önemlidir. Bu çalışma sayesinde, eğitim yöneticilerinin eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarını daha iyi öğrenmesi, tecrübelerine sahip olması ve bu kazanımları daha da geliştirerek eğitime olumlu katkı sağlamaları beklenmektedir.

Emekli eğitim yöneticilerimizin eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarına ilişkin görüşlerinden elde edilecek önemli çıkarımların, ülkemizin ulusal değerlerine, çağdaş ve evrensel eğitim anlayışına uygun eğitim politikalarını geliştirip uygulamasına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, bilgi ve deneyimlerine başvuru alan emekli eğitim yöneticilerinden alınan görüşlerin yeterliği kanaati olduğundan T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda eğitim yöneticisi olarak görev yapmış 20 emekli eğitim yöneticisiyle yapılan görüşmeler sırasında alınan ses kayıtları ve yazılı notlar ile sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar (Varsayımlar)

Bu çalışmanın sayıtları;

1. Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin görüşme sırasında kendilerine yöneltilen araştırma sorularına yeterli ciddiye ve samimiyetle cevap vererek gerekli açıklamalarda bulunduğu,
2. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliği uzmanlar tarafından kontrol edilen görüşme sorularının amaçlar doğrultusunda hazırlandığı öngörölmüştür.

1.7. Tanımlar

Eğitim:

Eğitim bireyin hayatı süresince devam eden, bireye ihtiyacı olan bilgi, beceri, davranış ve toplumun ihtiyaç duyduğu değerklerin kazandırıldığı değışiklik meydana getirme sürecidir.

Eğitim Sistemi:

Eğitim sistemi, bir ülkenin Devleti tarafından dikte edilen politikalara, ilişkilere, yapılara ve önlemlere göre eğitimin uygulanmasını düzenleyen, finanse eden ve hizmet veren bir dizi kurum ve organizmadan oluşan toplumsal birim ve öğretim yapısıdır.

Eğitim Politikası:

Bir toplumun, bir kuruluşun ya da bir eğitim kurumunun saptanan eğitim amaçlarına ulaşmak için alacağı kararlara temel olmak üzere hazırlanan, değışen toplumsal ve ekonomik etkenlere uygun görüşleri ve yargıları da kapsayan genel plan. Politika, örgütte alınacak kararlara ve yapılacak eylemlere yön vermek amacıyla konulmuş ilkelerdir. Eğitim politikası, toplumun ve devletin ihtiyaçları doğrultusunda yurttaşların eğitim kurumları tarafından yetiştirilmesidir. Her devlet geleceğine yönelik ihtiyaç duyduğu bireyi yetiştirmek amacıyla kurulan hükümetler aracılığıyla eğitim politikaları hazırlar ve uygulamaya koyarlar.

Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticisi:

Yönetim, insanların işbirliğini sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme, yürütme faaliyet ve çabaların toplamı veya idare edilmesi eylemidir. Eğitim Yönetimi toplumların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, önceden belirlenmiş genel ve özel hedefleri gerçekleştirmek için, çalışır.

Eğitim Yöneticisi; her türlü eğitim kurumlarında yönetim işlerini yerine getiren, görev ve sorumluluğuna sahip kişilerdir. Okulun ve okul programının yönetiminden, öğrenmenin

gerçekleşmesinden ve okulun başarısından birinci derecede sorumlu görülen kişidir. Eğitim yöneticisi, eğitim ve öğretimin gerçekleşebilmesi için gerekli kaynakları sağlayan, ortamı hazırlayan, öğrenmeyi kolaylaştıran ve böylece öğrenmeye liderlik yapan kişidir.

Liyakat:

Layık olma manasına gelmektedir. İşinin ehli olmak o işe yakışan davranışlar sergilemek demektir. Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygun niteliklere layık olma ve yeterlilik demektir.

Kariyer:

Bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması anlamına geliyor. Günlük yaşamda ise ilerleme, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimleri gibi anlamları da kapsayabilir.

Metafor:

Metafor, mecaz demektir. Metafor, simgesel anlatımdır. Bize bir görme biçimi sunar. Bir düşünme çerçevesi oluşturur.

Yöneltme:

Eğitimde yöneltme; eğitim öğretim sürecinde öğrencilerin bireysel ve toplumsal beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanmasını, mesleki gelişimi ile ilgili karar verme süreçlerinin gelişmesini, geleceğini planlamasını, kendisini tanıması ve tanınmasını kapsayan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilmektedir.

Denetim:

Bir kurumun faaliyetlerinin ve işlemlerinin önceden belirlenen amaçlara ve kurallara uygun gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi için incelenmesidir. Bu bir süreç olup denetim sonucunda bulgular elde edilir ve raporlar yazılır. Eğitim denetimi, eğitimde olumlu ve olumsuz yönlerin belirlenmesiyle başlayan sürecin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi açısından dönüt verilmesi şeklinde döngüsel devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

Betimsel Analiz:

Verilerin önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı, araştırma sorularına göre oluşturulan temalara uygun düzenlendiği veya görüşme ve gözlem sürecinde yöneltile sorular ya da boyutlarında dikkate alınarak sunulduğu nitel veri analiz türüdür.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Eğitim, bireysel ve toplumsal manada gelişmiş bir yaşam seviyesine erişmenin, gelişme ve ilerlemenin, demokratik ve evrensel insan haklarına uygun siyasal, sosyal, kültürel olarak bir toplumsal sistem oluşturma ve geliştirme yoludur. Bu nedenle bireyi ve toplumu şekillendirmedeki etkisi, toplumsal dönüşüm ve çağa ayak uydurmadaki gerekliliği; bilimsel, teknolojik ve sanatsal alanda ortaya çıkan yeni düşüncelere uyum sağlamak ve gelişmelere açık, araştırmacı, irdeleyici ve hoşgörülü bireyler yetiştirme; devletlerin mevcut siyasal sistemlerini korumak, varlıklarını sürdürmek, sahip olduğu siyasal sistemin esaslarının toplum tarafından iyice benimsenmesi ve uygulanır hale gelmesi üzerindeki etkileri; eğitimin başlıca sorunları ve çözüm önerileri konularında çok sayıda literatür taraması yapılmıştır.

Sistemin belirlediği hedeflere ulaşmak doğrultusunda hazırlanıp uygulanan düzenli, sürekli ve planlı bir süreç olan eğitim sisteminin önemi ve Türk eğitim sistemi ve politikalarının özellikleri, sorunları ve çözüm önerileri; eğitim ve eğitim sistemine yönelik en temel beklentiler konularıyla ilgili alanında uzman akademisyenler, araştırmacılar ve eğitimcilerin yayınladıkları kitaplar, tezler, makaleler, projeler incelenmiş ve yararlanılmıştır. Yapılan literatür taramasında Türk eğitim sisteminde değişim ve dönüşümün gerekliliğiyle ilgili yeterli bilgiye ulaşılmıştır.

Şentürk'e (2008) göre günümüzde meydana gelen değişim ve dönüşümlere bağlı olarak eğitim ve eğitim programları yeniden yapılanmakta, klasik eğitim anlayış ve yöntemleri yerine; araştırmacı ve paylaşımcı anlayışı esas alan bir eğitim yapılanmasına geçilmektedir. Çağımızın teknolojik ürünlerinden başta bilgisayar ve internet olmak üzere eğitimin her aşamasında faydalanılmaktadır. Teknolojik gelişmelere uygun olarak sanal eğitim ve uzaktan eğitim uygulamaları yapılmakta, dünyadaki her türlü gelişme ve uygulama hakkında anında bilgi alınabilmektedir.

Eğitim sistemleri toplumsal değişmeye ayak uydurmak zorundadır. Toplumun öncüsü olan eğitim kurumlarının, değişimin dışında ya da gerisinde kalması düşünülemez. Özellikle küreselleşen dünyada, sağlıklı bir toplumsal değişime destek vermek amacıyla, başta eğitim kurumları olmak üzere bu değişimi ulusal kültür süzgecinden geçirmek, faydalı olanları alıp diğerlerini elemek, toplumsal sorunları veya sancıları azaltmak, toplumun eğitim seviyesini

yükseltmek ve her türlü toplumsal problemin demokratik yollarla çözümlenmesine katkı sağlamak görev ve sorumluluğu vardır. Eğitim kurumları için bu bir zorunluluktur (Çelikkaya, 1998; Dodurgalı, 1995, Akt. Şen, 2007).

2. Yurtiçinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar

2.1. Eğitim

Eğitim; hayat boyunca devam eden, bireyi ve toplumu şekillendirmede etkili olan hayatın her alanıyla ilişki içerisinde olmasından dolayı tek bir şekilde tanımlanması güç olan geniş kapsamlı bir olgudur. Dolayısıyla alanyazında araştırmacılar tarafından birçok eğitim tanımları yapılmıştır.

Eğitimle ilgili başlangıçta yapılan tanımlar bireyden yola çıkarak daha çok felsefi ve psikolojik kavramlarla ve genellikle soyut bir bakış açısıyla sınırlı iken, toplumsal mücadelelerin egemen olduğu modern dönemlerde ise eğitim kavramının tanımlanmasında toplumsallaşma, kültürlenme, ideoloji, siyasal iktidar ve toplumsal sınıf gibi kavramlar belirleyici olmuştur. Böylece eğitim bazı toplumsal kurumlar tarafından bazı amaçlara ulaşmada bir araç olarak kullanılmıştır. Eğitim sadece bilgi, mutluluk, iyilik gibi amaçlardan çok belli bir çerçeve içinde yapılan bir bilgi aktarma etkinliği olarak birtakım yapıların etkisi altında biçimlenen bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Bu yapılardan en önemlisi devlettir (İnal, 2004).

Kıroğlu'na göre (2009) eğitim; insandaki olanakları, yetenekleri tespit etmek ve ortaya çıkarmak için onu bilgiyle beslemek ve yetiştirmektir. Eğitim; bireyin her türlü yetenek, beceri ve davranışlarını biçimlendirerek geliştirdiği bir süreçtir. Eğitim; önceden saptanmış esaslara göre insan davranışlarında belirli gelişmeler sağlayan sistem ve etkiler sürecidir şeklinde tanımlamıştır.

Uçan (1982), eğitim bireyde istenilen yönde davranış geliştirme sürecidir. İstenilen yönde bir bireyin yetişmesi ancak eğitim politikalarıyla ve uygulama süreçleriyle olacaktır. Eğitim süreci heyecanlı, huzurlu, mutluluk vermesi yanında bir o kadar uzun, zor, sabır ve çeşitlilik içeren süreçlerin olayıdır. Bireyleri ve toplumları biçimlendirme, yönlendirme, değiştirme ve geliştirmede en etkili süreçtir.

Başaran ve Çinkır (2011)'a göre, eğitim ve eğitim sistemlerinden yapılan çalışmalar sonucunda ortaya koyduğu en önemli beklenti; birey ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik, toplumsal yaşama katkı sağlayabilen, ulusal ve küresel değerlerin bilincinde, temel

insan haklarına ve barış kültürüne sahip, saygılı bireylerin yetiştirilebilmesidir. Ulusal ölçekte bakıldığında Türk eğitim sistemi'nin genel amaçlarında eğitime ait tüm bu tanımlamalar ve beklentilerin bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda bireysel öğrenme ve değişimlerin kısa sürede ve toplu olarak planlı bir şekilde sağlanabileceği yerler eğitim kurumlarıdır.

Eğitim; gerek bireysel ve toplumsal, gerekse ekonomik, kültürel ve siyasal görevleri yönüyle en önemli güçtür. Eğitim sistemleri, bir yandan bireyi ve toplumu sahip olunması istenen davranışlar yönünde şekillendirirken diğer yandan bilim ve sanata değer veren, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen araştıran, sorgulayan ve hoşgörü sahibi olmaları için çalışır. Devletlerin sahip olduğu siyasal temeller vardır ve bu temeller doğrultusunda varlıklarını sürdürmek için sahip olduğu siyasal rejimin ilkelerini değerlerini vatandaşlarına benimsetmek ister. Bu nedenle devletler bilinçli olarak eğitim üzerinde etkili olmak isterler (Eraslan ve Babadağ, 2015). Fakat bu amacı gerçekleştirmesi için eğitim sistemindeki sorunlar ve eksikliklerin giderilmesi gerekir.

Eğitim, tarihi süreçte üretilen bilgiyi beyinlere işleme, gelecek kuşaklara ulaştırma, bilgiyle bütünleşmiş, yaşadığı zamana ve mekana uyumlu insan yetiştirme sanatıdır. Toplumun tüm dokularına, hücrelerine etki eden bir faaliyet olması nedeniyle her bireyin temas etmek ve içinde yaşamak zorunda olduğu bir süreçtir. Toplum içinde bireyin herkesin yaşadıklarını, görüşlerini, eleştirilerini ve önerilerini paylaştığı, iletişim içerisinde olduğu geri bildirimlerde bulunduğu, adeta beslediği ve beslendiği döngüsel bir süreçtir. Katılımcı olma yanında eğitim politikalarını belirleyen, eğitimi yöneten, eğitim sahnesinde görevli olan birimlerin etkililiği ve etkinliği eğitimin niteliğinde önemli rol üstlenirler (Yaman, 2018).

2.2. Eğitim Sistemi

Eğitim, bireyi ve toplumsal yapıyı düzenleyen bir süreç, önemli bir sistemdir. Eğitim insana özgü ve oldukça kapsamlı olduğu için yalnızca okulda olmaz. Okul sonrasında da devam eder. Sürekli gelişmekte olan toplumsal yapı ve insanın uyumu sistemin sağlıklı oluşması ve devamlılığı açısından zorunluluktur. Eğitimin ertelenmesi veya ihmal edilmesi gibi bir lüksü yoktur. Çünkü insan her zaman yeni şeyler öğrenmek zorundadır. Eğitim süreci çeşitli bulgu ve bilimsel araştırmalardan yararlanmaktadır. Eğitim hem milli hem de uluslararası yönlere sahiptir. Eğitim, hayat ile gerçekleşir, yaşantılar eğitim sürecinin en önemli parçasıdır. Eğitimde bir mekan ya da yer sınırlaması bulunmaz (Özkan, 2011).

Tekışık'a göre (2004), ülkenin ve çağın çok gerilerinde bulunan, ders kitaplarındaki bilgilerin öğrencilere ezberletilmesine dayanan eğitim sistemimizden herkes şikayetçi. Eğitim,

bir ülkenin kalkınması için en önde gelen olgulardandır. Bir toplumda ulusal kalkınmanın anahtarı olan eğitimde meydana gelen her bir sorun ya da aksaklık gelişmenin önünde bir engel olarak görülür.

Doğan (2011), eğitim sistemlerinin siyasal iktidarın ve ekonomik unsurların etkisinde olduğunu ifade etmektedir. Eğitim sisteminin niteliksel ve niceliksel yönlerini, esaslarını aşağıdan yukarıya kadar her aşamasını bu iki temel unsurun düşünceleri, eğitime yaptığı yatırımlar çok önemli iken eğitiminde geri dönüt olarak bu ve diğer yapı ve kurumlara etkisi bir o kadar önemlidir. Gerçek anlamda okul öncesinde başlayarak sonraki eğitimin tüm süreçlerinde yapılan yatırımların ciddiliği, kalitesi, boyutları ülkelerin gelişme hedeflerinin gerçekleşip gerçekleşmemesinde kendisini göstermektedir. Yerelde ve genelde, ulusal veya uluslararası boyutlarda ülkelerin sahip olduğu büyüme ve gelişmişlik durumları eğitime yaptıklarıyla paralellik göstermektedir. Gelişmiş ülkeler bu ihtiyaç alanlarıyla ilgili gerekli araştırmalar ve diğer çalışmaları yaparak, çağın gerektirdiği bilimsel esaslara dayanan planlama süreçlerini uygulamaktadırlar. Sabır ve kararlılıkla, geri bildirim alana kadar, yapılan yatırımların sonuçlar görülene kadar bu süreci devam ve takip ettirmektedir. Bu noktada, eğitim sistemlerinde istenilen olgunluk düzeyine ulaşılabilmesinin bilimsel esaslara dayalı çalışma ve paylaşımlar sayesinde mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Gür ve Çelik (2009), Türkiye'nin var olan eğitim sorunlarını çözmek için yeni atılımlara ihtiyaç duyulduğunu, çağın her alandaki gelişimlerini yakından takip etmek ve gerekli değişimleri yapmasının ancak eğitimle mümkün olabileceğini bunun için demokrasinin sunduğu seçeneklerden yararlanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Etkili bir eğitim sistemi ve uygulamalarıyla Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu demokratik bir gelişme ve ekonomik gelişmeleri sağlaması gerektiğinin önemi üzerinde durmuşlardır. Demokrasi kültürünün devletin tüm kurumlarında yerleşmesi ve ülke genelinde başarıyla uygulanabilmesi bireyin ve toplumun kendisine sunulan seçenekleri değerlendirebilme ve gerekirse yeni seçenekler oluşturabilme becerileriyle ilgilidir ve anlamlıdır. Bütün ülkeler, mevcut olanlarla yetinmeyerek eğitim sistemlerinde ihtiyaç duydukları geniş çaplı reformlara gitmekte, düzenlemeler yapmaktadırlar. Özellikle gelişmekte olan ülkeler, geri kalmışlıklarının nedenini eğitim sistemlerine çıkararak yeni arayışlar peşinde koşarken, gelişmiş ülkeler, küresel ortamda rekabeti daha ileride devam ettirmek için eğitime yeni ve başkaca görevler, sorumluluklar yüklemektedirler.

Yine, Gür ve Çelik (2009), Millî eğitim sisteminin herhangi bir bölümünde yapılan değişikliklerin sistemin diğer bölümlerini nasıl ve hangi ölçüde etkileyeceğinin yeterince

değerlendirilmediğine, yapılan değişikliklerin belirli bir deneme ve geçiş sürecinden geçmediğine, uygulamada aceleci davranıldığına, bundan dolayı eğitimin hedeflenen amaçlarına ulaşmada uygulanan eğitim öğretim süreçleri ve ölçme değerlendirmede bir türlü beklenen sonuçlara ulaşılmadığına vurgu yapmışlardır. Uygulamadaki bu yanlışlıklardan dolayı Türkiye’deki eğitim sisteminin bir sistem görüntüsü arz etmediğini ifade etmişlerdir.

Türkiye’de 2023 vizyon belgesi ile eğitim sistemi ve uygulamalarında önemli bir hareketlilik ortaya çıkmış ve birçok yeni düzenlemeye ve değişikliklere gidilmiştir. Fakat, bu düzenlemelerin niçin yapıldığı, hedeflenen amaçların ne olduğu, tahmini ne gibi sonuçlar doğuracağı, bu doğrultuda hangi yapısal çözümlere ihtiyaç duyulduğu hususunda, politika yapıcılarında ve bu konuyla ilgilenen kamuoyunda bir netlik oluşturulamamıştır. Vizyon belgesi’nde bulunan konuların yeterince uygulamaya geçirilmemiş olması, eğitimi daha da istikrarsızlaştırmaktadır (Yalçın, 2020).

Türk eğitim sistemi ve uygulamalarının arzu edilen seviyede olmadığı ve toplumun beklentilerine cevap veremediği, ulusal ve uluslararası niteliklere bir türlü ulaşamadığı uzun yıllardır tartışılmaktadır. Bugün yaşadığımız sorunların ana kaynağının nitelikli eğitim eksikliğinden kaynaklandığı düşüncesi giderek yaygınlaşmaktadır (Okutan, 2003).

2.3. Eğitim Politikası

Ülkelerin gelişmesinde önemli kurumların önünde yer alan eğitimin, toplumsal sorumlulukları üstlenecek kuşakların zihinsel yapılarının oluşması ve gelişmesinde, kültürün ulaştırılmasında ve yaşatılmasında önemli görevleri vardır. Toplumun geleceği yönünden çok önemli sorumlulukları olan eğitim, ancak belirli politikalar doğrultusunda biçimlenmektedir. Bu nedenle eğitimin, kısa süreli esaslar ve uygulamalarla rastlantılara bırakılmaması gerekir. Eğitim içinde, eğitime yol gösteren politikaların tutarlı, bilimsel, toplumsal ve felsefi alt yapısının sağlam temelli olması ve süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Eğitim politikası, devletin ihtiyaç duyduğu doğrultuda bireylerin ve toplumun eğitim kurumları tarafından yetiştirilmesidir. Her devlet, devamlılığını sağlayacak, değerlerini koruyup yaşatacak yurttaşlar yetiştirmek amacı taşır. İktidarlar yaratmak istediği toplum düzenine doğrultusunda eğitim politikaları düzenler ve uygulamaya koyarlar (Dinçer, 2003).

Conant (1964)’a göre eğitim politikaları ülkeden ülkeye farklılık gösterse de başta gelişmiş ülkeler olmak üzere her ülkede iktidara gelen siyasi otorite gelişimci, ilerlemeci ve ulusal nitelikli politikalar hazırlar ve uygulamaya çalışır. Eğitim politikaları sayesinde devlet

ihtiyaç duyduğu özellikli vatandaş eğitim politikaları ve eğitim kurumları kanalıyla yetiştirilmesini sağlar. Bu nedenle siyasi iktidarlar bu doğrultuda politika belirler. Her ne olursa olsun eğitim politikalarının yenilikçi hedefler yanında ulusal temelde olması ve ulusal esaslara dayandırılması düşünülmeli ve yarınlara vatandaşın bu ana temel üzerinde yetiştirilmesi sağlanmalıdır (Akt. Yıldız ve Yıldız, 2016).

Türk eğitim politikası her hükümet döneminde değiştirildiğinden henüz bir devlet politikası halini alamamıştır. Fakat 1973 yılında yayınlanan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu devletin yetiştirmek istediği vatandaş tipini özellikleriyle birlikte yansıtmaktadır. Yasa değerlendirildiğinde, devletin eğitimdeki esas amacının iyi vatandaş ve başarılı bireyler yetiştirmek olduğu görülür. Şüphesiz tüm devletlerin iyi yurttaş ve başarılı vatandaşlar yetiştirme istek ve arzusu vardır (1739 Sayılı Kanun).

Türkiye, Birleşmiş Milletlerin uygun görüp kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni kabul eden devletler arasında olmasından dolayı, Anayasa'da eğitimle ilgili bölümlerde bu beyannamenin gerektirdiği ilkeleri yerine getirme sorumluluğu vardır. Eğitim politikalarının siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik olmak üzere dörtlü bir özelliği vardır. Eğitim politikaları hazırlanırken bu dört ana esas doğrultusunda hareket edilmeli ve hazırlanmalıdır (Yener vd. 2007).

Kaya'ya göre (1974), eğitim sisteminden, o devletin anayasasında belirtilen ve kabul edilmiş siyasi yönetim yapısını kabullenmiş, sistemle bütünleşmiş ilerlemesinde önder olacak bireyler yetiştirmesi istenir. Eğitimin siyasal görevi iyi yurttaş yetiştirmektir. Eğitimin siyasal görevleri olmalı fakat eğitim siyasi olmamalıdır. Eğitim politikaları hazırlanırken devletin ihtiyaç duyduğu özellikte insan tipinin yetiştirilmesi yanında uluslararası kabul edilen antlaşmalar doğrultusunda olmasına dikkat edilmesi gerekir. Adem'e (1993) göre de, bir ülkede, ulusal eğitim politikası hazırlanırken iki temel konuya dikkat edilmesi gereklidir. Devletin kabul ettiği uluslararası kuruluşlarla yapılan anlaşmalara ilişkin uyumun sağlanması ve ülkenin ihtiyacı olan insan kaynaklarının tespitinin ve planlamasının çok iyi yapılması.

Ulusal ve uluslararası ölçülerde sunulan veriler ele alınıp bakıldığında, bu genel amaçlara ulaşılabilirlik başarısının sağlanması noktasında; Türk eğitim sistemi'nin, farklı boyut ve yöntemlerle araştırılması gerekmektedir. Eğitimin sorunları eğitim politikası ve ona yön veren programlar, eğitimin felsefi yönü, öğretmen, öğrenci ve yönetici nitelikleri, küreselleşme, bütçe ve kaynak sorunları dahilinde değerlendirilerek bu sorunlara ait problemlerin incelenmesi doğru bir yaklaşım olacaktır (Sarıbaş ve Babadağ, 2015).

2.3.1. Eğitim Politikasından Kaynaklanan Sorunlar

Devletin yapısı, anayasası, yasama, yürütme ve yargı organları ile ilgili kurum ve kuruluşları ile bunların işleyişi toplumun politik sistemini oluşturmaktadır. Her devlet sahip olduğu politik anlayışını gelecek kuşaklara aktarmak ve benimsetmek ister. Eğitim, devletin esaslarının toplumsal yapıya benimsetmek ve uygulamada düzenliliği sağlamak amacıyla kullanılan en önemli araçtır. Eğitim, insanlığın gelişiminde rol oynayan hem etkileyen hem de etkilenen önemli bir güçtür (Eraslan ve Babadağ, 2015).

Sahlberg'e göre (2015), çağı yakalamak ve modern ülkeler arasında 'hak ettiğimiz' yeri almak için çocuklarımızın eğitimi çok önemlidir. Ancak, yıllardır yerinde saydık, zikzak yaptık. Eğitim konusunda izleyeceğimiz uzun vadeli yolu, yani politikaları, bir türlü tespit edemedik; ideolojik tercihlerin esiri olduk. Oysa çalışmadan, akıl kullanmadan, iyi örneklerden ders çıkarmadan, verilere önem vermeden hiçbir şey gerçekleştirilemez, hak edilemez.

Politikanın sistem ve uygulamalar üzerinde yaptırım gücünün olması, eğitime her aşamasına ve istenildiği ölçüde müdahale etme olanağı sağlarken; politikaların uzun vadeli ve sürekli olmasına, muhafazasına ve ilerlemesine destek vermektir. Politika hazırlayıcıları ve uygulayıcıları eğitim sisteminin esaslarına karar alırken ve biçimlendirirken, eğitim sistemi de geleceğe yönelik politikacılarının yetiştirilmesine çalışmaktadır. Bu nedenle eğitim hem etkileyen hem de etkilenen durumdadır. Ülkenin politik sistemi zaman içinde herhangi bir değişikliğe uğradığı taktirde eğitim sistemi de bu doğrultuda etkilenirken; eğitimin hedefleri ve esasları da aynı yönde değişime uğramaktadır (Birel, 2012).

İnsanoğlu, tarihî süreç içerisinde farklı toplumlar ve gruplarla etkileşime girerek ihtiyaçlarını karşılamıştır. Bu süreç içerisinde ortaya çıkan etkileşimin en önemli boyutlardan birisi de eğitimidir. Bilgi paylaşımı temeline dayanan eğitim boyutu, tarihî süreç içerisinde yaşanan coğrafyaya, zamana, siyasi, kültürel ve inançsal yapıya göre değişkenlik göstermiştir. Tarihi süreç içerisinde yerel veya ulusal olarak ülkeler düzeyinde düşünsel alanda meydana gelen değişimler eğitim temelli hareketlerde, eğitim sistemleri ve politikaları alanında ki değişimler üzerinde etkili olmuştur (Köçer ve Koçoğlu, 2020).

Eğitim politikası ulusal bir proje olduğu kadar aynı zamanda uluslararası bir proje de olmak zorundadır. Bir yandan mazinin izlerini taşıırken, diğer yandan da içinde yaşanan zamanın ihtiyaçlarını karşılayarak gelecek doğrultusunda düşünceleri de içinde taşımaktadır. Eğitim politikalarının devamlılığı sağlanabilmeli, ihtiyaç olması durumunda değiştirilebilmeli

ve geliştirilebilir olmalıdır. Düşünce sistemleri ve fikirleri değişik olsa da ülkelerin ulusal bir eğitim politikası bulunmaktadır. Türk eğitim sistemi'nin temel politikaları Atatürk ilke ve inkılâplarını esas almaktadır. Atatürk'ün eğitim politikasının temelini 'Eğitim laiklik esasına dayanan, milli, cumhuriyetçi, genellik ve eşitlik özelliklerine sahip, üretken ve çağdaş olmalıdır.' sözleriyle özetlemek mümkündür (Ereş, 2009).

Çağdaş düşünce sistemleri, model ve gelişmelere ayak uydurmak, gelişmekte olan ülkelerin ve çağın gerisinde kalmamak için değişime karşı olmak yerine, değişime uyum sağlamak ve ihtiyaç duyulan değişimleri yapmak gerekmektedir. Türkiye'de hiçbir dönemde siyaset ve partiler üstü bir eğitim politikası uygulanmamıştır. İktidar değişikliklerine bağlı olarak değişen politikalardan dolayı eğitim sistemimizde bir süreklilik ve istikrar sağlanamamıştır. Her hükümet değişikliğinde eğitim sistemi ve politikaları da bir yap-boz tahtasına dönüştürülmüştür (Gedikoğlu, 2005).

Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlarının görev sürelerinin fazla uzun olmaması bakanların sıklıkla değişmesi, her hükümet ve bakan değişikliğiyle birlikte eğitim politikalarının değişmesi, eğitimde istikrarsızlaşmaya neden olmuştur. Bu nedenle eğitimden beklenen hizmetler bir türlü arzu edilen seviyeye gelememiş, beklenen verim sağlanamamış, arzu edilen amaç ve hedeflere ulaşılamamıştır. Ülkemizde köklü bir eğitim sistemi olmadığından, değişen iktidarla birlikte milli eğitim bakanı, birtakım değişiklikler yapmak zorunda kalmıştır. Bu uygulamada ki esas problem, millî eğitim sisteminde, eskiden bu yana yapılan çok sayıda değişikliğin, eğitimin paydaşlarına gerektiğince danışılmadan, belirli bir plan ve program dahilinde yapılması ve uygulanmasıdır. Millî eğitimde yaşanan sorunların esas kaynağı eğitim politikalarının siyasi ve ideolojik uygulamaların sergilendiği bir saha haline dönüştürülmesidir (Gür, 2005).

Ülkemizde millî eğitim politikalarının değişmezliğinden sıklıkla söz edilmesine rağmen, millî eğitim politikalarında bir süreklilik yoktur, istikrar bulunmamaktadır. Kısmen de olsa bir değişim çabasının olması, değişen hükümetler ve millî eğitim bakanları döneminde sürekli gözlenmektedir. Özellikle de öğretim basamakları arasındaki geçişte, sürekli önemli ve ani değişiklikler yapılması, eğitim sistemine olan güveni de yıpratmaktadır. Öğrencilerin öğretim hayatı süresince sürekli farklı uygulamalar görmesi, güven ortamının zedelenmesine neden olmaktadır. Toplumsal birliktelik sağlanmaksızın, öğrencilere ve velilere gereğince danışılmadan değişiklikler yapmak, eğitimin esas muhatapları dediğimiz öğrencileri ve velileri birinci derece ilgilendiren bir konu hakkında katılımlarını sağlamamak demokrasiye olan güveni zedelemektedir (Gür ve Çelik, 2009).

21. yüzyılın getirdiği eğitim becerileri öğrencilerin çağdaş eğitim yaklaşımlarının istediği beceri ve düşünce düzeyinde eğitilmelerini, öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin yeterliklerinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu yeni durum eğitimde dönüşümü yönetebilmede katılımcılık, paylaşımcılık, hesap verebilirlik, küresel rekabet ve etkililik gibi yeni kavramları öne çıkarmaktadır. Okulların öğrenci merkezli, iş birliğine dayalı öğrenmeyi esas alan iletişim ve teknolojiyi etkin kullanabilen bir kültür aktarımı ortamına dönüşmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar eğitim yöneticilerinin görev, yetki ve sorumluluklarının da yeniden düzenlenmesini zorunlu ve önemli kılmaktadır. Okul müdürleri öğretim lideri olarak yönetimde bir yetki ve sorumluluk üstlenmeli, okulların etkililiği ve zamanın gereklerine uyum sürecinde sorumlu olmalı ve bu sorumluluğu taşıyabilecek güç ve kudrette yetiştirilmesi sağlanmalıdır (Duran, 2019).

2.3.2. Eğitim Programından Kaynaklanan Sorunlar

Eğitim sistemimizde eğitim programlarına bağlı olarak hazırlanan müfredat programlar ve eğitim içeriklerinden kaynaklanan birçok sorun bulunmaktadır.

Türkiye'nin her yönüyle gelişiminin sağlanabilmesi için eğitim sisteminin öğelerinin çağın gereklerine ayak uydurması gerekir. Eğitimin kalitesine doğrudan etki eden bu öğeler iyileştirilmedikçe gerekli düzenlemeler sağlanmadıkça nitelikli bir eğitim sisteminin varlığından söz edilmesi mümkün değildir. Gediklioğlu (2005), eğitim programlarının dünya ve ülke gerçeklerine dayanmasını, bu doğrultuda düzenlenmesini, öğrencilere çağdaş bilgi, beceri ve donatımı kazandırmasını, araştırma yapmasını, iletişim ve işbirliğini öğretmesini, konuşma ve tartışma yeteneklerini geliştirmesini, çağdaş öğrenme yöntem ve tekniklerinin etkin bir biçimde uygulanmasını, eğitimin birden fazla duyuya seslenmesini, öğrenci merkezli olmasını, öğrencilerin bireysel farklılıklarının dikkate alınmasını, öğrencileri güdüleyip öğrenmeyi kolaylaştırmasını, eğitimde verimliliği ve kaliteyi değerlendirme noktasında duyarlı olunmasını, ölçme sonuçlarının, öğretmenin kullandığı öğretim araçlarının, öğretim yöntem ve tekniklerinin ve sınavların etkililiğine ilişkin geribildiriminin sağlanması gerektiğini belirtmiştir.

Eğitim programlarının çok önemli olan değerlendirme boyutu ulusal, bölgesel ve okul düzeyinde çok fazla amaç ve hedefe hizmet etmektedir. Değerlendirme, eğitim sisteminin ne ölçüde etkili ve başarılı olduğunu, eksik yönlerinin neler olduğunu, ölçmeyle birlikte eğitimin amaçlarına ne ölçüde ulaşıldığının seviyesinin belirlenmesini de sağlamaktadır (Gültekin ve

Anagün, 2006). Bu nedenle eğitimin değerlendirme boyutuna ve geri bildirimlerine gerekli özen gösterilmelidir.

Eğitim programlarını ve yenilikçi uygulamaları içeren modeller geliştirilirken gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerini incelemek, onlarla mutlaka işbirliğine gitmek ve gerekli ölçüde yararlanmak gereklidir. Fakat eğitim politikalarında olduğu gibi eğitim programlarında da ileri ülkelerin eğitim programlarını aynen taklit edip kullanmak sorunları da birlikte taşımaktadır. Bu nedenle çalışmalar katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmelidir. Bu süreç, eğitimin tüm paydaşlarının katılımı sağlanmalıdır. Geniş bir toplumsal işbirliği ve güç paylaşımı sağlanmalıdır (Tutkun, 2010).

2.3.3. Eğitim Felsefesinden Kaynaklanan Sorunlar

Eğitim felsefesi, eğitim politikalarının bir belirleyicisi olarak geçmişin izlerini taşıyan, hem günümüzün ihtiyaçlarını dikkate alan ve hem de geleceğe yönelik düşünceleri ve inançları içerisinde barındıran eğitimin sosyal ve düşünsel bir çalışma alanıdır (Erkılıç, 2008).

Eğitim sistemi, toplumsal sistemin bir alt sistemidir. Öğretim hedefleri, sistemde temele alınan eğitim felsefesine uygun olarak belirlenmekte, öğrenme yoluyla oluşan davranış değişikliğide bu felsefeye uygun gerçekleştirilmektedir. Eğitim felsefesi, sosyokültürel araştırmalardan, toplum analizlerinden, antropoloji, psikoloji ve sosyoloji alanındaki bulgulardan hareketle insan tipi ideale yönelik bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Bir ülkede benimsenen eğitim felsefesinden hareketle, eğitim politikaları şekillendirilmekte; eğitim politikalarına dayalı olarak eğitim planlaması somutlaştırılmakta; eğitim planlamasıyla da eğitim uygulamalarına meşruluk kazandırılmaktadır (Akdağ, 2006).

Eğitim felsefesi eğitimin kuramsal yapısını konu alan çözümleyici bir etkinliktir (Ünal ve Ada, 1999). Eğitim ile felsefe arasındaki ilişki özellikle eğitimin amaçlarının belirlenmesi açısından büyük önem taşır. Çünkü felsefe, her şeyden önce eğitim öğretime yönelik çalışmaları yapılandırmada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Okulların ne için var oldukları, hangi amaçlara hizmet ettikleri okullarda hangi konuların değer taşıdığı, öğrencilerin nasıl öğrendikleri, öğretimde hangi yöntem ve materyallerin kullanılması gerektiği vb. kararlara felsefi yönelimlerle dayanak oluşturulmaktadır. Bu anlamda eğitim felsefesi, amaçları şekillendirerek eğitim ve öğretim uygulamalarına yol gösteren sistemli fikir ya da kavramlar bütünü olarak tanımlanabilir (Fidan ve Erden, 2001).

Yönetimin temel görevi, örgütü amaçlarına uygun yaşatmaktır. Eğitim örgütleri de amaçları yönünden yaşatılması gereken kurumlardır. Okul yöneticileri yönettikleri kurumu

öncelikle bir sistem bütünlüğü içerisinde ele almalı ve sonra da bu yapının işleyişine yönelik aldıkları tüm kararları eğitimin genel amaçlarıyla uzlaştırmalıdır. Eğitim ve öğretimin yol haritasını belirleyen genel amaçlar eğitim felsefelerini yansıtmaktadır. Eğitim felsefesi, yapılan eğitim-öğretim etkinliklerine bir anlam katmakta, bunların uygulama yöntemleri, davranış boyutları ve nedenselliğini de etkilemektedir. Benimsenen eğitim felsefesi yoluyla yaratılan zihinsel ortam, sistemde ve onun en kritik öğelerinden biri olan okulda üretilen ürünü diğerlerinden farklılaştıran bir rol oynamaktadır. İşte bu aşamada, eğitim ve okul yöneticilerine çok büyük bir görev düşmektedir (Karadağ, Baloğlu ve Kaya, 2009).

2.3.4. Eğitim Yönetiminden Kaynaklanan Sorunlar

Yönetim, örgütü hedefleri doğrultusunda belirli bir sistem ve düzen dahilinde amaçlarına ulaştırma yetenek ve kabiliyetidir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda merkeziyetçi, yerinden ve okula dayalı yönetim anlayışlarının eğitim politikalarının hazırlanması, karar verme, planlama, örgütlenme, koordinasyon, bütçeleme ve değerlendirme boyutlarında değişik düşünceleri ortaya koydukları bilinmektedir. Fakat toplumsal düzeni ve kamusal hizmetleri yerine getirmek amacıyla devletin örgütlenmesine dair, merkeziyetçilik ve yerinden yönetim (âdem-i merkeziyet) olmak üzere birbirine zıt modellerin en çok tartışılan yönetim anlayışlarıdır. Merkeziyetçilik, kamuya ait hizmetlerinin bir merkezden, yerinden yönetim ise farklı merkez ve kurumlarca uygulanmasını esas almaktadır (Çınarlı, 2011).

Bir ülkede her türlü kararı alma ve uygulama anlamında karar verme gücünün ya da yetkisinin merkezde bulunduğu yönetim yapısı, merkezi yönetim olarak adlandırılır (Tural, 2002). Merkezi yönetim, yetki ve otoritenin, örgütün tepesinde, sorumluluğun ise taşra teşkilatında bulunan örgütler olarak da tanımlanabilir. Merkezi yönetimde, emir ve yönergeler hiyerarşik olarak üstten alta doğru giderken, üst birim veya kişilere ise yazılı metinlere bağlı bilgi ve belgeler gönderilmektedir (Taşar, 2009).

Her yönetim şeklinde görüldüğü gibi merkezi yönetimde de yararlı olan uygulamalar yanında sakıncalı olanlarda vardır: Merkezden yönetim kırtasiyeciliği (bürokratism) artırır. Merkezden yönetim demokrasiye, katılımcı ve çoğulcu yönetim anlayışına uygun bir yönetim anlayışı değildir. Merkezi otorite görev ve yetkilerini yanlış kullanabilirler. Görevli ve yetkili siyasi kadrolar, devlet gelirlerini topluma pay ederken kendi bölgelerine imtiyaz sağlayabilirler. Taşra teşkilatında görevli bulunan kamu görevlileri, yerel halkın özelliklerini, ihtiyaçlarını ve bölgenin durumunu göz önüne almazlar; devamlı olarak merkezin kararlarını, verdiği emir ve talimatları uygulamaya çalışabilirler. Merkezi yönetim bütün yetkileri

kendisinde toplayarak her şeyi kontrol altına alarak, yönetimde ele geçirmek ve güçlü olmak isteyecek; başta her türlü insan kaynağı olmak üzere araç, gereç ve diğer ekipmanı kendi kontrolünde bilinçsizce kullanarak harcamaların artmasına neden olacaktır (Günel, 2010).

Yerinden yönetim anlayışı, merkezi olmayan, merkezi yönetim anlayışı karşısında iş ve işlemlerin daha çabuk yürütüldüğü, zaman ve kaynak israfını önlemek amacıyla merkezi otoritenin yetkilerinin tamamı veya bir bölümünü yerel yönetimlere bırakmasıdır. Siyasi, ekonomik ve eğitsel yönlerden bakıldığında genel olarak katılımın, fırsat eşitliğinin, yenilik gibi kavramlarla beraber kullanılan ve merkezi olmayan, yerel politikalar geliştirilmesi fikrine dayanan bir yönetim yapısıdır (Şişman ve Turan, 2003). İşlerin ve hizmetlerin, yürütüldüğü yerde idare edilmesi demek olan yerinden yönetim anlayışı, devlet yönetimi altındaki merkezi idarenin elinde bulunan planlama, karar verme, kamu gelirlerini toplama ve kullanma gibi görevlerin bir bölümünü taşra teşkilatına, yerel yönetimlere, yarı özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve yönetimin dışındaki gönüllü örgütlere devredilmesi olarak ifade edilir. Bu bağlamda yetki genişliği, yetki devri, hizmette yerellik ve özelleştirme gibi kavramlar yerinden yönetim uygulamaları içinde değerlendirilir (Erençin ve Yolcu, 2008).

Yerinden yönetim, devlet organlarının yönetiminde yerelle ait olan, uygulamaya dönük çalışmalarda, her türlü yetki ve sorumluluğunun taşra ve yurt dışı teşkilatlarına bırakılmasıdır. Yerinden yönetimde temel anlayış, yurt bütününde hizmetlerin kolay ve süratli bir şekilde yapılmasını sağlamak düşüncesidir (Taşar, 2009).

Karataş, Eşberk-Başyayla, Taş, ve Topçu'nun (2017), eğitim kurumu müdürlerinin eğitimle ilgili kararlara katılmada karar makamları ve yerinden yönetim anlayışına ilişkin görüşleri konulu araştırmalarından elde edilen bulguların değerlendirmesi sonucunda eğitim kurumu müdürlerinin eğitime yönelik alınan kararlara katılmada karar makamı olarak ağırlıklı olarak bakanlık olmak üzere okul ve il birimlerine ağırlık vermektedir. Bölge, ilçe ve belediyelere fazla görev vermedikleri görülmektedir. Bu sonuçlada okul yöneticilerinin yerelleşmeye fazla sıcak bakmadıkları biçiminde yorumlanabilir. Türkiye'nin üniter yapıya sahip bir devlet olması, merkezi yönetime ağırlık verilmesinde önemli bir neden olabilir. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin, eğitimde yerinden yönetim ve yetki devri konularında yeterli bilgiye sahip olmadıkları düşünülmektedir. Bu eksikliklerin giderilebilmesi amacıyla bu konularda daha çok tartışma ortamları oluşturularak, konuyla ilgili yayının çoğaltılması gerekir. Yerelleşme uygulamalarında yaşanabilecek sorunları ve ihtiyaç duyulacak alt yapı bilgilerinin ve özelliklerinin belirlenmesi nedeniyle bağımsız müdürlüklerden (ilçe ve/veya illerden) pilot deneme bölgeleri oluşturulabilir. Eğitimde yerelleşme ve yetki devri

konularında üniversiteler işbirliğinde çeşitli eğitim seminerleri, konferans ve paneller düzenlenmeli ve personelin katılımı ve eğitimi sağlanmalı, tespit ve görüşleri ortaya çıkmıştır.

Eğitim yöneticisi; eğitim sisteminin farklı, birim ve kurumlarında eğitim çalışmalarını yönetme yeterliğine sahip olacak nitelikte, gerek yazında ve gerekse uygulamada yetiştirilmiş, gelişime ve değişime uyum sağlayabilen uzmandır (Bursalıoğlu, 2002).

Eğitim ve okul yöneticiliği, bir ülkenin eğitim sisteminin en önemli esaslarından biridir. Bundan dolayı yöneticilerin sahip olmaları gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışlarının yetiştirme programları ile kazandırılması çok önemlidir. Fakat ülkemizde genelde eğitim yöneticileri özelde okul yöneticileri, görevlerinin gerektirdiği donanıma, bilgi ve becerilere sahip olmadan ve mesleklerine yönelik olumlu ve anlamlı tutumlar geliştirmeden görevlerine başlayabilmekte, bu sebeple de doğru davranışlar gösterememektedirler. Bu durumun en önemli sebebi, eğitim sistemimizde eğitim ve okul yöneticiliğinin henüz bir meslek olarak görülmemesi ve dolayısıyla sahip olmaları gereken yeterlikleri kazandırabilecek herhangi bir eğitime göreve başlamadan önce katılmamalarıdır. Oysa ki yönetim, problem çözme sürecidir (Bedoyere, 1995) ve bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi ile değil, bilimsel yöntemlerle çözebilmelidir (Kaya, 1984; Aktepe, 2014). Bu nedenle okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında akademik bir eğitim almaları ve sürekli mesleki gelişimlerini sürdürmeleri gerekir (Günay, 2004).

Üniversitelerde eğitim yönetimi alanında lisans düzeyinde herhangi bir eğitim programı bulunmazken, yüksek lisans, tezsiz yüksek lisans ve doktora programlarında eğitimler verilmektedir. Ancak bu programlarında etkili bir okul müdürü yetiştirmeye uygun olmadığı, doktora programlarının ise okul müdürlerinin yetiştirilmesinden ziyade üniversiteye öğretim üyesi yetiştirmek amacı taşıdığı görülmektedir (Işık, 2003).

Bir ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında en önemli etkiye sahip olan eğitim örgütlerinin başında bulunan okul yöneticilerinin niteliğinin artırılması ile eğitim yöneticisi yetiştirme politikalarının yakından ilişkisi bulunmaktadır. Fakat milli eğitim sistemimizin en zayıf yönü eğitim yöneticiliğidir. Bu zayıflığımız ile ilgili pek çok araştırmacı (Bursalıoğlu, 1975; Kaya, 1984; Balcı, 1988; Çelik, 1990; Şişman ve Turan, 2002; Şimşek, 2003; Korkmaz, 2005; Memduhoğlu, 2007; Süngü, 2013; Karataş, Gök ve Özçetin, 2015; Gök, 2019) bugüne kadar çeşitli araştırmalar yapmış, yaşanan sorunları ve çözüm önerilerini detaylı olarak tartışmışlardır.

Yönetici yetiştirme ülkemiz için henüz güncelliğini koruyan, sıcak bir problemdir ve bazı problemler eğitim sistemimizden kaynaklanmaktadır. Eğitim programları ile ilgili olarak

birtakım gelişmeler olmasına rağmen hala programlar okul liderlerini işlevsel, alanın sorunlarına çözüm üretici ve ihtiyaçları karşılayıcı olarak yetiştirmekten uzaktır (Balcı, 2011). Düzenlenen yüksek lisans programlarının içeriği 21. yüzyılın ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve yetersiz kalmaktadır (Bilgen, 1996; Korkmaz, 2005; Turan ve Şişman, 2002).

Okul yönetimi okul örgütünü hazırlanmış temel amaç ve ilkeler çerçevesinde toplayarak sevk ve idare eden birimdir. Okullar eğitim ve öğretimin üretildiği temel alt sistem, kamu hizmetlerinden birisi olan eğitim öğretim faaliyetinin yürütüldüğü kurumlardır. Bu kurumların uyumlu, etkili ve verimli çalışması sistemin tümüne yönelik başarıyı önemli ölçüde etkiler. Dolayısıyla okul ve kurumların verimli çalışmasından sorumlu eğitim yöneticilerinin bir meslek olarak ele alınarak çağdaş sistemin beklentilerine cevap verebilecek rollere uygun niteliklerle güçlendirilmesi sistemin bütününe yönelik etkin bir iyileştirme uğraşı olarak düşünülebilir. Bu amaca yönelik olarak hazırlanması gereken okul yöneticiliği yetiştirme programları gelecekteki şartları da göz ardı etmeyen bir ihtiyaç analizi esas alınarak yürürlüğe konulmalıdır (Işık, 2002). Ancak ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde teorik bilgi ile uygulamalı bilgi arasında bir denge kurulamadığı gibi bir uygulama bütünlüğü de sağlanamamıştır.

Milli Eğitim Sistemi'nde eğitim örgütlerinin yeniden yapılandırılması ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine dönük bilimsel bir arayış ve çabaların sürdürüldüğü ancak bu çabaların somut göstergelerinin henüz görülmediği söylenebilir. Ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gündeme geldiğinde ilk akla gelenler okul müdürleri olmaktadır. Bunun nedeni, sistemin en etkili ve önemli bölümünün okullar olmasıdır. Burada önemli olan yöneticilerin, okul müdüründen merkez teşkilatındaki yöneticilere kadar, bulundukları görev ve mevkilerin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağlamak olmalıdır (Bursalıoğlu, 1987; Başaran, 1996; Akyüz, 1994; Balcı, 2004; Özdemir, 2004).

Bursalıoğlu (2005) okul yönetiminin önemi, okulu amaçları doğrultusunda yaşatma hedefinden kaynaklanmaktadır. Bu da, okuldaki insan ve madde kaynaklarını doğru ve verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir. Okul yöneticisinin bunu yapabilmesi için okul ve eğitim yönetimi kavram ve süreçlerini iyi bilmesi gereklidir. Bu kavram ve süreçleri davranışa çevirebilmesi için okul yöneticisinin yönetim alanında akademik bir eğitim görmüş olması gereklidir. Böylece okul yöneticisi, sorunları deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır. Okul yöneticilerinin belli bir yöneticilik eğitim programından geçmesiyle birlikte okul yöneticiliğinin ayrı bir meslek olarak görülmesi sağlanmış olacaktır. Bu konuda Işık (2003) yöneticilik de öğretmenlik gibi bir meslek ise,

okul müdürlüğünün de ayrı bir eğitimi olması gerekir. Böyle bir uygulama, eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesine hizmet edecektir. Bundan dolayı, okul yöneticiliğinin meslekleşmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticisini seçme ve yetiştirme üzerine bir politika ortaya koyma ve geliştirme zorunluluğu vardır. Okul müdürlüğünün bir meslek olarak gelişebilmesi için okul müdürlerinin yetiştirilmesi büyük öneme sahiptir. Zaman geçmeden okul müdürlüğü yetiştirme programları uygulamaya konulmalıdır. Böyle yapılması beraberinde bilimselliği, kurumsallaşmayı ve standartlaşmayı getirecektir.

Turan ve Şişman (2000), Türk eğitim sisteminde amacı ve görevi okul müdürü yetiştirmek olan bir eğitim kurumunun bu güne kadar oluşturulmadığını belirtmektedir. Üniversiteler ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında işbirliği konusunda eksiklik olduğunu, yapılan hizmet içi eğitim kurslarının okul müdürlerinin iş yerinde karşılaştıkları taleplere cevap veremediğini ve daha çok teoriden oluştuğunu ve yönetici yetiştirme ile ilgili uygulanan hizmet içi eğitim kurslarının geliştirmeye ihtiyaçları olduğunu belirtmektedirler (Korkmaz, 2005; Şişman ve Turan, 2004). Ülkemizde eğitim ve öğretimin niteliğini arttırmak için bir an önce okul yöneticisi seçme, yetiştirme ve uygulama politikalarının ele alınması ve bunun için ihtiyaç duyulan çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Eğitim sistemimizde yöneticilik eğitimde ayrı bir uzmanlık olarak görülmez. Meslekte esas olan öğretmenliktir anlayışı toplumun geneli tarafından kabul görmüş yaygın bir anlayıştır. Fakat eğitim sistemimizin, eğitim kurumlarımızın akademik yönden yetişmiş, en az yüksek lisans eğitimine sahip, yabancı dil bilen, kendini sürekli geliştiren, değişime uyum sağlayan, ulusal ve evrensel gelişmeleri ve yenilikleri izleyen ve çalışma ortamlarına bunları aktarma becerisine sahip eğitim yöneticilerine ihtiyacı vardır. Bundan dolayı yönetimin kıdem değil, bilgi, beceri ve uygulama temelli olması gerekir (Recepoğlu ve Kılınç, 2014).

Türk eğitim sisteminde merkeziyetçi bir yapı vardır. Bu nedenle yöneticiler arasındaki yetki ve sorumluluk dengesizliği birçok soruna neden olmaktadır. Eğitim yöneticilerinin en önemli sıkıntılarından biri sorumlulukları fazla olmasına karşın, yetkilerinin olmamasıdır. Eğitim örgütlerinin teşkilat yapısı oluşturulurken, yöneticilerin görevleri, yetki ve sorumlulukları kesin olarak belirtilmelidir. Aşırı merkeziyetçiliğin sonucu yöneticilerin yetki sorumluluklarında bir dengesizliği ortaya çıkarmıştır. Merkezi yönetimin yetkilerinin devredilerek azaltılması, eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları arasında bir denge sağlanması bu sorunun çözümü için gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2002).

Bilgi çağı adı verilen 21.yüzyılda, eğitim kurumlarından, farklı ve yeni bilgiler ortaya çıkaran ve bu bilgileri yeri geldikçe kullanabilen vatandaşları yetiştirmesi beklenir (Yeniçeri

ve İnce, 2005). Bu beklentiler yönünde eğitim kurumlarının eğitimle ilgili görevlerini yapabilmesi için eğitim kurumu yöneticilerinin niteliği ve kabiliyetleriyle ilişkilendirilir. Bu nedenle, amaç, etkili okullar meydana getirmekse, kurum müdürlerinin yeterli olmaları, gereken bilgi ve kabiliyete, çağdaş eğitimin gerektirdiği yeterliklere sahip olmaları gereklidir. Bu taraftan bakıldığında yönetici yeterlikleri, örgütün hedeflerine varabilmesi için yöneticilerin bilgi, beceri, tutum, değer ve davranışlardan meydana gelen bir başarı ölçütü olarak değerlendirilir (Ağaoğlu, Altınkurt, Yılmaz ve Karaköse, 2012).

Okul yöneticisinin sahip olduğu yeterlikler özelde öğrenciler, çalışanlar ve okul başarısı; genelde ise eğitim sisteminin ve toplumun başarısı üzerinde etkilidir (Celep, 2000). Bu bakımdan okul yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olarak kabul edildiği ülkelerde bu yeterliklere sahip olanlar yönetici olarak atanmaktadır. Türkiye’de ise yöneticiliğin genel olarak iş başında ve uygulama içinde öğrenildiğine dair yaygın bir yanılsama vardır. Eğitim ve okul yöneticiliğine talip olanların, eğitim fakültelerinde öğretmen adayı olarak öğrendiklerinin haricinde eğitim yönetimiyle ilgili bir eğitim almış olmalarına gerek duyulmaz. Okul yöneticisi olabilmek için belirli bir süre öğretmenlik yapmış olmak yeterli görülür. Bu nedenle, yönetici yeterlikleri konusu her dönem popüler araştırma konularından birisi olmuştur.

Türkiye’de 2014 yılında yönetici seçme ile ilgili mevzuat değişikliği yapılmış, okul ve kurumlara müdür atama yerine dört yıllığına yönetici görevlendirme uygulaması yürürlüğe konmuştur. Dört yıl sonra, eğitim yöneticilerinin görev süreleri eğitim paydaşlarının verdikleri başarı puanlarına esas olarak ya tekrar uzatılmakta ya da bitirilmektedir. Yönetici olarak ilk defa atanacaklar ise komisyon değerlendirme puanına göre sözlü sınava alınmaktadır (MEB, 2014). Bu uygulama, okul yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanmasında Türkiye’de eskiden bu yana devam eden tartışmalara yenileri eklenmiş; okullara yönetici atanmasında yeterlik ve yetkinlik yerine bir siyasal partiye yakınlığın belirleyici olacağı kaygısını ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalarda, sözlü sınavın adayların yönetici yeterliklerini belirlemede yetersiz kaldığı, belli bir sivil toplum örgütünün üyesi olmanın yönetici atamada belirleyici olduğu öne sürülmüştür (Yolcu ve Bayram 2015).

Töremen’e göre (2002), okul yöneticilerinin yeterlikleri, sahip oldukları bilgi, beceri ve davranışları başta öğrenci ve öğretmenler olmak üzere diğer personel ve okul aile birlikleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu bakımdan eğitim sistemi içerisinde uygulayıcı olarak bizzat alanda çok önemli görevleri olan okul yöneticilerinin belirli yeterliklere ve donanımına sahip olması gerekmektedir.

Özdemir (2013) de adaletli olunduğunda ve liyakat sağlandığında yönetici performansının artacağını belirtmiştir. Yönetici görüşlerine göre yöneticilerin sahip olması gereken niteliklerin değişkenlik ve çeşitlilik gösterdiği görülmüştür. Bu niteliklerden en önemlileri: eşit olma, öğretmenlik deneyimine sahip olmak, mülakatta yeterli olmak, iyi iletişim kurabilme, alanında uzman olmak, liderlik vasfına sahip olmak ve liyakat sahibi olmak olarak belirtilmiştir.

Gök'e göre (2019), Bu çalışmayla meritokrasinin (liyakat) önemini ortaya konularak farkındalık yaratacağına inanılmaktadır. Bu noktada araştırma sonuçlarından öncelikle eğitim yöneticisi yetiştirme, atama ve değerlendirme süreçlerinden Milli Eğitim Bakanlığının yararlanması beklenmektedir. Mevcut uygulamada eğitim yöneticilerinin atama ve değerlendirmeleri yapılırken yeterliliklerine bakılmaksızın liyakatsız bireylerin görevlendirilmesi okullarda yönetim süreçlerinde yaşanan birtakım aksaklıkların nedeni olarak değerlendirilebilir. Ayrıca son dönemlerde eğitim yöneticiliğine başvuruların sayısında da azalma olduğu görülmektedir. Bu yüzden bu çalışma yöneticilerin performanslarına bağlı olarak terfi sisteminin liyakatlı ve objektif ilkelerle gerçekleşmesi ve maddi imkânların iyileştirilmesi ile eğitim paydaşlarının eğitim yöneticisi olmaya isteklendirilmesi konusu da önem arz etmektedir.

Kaya'ya (1974) göre, eğitim sistem ve politikaları toplumsal gelişme ve başarı projeleri için çok önemli bir husus olarak görülse de, bunu uygulayacak donanımına sahip eğitim almaya, öğrenmeye ve öğrendiklerini öğretmeye istek ve donanımına sahip insan kitlesi yetiştirilmediği sürece hiçbir reform projesinin başarılı olması, gerçekleşmesi mümkün değildir.

2.3.5. Öğretmen Niteliklerinden Kaynaklanan Sorunlar

Bir şeyi öğrenmek için başkalarına ihtiyacımız yok. Deneme-yanılma-deneme döngüsünü sürdürerek kendi kendimize de öğrenebiliriz. Bir şeyi daha iyi öğrenmek için başkalarının deneyimlerine, bilgilerine ve yol göstericiliğine ihtiyacımız vardır. Öğretmek apayrı bir deneyim gerektirir. Bu anlamda öğretmenlik, hem öğrenme hem de öğretmedir. Bu dengeyi kurabilen öğretmen, başarılı ve etkili bir öğretmendir. Yeniliklere, gelişmelere kapalı, gittikçe körelen ve eskiyen, kendini tekrar edip duran bir öğretmenlik anlayışı, günümüzde geçerliğini yitirmiştir (Kıroğlu ve Elma, 2018).

Öğretmen görevi gereği çok yönlü olması gereken bir eğitim görevlisidir. O, öğrenciye hem bir yol gösterici, iyi bir rehber olmak zorundadır, hem de bilgi ve beceri, istek ve kabiliyetleri doğrultusunda yetişmesi, mesleki yönlendirme ve yöneltmeyi yapması, bilgi

edinmenin yollarını göstermesi ve öğrendiği bilgileri ne şekilde kullanacağını öğreten kişi olarak çok nitelikli olması gereklidir. Bunlar yanında öğretmen içinde yaşadığı ortamı, toplumu tanıyan, ona her konuda önderlik yapabilen, toplumu arkasından sürükleyebilen, toplum içinde çok önemli bir kişidir (Başar ve Doğan, 2015). Öğretmen, yalnız eğitim ortamlarında öğrencilerle değil, okul haricinde öğrenci velileri ve toplumun diğer kesimleriyle ilişki içinde olan, karşılıklı her türlü paylaşımda bulunan kişidir. Bu nedenle öğretmenin görev yaptığı ve içinde yaşadığı ortamın farklı beklentilerine cevap verebilme, toplumla işbirliği ve iletişim içinde olma sorumlulukları da bulunmaktadır. Bu yeteneklere sahip olması toplum içinde öğretmenin etkililiğini ve itibarını yani sosyal statüsüne artırır. Fakat öğretmenin sahip olduğu bu sorumlulukları başarılı bir şekilde uygulayabilmesi için öncelikli olarak okulunun ve öğrenci velilerinin, beraberinde eğitimle ilişkili tüm kurum ve kuruluşların katkı sağlamasına bağlıdır. Öğretmenlerin bilgi, meslek ve davranış alanında yapacağı hatalar bireyin, toplumun ve ülkenin geleceğini olumsuz yönde etkileyecektir. Bundan dolayı öğretmenlerin gereksinim duyduğu hususlarda onlara bağlı olduğu kurum ve toplum tarafından gerekli yardım ve destek sağlanmalıdır (Gökçe, 2013). Öğretmenin verimliliğinin artması eğitimin paydaşlarının vereceği desteğin sürekliliğine bağlıdır.

Öğretmenlerin mesleki uygulamalarında eğitim kurumunun alt yapısı, içinde yaşadığı çevre imkanları, sınıf yönetimi, öğrencilerin okumaya yönelik maddi ve manevi istek düzeyleri, hazır olup olmamaları, veli ve toplumla ilişkileri, öğretmenlik mesleğinin toplum içindeki değerini yitirmesi, eğitimle ilişkili üst kurumların öğretmen sorunlarına yeterli duyarlılığı göstermemesi, okulun bulunduğu yerde toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yeterlikleri, öğretmene yönelik politikaların yetersizliği, veli ve toplum baskısı, öğretmen uygulamalarının veli ve toplum tarafından kabul görmemesi ve duyarsız kalınması, birleştirilmiş sınıflı öğretim yapan okullarda yönetim ve öğretim görevindeki aksaklıklar, vb. diğer bazı olumsuz durumlar görevlerini güçleştirmektedir. Günümüzde eğitim öğretimle ilgili tüm sorunların çözümünü ve eğitimde başarıyı yalnız öğretmen ve okulda aramak bizi yanılgıya götürür. Okula ve özellikle öğretmene tüm toplumsal unsurların her türlü desteği vermesi gerekir. Aksi durumda eğitimdeki zorlukların giderilmemesi, sorunların artmasına ve eğitim sisteminin daha çok bozulmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Bunlarla birlikte öğretmenlerin görev yerlerinin yerleşim özelliklerinden dolayı sorunları da farklılık göstermekte; merkezi yerlerde çalışan öğretmenlerle kırsalda köylerde çalışan öğretmenlerin yaşadığı sorunlar farklılık göstermektedir (Taşkaya, Turhan ve Yetkin, 2015).

Eğitim ve öğretimin ne ölçüde başarılı olduğu ve etkililiği eğitim sisteminde en önemli görülen öğretmenlerin yaşadığı problemlerin giderilmesiyle ilişkilidir. Öğretmenler; eğitim sisteminin en kıymetli unsurlarıdır. Çünkü öğretmenler insan yetiştirdikleri için yalnız okulda öğrenciye değil, hayatın her anında topluma da önderlik yapan, rol model olan, değerleri, tutum, hayata bakış açıları ve duygusal yapıları ile eğitimin biricik uygulayıcılarıdır. Öğretmen bilgi aktarıcıdır, davranışların en önemli belirleyicileridir. Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde ve bireylerin toplumsallaşmasında öğretmenlerin önemli sorumlulukları vardır. Öğretmenin; öğrenme faaliyetlerini yeterli ölçüde gerçekleştirmeleri için öğrencinin biyolojik, ekonomik, kültürel ve sosyal çevresi hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekir. Öğretmen öğrencinin aile ilişkileri hakkında yeterli bilgiye sahip olmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin niteliği oldukça önem taşımaktadır (Başar, 1999).

Tekışık'a göre (2003), öğretmen yetiştirme ve öğretmenlik mesleğinin esaslarını bireysel karakter ve yetkinlikler meydana getirir. Karakter bireyin hayatının her alanına etki edebilecek bir özelliğe sahip olması nedeniyle, bireyin yetiştiği mesleki alanı da etkileme gücüne sahiptir. Kişinin seçtiği mesleğin karakteriyle bir bütün olması gerekir. Kişi karakteriyle uyumlu bir mesleğe yönelmemişse yaptığı işte mutlu ve başarılı olamaz. Öğretmen olmak isteyenlerde birtakım kişilik özellikleri bulunması gereklidir. Yapılan araştırmada sonucunda nitelikli bir öğretmenden anlayışlı, sabırlı, sevinçli, mutlu ve güler yüzlü olması gibi kişilik ve davranış özellikleri beklenir.

Özkan'a göre (2005), öğretmen yeterlikleriyle yakın anlam taşımasından dolayı araştırma çerçevesinde ele alınan konulardan biriside öğretmen nitelikleridir. Öğretmenler kazandırılması düşünülen bilgi ortamının hazırlayıcıları ve sağlayıcılarıdır. Bu da öğretmenin çağdaş, yenilik ve değişimlere açık, gelişmelere uyum sağlayabilen, nitelikli ve özellikleri olması gerekliliğini zorunlu hale getirmektedir. Öğretmenler, bulundukları ve her şeylerinden sorumlu oldukları toplumun itici, sürükleyici gücüdür. Bireyin ve toplumun yaşama hazır ve uyumlu hale gelmesinde önemli bir görev üstlenmiştir. Öğretmen, kendisinin eğitiminden hayat tarzına, kılık kıyafetinden davranışlarına, aile ortamı ve kişisel ilişkilerine kadar hayatın her alanında, içinde bulunduğu çevresiyle iyi ilişkiler kurmak ve mesajlar vermekle sorumlu olduğunu bilmelidir. İçinde yaşadığı topluma ve çevresine karşı da rol model olmalıdır.

Ellett ve Teddlie (2003), iyi bir öğretmenin sahip olması gereken nitelikleri hususunda, evrensel bir uzlaşmayı yakalamanın her türlü güçlüğüne rağmen, öğrenme mekanının öğrenci başarısında etkili olan ana unsurlardan olduğunu belirtmiştir. Öğretmenin çağdaş özelliklere sahip olması ve uygulamada bu davranışları göstermesi; onun bireysel

yeterlilik özellikleri öğrenciyi öğrenme ortamına hazırlama, öğrenmeye güdüleme, başarı hedeflerine odaklanmayı sağlama hususlarında yeterli donanımın olması değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin mesleki nitelikleri ve yeterlikleriye öğretim yöntem ve tekniklerinden gerektiği şekilde yararlanarak yapılacak çalışmaları planlama, öğrencileriyle sağlıklı bir iletişim kurma, etkili bir şekilde sınıfını yönetebilme, zamanı iyi değerlendirme, öğrenme sonuçlarını ölçme ve gerekli rehberlikte bulunma gibi teknik yeterliklere sahip olmalıdır. Bu nedenle öğretmen yetiştirme eğitimi önemlidir. Çünkü; öğretmenin sahip olması gereken bu yeterlikler ve nitelikler ancak eğitim yoluyla sağlanabilir (Demirel, 1999).

Eğitim alanında yapılan değişimlerin birçoğunda başarı sağlanamamıştır. Eğitim tüm toplumun dinamiğidir. İnsan unsurunun gelişimiyle desteklenmediği ve toplum tarafından sahiplenilmediği için istenilen başarı sağlanamamıştır (Bursalıoğlu, 2002). Bu nedenle öğretmenlerin nitelikli yetiştirilmesi eğitimin en önemli konusudur. Öğretmen özel donanımlara sahip olmalıdır. Türkiye’de bazı dönemlerde öğretmen yetiştirmede doğru politikalar oluşturulamamış, bilerek veya bilmeyerek yanlış uygulamalar yapılmış, alan dışı, alanında yetkin olmayan ve öğretmenlik yeterliği bulunmayan fakülte mezunları öğretmen olarak görevlendirilmiştir. Tamamen yanlış bu uygulamaların bugün de olumsuz yansımaları sürmektedir (Duman ve Ulubey, 2008).

Türkiye’de öğretmenlerin yetiştirilmesinde çok ciddi sorunların yaşanmasında, öğretmenlere ihtiyacı olan yaşam kalitesi ve meslekte gelişme imkanları gereğince sağlanmamıştır. Öğretmen maaş ve ücretlerinin düşük ve yetersiz olması halen süregelen bir sorundur (Gediklioğlu, 2005). Durum böyle olunca, çok az genç mesleğe isteyerek girenlerin sayısı azalmış, başarılı öğretmenler görevlerinden ayrılmışlardır. Yaşanan tüm olumsuzluklar öğretmenlerin toplum içindeki yapılarını olumsuz etkilemiş ve öğretmenlerin bir çoğunun boş zamanlarında kendilerini mesleki yönden yetiştirmekten ziyade, eğitimle ilgisi olmayan farklı işlerde çalışmalarına neden olmuştur (Akyüz, 2010). Bu nedenle eğitimin başarılı olması ve gelişmesinde en önemli unsurlardan olan öğretmenlerin hem mesleki yeterliliklerini artırmak hem de yaşam koşullarını da iyileştirmek gerekmektedir.

Öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri yönetim ve karar süreçlerine katılamamalarıdır. Kendileriyle ilgili yapılan değişikliklerde fikirlerini ortaya koyamamaları, düşüncelerine itibar edilmemesi ve ancak yasa koyucuların aldıkları kararlara uymak zorunda olmaları önemli sıkıntılara sebep olmakta, özellikle uygulamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kararların alınmasında herhangi bir yetki ve etkileri bulunmamaktadır. Eğitimde yalnız uygulayıcı durumda olan öğretmenlerin, karar

alma süreçlerine dahil olmalarıyla, alınan kararlarda doğru olma payı ve uygulamada daha verimli, daha etkin olunacağı mutlaklıtır. Böylece, öğretmenlerin bir grubun üyesi olma sorumluluk ve inancıyla, karara katılma ve liderlik yeteneklerini geliştirebilecekleri, eğitimin kalitesinde gelişme ve iyileşme olacağı ve kurumda demokrasi kültürünün daha yaygın olacağı ve yerleşeceği ifade edilmektedir (Babaoğlu ve Yılmaz, 2012).

Etkili bir eğitim öğretim için ilk koşul etkili bir sınıf yönetimidir. Öğretmen sınıfta sadece öğretim yapmaz; onun çalışmaları arasında yönetmek, yönetilmek, yönetime katılmak, yönetimi desteklemek ve ileride yönetim görevlerinde bulunmak da vardır (İlgar, 2005). Öğretmenler sınıfta farklı görevler üstlenirler ve bunların içinde en önemlisi şüphesiz sınıf yönetimidir (Marzona, Marzona ve Pickering, 2008). Sınıf yönetimi öğretmen tarafından başarıyla yerine getirilmesi gereken en önemli ve en güç görevlerden biridir. Sınıfın iyi bir şekilde yönetilmesi eğitim ve öğretim çalışmalarında başarılı olmak için atılması gereken en öncelikli adım olarak görülmektedir (İlgar, 2005). Sınıf yönetimi, hazır bulunuşluk düzeyleri ortak insan topluluğunun yönetilmesidir (Başar, 2006). Yine sınıf yönetimi elde bulunan materyal ve kaynakların kurumun amaçları doğrultusunda bir araya getirilerek eşgüdümlemesi olarak tanımlanabilir (Erişen, 2004).

2.3.6. Öğrenci Niteliklerinden ve Aileden Kaynaklanan Sorunlar

Her öğrencinin aile ve çevre yapısı arasında farklı özellikler vardır. Bu farklılıklardan birisi de öğrencilerin okula ve öğrenmeye hazır bulunma düzeyleridir. Hazırbulunuşluk; öğrencinin davranış yeterliklerine sahip olası için ihtiyaç duyulan, fizyolojik ve psikolojik yeterliklerinin olmasıdır. Bireyde öğrenme ve öğretme yeterliklerinin sağlanması için organizmanın belirli yeterlik, davranış ve performans düzeylerine ulaşmış olması gerekmektedir. Birey yeterli donanıma sahip değilse gerekli davranışları kavrama ve sergilemede problem yaşar. Eğitimde bireyin hazır olma yönündeki eksiklikleri ve öğretmenlerin yetersizliği dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan birisidir. Bu öğrenme engeline karşı öğretmenin donanımlı olması ve öğrenciyi motive etmesi, hazırlaması gerekir. Aksi halde öğrenme gerçekleşmez ya da yeterli düzeyde olmaz (Özgan ve Tekin, 2011).

Öğrencilerin gösterdikleri tüm davranışların altında bu davranışın ortaya çıkmasını etkileyen farklı sorunların olabileceği sürekli göz önünde bulundurulmalıdır. Çocuğun yaşadığı duygusal sorunlar ve bu sorunlardan dolayı okul sürecinin gerektirdiği sorumlulukları gerçekleştirememesi çocukların okulda uyum problemi yaşamalarına sebep olabilmektedir (Ergün ve Yüksel, 2005). Bununla birlikte, öğrencinin öğretmeni ve

arkadaşlarıyla etkileşiminin yeterli olmaması, yetersiz bir sosyal beceriye sahip olması, okulu sevmemesi gibi birçok sebep te okul ve sınıf ortamında istenmeyen öğrenci davranışlarının meydana gelmesi için uygun bir ortamın oluşmasını sağlaması yanında, öğrenci ile öğretmen arasındaki ilişki kalitesinin niteliği de çocukların istenmeyen davranışlar sergilemesine sebep olabilmektedir (Henricsson ve Rydell, 2004; akt. Ergün ve Yüksel, 2005).

Eğitim – öğretim sürecinde yaşanan bir diğer öğrenci sorunu, ailelerin çocuklarına yeterli ilgiyi göstermemeleri ve gerekli desteği sağlamamalarıdır. Bu konuda yapılan çalışmalar, öğrencilerin eğitimde başarısı ile öğrencinin aile yapısı ve sosyal ortamın nitelikleri arasında karşılıklı etkileşim olduğunu göstermiştir (Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010; Yıldız, 2011; Başar ve Doğan, 2015). Ailenin yeterli desteği sağlaması çocuğunun başarısını önemli ölçüde etkilediği yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Aileler, eğitimin önemli bir paydaşı olarak kabul edilmekte ve eğitim ortamlarında verilen eğitimin tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Öğretmen ve öğrencinin ailesi arasında kurulacak ilişki, öğrencilerin daha bilgili olmasını sağlayacak ve öğrenci başarısına pozitif yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Ocak ve Gündüz, 2011).

Ailenin sosyoekonomik ve eğitim durumu öğrencinin okulda göreceği ders öncesinde hazır olmalarını, öğretim ve deneyimlerini etkileyerek öğrencinin öğrenme düzeyini ve niteliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Okul öncesi eğitim, eğitimde temel basamak olarak tanımlanır ve üç yaşından başlayarak çocukların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını gidermeye odaklanır (Gültekin ve Anagün, 2006). Çocukların yaratıcı düşüncelerinin ortaya çıkmasına imkan sağlayan okul öncesi devrede çocuklar ana-babaya bağımlı olmaktan kurtulur. Çocukluğun bu evresi anadilinin geliştiği ve oyunlarla toplumsallaştığı önemli bir dönemdir (Gediklioğlu, 2005). Bundan dolayı okul öncesi eğitim öğrenci niteliklerinin geliştirilmesi bakımından çok önemli ve bir gerekliliktir.

Aile, çocuğun ilkokulu ve eğitim ortamıdır. Okulun yaşamla temel bağlantı noktasıdır. Okulda başlayan birçok eğitim ve öğretim çalışmaları öğrencinin ailesinde ve okul dışındaki çevresinde devam etmektedir (Argon ve Kıyıcı, 2012). Çocuk toplumun kültürünü başlangıçta ailede öğrenmektedir. Aile bir toplumsallaştırma ortamı olarak öğrenci niteliğini belirleyici unsurlardan birisidir.

Gordon'a göre (1989), anne babaların çocukları adına kaygı duydukları en önemli konulardan bir tanesi çocuklarının alacağı eğitimidir. Ebeveynler çocuklarının iyi bir eğitim alıp alamayacakları konusunda endişe taşımaktadır. Bundan dolayı ailenin, çocuklarının eğitimine yapacakları katkının, verecekleri desteğin önemi artmaktadır. Anne baba çocuğun

okul dışı zamanlarda en önemli öğretmenleridir. Bundan dolayı da öğretmenler, ebeveynlerin çocukların yetişmesi için okuldan sonra nasıl ve ne ölçüde eğitim desteği verdikleri ve çalışmaların doğru olup olmadığı hususunda endişe taşımaktadırlar. Yine Gordon (2016), Ailelerin kötümser bir anne-baba olmaktan kaçınmaları, çocuklarının dinlemeyi öğrenmeleri ve böylece çocukların da ailelerine her şeyi anlatmalarının sağlamaları, çocuklara problemleriyle nasıl baş edeceklerinin öğretilmesi, çocukların anlama ve kavrama yeteneklerinin geliştirilmesi, onlara sorumluluk anlayışı yükleyerek ceza vermeden sorunlarına çözüm getirmenin önemini vurgulamıştır.

Okul aile işbirliğinin sağlanarak, ailelerin eğitim sürecine desteklerinin sağlanması, eğitimde başarıya ulaşmada çok önemli olması yanında aileler açısından bazı endişeleri de beraberinde taşımaktadır. Ailenin çocuğun eğitimine destek vermelerine lüzum görmemeleri, eğitime katılım hususunda örnek alacakları bir şeyin olmaması, geri durmayı tercih ederek eğitim işini okula bırakması, bu konuda sorumluluk almamaları, yönetici ve öğretmenlerin ailelere karşı ilgisiz davranmaları ve ailenin çocuğun eğitim sürecine verdikleri desteğin önemine inanmamaları, kültürel ayrılıklar, ailenin eğitim sürecine ilişkin bilgi eksikliği ve kendilerini eğitim konusunda yetkin görmemeleri, okul ile aile arasındaki yeterli iletişimin sağlanamaması (Carrasquillo, 1993; Shannon, 1996; Christenson, 2004; McGhee, 2007; Crites, 2008; akt. Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010) başlıca eğitim engelleridir.

Yalçın (2013) eğitim öğretimin bütün süreçlerinde ebeveynlere yönelik çalışmalar yapılmasının bir ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Özellikle rehber öğretmenler olmak üzere ilgili diğer öğretmenlerin de bazı evrelerde ve ihtiyaç halinde çocukların yaş guruplarına yönelik gelişim ihtiyaçları ve diğer konularla ilgili anne babalara duyarlı olmayı ve ilgiyi artırıcı eğitim vermesi çocuklara elverişli mekanlar oluşturmaları için önemlidir.

Anne babaların eğitim düzeyi çocuğun okula ilgisini ve bağlanmasını etkilemekte ve ileri eğitim düzeyi ve ekonomik durumun iyi olması çocukla ilgilenme, onu yetiştirme duyarlılığını da ortaya koymakta ve çocuk farklı alanlarda kendini geliştirebilmektedir (Hatunoğlu vd., 2012). Bunlar göz önüne alındığında ailenin öğrenci niteliği konusunda önemi de ortaya çıkmaktadır. Ailenin eğitimine her türden eğitim kurumlarının ihtiyaç duyulan desteği vermesi amaç ve hedeflere ulaşmada kolaylıklar sağlayacaktır.

Günümüzde hızlı bir şekilde gelişen teknolojik yapının, eğitim ortamlarında da kullanılır hale gelmesi, eğitim teknolojilerinin kimi zaman amacına uygun olarak kullanılmaması göz önünde bulundurulduğunda; sosyal medyanın öğrenci üzerindeki olumsuz etkisi de ihmal edilemeyecek sorun alanları arasında yer almaktadır. Basın, radyo, televizyon,

bilgisayar, internet, film gibi iletişim araçlarının çocuğun toplumsallaşmasında yeri ve önemini düşündüğümüzde henüz yeni olmalarına karşın diğer toplumsallaştırma araçlarına göre daha etkilidirler. Teknolojik araçlar kontrol altında ve doğru amaçlar için etkili kullanılmadığı takdirde çocuğu yararlı etkinliklerden alıkoyabilir, onu yaratıcılıktan uzaklaştırabilir. Kişilik ve karakter oluşumunda temel eğitim döneminde çocuklarda saldırganlık davranışlarına neden olabilir. Bu olumsuzluklar yalnız çocuğu etkilemekle kalmaz, eğitim ortamlarını ve eğitimin kalitesini dolayısıyla toplumu da doğrudan etkilemektedir (Tezcan, 1985).

2.3.7. Eğitimde Bütçe ve Finansman Sorunu

Eğitimin bütçe ve finansmanı; eğitim faaliyetleri için maddi ve parasal kaynakların temin edilmesi ve elde edilen kaynakların farklı sosyoekonomik düzeydeki bireyler ve toplumsal gruplara bir plan dahilinde dağıtım sürecini ifade eder (Güngör ve Göksu, 2013).

Genel olarak göçlerin özellikle kırdan kente yapılan göçlerin kentlerde okul ve derslik açığı oluşmasına, kırsal kesimdeki okulların öğrenci azlığı nedeniyle ya kapanmasına ya da kırsal kesimde taşınmalı eğitim ve birleştirilmiş sınıf uygulamalarına geçilmesine neden olduğu görülmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde başvurulan bir öğretim yolu olan bu uygulamanın kırsal kesime yeni atanan ve tecrübesi bulunmayan öğretmenler tarafından veya ücretli öğretmenlik yoluyla çözüm üretilmeye çalışılması sorunları önlememekte aksine daha yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gerçekleştirilen bu uygulama ile öğretmenin görev, yetki ve sorumluluklarının artması, yeterli tecrübeye sahip olmayan öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında zorluklarla karşılaşması ve meslekten soğuması, mesleğe yakışmayan alternatif çözüm yolları araştırması, ilköğretim programındaki amaç ve hedeflerin tümüne ulaşılamaması gibi çeşitli sorunlara yol açmaktadır (Dursun, 2006).

Her toplum sahip olduğu veya kendisine yeni katılan bireyleri toplum üyeliğine hazırlamak zorundadır. Yeni kuşakları toplum üyeliğine hazırlama işi rastlantıya bırakılamaz. Çağdaş toplumlar bu ihtiyacı karşılamak amacıyla eğitim sistemlerini oluşturarak çözüm yollarını bulmuş ve uygulamaya koymuşlardır.. Toplumun kültürel değerlerini yeni kuşaklara aktarmak eğitimin belirleyici unsurlarındandır. Eğitim yeni buluşları yapabilecek ve toplumsal gelişmeyi başlatabilecek, çağın gerektirdiği hizmeti sunabilecek kabiliyette ve arzulu bireyleri yetiştirmeye, böylece çağı yakalamaya hizmet etmektedir (Aydın, 2014).

Eğitimin ekonomik ve toplumsal kalkınma konusundaki önemine rağmen Türk eğitim sistemi bugün gerek yapılanmasından, gerekse yönetim ve işleyişinden kaynaklanan birtakım

sorunlarla karşı karşıyadır. Bu sorunlar aşılmadıkça da Türk eğitim sisteminin gelişmesi ve Avrupa Birliği ülkeleri eğitim sistemlerine uyum sağlaması, eğitimde çağdaş normlara ulaşma ve bu doğrultuda gelişme söz konusu olamaz. Eğitim sistemimizin zaten öteden beri süregelen ve bir türlü çözümlenemeyen çeşitli sorunları vardı. Bunlara bir de 21. yüzyılda bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler sonucu ortaya çıkan yeni gereksinimler ve küreselleşme olgusu eklenince, sistem daha da etkisiz ve verimsiz bir hale gelmiş oldu. Oysa ki eğitimde bilgi ve teknolojik alanda çağın gelişmeleri ve değişmelerini takip edemez ve yeni yapılandırmaları sağlayamazsak hiçbir alanda gelişme sağlanamaz (Gediklioğlu, 2005).

2.3.8. Küreselleşme ve Eğitim

Küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik, sosyal ve siyasi ilişkilerin yaygınlaşması ve gelişmesi, siyasi ayrımlara dayalı kutuplaşmaların çözülmesi, toplumdaki farklı kültürlerin, inanç ve beklentilerin daha iyi tanınması ve bunların bir zenginlik olarak görülmesi ve değerlendirilmesi, ülkeler arasındaki ilişkilerin yoğunlaşması olgularını içerir. Küreselleşmede eğitim; sürekli öğrenmeyi, bilgiyi bilmeyi, bilgili olmayı, bilgiyi üretmeyi, bilgi ile yaşamayı sağlayan bir süreçtir. Küreselleşmede yeni bilgi ve iletişim teknolojisi önemli bir yer almaktadır. Bu nedenle yönetici ve öğretmenler, bilgiyi ve iletişim teknolojisini kullanan, yararlı hale getiren kişiler olmalıdır. Okullar küreselleşme açısından eğitim programlarında değişiklik yapmalıdırlar. Bu bağlamda, daha okul döneminde küresel düşünen öğrenciler yetiştirilmelidir. Küresel boyutta sorumluluk üstlenen, tutum oluşturabilen bir gençlik yetiştirmeye çaba sarf edilmelidir. Küresel süreç içinde bulunan ülkeler arasında üniversitelerde öğrenci değişimi çok yaygın hale getirilmelidir (Dağlı, 2007).

Yabancı dil eğitimine önem verilmelidir. Diplomaların ve eğitim sürelerinin karşılıklı olarak tanınmasını teşvik etmek suretiyle, öğrenci ve öğretmenlerin hareketliliğine destek olunmalıdır. Eğitim kurumları arasında işbirliği geliştirilmelidir. Ülkelerin eğitim sistemlerine ilişkin ortak sorunlarda bilgi ve deneyim değişimi geliştirilmelidir. Öğrenci değişiminin geliştirilmesi teşvik edilmelidir (Tezcan, 2002).

Özdem'e göre (2007), küreselleşme politikaları; eğitim sistemindeki, eğitimin politika, ekonomi ve finansman, yaşam boyu eğitim ve öğretim programları denilen alt uzantılarını etkileyerek değişim ve dönüşüme zorlamaktadır. Bu hususta ülkeler tarafından farklı eğitim çalışmaları geliştirilip, eğitim politikaları hazırlarken gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinden ve politikalarından yararlanmak bir gerekliliktir. Fakat bu ülkelerden yararlanmak onların eğitim politikalarını taklit etmek biçiminde anlaşılmamalıdır.

Eğitim sayesinde insan kendine, milletine ve dünya insanlığına faydalı bir vatandaş olabilir. Bilişim, iletişim ve ulaşım alanlarında yaşanan hızlı ve büyük gelişmeler, bilgi ve haberlerin dünyanın her yerine aynı anda ulaşmalarına olanak sağlamıştır. Bu durum, küreselleşme çabalarını ortaya çıkarmıştır. Meydana gelen küreselleşme hareketleri ekonomisi ve özellikle de eğitim sistemi bozuk olan ülkeleri ve toplumları yok etme noktasına getirmiştir. Tüm bunlar göz önüne alındığında, ulusların hem bu gelişmelere ayak uydurmaları hem de kendi kimliklerini korumaları zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, eğitim sistemimizin yeniden gözden geçirilerek ona yeni ve farklı işlevler yüklenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle şimdiye kadarki ezberci eğitim anlayışımızdan bir an önce vazgeçip bilgiyi sadece ezberlemek için değil, hayatta kullanılan, analiz ve sentez yapan bireyler yetiştirmedeğimiz sürece, küreselleşen dünya güçlerinin pençesinden kurtulamayacağımız bir gerçektir (Çalışkan ve Karadağ, 2014).

Ülke kalkınmasının temelinde eğitimin olduğu bilinen bir gerçektir. Kalkınmadan dolayı bir ülkenin varlığını koruması, devamlılığın sağlanması ve diğer ülkelerle rekabet edebilmesi yetiştirmiş olduğu bireylerin niteliğiyle ilişkilidir. Şahıslara istenilen niteliklerin arzu edilen ölçüde kazandırılmasında eğitimle ilgili kurumlara çok önemli görevler düşmektedir. 21. yüzyılın gerektirdiği eğitim anlayışı eleştirel düşünen, sorumluluk bilincine sahip, sorgulama yapabilen, medya okuryazarlığı konusunda etkin, kendini tanıyan ve kendini gerçekleştiren ve yaşadığı sürece öğrenmeyi felsefe edinme becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesi özellikleri etrafında toplanıldığı görülmektedir. Yaşadığımız süreçte bilgi ve teknoloji yerini nano teknoloji ve yapay zeka gibi yarınları şekillendirecek sahalara doğru eğitim kurumlarına, programlara ve eğitimcilerine ihtiyaç duyulmaktadır (Karagöz, 2019).

Türkiye, fazla ve genç bir nüfusa, öğrenci yapısına sahiptir. Ülkemizde her şeyden önce kendini gerçekleştirmiş, öz saygısı, kişilik karakter ve değeri yüksek, üretici bireyler yetiştirmek amacıyla Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan ilgi, istidat ve kabiliyetleri ön plana çıkaran yöneltme uygulamaları etkili ve verimli bir şekilde uygulanmalıdır. Etkili bir biçimde yöneltmenin uygulanması için; ailelerin yöneltme konusunda eğitimden geçirilmesi, görevde olan öğretmenlerin bireyi tanıma ve yöneltme konusunda eğitim almaları, öğretmen yetiştiren kurumların eğitim programlarının 21. yüzyıl becerilerinin düzenlenmesi ve yöneltme hususunda mevcut mevzuatın uygulanması için gereken çabanın gösterilmesi gerekir. Eğitimin iyi olması için yalnızca bireyin ihtiyacını karşılaması yeterli bir ölçü değildir. Eğitim, toplumun ihtiyacını gidermeli ve aynı zamanda duyulan gereksinimler yönünde eğitim programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır (Akyüz, 2004; Karagöz, 2019).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu çalışmada ilk olarak problem cümlesi ifade edilmiş ve problem cümlesi ile ilişkili literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra incelenen kaynaklar ve elde edilen bilgiler ışığında araştırma soruları hazırlanmıştır. Emekli eğitim yöneticileriyle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler araştırmanın problem cümlesi ile ilişkili olarak ileri sürülen sorular ışığında objektif bir biçimde incelenerek değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler araştırma sorularının cevabı olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Daha sonra, tasnif edilen bu veriler yorumlanmıştır.

Bu bölümde araştırma yöntemi, araştırma modeli ve deseni, araştırmanın çalışma grubu, verilerin toplanması, geçerlilik, güvenilirlik ve verilerin analizine ait bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada, Türk eğitim sistemi politikaları ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri belirlenmeye çalışıldığı için nitel araştırma yöntemlerinden bir öznel yaşantı araştırması (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır (Günbayı, 2011). Nitel araştırma, görüşme, gözlem, doküman analizi gibi veri toplama araçları ile algı ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasını sağlayan, nitel bir sürecin takip edildiği araştırma yaklaşımıdır. Nitel araştırmada ölçme, ispatlama ve evrene genelleme amacı güdülmez. Nitel araştırmada esas olan bağlamı anlamak, içeriği yorumlamak ve analitik genelleme yapmaktır (Günbayı, 2019).

Bir öznel yaşantı araştırması (fenomenoloji), farkında olduğumuz, ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar, durumlar yani olgular üzerinde odaklanmaktadır. Bir öznel yaşantı araştırması çalışmalarında en önemli düşünce, tek tek bireylerin bakış açılarından bakarak onların bireysel anlam yapılarını ve niyetlerini anlamaya çalışmaktır. Bireylerin öznel (bir fenomene ilişkin) yaşantılarını, algılarını ve bunlara yüklediği anlamları ortaya çıkarmaktır (Günbayı, 2019).

Nitel araştırma desenlerinden birisi olan fenomenolojinin geldiği kelime olan fenomen “kendisini ve dış dünyayı kendisine özgü bir şekilde algılayan bireyin öznel yaşantısı” olarak

tanımlanır. Fenomenolojik araştırmalarda, halihazırda yaşanmakta olan bir olguyu bağlamında ve biriminde araştıran durum çalışmalarından farklı olarak birey veya bireylerin yaşanmış bir olguya ilişkin öznel yaşantılarına odaklanılır. Fenomenolojik araştırmada odak, olgudan ziyade öznel yaşantıdır (Günbayı, 2019).

Fenomenolojik bir çalışma insanların yaşadıkları şeylere ve yaşandıkları şeyleri nasıl deneyimlediklerinin betimlenmesine odaklanan bir araştırmaadır. Fenomenolojik çalışmanın asıl hedefi bir kimsenin aklındakileri, yani yaşanmış deneyimlere ilişkin algısının özünü ortaya çıkarmaktır. (Creswel, 1998; Patton, 1990). Fenomenolojik çalışmanın ana konusu, her gün öznel ve özneler arası dünyanın nasıl oluşturulduğunu katılımcıların bakış açısından anlamaktır (Schwandt, 2000). Fenomenolojik bir çalışma birkaç bireyin bir kavram veya olgu konusunda yaşanmış deneyimlerin anlamını betimler. Yani olguya değil o olguya ilişkin yaşantıya odaklanır. Fenomenoloji araştırmacıları da buna bağlı olarak insan yaşantılarındaki bilinçli yapıları araştırır ve açığa çıkarırlar (Polkinghorne, 1989).

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Sorulacak olan sorular önceden hazırlanarak katılımcılara sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar ve veriler toplanmıştır.

Bu araştırmada başlıca veri toplama aracı görüşmedir ve ses kaydı alınmıştır. Olgulara ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılarına sunduğu etkileşim, esneklik, irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir. Görüşme tekniği araştırmalarda yaygın olarak kullanılan, katılımcıların konu hakkındaki izlenimleri ve düşüncelerini ifade eden, bu izlenimler ile konuyu derinlemesine inceleyerek araştırmayı sağlayan bir yöntemdir (Yıldırım ve şimşek, 2011).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcı grubunu Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda yönetici olarak görev yapmış 20 emekli eğitim yöneticisi oluşurmaktadır. Çalışma gurubunun seçilmesinde farklı yaşlarda, farklı yerlerde, farklı okul, kurum ve birimlerde görev yapmış ve engin bir yönetim tecrübesine sahip eğitim yöneticilerinin olmasına özellikle dikkat edilmiştir. Çalışma grubu olarak sistemsel hiçbir beklenti ve kaygılarının olmaması ve alanda ilk olması nedeniyle emekli yöneticiler tercih edilmiştir.

Araştırma grubunun mesleki deneyimi ifade ettikleri görüşlerin yorumlanmasına ve güvenirliğe katkı sağlayacaktır. Katılımcılara yaşları, medeni durumları, mezuniyet durumları,

hizmet süreleri ve yöneticilik yaptıkları okul/kurum türleri ve hizmet birimleri sorulmuş ve Tablo 3.1’de yer alan bilgiler elde edilmiştir.

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden kartopu örnekleme veya zincir örnekleme kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, bir konu hakkında oldukça fazla bilgiye sahip olan bireylerin tespitinde etkili olan bir yöntemdir. Problem durumu ile ilgili en çok kimin bilgi sahibi olabileceği sorusu ile başlayan araştırma süreci, süreç ilerledikçe bir kartopu gibi büyüyüp genişleyerek zengin bilgi kaynakları olan birey ve durumlara ulaşmayı hedefler (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırma, kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen bireylerden elde edilen veriler doyum noktasına ulaşana kadar sürdürülmüştür. Nitel araştırmalarda doyum noktası, araştırma sorularına verilen yanıtların tekrar etmeye başladığı nokta olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemde süreç ilk olarak bir konuda en fazla bilgi sahibi kimdir sorusunu herkese sorarak başlar, ilk başta birçok isim ortaya çıkabilir ancak bir süre sonra bazı isimler tekrarlamaya başlar. Kartopu örneklemede öncelikle evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulur. Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilir. Bu şekilde, sanki bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişler (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Yıldırım ve Şimşek’e göre (2011), zincir veya kartopu örnekleme yöntemiyle probleme çözüm getirecek cevaplara ulaşılabilir. Bu nedenle kartopu örnekleme derinlemesine bilgi sağlayabileceğimiz en etkili metotlardan biridir.

Çalışma kapsamında görüşmelere başlamadan önce eğitim kurumlarında halen çalışan veya emekli olan öğretmen ve yöneticilerden yapılacak çalışma ile ilgili 8 il milli eğitim müdürü, 21 il/ilçe şube müdürü, 38 bakanlık ve il maarif müfettişi ile farklı özellikli eğitim kurumlarında ve değişik branşlarda 71 öğretmene; sizce bu konuda yeterli donanım ve güvene sahip bilgisine başvurulacak emekli eğitim yöneticisi tanıyor musunuz? Sorusuyla yeterli ölçüde bir görüşmeci havuzu oluşturulmuştur. Çalışmaya ismi en çok tekrar edilen emekli yöneticiyle başlanmıştır. Grup içi ve dışı yönlendirmelerle birlikte kartopu yöntemiyle çalışma tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılan emekli yöneticilerin farklı illerde, okul ve kurumlarda, yönetimin değişik kademelerinde görev yapmaları yanında değişen yaş gruplarında olmalarına dikkat edilmiştir. Böylece çalışmanın mümkün olduğu ölçüde geneli kapsayacak zengin bir bilgi birikiminin ortaya konulmasını sağlayacak biçimde olması ve verilere ulaşılması hususunda gerekli hassasiyet gösterilmiştir. Gizlilik ve etik ilkeler sebebiyle çalışma grubunda yer alan katılımcıların isimleri verilmemiş, kodlamalardan yararlanılmıştır. Katılımcılar görüşme sırasına göre EY1, EY2, EY3, EY4, EY5, EY6, EY7, EY8,....., EY20 olarak kodlanmıştır.

Tablo 3.1. Demografik Tablo

Tema	Kod	Yöneticiler (EY1, EY2, EY...)
Yaş	55-60	5, 7, 10
	61-65	1, 6, 12, 13, 17
	66-70	3, 4, 8, 9, 11, 14, 16, 19, 20
	71-75	18
	76-80	2, 15
Cinsiyet	Kadın	-
	Erkek	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
Medeni Durumu	Bekar	-
	Evli	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
Öğrenim Durumu	Ön Lisans + Lisans	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17,
	Eğitim Fakültesi+Pedagoji	3, 4, 15, 16, 18, 19, 20
	Yüksek Lisans	-
	Doktora	-
Yöneticilik Hizmet Süresi	11-15	10
	16-20	11
	21-25	1, 2, 5, 7, 12, 17
	26-30	4, 6, 8, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20
	31-...	3, 9

Tema	Kod	Yöneticiler
Yönetici	İlkokul	3, 4, 7, 15, 16, 17, 19
Olarak Görev	Ortaokul	7, 10, 12, 17
Yaptığı	İlköğretim Okulu	1, 3, 4, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
Kurum Türü	Ortaöğretim	1, 2, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 15, 20
	Yaygın Eğitim	13, 14
	İl/İlçe Milli Eğitim	1, 2, 3, 11, 18, 20
	Teftiş Kurulu	3, 4, 15, 16, 18, 19, 20

- Katılımcıların tamamı erkek ve evlidir. Katılımcılarda kadın olmasının çok istenmesi ve araştırılmasına rağmen; emekli kadın yöneticinin azlığı, toplumsal sosyal statü ve pandemi sürecinin neden olduğu tedirginlikten dolayı mümkün olmamıştır.
- Farklı eğitim kurumlarından mezun olup farklı kurumlarda, farklı hizmet sürelerinde eğitim yöneticiliği görevinde bulunmuşlardır.
- Katılımcıların tamamı farklı iktidarlar döneminde ve farklı bakanlarla görev yapmışlardır.
- Katılımcılar 55-80 arası farklı yaş gruplarındadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri toplama yolu olarak görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme tekniği nitel araştırmalarda en çok kullanılan veri toplama aracı olarak kabul edilmektedir. Bu durumun temel sebebi bireylerin tecrübelerine, tutumlarına, tavır ve davranışlarına, duygularına, inanç ve değer yargılarına dair bilgi elde etmede son derece etkili bir yöntem olmasıdır. Görüşme tekniği, önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda planlanan, soru sorma ve cevaplama süreçlerinin etkin olduğu bir iletişim süreci olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme, yönlendirici olan ve yönlendirici olmayan görüşme olarak temelde iki tür görüşme tekniğinden söz edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu çalışmada araştırma problemi ve uzman görüşleri dikkate alınarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve bilgiler toplanmıştır (EK 2). Görüşme formu, görüşme yapılan bireylerden sistematik bir şekilde bilgi almayı sağlaması sebebiyle araştırmacıya verilerin analiz edilme sürecinde kolaylık sağlar. Aynı zamanda araştırma probleminin ve alt problemlerin görüşme esnasında güvence altına alınmasını sağlayarak, görüşme yapılan bireylerden aynı tür bilgilerin sistematik bir şekilde alınmasını mümkün kılar. Araştırmacı görüşme formunda hazırladığı sorulara bağlı kalabilir, sondaları kullanarak soruların alt boyutları ile ilgili bilgileri toplayabilir veya görüşme esnasında ek sorular sorabilir. Araştırmada kullanılan görüşme soruları, kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar incelendikten sonra taslak olarak oluşturulmuştur. Taslak sorular uzman görüşüne sunulup, alınan dönütler doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Bu teknikte, sorulacak soruların olduğu görüşme formu önceden hazırlanmıştır. İlk olarak 11 adet açık uçlu soru oluşturulmuştur. Bu sorulara, araştırmacı gerekli gördüğü zaman, yeni alt sorular ekleyerek araştırmayı daha detaylı bir şekilde tamamlamıştır (Türnüklü, 2000).

Yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme öncesinde görüşmeciye rehberlik edecek ve araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları ya da konu başlıklarının yer aldığı formdur.

Emekli eğitim yöneticilerinin cevaplayacağı sorular öncelikle uzman görüşüne sunulmuş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Alınan görüş sonrası önce dört emekli eğitim yöneticisine uygulanmıştır. Bu görüşmelerin devamında güvenilir verilerin elde edilmesi sonrasında da asıl görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma konusu ile ilgili alan taraması yapılarak literatür kapsamında kaynak kitaplar, tezler, makaleler gibi bilimsel eserler incelenmiştir. Yine araştırma konusu ile ilgili uluslararası tanınırlığı olan ve geçerli, güvenilir kabul edilen eğitim sitelerindeki güncel kaynaklar araştırılıp incelenerek çalışmada yeterli ölçüde faydalanılmıştır.

Yapılan bu araştırma kapsamında hedeflere varabilmek için Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formunda (EK 2) bulunan 11 tane açık uçlu soruya cevap bulunmaya çalışılmıştır.

3.3.1. Verilerin Toplanma Süreci

Çalışma grubunu emekli eğitim yöneticilerinin oluşturması ve okul/kurumlarda herhangi bir çalışma yapılmayacağı için uygulamadan önce herhangi bir kurumdan izin alınmamıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Görüşme yöntemi sayesinde katılımcıların bilgileri, duyguları ve düşünceleri, davranışları ile bunları neden yaptıkları kolaylıkla öğrenilebilir. Sözlü anlatım, kısa zamanda ve daha hızlı bir şekilde bilgilerin alınmasını sağlar. Bunun yanında katılımcılarla yüz yüze görüşüldüğü için, beden dili, jest ve mimiklerinden de kolayca bilgiler alınabilir. Bu da araştırma için verilen bilgilerin ne kadarının gerçek olduğunun anlaşılmasına ve gerçek dışı bilgilerin elenmesine olanak sağladığı için etkili ve önemli bir yöntemdir (Karasar, 2006).

Yüz yüze görüşme tekniği, esnek sorular sorulabilmesi, soruların cevaplanmasının daha kolay ve fazla olması, konu hakkında ayrıntılı ve derin bilgilere ulaşmayı sağlayan bir yöntemdir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu tekniği, değişik insanlardan, aynı tür bilgiler alarak benzer konular hakkında görüşme yapılması ve verilerin alınmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Çalışma ile ilgili verileri toplarken etik kurallara uygun davranmaya çalışılmıştır. Kişisel bilgilerin gizlenmesi, verilerin toplanması ve analizi sürecinde etik ilkeler hususunda gereken hassasiyet gösterilmiştir. Araştırmanın tüm aşamalarında gönüllü katılımcılarla çalışılmış ve destekleri sağlanmıştır. Katılımcılara herhangi bir zorlama ve yönlendirmede bulunulmamıştır. Elde edilen verilerin analizinde ve bulguların raporlanmasında nesnel bir yaklaşımla bilimsel kaygılardan ödün vermeden katılımcıların ifade ettikleri bilgilerin tamamı bütüncül bir çerçevede raporlanmıştır. Ayrıca veriler toplandıktan sonra varılan temel sonuçlara ilişkin araştırmaya katılan bireylerden katılımcı teyidi alınmıştır. Bu teyit

sonrasında araştırmacıların belirlediği tema ve alt temalar ile oluşturduğu yorumların, araştırılan sosyal gerçekliğin doğrularıyla örtüştüğü ve gerçeği yansıttığı dolayısıyla kuramsal gerçekliğin sağlandığı görülmüştür.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler, yaklaşık olarak 1 saat ile 2,5 saat aralığında sürmüştür. Görüşme sırasında yazılı belgeler ve ses kaydı alınmıştır. Elde edilen veriler, bulgular sadece çalışma kapsamında kullanılmış ve katılımcı kimlikleri gizli tutulmuştur.

Yapılan bütün görüşmeler öncesinde katılımcılar için uygun olan zamanlara randevular oluşturulmuştur. Görüşmelerin tamamı pandemi (Covid-19) nedeniyle oluşan olumsuz koşullara, tehir ve ertelemelerden dolayı gecikmelere neden olmasına rağmen yüzyüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara hem randevu oluşturulurken hem de görüşme başlamadan önce, araştırmanın amacı ve araştırmacının uyacağı kurallar ile etik ilkeler hususunda gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Görüşme esnasında sorular katılımcılara sohbet tarzında yöneltilerek, katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri sağlanmıştır. Görüşmenin akışına göre zaman zaman soruların yerleri değiştirilmiştir. Alınan cevaplar doğrultusunda dönütler verilerek teşvik edici bir tutum sergilenmiştir. Görüşmeler başlamadan önce araştırmacı soruların cevaplanması için asgari süreyi katılımcılara ifade etmiş olmasına rağmen, görüşmenin doyum noktasına ulaşması amacıyla görüşme süresinde bir üst limit belirlenmemiştir. Bu bağlamda bazı görüşmeler 45 dakika sürerken, 2 saat süren hatta 2 saati geçen görüşmeler de mevcuttur.

Görüşmeler katılımcıların izinleri alınarak ses kayıt cihazı aracılığı ile kayıt altına alınmıştır. Verilerin üzerinde detaylı çalışma yapabilmek, veri kaybını önlemek, görüşme esnasında iletişimde etkin bir rol almak ve zamandan tasarruf sağlamak amacıyla bu yöntem kullanılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların vurguladığı önemli noktalar, sorularla ilgili anahtar kelimeler ve verilen örnekler görüşme esnasında mevcut sohbet atmosferini bozmayacak şekilde not alınmıştır. Görüşme formundaki soruların cevaplanması tamamlandıktan sonra, araştırmacı aldığı notlar yardımıyla katılımcı ile birlikte görüşmenin özetini yaparak teyit almıştır. Görüşmelerde alınan ses kayıtları dinlenerek yazıya dökülmüş, elde edilen bilgiler bilgisayara kaydedilmiştir. Görüşme belge ve bilgileri araştırmacı tarafından titizlikle incelenerek bölümlere ayrılmış, temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Verilerin analizinde herhangi bir program kullanılmamıştır.

3.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmacının yaptığı çalışmada esas aldığı problem konusunu olabildiğince tarafsız bir şekilde gözlemlemesi ve çözüme kavuşturma derecesidir. Geçerlik araştırma sonuçlarının doğruluğı ile ilgilidir. Nitel araştırmalarda güvenirlik ise elde edilen bulguların tekrar edilebilirliğı ile ilgilidir. İnsan davranışının durağan olmayışı ve sürekli değışmesi sosyal olaylarla ilgili bir araştırmanın aynen tekrarının mümkün olmadığını göstermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bilimsel araştırmalarda yapılan çalışmanın belirli düzeyde geçerli ve güvenilir olması genel kabul görmesi için bir gerekliliktir. Araştırmalarda kullanılan veri toplama araçlarının, araştırma deseninin ve veri analizinin geçerliğı ve güvenirliğinin belirlenmesi, yapılan çalışmanın inandırıcılığını ve kabul görme derecesini etkilemektedir. Nitel araştırmalarda kesin bir geçerlik ve güvenirlik tespiti yapmak mümkün olmamaktadır (Guba ve Lincoln, 1994; Shenton, 2004).

Bu araştırma kapsamında yapılan çalışmanın geçerliğı ve güvenirliğini artırmak amacıyla ele alınan başlıklar aşağıda ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

a) İç Geçerlik: Nitel araştırmalar bir olayın neden var olduğına ve anlamına yönelmektedir. Araştırma sonuçlarının gerçeğı doğru bir şekilde temsil edebilmesi ve araştırmanın yansız olabilmesi için, nitel araştırmalarda “inandırıcılık” kavramı tercih edilmektedir. Kullanılabilecek yöntemler ise uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyididir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Görüşme transkriptlerinin, doküman metnlerinin ve görüşme notlarının doğrudan alıntılarla probleme ilişkin verilerin ana tema ve alt tema altında anlaşılması ve sunulması esastır. Dolayısıyla yorum yapmadan doğrudan alıntılara yer vermek iç geçerliliğı artırır (Günbayı, 2019).

İç geçerlilik, bu çalışmada iç geçerliliğı elde etmek amacıyla görüşmeler yapılmıştır. Görüşme formu hazırlanırken literatür taraması sonucunda konu ile ilgili kuramsal bir çerçeve elde edilmiştir. Veri toplamadan sonra elde edilen sonuçlar ve yorumlar veri kaynaklarınca doğrulanmış, katılımcı teyidi sağlanmıştır. Görüşme sırasında kaydedilen bilgilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı, gizlilik ilkelerine bağılı kalınacağı hususunda belgelerin karşılıklı imzalanması, güven ortamının oluşturulmasında önemli bir etkidir. Karşılıklı güvenin sağlanmasıyla katılımcılar sorulara rahatlıkla cevap vermişler, böylelikle görüşme esnasında elde edilen verilerin gerçek durumu yansıtmaları sağlanmıştır.

Bu çalışmada görüşmeler esneklik ilkesi göz önünde tutularak gerçekleştirilmiştir. Görüşme akışı içerisinde katılımcı ile olan süreci daha etkin yönetebilmek için ek sorular sorulmuş, bazı soruların yerleri görüşme esnasında değiştirilmiştir. Araştırmacı görüşmeleri sonlandırmak için belirli bir zaman dilimi koymadan kendi çalışma planını uygulamıştır. Bu bağlamda görüşmelerden alınan veriler doyum noktasına ulaşmaya kadar derinlemesine veri toplama yolu seçilmiştir. Görüşmeler tamamlandıktan sonra araştırmacı aldığı notlar aracılığıyla görüşmeyi katılımcıya özetleyerek görüşmenin teyidini almıştır. Verilerin analiz sürecinde betimsel analizin yanında tematik analiz kullanılarak araştırmanın geçerliğinin artması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda toplanan veriler uzman görüşüne sunulacak verilerin geçerliği değerlendirilmiştir.

b) Dış Geçerlik (Genelleme): Yapılan çalışmanın sonuçlarının tekrar edilebilirliği, çalışmanın güvenirliliğiyle ilişkilidir. Yani “çalışma ikinci kez yürütülmüş olsa yine aynı sonuçlara ulaşılabilir mi?” sorusu araştırmalarda sürekli karşılaşılan güvenirlik sorununa yönelir. Aynı zamanda sosyal ve psikolojik bir varlık olan insanın alışkanlıklar ve davranışlarının hareketli olması ve değişken doğası gereği çoğu araştırmanın tekrarı yapılamaz, ancak değişik ölçme yöntemleriyle inandırıcılığı ve güvenirliği arttırabilir. İnandırıcılığın temel koşullarından olan güvenirliğin araştırmalarda mutlaka sağlanması gerekir (Cohen, Manion, ve Morrison, 2007). Çalışmada ulaşılan verilerin gerçekte var olan durumu yansıtmaya değeri çok önemlidir. Araştırma problemini bir bütün olarak ele almak veya incelenen olgunun tüm özelliklerine yoğunlaşmak, önemli geçerlik ölçütleridir.

Bu çalışmada, araştırma süreci mümkün olduğunca ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir. Araştırma soruları hazırlanırken ve verilerin analiz edilme sürecinde kuramsal çerçeve esas alınmıştır. Araştırmanın varsayımları ve örneklem seçimi göz önüne alındığında, araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda test edilmesi mümkündür. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan emekli eğitim yöneticilerinin, araştırma sonuçlarını kendi deneyimleriyle ilişkilendirebilmeleri mümkündür.

Dış geçerliliği (aktarılabilirliği) artırmak amacıyla araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi, alanyazında yapılmış konu ile ilgili araştırmalarla yapılan karşılaştırmaların kurama genelleme yapılarak yorumlanması ayrıntılı bir biçimde belirtilmiştir. Katılımcılarla gönüllü görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

c) İç Güvenilirlik: İç güvenilirlik araştırma sürecinin tutarlı olarak inandırıcılığı sağlaması olarak tanımlanabilir. Nitel araştırmalarda iç güvenilirlik tutarlık olarak ifade edilmektedir ve tutarlık incelemesi yöntemleriyle tespit edilir.

Bu araştırmada iç güvenilirlik sağlama amacıyla, araştırmacı bütün görüşmelerde katılımcılara benzer yaklaşımlar sergileyerek görüşmeleri gerçekleştirmiştir. Verilerin analiz aşamasında ve sonuçlarla ilişkilendirilmesinde ise tutarlılığı sağlamak adına kuramsal çerçeveden faydalanılmış ve uzman görüşleri doğrultusunda araştırmada gereken düzenlemeler yapılmıştır. Betimsel ve tematik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın iç güvenilirliğini sağlamak için her bir alt probleme yanıt olacak şekilde katılımcıların görüşleri doğrudan alıntılarla verilmiştir. Bu araştırmada emekli eğitim yöneticileriyle yapılan görüşmelerin süresi uzatılarak, inandırıcılık arttırılmıştır. Bu inandırıcılık, verilerin tutarlılığının kontrolü ile arttırılmaya çalışılmıştır. Bulgular ile kavramsal çerçevenin uyumlu olması kontrolü ile güvenilir bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Görüşme yapılan emekli eğitim yöneticilerinden yapılan doğrudan alıntılar sayesinde inandırıcılık yükseltilmiştir.

d) Dış Güvenirlik: Dış güvenilirlik, araştırmanın benzer ortamlarda yineliğinde benzer sonuçlara ulaşılması olarak adlandırılabilir. Araştırmanın şeffaf bir şekilde rapor edilmesi, çalışmaya katılanların ve veri kaynaklarının açık bir şekilde açıklanmış olması dış güvenirliliğin sağlanmasında bir gerekliliktir (Connelly, 2016). Araştırmacı kendi konum ve yorumlarına kaynaklık eden olay, olgu ve kuramları da araştırma raporunda açık ve anlaşılır bir şekilde bildirmelidir. Ayrıca çalışma döneminde oluşan siyasal, sosyal ve ekonomik her türlü değişiklikler ile katılımcıların psikolojik ve demografik özelliklerinin de araştırma raporunda belirtilmiş olması dış güvenirliliğin sağlanması için önemlidir. Araştırmadan elde edilen bulguların, araştırmanın kavramsal çerçevesiyle uyumlu olması ve araştırma sonuçlarının farklı araştırma sonuçlarıyla desteklenmesi de dış güvenirliliği artırır (Golafshani, 2003; Maxwell, 2008; Shenton, 2004). Araştırmanın yöntem bölümünde veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin nasıl analiz edildiği ile ilgili detaylı bir açıklama yapılması dış güvenirliliği destekler.

Dış güvenilirlik (tekrar edilebilirlik), araştırma sonuçlarının nesnel ve yansız olması şeklinde tanımlanmaktadır. Nitel araştırmalarda dış güvenilirlik yerine teyit edilebilirlik kavramı kullanılmaktadır ve teyit inceleme yöntemleri ile araştırmanın dış güvenirliliği tespit edilmektedir. Her araştırmacının olayları farklı yorumlaması ve insanların bulundukları ortama göre farklı tavır ve davranışlar sergileyebileceği göz önüne alındığında nitel araştırmaların iç güvenirliliğinin bir ölçüde zayıf olduğu kabul edilebilir. İnsan doğası gereği

karmaşık bir yapıya sahiptir ve aynı koşullarda bile farklı davranışlar sergilemesi mümkündür. Bu nedenle nitel araştırmalarda dış güvenirlikle ilgili alınması gereken önlemler söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Geçerlik ve güvenirliğin sağlanabilmesi için, araştırma yürütülürken örneklemin tatmin edici büyüklükte seçilmesi, fazla sayıda araştırmacı ile konunun ele alınarak değerlendirilmesi, kaynak ve görüş zenginliğinin olması, ulaşılan verilerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde saklanması, çalışılan ortamın ve araştırmacının konumunun tam olarak araştırma raporunda belirtilmesi ve çalışmanın araştırmacının şahsi görüşünden etkilenmeden objektif bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Baltacı, 2018; Denzin ve Lincoln, 2008).

Dış güvenirliği (teyit edilebilirliği) artırmak amacıyla araştırmacının bütün veri toplama araçları, kodlanmamış verileri, analiz aşamasında yaptığı kodlamalar ve rapora temel oluşturan algıları, tutmuş olduğu notları ve çıkarımları uzmanın incelemesine sunulmuş teyit incelemesi yaptırılmıştır. Bu araştırmada, benzer araştırmalara ışık tutabilmesi amacıyla kuramsal çerçeve, araştırma yöntemi, araştırmacının konumu, veri toplama ve veri analizi aşamaları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Veri analizinde ortaya çıkan alt kategoriler ve ilişkilendirilen temalar frekanslarına bakılmaksızın ayrıntılı bir şekilde okuyuculara sunulmuştur. Çalışma tarafsız bir şekilde yürütülmüştür. Araştırma sonucu elde edilen ham veriler, ilerleyen dönemlerde konuyla alakalı diğer çalışmalarda incelenmek üzere araştırmacı tarafından muhafaza edilmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veri kaybının önüne geçmek amacıyla katılımcıların izni alınarak görüşmelerin tamamı ses kaydına alınarak görüşme formunda bulunan sorularla ilgili katılımcı görüşleri toplanmıştır. Ses kayıtları bilgisayar ortamında deşifre edilerek yazıya dönüştürülmüştür. Araştırma verilerinin çözümlenmesi amacıyla ses kayıtları ve yazıların analiz edilmesinde betimsel analiz ve tematik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler önceden belirlenmiş temalar ve örüntüler çerçevesinde ortaya çıkan bulgular araştırma hedeflerine göre gruplandırılmıştır. Kuramsal çerçeve ve alt problemlere bağlı olarak homojenleştirilerek verilerin nitelikli bir şekilde örgütlenmesi sağlanmış ve elde edilen bulgular çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Kodlamaların yapılması ve temaların oluşturulması için herhangi bir program kullanılmamış, nitel araştırmanın doğası gereği verilerin sayısallaştırılmasına sıcak bakılmadığı için ve nitel verileri öncelikle anlamak ve sonra da yorumlamak esas olduğu için frekans ve yüzde analizleri yapılmamıştır.

Betimsel ve tematik analiz için araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ve görüşmede yer alan boyutlardan hareketle veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuş, bu çerçeveye göre verilerin hangi ana temalar ve alt temalar altında toplanacağı ve düzenleneceği belirlenmiş, daha önce oluşturulan tematik çerçeveye göre elde edilen veriler ayrıntılı bir şekilde okunarak çerçeve dışında kalmayacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, daha sonra sonuçlar yazılırken kullanılacak doğrudan alıntılar ve güçlü örnekler de seçilmiştir. Elde edilen ve düzenlenen veriler tanımlanmış, doğrudan alıntılarla desteklenmiş, nitel araştırma sürecinin gerektirdiği aşamalardan geçirildikten sonra araştırmacı tarafından bulguların yorumlanması, açıklanması, ilişkilendirilmesi ve anlamlandırılması yapılarak sonuçlar elde edilmiştir. Herhangi bir program kullanılmamıştır.

Çalışmada her katılımcıya bir numara verilip görüşme dokümanları oluşturulmuştur. Bu bölümde, katılımcıların cevapları sade ve anlaşılır olacak bir biçimde açıklanmıştır. Görüşme notları tırnak içinde ve italik olacak şekilde, katılımcının ağzından çıktığı şekilde hiçbir değişiklik yapılmadan verilmiştir. Dipnotta, görüşme formunun hangi görüşmeciye ait olduğu belirtilmiştir. Daha sonra tırnakla ve parantez içinde belirtilecek şekilde görüşme notunun altında hangi katılımcıya ait olduğu belirtilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde emekli eğitim yöneticilerinin görüşme sorularına verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgular, görüşmelerden elde edilen verilerden oluşturulan temalar ve alt temalar halinde analiz edilerek yorumlanmış ve çözümlenmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları hakkındaki düşünceleri ve görüşleri sorulmuştur. Görüşleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri (Y1, Y2,.....Y20)
1. Eğitim ve Amaçları	1. İnsan davranışlarında yaratıcı ve üretici gelişme sağlayan planlı etkiler kazandırma süreci.	2, 3, 4, 8, 9, 11,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. İstendik değişiklikler. İyi bir vatandaş olarak gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırma ve dünya görüşünü geliştirme olayı.	6, 8, 18, 19, 20
	3. Toplumun ihtiyacı olan çağdaş, uygar ve nitelikli nesilleri yetiştirmek.	5, 7, 8, 10, 12, 18
2. Eğitim Sistemi ve Politikalarıyla İlgili Esaslar	1. Milli bir eğitim politikamızın olmaması.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20
	2. Sistem, kurallar silsilesi, istendik davranışlar elde etme metodu, yolu, planlı program ve amaçlardır.	4, 8, 15, 16
	3. Çağın gereklerine uymalı, evrensel doğru ve değerlere hitap etmeli.	8, 9, 10, 17, 19, 20
3. Eğitim Sisteminin Temel Problemleri	1. Kalıcı, sürekli, köklü olmaması ve çağın gereklerine uymaması.	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 20
	2. Merkezi bir eğitim anlayışı olması, fırsat ve imkan eşitliği olmaması.	1,2, 4,5,6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
	3. Liyakate ve akla dayanmaması.	1, 2, 3, 7, 8, 17
	4. Siyasetin etkili olması ve devlet politikası olmaması.	1, 2, 6, 7, 13, 14, 16, 17, 19
	5. Bütçe ve fiziki alt yapının yetersizliği.	6, 7, 10, 16, 18
4. Ulusal değerler	1. Milli ve manevi değerlerimize sahip olmalı.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14,15, 16,18, 20
	2. Farklı sesler olmalı ve kurallar herkes tarafından kabul edilmeli.	9, 10, 17, 19
	3. Toplumun ihtiyacı doğrultusunda çağdaş değerlerle birleştirilmeli.	19, 20
5. Uluslararası değerler	1. Uluslararası eğitim öğeleriyle bütünleşmeli, çağa uygun ve üretici olmalı, doğru düşünme yollarını öğretmeli, dünya ile paylaşılmalı.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14,15, 16, 17, 18, 19
	2. Toplumsal değerlerle birlikte çağdaş medeniyet seviyesine çıkılmalı.	11, 20

Tablo 4.1. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamaları ile ilgili düşünceleri ve görüşleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur. Katılımcı görüşlerinin aşağıdaki biçimde okunması;

*(Y2,1,1) - 2 nolu yöneticinin, 1 nolu temada, 1 nolu alt temaya ait görüşü,

*(Y8,1,1,2,3) - 8 nolu yöneticinin, 1 nolu temada, 1,2,3 nolu alt temalara ait görüşleri,

*(Y17,3,1,2,3,4,5)-17 nolu yöneticinin, 3 nolu temada, 1,2,3,4,5 nolu alt temalara ait görüşleri

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Eğitim insanın davranışlarının kontrol altına alınmasıdır. Sistem kurallar silsilesidir. Keyfiliğin ve farklı yorumlara meydan vermenin önüne geçilmesi olayıdır.”(Y2,1,1)

“Eğitim deyince aklımıza bir toplum içinde yetişkin neslin yetişmekte olan genç nesle bıraktığı yetenek, tutum ve davranış biçimlerinin tümü yani değerler toplamına kültür diyorsak işte bu bırakma işine de eğitim diyoruz. Eğitim önceden belirlenmiş esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler sürecidir. Düzenli bir biçimde birbirini etkileyen ve birbirine bağlı birimlerden, değişik bölümlerden oluşan ve genel bir plana göre kurulan belirli bir sonuca ulaşmak için amaca yönelmiş bir bütündür eğitim.”(Y11,1,1)

“Eğitim davranış değiştirme sürecidir. Eğitimde yaratıcı ve üretici davranışlar kazandırmak amaçlanır. Eğitim insanda, bireyde yaşantı yönüyle ve zorunlu biçimde istendik davranışlar oluşturma faaliyetleridir.”(Y16,1,1)

“İnsanın bilgi, beceri, yetenek, kültür, dünya görüşünü geliştirmek suretiyle hayatı boyunca uygulamaya geçirebileceği her türlü bilgiyi beceriyi ona kazandırmaktır. Düşüncelerinde davranışlarında değişiklik yapmaktır. Asıl eğitimin sistemin amacı da devlet için iyi insan yetiştirmek iyi vatandaş yetiştirmek çağdaş uygar insan yetiştirmektir.”(Y8,1,1,2,3)

“Türk Milli Eğitim Politikası demokratik olmalıdır, laik olmalıdır ve çağdaş olmalıdır. Bunlardan hiçbir şekilde taviz verilmemeli ve uluslararası eğitim öğeleriyle bütünleşebilmelidir.”(Y6,2,1)

“Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçları, özel amaçları vardır. Bu amaçları iyi anlatmak lazım, iyi kavratmak lazım. Bu amaçlara bağlı kalmak lazım. Yani kitap üzerinde, kağıt üzerinde var da uygulamada olmayan bir eğitim olmamalı.”(Y12,2,1)

“Biz eğitim politikalarımızı istediğimiz, düşündüğümüz, düşlediğiniz Türkiye'yi oluşturacak nesillerin oluşturulacak nesillerin nasıl yetiştirilecekse o amaçlara göre geliştirmeliyiz, oluşturmalıyız. Gelişmiş güçlü bir Türkiye ve refah içerisinde mutlu Türk ulusunu yaratacak

sistem. Bu olmalı amacımız, temel amacımız budur. Eğitim politikalarımızda tabi bu doğrultuda akla, bilime, çağın gereklerine uygun şekilde oluşturulmalı ve uygulanmalı. Bu alanda tabi gelişmiş çeşitli toplumların uyguladıkları eğitim sistemlerinden yararlanılmalı, kendi ülkemizin gerçeklerinden yararlanılmalı, çeşitli kaynaklardan yararlanılmalı diye düşünüyorum. Yani politikamız eğitimdeki belirlediğimiz amaçları nasıl gerçekleştireceksek o doğrultuda alınan kararlar sistemi ile oluşturulmalı. ''(Y20,2,1,3)

‘‘Eğitim sistemi pozitif olmalı, bilimsel olmalı, akla mantığa dayalı olmalı, statik değil dinamik olmalı, çağa uymalı, çağın gereklerine uymalı. ''(Y8,2,2,3)

‘‘Sürekli ve kalıcı olmaması neyi niçin yaptığımızın bilincinde olmamamız veya merkezi bir eğitim anlayışına bağlı olarak merkezden gelen başkentten gelen veya üst kurulun verdiği kararları uygulayan merci durumuna geldik. Bölgesel farklılıklar veya kişiye bağlı eğitimi değerlendirebilecek bir eğitim politikasının olmadığını gördüm. Benim en önemli üzerinde durduğum nokta eğitim politikalarının kalıcı, sürekli ve köklü olmamasıdır. ''(Y1,3,1,2,3,4)

‘‘En büyük sıkıntısı siyasetçiler, politikacılar. Siyasetçilerin, bizi yönetenlerin milli eğitimin üzerinden ellerini çekmesi lazım. Daha ileride belki gelecek ama ben burda aklıma geldiği için bunları söylüyorum. Okulun her şeyine karışmaları, yöneticisine, öğretmenine, öğretmenin seçilmesine, atanmasına... Bir defa bunların bizim eğitim sistemimizin üzerinden ellerini çekmeleri lazım. Eğitimin en büyük problemlerinden birisi bana göre bu. ''(Y13,3,4)

‘‘Her hükümet değişikliğinde mutlaka bir bakan değişir, tüm bürokratlar tepeden turnağa değişir. Türk milli eğitim sisteminin bir politikası olduğuna ben inanmıyorum. Olsa eğitim sistemimizin durumu bu şekilde olmazdı. Buradaki istikrarın olmayışının sebebinin en büyük kaynaklarından bir tanesi de kişiye göre politikalar belirlememiz. Oysaki Dünya'da kalkınmış ülkeler sınıfında gördüğümüz ileri düzey eğitim sistemleri olan ülkeleri incelediğiniz zaman, o ülkelerin ciddi bir eğitim politikaları var. Bu eğitim politikalarının en büyük sermayelerinden bir tanesi yetiştirilmiş insan gücü, yetiştirilmiş insan gücünün eğitim politikaları üzerindeki gücünü kimse yadsıyamaz. Biz eğitim politikalarımızda insan gücümüzden ziyade siyasi gelişmeleri takip eden bir gücü kullanmayı tercih ettiğimiz için maalesef bugünkü debelenişimiz, bugünkü acziyetimiz, bugünkü insan kaynakları noktasındaki sıkıntımız hızla giderek artmakta. Tevhid-i Tedrisat Kanunu'ndaki eğitimde fırsatı eşitliği ilkelerine uygulayabilecek bir zemini altyapıyı oluşturamadığımız için maalesef parayı veren düdüğü çaldı ve halen parayı veren düdüğü çalıyor. Anadolu'daki tüm insanlarımıza, eğitim alacak düzeydeki zorunlu yaş çağındaki olan insanlara fırsat eşitliği sunmadığımız bir aşikar. Eğitim kurumlarımızda maalesef siyasetin etkisinden kurtulabilmiş değil. ''(Y7,3,1,2,3,4,5)

“Aynı iktidarın farklı mensubu, farklı bakanları döneminde, farklı bakanları olmasında bile eğitimde, müfredatta, projelerde birtakım değişiklikler oluyor. Çağımız da gelişiyor ama müfredatta o kadar çok bir bozulma var ki. Ya da değiştirilme var. Bunlar iyi bir eğitim sistemi ve politikası geliştirmemizi maalesef engellemiştir. Bence eğitim yani eğitim sistemi derken bizde bir devamlılık yok. Bizde eğitimdeki temel sorun devamlılık. Öncelikle iyi bir ulusal eğitim politikası geliştirmemiz lazım. Fırsat eşitliğine de çok dikkat etmek gerekiyor. Eğitimde fırsat eşitliği dediğimiz zaman, kırsalda ve merkezde bütün öğrencilerin aynı şartlara, aynı olanaklara sahip olması aklımıza gelir. Maalesef yani kırsaldaki eğitim biraz daha böyle sıkıntılı ya da oraya yeterli desteğin verilmediği şekilde yürüyor. Yani politika dediğimiz zaman uzun vadeli bir çalışma aklımıza gelir, uzun vadeli bir yol haritası aklımıza gelir. Politika dediğimiz zaman yani günü birlik olduğu zaman ne geriye bir dönüt alabiliyorsun, ne amaca ulaştığını bilebiliyorsun, ne yaptığını bilebiliyorsun ya da ben buradan hangi sonucu çıkardım, nasıl bir eleman yetiştirdim onun da farkında olmuyoruz. Siyasilerin eğitimle oynamaması gerekiyor. Benim başıma gelen müdür benden tecrübesiz, bilgi anlamında bir şeyi yok. En yetkin olan, en liyakatli olan olmalı. Liyakatı, yetkinliği elden bırakıp kendi adamını yerleştirme pozisyonuna düştü.”(Y17,3,1,2,3,4,5)

“Türk eğitim sistemi ve politikaları milli ve manevi değerlerimize sahip olmalıdır. Çağa uygun ve üretici olmalıdır.”(Y2,4,1)

“Farklı sesler olacak. Beğensek te beğenmesek te ortak noktayı geleceğe yönelik beraber bulacağız.”(Y10,4,2)

“Tabi bir ülkenin, bir ulusun kendine has değerleri vardır. Eğitim sistemimizi, eğitim politikalarımızı oluştururken koyacağımız hedef gelişmiş ve güçlü bir Türkiye, mutlu refah içerisinde mutlu Türk ulusu. Bunu sağlarken bir de kendi değerlerimiz var. Milli değerlerimiz, manevi değerlerimiz, bayrağımız var, milli marşımız, geleneklerimiz var. Bu değerlerimize de bağlı olarak geliştirilmeli. Ama bunlar çağdaş değerlerle yoğrularak birleştirilmeli.”(Y20,4,3)

“Uluslararası değerlere, uluslararası belirlenen normlara uygun olması gerekir.”(Y4,5,1)

“Türk Milli Eğitim politikası demokratik olmalıdır, laik olmalıdır ve çağdaş olmalıdır. Bunlardan hiçbir şekilde taviz verilmemeli ve uluslararası eğitim öğeleriyle bütünleşebilmelidir.”(Y6,5,1)

“Dünyadaki bugünkü değerler ne ise Dünya’da ne ise o değerleri de elbette öğreneceğiz. Milli değerlerimizi de öğreneceğiz.”(Y15,5,1)

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlar sorulmuştur. Dikkate alınması gereken unsurlara ilişkin düşünceleri Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlarla ilgili görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Yeterli alan çalışması yapılması	1. Detaylı, yeterli bir alan çalışması yapılmıyor. Merkezi bir anlayış var.	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Ulusal bir milli eğitim politikası olması lazım. Uygulanabilir objektif politikalar üretilmiyor.	4, 5, 14, 17
	3. Çok güzel çalışmalara başlanıyor. Süreç içinde siyasetin, sendikaların müdahalesi verimsiz hale getiriyor, çalışmalar dikkate alınmıyor.	6, 8, 10
2. MEB - YÖK birlikteliği	1. MEB - YÖK birlikteliği yok, olması gerekir. Sahadaki ve karargâhtaki unsurlar aynı hedefe yönelemedikleri için yeterli sonuçlar alınmıyor.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Siyaset kurumu birlikteliği her dönemde zedeliyor. Siyasetçi, kendini o konuda uzman ve bilimsel yeterliliğe sahip görüyor.	5, 7, 15, 18, 20
3. Yerel yönetimler ve STK’ların katkıları	1. Yeterli katkı sağlanmıyor. Sivil toplum örgütleri ve diğer etki gruplarının beklentileri dikkate alınmalı, katkıları sağlanmalı.	1, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20
	2. Kağıt üzerinde, göstermelik sağlanıyor. Uygulama sahasına gelince hiçbirisi uygulanmıyor.	8, 9, 10, 11, 19
	3. Sendikaların, STK’ların, siyasetin eğitime katkısı değil müdahalesi baskıları vardır.	6, 7, 20
4. Politikaların uzmanlarca hazırlanması ve uygulanması	1. Her siyasi iktidar kendine göre programlar geliştiriyor.	1, 2, 11, 13, 15, 18, 19
	2. Eğitim politikalarımız alanında iyi yetişmiş uzmanlarca hazırlanmalı ve uygulanmalı.	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19
	3. Sosyokültürel olarak gelişimini tamamlamamış ülkelerde, uluslarda her şey devlet eliyle, devletin kontrolünde ve denetiminde yapılmalı.	20
5. Süreklilik / istikrar olması	1. Süreklilik, istikrar yok, değişkenlik var.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Tablo 4.2. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının hazırlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlarla ilgili görüşleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Türk eğitim sistemi politikaları hazırlanmasında ve uygulanmasında yeterli alan çalışmaların yapıldığına inanmıyorum. Çünkü her şeyden önce bu konuda gerekli önemin, verilen önemin yeterli olduğuna inanmıyorum.”(Y2,1,1)

“Eğitim sistemlerinin hazırlanmasında bir alana bakmak gerekir. Yeterli alan çalışmasının yapıldığını düşünmüyorum. Yeterli alan çalışması yapılmadı hiç yapılmadı şeklinde değil ama yeterince yapılmadığını söyleyebilirim.”(Y3,1,1)

“Yeterli alan çalışmasının yapıldığına ben çok inanmıyorum. Keşke yapılsa, keşke yapılsa.”(Y12,1,1)

“Çok güzel çalışmalara başlanıyor eğitim politikaları oluşturulurken. Yani işte başlangıçta alan bilgisine, uzmanlık bilgisine, niteliğe falan çok dikkat ediliyor, önemseniyor ama süreç içerisinde maalesef siyasetin eğitime müdahalesi, sendikaların eğitime müdahalesi, eğitim politikalarını verimsiz hale getiriyor.”(Y6,1,3)

“Türk eğitim sistemi politikalarını belirleyecek ve uygulayacak uzman personelin yetiştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK birlikteliği sağlanmalıdır.”(Y2,2,1)

“Çokta bir iş birliğinden bahsedemeyiz. Bir kere eskilerin bir deyişi vardır. Camide, kışlada ve okullarda siyasetin uzak olması lazım diye bir söz vardır. Geçmişte biz bunların deneyimini yaşadık. Maalesef her iki kuruma da siyaset kurumu girdiği için bu birliktelik her dönemde zedeleniyor. Oysa Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK sıkı bir iş birliği içinde olması lazım. YÖK bu ülkenin gelecek ile ihtiyacını belirlemeli ve üniversite sınavına giren öğrencilerimizi bu yönde yönlendirmesi lazım.” (Y5,2,1,2)

“Sağlansa zaten bu sorunlar yaşanmazdı. Mutlaka sağlanmalı ki çare olmadan, birlik beraberlik olmadan, görüşler alınmadan, ben biliyorum la bu işler çözülmez. Bir insan her şeyi bilemez, bende bilemem, sizde bilemezsiniz, başkası da bilemez. Mutlaka kurumlar birbirleriyle eşgüdüm içerisinde çalışmalı, birbirlerinin imkanlarından faydalanmalı, tecrübelerinden, birikimlerinden faydalanmalı, yoksa öbür türlü MEB’de kendi başına bir şey olmaz, YÖK’te bir şey olmaz. Mutlaka bunların zaten hepsi eğitimin birer paydaşları, mutlaka birbirlerine dirsek teması olmalı, herkes bilgisini, birikimi birbirine paylaşmalı ki paylaşırsa zaten o zaman bana göre başarı daha fazla gelir.”(Y14,2,1)

“Tamamen siyasal bir yapı diye düşünüyorum. Bana göre eğitime bu çok ciddi zarar verdi. Çünkü her gelen hükümet kendi anlayışına uygun uygulama yapmak istiyor. Bana göre eğitim

birliği bir politika olmalı. Yani vazgeçilmez kurallar olmalı, bu vazgeçilmez kurallarda bu toplumu kapsayan, her ferdi belli hedeflere götürecek kurallar olmalı ve vazgeçilmez olmalıdır. Eğer biz hâlâ siyasete göre program yaparsak, politikayı buna göre ayarlarsak o zaman her 3 yılda bir, 5 yılda bir, 10 yılda bir eğitimle ilgili çıkmazlara gireceğiz. İşte Türkiye'nin yaşadığı süreç budur.”(Y18,2,2)

“Milli eğitim şuraları çok önemli kararlar aldı. Türkiye'nin eğitimine ışık tutacak çok önemli kararlardı bunlar. Güzeldi. Ama son yıllarda bunları da tavsattık biz. Bunları da biraz ıskaladık yani işte öteledik böyle bitti. Yerel yönetimleri sadece okulların işte dezenfektanlarını temin etsin veya okulları temizlesin, bazı okulların bahçesine asfalt döksün gibi sınırladık. Yerel yönetimlerden o ilin koşulları ile ilgili çok yeterince yararlandığımızı düşünemiyorum. Yani çok yararlanmadık bu şeyden. Medyada, medyanın da çok olumlu katkılarının olduğunu düşünmüyorum yani onlarda ya çok pohpohlama, övünme, alkışlama şeklinde ya da her yapılan her şeyi yok sayma şeklinde tezahür etti. Sendikalar işte söyledik çok işin içinde değil. Yönetimde olan işte geçmişte de bugünde de açık konuşmak gerekirse. Yönetimde olan iktidara, hükümete yakın sendikalar öne çıktı. İşte onlar birtakım baskılar yaptı ama yaptıkları baskı biraz çıkarcıydı. İşte böyle biraz kendilerine yontma şeklindeydi. Onu da aşamadık ondan da kurtulamadık işin doğrusu.”(Y3,3,1)

“En önemli konu maalesef eğitim politikaları hazırlanırken, eğitimin içindeki bileşenler kendilerini bile, yani öğretmen diyelim, okul müdürü diyelim, sınıf öğretmeni diyelim, branş öğretmeni diyelim, bunlara bile yeterli bir davet gelmiyor. Ya da göz ardı ediliyor bu insanlar. Bunun dışında yani sendikaların, yerel yönetimlerin, diğer sivil toplum kuruluşlarının zaten esamesi okunmuyor.” (Y17,3,1)

“Yine maalesef bahse konu paydaşların görüşleri göstermelik de olsa alınıyor görünüyor. Fakat alınan görüşler kayda değer ölçüde dikkate alınmıyor. Aslında dikkate alınması, paydaşların ileri sürdükleri fikirler düşünceler dikkate alınıp uygulamaya konulması lazım. Bunun da dikkate alındığını söyleyemem. 32 yıllık meslek hayatında birçok toplantıya, sivil toplum kuruluşlarıyla, okul aile birlikleri ile yerel yönetimlerle, medya ile basınla ilgili toplantılara katıldım. Bu toplantılarda çok parlak sözler sarfedilir. İşte cak-cekli cümleler kurulur, şunu yapacağız bunu yapacağız, ama toplantıdan sonra bahse konu toplantıda alınan kararların ancak dörtte biri uygulamaya konulur, o da tam anlamıyla icraata geçirildiği söylenemez.”(Y11,3,2)

“Her siyasi iktidarın görevlendirdiği elemanlarca hazırlanıyor. Her siyasi iktidar kendine göre programlar geliştiriyor. Her siyasi program geliştiriyor, ancak bu program

geliştirmelerde Türk Milli Eğitimi'nin ortak noktaları, hedefleri dokunulmamalıdır. Bunlar çoğulculuk, biraz önce saydığım kurumlarla birliktelik. Onların görüşlerinin alınması ve çağın gereklerinin yerine getirilmesi, diğer ülkelerin çağdaş diğer ülkelerdeki çağdaş gelişmelerin yakından takip edilmesi ve her şeyden önce milli, manevi ve Atatürk ilkelerine dayalı akılcı bir politikanın uygulanması gerekir.”(Y2,4,1)

“Alanında iyi yetişmiş uzmanlarca hazırlanan eğitim politikalarımız her iktidarla birlikte değişmemelidir. Siyasi iktidarlar değişebilir, değiştiği zaman milli eğitim politikası onlarla birlikte değişmemelidir demek istiyorum, kalıcı olmalıdır. Elbette ki ufak tefek rötuşlar yapılarak değişiklikler yapılabilir, olabilir, ama hepten ve kökten değişmemelidir.”(Y11,4,1,2)

“Eğitim politikaları hazırlanırken eğitim uygulayıcılarının görüşü muhakkak alınmalı. Eğitimin uygulayıcılarının görüşü alınmadan, Ankara’da hazırlanan bir eğitim politikası maalesef sağlıklı ayağını yere basmayacak şekilde olacaktır. Çünkü uygulayıcıların görüş ve eleştirileri dikkate alınırsa, eğitim politikaları sağlıklı planlanabilir. Şöyle düşünelim; Bina yaparken, bir mühendisten, bir mimardan, bir bilmem neden hizmet alıyorsak, eğitim yapılacakken de yine eğitimin bütün iş görenlerinden bilgi almalıyız. Buna hizmetliler dâhil, buna öğretmenler dâhil, buna denetçiler dâhil, buna kantinciler dâhil. Bunların tamamından görüş almadıkça muhalif sendikalar, iktidar sendikaları veya diğer sendikalar, toplumsal kuruluşlar, sosyal kuruluşlar tamamının görüşü alınmadıkça hazırlanan eğitim politikaları biraz yavan olur, ayağı yere basmaz.”(Y4,4,2)

“Yerel yönetimler, sendikalar, sivil toplum örgütleri ancak demin sözümün bir yerinde dedim ki sosyokültürel olarak gelişimini tam tamamlamamış ülkelerde uluslarda her şey devlet eliyle devletin kontrolünde ve denetiminde yapılmalı.”(Y20,4,3)

“En büyük problem olarak gördüğüm nokta o zaten, süreklilik yok, değişkenlik var.”(Y1,5,1)

“Gelişmiş ülkelerdeki eğitim sistemi ile bizdeki eğitim sistemini ayıran ana unsurlardan en önemlilerinden biri budur. Çünkü onlarda sistem yaz boz tahtası gibi ikide bir değişmez, müfredatlar ikide bir değişmez, sınavlar ikide bir değişmez, öğretmenler ikide bir değişmez, okul yöneticileri ikide bir değişmez, hatta işin en ilginç bazı ülkelerde kitaplarda değişmez. Kitapların belli sayfalarında eğer bilimsel bir değişiklik varsa o sayfa çıkarılır, yeni sayfası eklenir, yeni gelen öğrenciye o kitapta verilmek suretiyle verilir. Bizdeki ile çağdaş ülkelerdeki eğitim sistemindeki politikalaradaki terslik bu. Bundan dolayı da biz oturmuş bir eğitim politikasına maalesef sahip değiliz. İstikrar, sürekliliğimiz yok, bu süreklilik olmadığı için de eğitim maalesef meyve vermiyor.”(Y8,5,1)

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu hakkında görüşleri sorulmuştur. Tablo 4.3’de emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.3. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Ulusal temeller ve değerlerin yeterliliği	1. Hiçbir ulusal temelden bahsedilemez. Milli eğitim politikaları ulusal politikalarımızla birebir örtüşmüyor. Ulusal değerlerimiz yeterli değil.	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15, 16, 17, 18, 20
	2. Ulusal temeller çok güzel belirtilmiş. Esas alınan ulusal değerler yeterlidir. Uygulamada sıkıntılarımız var. Yeterli sonuçları alamıyoruz.	2, 3, 6, 19
2. Ulusal değerlerle uyumlu yürütülmesi	1. Milli bir eğitim politikası oluşturulmalıdır. Değerlerimize sahip çıkacak, geliştirerek ileriye götürecek bir nesil yetiştirmemiz lazım.	1, 5, 12, 14, 16
	2. Uyumlu yürütülmüyor, örtüşmüyor.	2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	3. Şeklen uyumlu görülmektedir. Uygulamada bu uyumu göremiyoruz. Belirlenen politikalara uygun hareket ediliyor ama sonu gelmiyor.	4, 6, 7
3. Bölgesel ve yerel farklılıklar	1. Bölgesel ve yerel farklılıklar var. Farklılıkların ulusal amaca yönelik, bölgesel özelliklerin dikkate alınması gerekir.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17,18, 19
	2. Farklılıklar eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamamış olmasından kaynaklanıyor. Olay mahallinde çözülmeli.	1, 2, 7, 8, 19
	3. Yerel yönetimlere yetki tanınmalı. Ulusal eğitimden ayrılık anlamında değil, bölgesel farklılıklarında içerisinde değiştirilebilir olması lazım.	3, 8, 10, 16, 20
	4. Milli politikaya bağlı kalınmalı, genel bir milli politikamız olmalı.	5, 10, 14, 16, 20
4. Dinamik, çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim politikasının varlığı	1. Dinamik çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim olayı yoktur.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. İstikrar olmayışının en büyük sebebi günü kurtarma, kişiye göre politikalar belirlenmesi.	7, 9
	3. Çok güzel amaçları koyuyorsunuz, belirliyorsunuz. O imkanları nesillerinize veremeyince başarı sağlayamıyor, verime ulaşamıyorsunuz.	20
5. Eğitimle ilgili kararların veriye dayanarak veya günü birlik politikalarla alınması ve uygulanması	1. Verirler çok sağlıklı değil. Çok veriye dayalı eğitim anlayışı yok.	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Süreklilik yok, sık sık değiştiriliyor. Günü birlik politikalarla karar veriliyor, günü kurtarmaya yönelik çalışma yapılıyor.	2, 3, 5, 6, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20
	3. Politik etkiden dolayı o verilere sahip çıkılmıyor. Dolayısıyla alınan verilerin bir değeri de olmuyor.	4, 13

Tablo 4.3. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Elbette ki ulusal değerler olacak. Biz Türküz, biz Türkiye Cumhuriyetiyiz. Türk insanının kimliğine kültürüne bağlı olarak ona ters düşmeyen bir eğitim anlayışı olmalıdır. Türk öğrencisine işte bir Rus veya bir Arap veya bir İngiliz eğitim anlayışı, eğitim anlayışı içerisinde kültürü vermeye kalkarsan toplumla ters düşmüş olursun. Bu sebeple milli değerler çok önemli ancak bunu derken de ulusal normlardan, ulusal değerlerden, uluslararası çalışmalardan da uzak kalmamalıdır. Bilim ortak, yani İngiltere’de de işte bilimsel çalışma bu, onun sonuçları Türkiye’de de aynı, Rusya’da da aynı, dolayısıyla uluslararası çalışmaları dikkate alarak onlardan uzak kalmayarak milli bir eğitim politikası oluşturulmalıdır.”(Y1,1,1)

“Ben yeterli olmasını istiyorum. Ama çok da yeterli olduğuna inanmıyorum ama yeterli olması lazım.”(Y12,1,1)

“Milli eğitim temel sistemimizdeki yasal dayanağımız 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 1976 yılında çıkarılan bu kanun bizim sistemimizin temel dayanağıdır. Yani şu anda Türk milli eğitiminin genel ve özel amaçları, Türk milli eğitiminin ilkeleri, temel ilkeleri ve sistemi oluşturan diğer konular şeklen ulusal programa uyumlu görülmektedir. Ancak uygulamalarda maalesef bu uyumu bütün açıklığıyla göremiyoruz. Yani bizim ulusal programlarımız temel değerlerimizdir. Yani bizim ulusal programımızın içeriği, özü taşıdığımız temel değerlerdir. Üzülerek söylüyorum, gerçek anlamıyla hayata geçirilmekte çok ciddi sıkıntılarımız vardır. Bizim ulusal eğitim programlarımızın hazırlanmasında maalesef kentsel ve yerel farklılıkları gözetken bir anlayışa çok da önem verilemediğini görüyoruz. Ulusal programınızı sadece merkezi anlayış belirleme bizim milli eğitimin ulusal programını belirlerken öğrencinin, öğretmenin, yöneticinin, velinin, sivil toplum kuruluşlarının, siyasal partilerin, kanaat önderlerinin, Türk silahlı kuvvetlerinin, hatta yüksek yargı organlarının temsilcilerinin içinde bulunduğu hatta değişik inanç gruplarının içinde bulunduğu ciddi bir komisyon oluşturmalı ve bu komisyon ülkemizin ulusal eğitim programını belirlemeli, çerçevesi çizilmeli ve şartlar ne olursa olsun bundan taviz verilmemelidir. Bunun için tartışmalı, bunun için müzakere edilmeli, bunun için kafa yorulmalı, buna gerçekten ihtiyacımız var.”(Y6,1,1,2)

“Milli eğitim temel kanununda ve müfredat programlarımızda aslında bu ulusal temeller çok güzel belirtilmiş durumda. Ama bunun belirtilmiş olması veya bunu çok güzel hazırlanıyor olması saha da çokta iyi uygulandığı anlamını da taşıyor. Şimdi bu ulusal değerler yeterli midir? Hazırlanma basamağında evet yeterlidir, doğrudur, ama uygulama da yeterli sonuçları alamadığımızda çok açıktır. Çünkü uygulama da hep dönüp oraya geliyorum. Andımız bu ülkenin sınırları içerisinde yaşayan herkes Türküm diye başlıyordu. İşte doğruyum, çalışkanım diye devam ediyordu ve güzel bir şeydi. Bu aynı zamanda ulusal değerlerin içselleştirilmesini de sağlıyordu. Kimisi “Bir anlam ifade etmiyor her sabah soğukta çocukları dikiyorsunuz, işte anlamını bilmeden bir şeyler söyletiyorsunuz,” yok öyle değildi. Okullarda o konu önemli bir husustu ama yapamadık. Şimdi ulusal bir eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmaları sahip olduğumuz ulusal değerlerle uyumlu mu uyumlu yürütülmekte midir? Tekrar söyleyeyim evet tespitler doğrudur, ama uyumlu yürütüldüğünü söyleyemiyorum maalesef.” (Y3,2,2)

“Türk milli eğitiminin genel ve özel amaçları, Türk milli eğitiminin ilkeleri, temel ilkeleri ve sistemi oluşturan diğer konular şeklen ulusal programa uyumlu görülmektedir. Ancak uygulamalarda maalesef bu uyumu bütün açıklığıyla göremiyoruz. Yani bizim ulusal programlarımız temel değerlerimizdir. Yani bizim ulusal programımızın içeriği, özü taşıdığımız temel değerlerdir. Milli eğitimdeki ulusal politikamızın işte Türk milli eğitiminin temel ilkeleriyle de tanımlayabildiğimiz bu değerler oluşturmaktadır. Ancak gerçek anlamda hayatta geçebilmekte midir? Üzülerek söylüyorum, gerçek anlamıyla hayata geçirilmekte çok ciddi sıkıntılarımız vardır diye düşünüyorum.” (Y6,2,3)

“Mutlaka alınmalıdır. Türkiye'miz yedi coğrafi bölgeye ayrılmıştır. Coğrafi bölgelere göre seçmeli dersler koymalıyız. Bunun yöresel olarak o ilin o bölgenin komisyonları belirlemeli, il milli eğitim müdürleri belirlemeli, valilikleri belirlemeli, eğitim komisyonları belirlemeli. Dersler konulmalı. Bölgesel bakınız. Yörelere göre de folklor ürünlerimiz farklıdır bizim, kültürlerimiz farklıdır. Ama bir mozaik gibi yani. Mozaik ne yapıyor? Şöyle bir işlem gördükten sonra ne kadar güzel oluyor. O farklı farklı taşlar, renkli taşlar bir bütünlük arz ediyor. Bir güzellik arz ediyor. Aynen işte bizim de tarihimiz bu şekilde olmalı. Yani uyum birbirine uyum sağlamalı. Zenginlikleri gibi, renklerin güzelliği gibi, uyumu gibi bizde de aynısı olmalı. Yani bunlardan farklılıklar çıkarmamak lazım. Yani ayırtırmamak lazım, birleştirmek lazım.” (Y12,3,1)

“Türkiye eğitim sistemi politikalarının hazırlanması ve uygulanmasında milli politikaya bağlı

kalınmak milli politikamız amaç olmalı, yerel yönetim anlayışına da yer verilmeli diyorum.”

(Y16,3,3,4)

“Dinamik çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim olayından söz etmek mümkün değildir.”(Y2,4,1)

“Çok güzel amaçlar belirliyorsunuz. Ama bu amaçlarınızı gerçekleştirecek ortamları hazırlamıyorsunuz. O imkanları o çocuklarınıza nesillerinize veremiyorsunuz. Veremeyince de ne oluyor istediğiniz şekilde ki başarıyı sağlayamıyorsunuz. Verime ulaşamıyorsunuz.”
(Y20,4,3)

“Günü birlik politikalarla yapıyoruz. Veriler de olsa verileri de bilsek demin söylediğim gibi onlara uygun olması gerekenleri yapamıyoruz yahut da yapmıyoruz. Günübirlik politikalarla gün kurtarılmaya çalışılıyor.”(Y20,5,1,2)

“Türk eğitim politikalarında bir süreklilik, istikrar yoktur. Ya mesela ben şunu söyleyeyim; geçmiş, geriye dönük yirmi yıllık dönemde belki eğitim yöneticilerinin atanmasıyla ilgili yirmi beşe yakın yönetmelik çıktı. Ya da şöyle söyleyeyim bir yönetmelik çıktıktan üç gün sonra hiç daha hiçbir uygulama olmadan üç gün sonra yönetmeliğin bazı maddeleri değiştirildi. Yani bu anlamda yeterli bir çalışma yapılmış mı? Ezbere bir çalışma yapılmış. Ya da şöyle bir şey, ben şu, şu maddeleri yazarsam, şu, şu insanları buraya getirebilirim. Buraları işgal edebilirim. Kendi adamlarımı getirebilirim. Yani liyakatı, yetkinliği elden bırakıp kendi adamını yerleştirme pozisyonuna düştü.”(Y17,5,1,2)

“Veriye dayanarak yaptığımız şeylerde var ama bunlar dediğim gibi yine sınırlı müfredat programlarının hazırlanmasında kısmen veriye bakarak hazırlamaya çalışıyoruz. Böyle söyleyelim bunu. Ama uygulamalarda iş tamamen günü birliğe dönüyor.”(Y3,5,1,2)

“Verilere veriler alınıyor ilgili yerlerden, ama politik etkidten dolayı o verilere sahip çıkılmıyor. Dolayısıyla alınan verilerin bir değeri de olmuyor.”(Y4,5,3)

“Ben istatistiklere dayanarak yapıldığına inanıyorum. Günübirlik politikaların uygulandığı yerler şeyler Milli Eğitim Müdürlükleri. İl Milli Eğitim Müdürlükleri olarak söyleyeyim ben onu size. Ama devletin politikaları değişmiyor. Devlet çok güzel şeyler yapmaya çalışıyor. Bunları gerçekten planlamış, programlamış. Uygulamada sıkıntı var. Devletin aldığı gerçekten çok güzel şeyler var. Ben dedim, 33 yıl gurur duyarak devlete çalıştım. Hiçbir zaman azarganmadım. Ben hiç kimseyi şikayet etmedim. Bence günübirlik politikaları siyasete alet olan makamlar yaptı. Devletin koyduğu kurallar 1739 Sayılı Kanunla belli. Bunu siyasiler bir şekilde uyduruyorlar, bir şeyler yapıyorlar.”(Y13,5,2,3)

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri sorulmuştur. Merkezileşme ve yerelleşmeyle ilgili görüşler Tablo 4.4.'de yer almaktadır.

Tablo 4.4. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Eğitimin merkezileşmesi ve yerelleşmesi	1. Merkezileşmenin olmasını doğru bulmuyorum. Yerinden yönetim daha etkili olacaktır. Yerel yönetimlere de ağırlık verilmeli.	1, 2, 3, 4, 8, 9, 11, 14, 16
	2. Eğitim sistemi yerele bırakılamaz. Yerelleşmesinden yana değilim. Merkezi, ulusal bir eğitim politikası olmalı.	5, 7, 8, 13, 15, 17
	3. Merkezi yönetim uygulamalarından merkezi yerinden yönetim uygulamalarına geçilmeli. Yerelleşecek ama milli bir politika olacak.	6, 10, 12, 18, 19, 20
2. MEB teşkilatlanma ve yönetim yapısı	1. MEB'da merkezi yönetim var. Bir üst kontrol mekanizması veya genel kuralların ortaya koyması açısından bir merkezi anlayış ortaya konmalı.	1, 2, 3, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20
	2. Merkezi yönetim yerine yerinden yönetim olmalı. Merkezin bazı yetkileri yerel yönetimlere bırakılmalı. Denk bir anlayış gözetilmelidir.	1, 6, 11, 12, 18, 19, 20
	3. Aşırı merkeziyetçi bir yönetimi çok doğru bulmuyorum. Bölgesel ve yerel farklılıktan dolayı eğitim amacına ulaşamıyor. Fırsat eşitliği yoktur.	4, 6, 7, 8, 10, 17
3. Eğitimde yerelleşme veya yerinden yönetim anlayışı	1. Merkezi güç yetkileri elinde tutuyor, devretmiyor. Ülkemizde yerinden yönetim anlayışını uygulamak mümkün görünmüyor.	2, 4, 7, 17
	2. Yerel de yetkilendirilmelidir. Yerelleşmeye katılıyorum, iyi bir planlama ve değerlendirme koşuluyla. Bölgesel farklılıklar geliştirilmeli.	1, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	3. Belediyelerimizin milli eğitimle ilgili bütçeleri var. Siyasi nedenlerden dolayı bu bütçelerden çok yararlandığı düşünülemez.	5, 11
	4. Merkezi teşkilat sadece eğitim politikası oluşturmalı, ilke, yöntem, amaç belirlemelidir. Merkezle yerel arasında bir işbirliği yok.	4, 6
4. Bölgesel ve yerel farklılıkların dikkate alınması	1. Yerinden yönetim daha ön planda olmalıdır. Merkezin bazı yetkileri yerel yönetimlere bırakılmalı, her fikre yer verilmelidir.	1, 3, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Bölgesel ve yerel farklılıklar dikkate alınmamalı. Politikamız buna uygun değil. Doğuya gidecek hizmeti vermiyoruz.	2, 4
	3. Her yöremizin ayrı özellikleri var. Bunları bütünleştirmek, bir denge oluşturmak gerekir. Ülke bütünlüğünü bozmaktan kaçınmak lazım.	2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15
5. Ailenin ve halk eğitiminin önemi	1. Ailenin eğitim düzeyi önemlidir. Ailelerin eğitimi ve yaygın eğitim çalışmaları sürekli olmalı. Aile okuyorsa öğrencinin okuma imkanı daha yüksek olacaktır.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Eğitimin sürekliliği önemlidir. Ailelerin durumları her bölgemizde farklıdır. Aileler çocuklara aynı ölçüde faydalı olamaz. Devlet desteklemelidir.	2, 3, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19
	3. Yatılı okullar çoğaltılmalı ve bölgenin şartlarına göre desteklenmelidir.	20

Tablo 4.4. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Merkezileşmenin ön planda olmasını veya dayatmanın olmasını doğru bulmuyorum. Yerinden yönetimin, yerinden yönetimin daha etkili olacağını düşünüyorum. Çünkü yerinden yönetim de efendim beklentiler daha net olarak görünür, oradaki ihtiyaçlar daha net olarak görür, ama merkezi sistemde bir statü var, bir kural var.”(Y1,I,1)

“Politikaların merkezileşmesi merkezden yönetmek. Dediğim gibi toprağa bakmadan Çukurova hakkında karar alırsan bu kararlar gerçekçi olmaz. O zaman da uygulamaya geçtiğin zaman da başarılı olmaz. Mutlaka yerelden, yerelinde, tabanında görüşleri, düşünceleri alınmalı, ortak kararlar verilmeli. Ben diyerek, benle bir yere varılamaz. Bir insan bana göre hiçbir şeyi, her şeyi bilemez. Hepimizin birbirimizden öğreneceğimiz çok şey var. Mutlaka, mutlaka, yani burda bölgesel, daha sonra yerelden gelen görüşlere değer verilmeli, onlar dikkate alınmalı. Yani herkesin görüşüne başvurulmalı. Böyle olursa bana göre daha başarılı olur. Ne kadar salatada malzeme bol olursa tadı o kadar güzel oluyor. Çoğaltmalıyız malzemeyi bence.”(Y14,I,1)

“Elbette eğitim sistemi yerele bırakılamaz, bana göre. Az önce fark ettiğimiz, anlattığımız konu gibi genel çerçevede mutlaka merkezi bir eğitim politikamız olması lazım. Ulusal bir eğitim politikamız olması lazım. Araştırılması lazım. Gençlerin gelecekle ilgili, gelecek mesleklerle ilgili mutlaka araştırılıp karar verilmesi, yönlendirilmesi lazım. Bu da ancak merkezin yapacağı ulusal bir veriye dayalı, ihtiyaçlara dayalı bir mekanizmayla olabilir. Şimdi bizim belediyelerimizin milli eğitimle ilgili bütçeleri var. Ülkemizde şu ana kadar bu bütçelerden çok yararlanıldığı düşünülemez. Bu siyasi nedenlere dayanıyor elbette. Ama ülkemizin her bir yöresinin çok ayrı özellikleri var, çok güzel özellikleri var. İşte Karadeniz Bölgesi insanının doğasının güzellikleri var. Bölgemiz Akdeniz'in farklı özellikleri var, kültürü var, doğası var. Ege'nin farklı kültürü, doğası var. Trakya'nın çok farklı kültürü, doğası var. Doğu Anadolu'nun, Güneydoğu Anadolu'muzun insanların, ikliminin, bölgenin çok farklı coğrafyası, kültürü var. Biz bunları birleştirdiğimiz zaman, bu güzellikleri bütünleştirdiğimiz an, o zaman Türkiye Cumhuriyeti ulusal bir eğitim politikası belirlenir.”(Y5,I,2)

“Bu temel amaçlar da değil ama bölgesel farklılıklar açısından farklı konular işlenebilir, konabilir. Türkiye'deki milli eğitim sistemi merkezi bir yapıda götürülüyor. Bazı yetkilerin,

merkezin bazı yetkilerinin yerel yönetimlere bırakılması gerekir. Merkezin yapısı genel politikaları belirlemek, deminden bahsettiğimiz genel politikaları belirlemek ve onları takip etmekle denetlemekle görevli olmalı. Esas işin önemli olan kısmı zaten takip ve denetim. Esas eğitim sürecinde takip ve denetimi doğru yapabiliyorsak amaçlarımıza ne derece ulaşıp ulaşmadığımızı kontrol edebiliriz. Eğer denetim ve takibi yapamıyorsak isterse yetki bizde olsun isterse başkasında olsun hiçbir anlam ifade etmez. Ama bugünkü duruma göre merkez her şeyi kendi elinde tutuyor. Genel politikalar genel amaçlar aynı olmalı. Ama bölgesel farklılıklara uygun tarımda ziraatte geleneklerde işte farklı ordaki sanayi yapısında buna bağlı olarak farklı uygulamalar yapılabilir. Ama genel amaçlar aynı olmalı bence.”(Y20,1,3)

“Türkiye, ülkemiz yedi farklı iklim bölgesine sahip olan bir ülke. Devasa bir ülke. O nedenle tek merkezden hani aç kapa şeklindeki bir şeyin çok olumlu sonuçlar verdiğini düşünmüyorum. Uygulama içerisinde de bunun pek çok aksaklıklarını görüyoruz işin doğrusu. Yani yerel de yetkilenmelidir, yetkilendirilmelidir yukarıda da merkezi otorite de o yetkilerin yerinde ve doğru kullanılıp kullanılmadığını denetlemelidir. Zaman zaman rehberliklerini de yapmalıdır. O konuda da yeterli olduğumuzu söylemek doğru olmuyor maalesef.”(Y3,2,1)

“İşte yerel yönetimlere de ağırlık verilmesini öneriyorum ben, ama milli eğitimin amaçları doğrultusunda, milli eğitimin felsefesi doğrultusunda, yerel yönetimlere de yer verilmeli. İşte aksamaların önlenmesi için diyorum. Tabii ki zor oluyor, işte yerelleşmesine de çalışmak gerekiyor. Neden dersen, ama şimdi burada şunu kaçırmamak lazım, Türk Milli Eğitimin amaçları doğrultusunda. Denetim olacak tabii.”(Y16,2,1)

“Aşırı merkeziyetçilik çoğu kez milli eğitim politikalarına hakim. Nedir aşırı merkeziyetçilik? Yetki üst makamlarda, sorumluluk alt birimlerde. Aşırı merkeziyetçiliği ben bu şekilde tanımlıyorum. Yetkinin üst makamlarda olması ama sorumluluğun alt makamlara verilmesi. Bu durum, kesinlikle ve kesinlikle yönetim bilimine aykırıdır değerli hocam. Burada bir denk anlayış gözetilmelidir. Yetkininde, sorumluluğunda eşit bir şekilde paylaşılması gerekiyor.”(Y6,2,2)

“Merkezi yönetim uygulamalarından merkezi yerinden yönetim uygulamalarına geçilmelidir. Ama burada dikkat edilmesi gereken bir konu vardır. Milli eğitim bakanlığı kendisi stratejik efendim ilke, amaç belirleme, yol, yöntem belirleme temel politika oluşturma inisiyatifinden vazgeçmemelidir. Çünkü etnik yapıların çok farklılık arz ettiği ülkemiz şartlarında yerinden yerel yönetimi sorumsuzluk örneği oluncasına uygulamaya geçerse bildiği bütünlüğümüzün oluşması noktasında çok ciddi sıkıntılar meydana gelebilecektir.”(Y6,2,3)

“Zaten yeterince merkezileşmiş durumdayız. Bu kadar merkezîyetçi bir yönetimi ben işin aslı çok doğru bulmuyorum. Ha yerelde de, yerelde de belli güç odaklarına teslim edilmesini doğru bulmuyorum. Tamamen bilimsel, liyakata sahip, uzman kişilerce yapılmalı.”(Y7,3,1)

“Merkezi teşkilat sadece eğitim politikası oluşturmalı, ilke belirlemeli, yöntem belirlemeli, amaç belirlemelidir hocam. Aşırı merkezîyetçiliğin varlığı ne kadar tehlikeli ise merkezi yerinden yönetiminde aşırı düzeyde uygulama bulması son derece tehlikelidir. Burada bir denge oluşturmak gerekir diye düşünüyorum.”(Y6,3,4)

“Eğitim politikalarının belirlenmesinde gerçekten de her fikre, beğensek te beğenmesek te yer vermek lazım. Çok uzun vadeli bir program yapmamız lazım. Bölgesel farklılıkları, Türkiye’nin kültürel ya da bulunduğu konjoktör neyse ona hitap etmesi lazım.”(Y10,4,1)

“Yerelleşmesine katılırim, ancak bunun çok iyi oturulup değerlendirilmesi gerekiyor, planlanması gerekiyor. Yani tek düze olmaz, şimdi her yerel yönetimin veya işte ilin kendi coğrafyası var, kendi insanı var. Yerelleşmesine katılıyorum.”(Y18,4,1)

“Bölgesel ve yerel farklılıkların dikkate alınmaması gerektiği inancındayım, ancak bazı bölgelerde dil konusunda belki yeni programlar, yeni uygulamalar yapılabilir. Eğitime gerekli önem verilirse çözülemeyecek meselemiz yoktur. Yeterli altyapı, ekonomik destek, iyi bir eğitim sistemi, iyi yetişmiş öğretmen ve idareci sorununun çözülmesi halinde, eğitimin gidişatı derhal değişecektir.”(Y2,4,2)

“Aile bu toplumun temel taşı. Aileler ne kadar bilgili, birikimli olursa ve yetiştirecekleri çocuklarda o kadar mutlaka bilgi sahibi, birikim sahibi olacak. İşte burada ne önemli oluyor biliyor musun? Kızlarımızın okutulması. Mutlaka ve mutlaka kızlarımız okumalı, kesinlikle, dağın başında, çölde, nerede olursa olsun, kızlarımız okumalı. Okuyan kızlarımız yarın ana olduğunda çocuklarını daha güzel, daha bilgili, daha modern yetiştirecek, daha bilimsel yetiştirecek. Hatta şu olmalı, okullarımızda ki kadın veya bayan yöneticilerimiz mutlaka artmalı, kesinlikle artmalı. Bak okullar daha nasıl olacak, çiçek gibi olacak okullar. Yani halk eğitimler, adı üstünde halk eğitim ama ben halk eğitimde müdür yardımcılığı da yaptım. Ya %100 siyaset. A kişisi kurs açmışsın, kursa hiç uğramamış ama ilçenin A partisinin delegesi. Hadi belge yazıldı, al sana belge. Ya bunun sisteme girecek, ne edeceksin kardeşim sistemi? Ver gönder belgeyi. Yani çok acı acı şeyler.”(Y14,5,1)

“Ailenin yapısı. Bu çok önemli bir konu. Anne baba sosyal yönden, kültürel yönden, eğitim yönünden üst seviyelerden biri çocuğu düşündüğümüz zaman ele aldığımız zaman ne oluyor? O çocuk daha başarılı oluyor.”(Y12,5,2)

4.5. Beşinci Alt Problem İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin nasıl yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri sorulmuştur. Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması	1. Eğitimde kalite ve özellikleri olmalı. Alanında iyi yöneticiler yetiştirilmeli. Eğitim fakültelerinde okul müdürü olarak yetiştirilmeli.	1, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 19, 20
	2. Siyasi bir bakış açısı olmaması gerekir. Yönetici seçme ve atamadan siyasetçilerin elini, ayağını çekmesini gerekir.	1, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 19
	3. Liyakat sahibi kişilerden seçilmeli ve liderlik vasfı olmalıdır.	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	4. Objektif kriterlere bağlanmalı. Öğretmenler arasından bu işi yapabilecek kabiliyette başarılı olanlardan seçilmeli.	2, 3, 4, 8, 9, 17, 10, 11, 15, 17, 18, 19, 20
	5. Kariyer olmalı, planlı hareket edilmeli.	4, 5, 8, 10, 11, 15, 18, 19, 20
2. Eğitim yönetimiyle ilgili lisans ve yüksek lisans bölümlerinin olması	1. Üniversitelerde eğitim yönetimi bölümleri olmalıdır. İnsanların yetişmesine pozitif katkı yapacaktır. Sistemi iyi hazırlamak lazım.	1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Yönetici yetiştirilmesiyle ilgili bir okul veya fakülte yok. Böyle bir okul olması idarecilik yapmaya yeterli değil.	5, 7, 8
	3. Öğretmen olacak kişi sahayı bilmeli, alandan gelmeli, işi bu olmalı, profesyonelleşmeli. Yönetici belirli nitelikleri taşımali. Liyakatlı olmalı.	4, 6, 8, 10, 14, 17, 20
3. Eğitim yönetiminin meslekleşmesi	1. Eğitim yönetimi bir meslek olmalı, meslekleşmelidir.	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 20
	2. Bir program uygulanabilir. Liderlik vasfına sahip ve eğitimin içinden olmalı. Kurumları tanımadan eğitim yöneticiliği mesleği doğru değildir.	2, 3, 10, 14, 15, 17, 19
4. Öğretmenlik ve eğitim yöneticiliği arası geçişler	1. Bunlar olmamalı. Yöneticilikten öğretmenliğe geçilmemelidir.	1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Okulunu ileriye götüremiyorsa bir idarecinin orada durmasının gereği yok. Ama duruyorsa da siyasi görüşü ne olursa olsun işine devam etmeli.	5, 15
	3. Öğretmenin basamakları devam edip gelmeden idareci olması o amaca ulaşmakta engel. Yöneticilik kademeli olmalı.	3, 7, 9, 20
5. Eğitim yönetimi modeli	1. Akademik bir çalışmanın olması, eğitim fakültelerinde yetiştirilmesi. Seçilirken psikolojik bir testten geçirilmesi ve özel yetiştirilmesi gerekir.	1, 4, 6, 8, 10, 13, 14
	2. Yönetici, liderlik vasıfları olmalıdır. Çağdaş eğitim anlayışının gerektirdiği vizyona sahip bir rehberliğe sahip olmalıdır.	1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19
	3. Basamak basamak yükselmeli. Her okulun yöneticisinin standardı belirlenmeli. Siyasi görüşü ne olursa olsun bu devam ettirilmeli.	4, 5, 6, 9, 20
	4. Eğitim yönetiminde merkez ve taşra teşkilatı arasında kopukluklar var. Tavandan tabana kolaylıkla ulaşabilecek bir sistem oluşturulabilir.	3, 16

Tablo 4.5. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili istek ve önerileri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Eğitim yöneticilerinin, yani okul müdürlerinin eğitim fakültelerinde belli bir yer açılıp okul müdürü olarak yetiştirilmelerini istiyorum. Ve oradan çıkacak kişilerin müdür olarak atanmasından yanayım. Okulun içerisinden çalışanın birisini al müdür yap, iki gün sonra birisinin canı sıkılsın onu al bir başkasını getir yap, böyle bir yere varamıyoruz, varamayız. Okul müdürlerinin bile seçilirken psikolojik bir testten geçirilmesinden de yanayım. Yani önüne geleni müdür yapmamak lazım. Bir defa müdür olacak olan kişinin hoşgörüsü sahibi olması lazım, her düşünceye saygısının olması lazım, bizim toplumumuzda herkes aynı şeyi düşünmek zorunda değil. Her şey, herkes aynı inançta olmak zorunda değil. Her inanca, her düşünceye saygı duyabilecek, her kişiye saygı duyabilecek kişilerin müdür yapılması lazım. Bunun içinde testlerden falan geçmeleri lazım diye düşünüyorum ve özel okullar, eğitim fakültesi olur, efendim orasını uzmanlar şey yapsın, düşüncem en iyi, özel yetiştirilmesi lazım eğitim yöneticilerinin.”(Y13,1,1)

“İki müfettiş gönderiyorlar, iki-üç tane de yalancı şahit, yaşadıklarımızı söylemenin bir sakıncası yok. Tamam, adamı görevden alıyorlar, adamın belki hiç suçu yok. Arkasından bir başkasını getirip atıyorlar. Gene siyasilerin istediği gibi birisi.. O yüzden ben eğitim yöneticilerinin atanması, getirilmesinden siyasetçilerin elini, ayağını çekmesini istiyorum. Maalesef yapılmadı, yapılmıyor. Ve şöyle söyleyeyim, 1978 yılından bu yana aynı şeyleri gördük. Bak bugün değil, 1978 yılında iktidar değişiyor, müdür değişiyor, muavinler değişiyor. Bir ay, bir yıl sonra iktidar bir daha değişiyor, hop müdür değişiyor, muavinler değişiyor. Böyle saçmalık olur mu? Yaşadık bunları.”(Y13,1,2)

“Zeki olmalı, becerikli olmalı, yani toplumu sürükleyebilmeli, iyi verimli çalıştırabilmeli. Müdür o kurumun amaçlarını iyi bilmeli. Liderliği iyi yapmalı. Herkesin moralini düzeltmeli.”(Y15,1,3)

“Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasında öğretmenlerin yetiştirilmesi, yöneticilerin yetiştirilmesi, stajyer öğretmenlerin yetiştirilmesi ve diğer şeyler, özellikleri olan bir durumdur. Dolayısıyla bunlara uygun olmalı. Yöneticiler nasıl yetişecek, öğretmenler nasıl yetişecek, nasıl hazırlık yapacaklar, okullarda hazırlıklar nasıl olacak, bunların tamamı objektif kriterlere bağlanmalı. Yöneticilerin, üst yöneticilerin kendi düşünceleriyle olmamalı.

Kariyer olmalı, planlı hareket edilmeli, bu işi yapabilir mi, özellikleri olmalı, bunlara dikkat edilmeli. Yoksa her okula, her yönetici her okulu idare edemiyor. O zaman her okulu idare edecek tipte çoklu yetenekli bir insan yetiştirmemiz de biraz zor. O zaman alanında iyi yöneticiler yetiştirmeliyiz.’’(Y4,1,4,5)

“Yönetici orkestra şefidir. Her şeyden önce okul yöneticisi belirli nitelikleri, belirli özellikleri taşıması gerekir. Bu özellikleri taşıyabilmesi için de eğitim yöneticisinin elbette kendi bölümü ile ilgili bir branşı olacak, bu öğretmen olacak her şeyden önce. Okuldan eğitimden söz ediyorum, bu nerde yetişecek? İlk, orta, liseyi bitirecek, eğitim fakültesinde yetişecek. Ama eğitim fakültesine bakıyoruz biz eğitim fakültesi bağımsız değil. Ya eğitim fakültesi nerede taşeron olarak üniversiteye eğitim fakültesini teslim etmişiz. Buradan alan bilgisini alabilir, efendim kendi alanındaki birçok yetenekleri kültürü eğitimle ilgili bilgileri yönetimle ilgili bilgileri alabilir. Ama eğitim yöneticisi önce neleri taşımalıdır? Bunu taşıyabilmesi için onu bir meslek haline mi getirmelidir kocaman bir soru.’’(Y8,2,1,2,3)

“Okulların üniversitelerin yalnızca müdürlük okulu, idarecilik okulu, bana göre okulların idarecilik yapmaya yeterli değil. Bunun örneklerini sınavla müdür atamalarında gördük işte. Liyakat çok önemli.’’(Y5,2,2)

“Evet eğitim yönetimi bir meslek olmalıdır. Yani işte ben eğitim yöneticisiyim, benim görevim eğitim yöneticisi, A kurumunda, B kurumunda, C kurumunda, öyle ya da böyle ben yöneticiyim, bir meslek benim görevim eğitim yöneticisi, hatta biraz daha ileri gideyim, eğer ben işte eğitim yönetimi bölümünden yönetici olduysam hatta ne şekilde yönetici olduysam olayım, artık benim kafamda yarın müdürlükten alırlarsa işte öğretmen olarak bu yaştan sonra nasıl yapabilirim kaygısını taşımamam lazım. Yani bunun bir meslek haline gelmesi lazım eğitim yöneticiliğinin’’(Y1,3,1)

“Eğitim yönetimi bence meslekleşmemeli. Yani eğitim yöneticisi eğitimin içinden olmalı. Şimdi eğitimin içinden gelen insanlar olaya biraz daha farklı bakıyorlar. Eğitimsel yönden bakıyorlar. Bence daha güzel oluyor. Yukarıya işte atıyorum genel müdürlüğe bir tane kamu yönetiminden birisini ya da iktisattan birini atayarak bu olmuyor yani. Eğitimin içinden gelecek bir defa. Bu mutfağı görmüş olacak. Burda kendini dediğim gibi kademe olarak geliştiren insanları ne yapacağız? Yönetici olarak atayacağız. Bu yönetici olarak atayacağımız adam kendini zaten belli edecek. Her yönden bir defa vizyon olması lazım.’’(Y17,3,2)

“Yöneticilikten öğretmenliğe geçilmesini tasvip etmiyorum, neden etmiyorum? Belli bir zaman dilimi sonrasında yöneticilerin öğretmenlik nitelikleri zayıflamaya başlar. Yüzde

birkaç kişide bu ancak kalıcı olur. Hele bir kişi uzun süre benim dediğim niteliklerde yöneticilik yapıyorsa kendi alanıyla ilgili bilgiler de doğal olarak zayıflama olur. Atamayla, puanla bir eğitim yöneticisi olacağı kanısında değilim.’’(Y8,4,1)

‘‘Eğitim yöneticilerinin de yetiştirilmesi bana göre okuyarak değil, bu eğitim yöneticisi olur fala bakmayacaksın, temelden kademe kademe merdiven basamakları çıkar gibi o işin eğitim-öğretimin amaçlarını gerçekleştirme merdiven basamaklarını birer adım atlayarak, gerçekte öğrenerek bu işe sahip olacak. Öğrenmek farklı bir şey uygulamak farklı bir şey.’’(Y9,4,3)

‘‘Siyasi iradenin isteğiyle, sendikanın isteğiyle insanlar eğitim yöneticisi yapılmamalıdır. Eğitim yöneticisi nasıl olmalıdır? Bir kere sağlam bir duruşu olmalıdır. Sağlam bir karakteri olmalıdır. Sınavla eğitim yöneticiliği gerçekleşmelidir. Biz bu topraklarda yaşıyoruz, Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nde yaşıyoruz. Kurucu iradeye kesinlikle bağlılık gösteren, Cumhuriyetimizin temel değerlerine, kazanımlarına, demokratik ve laik yapısına bağlılık gösteren insanların içerisinde eğitim yöneticileri seçilmelidir. Eğitim yöneticisi Allah korkusu taşımalıdır. Eğitim yöneticisi ülkesinin milliyetçiliğine, Türk milliyetçiliğine, biz Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nde yaşıyoruz. Eğitim yöneticileri de kesinlikle bu ülkede yaşamının bir gereği olarak Türk milliyetçiliği ülküsüne sahip olan coşkulu, gönüllü insanlar içerisinde seçilmelidir. Bunun yanında hoşgörölü olmalıdır eğitim yöneticisi. İyi niyetli olmalıdır, çözüm üretici olmalıdır, toparlayıcı bir kişilik özelliğine sahip olmalıdır, özgür iradesini serbestçe kullanabilecek yeterliliğe sahip olmalıdır. O hiçbir zaman piyon olarak kullanılmamalıdır. Gücünü yasal mevzuattan ve sahip olduğu donanımdan almalıdır eğitim yöneticisi. Öbür tarafta kesinlikle rehberliğe açık olmalıdır. Çağdaş eğitim anlayışının gerektirdiği vizyona sahip olabilecek bir rehberliğe sahip olmalıdır ve asla eğitim yöneticisi milli kültürünü kazandırmada dakil yani gevşek olmamalıdır. Eğitim yöneticisi bulunduğu kurumda milli kültürümüzü bütün mensuplarına öğrencilerine, öğretmenlerine, efendim örnek noktada kazandırabilecek bir yeterliliğe sahip olmalıdır. O bayrak insanı olmalıdır eğitim yöneticisi. Oturmasıyla, kalkmasıyla, davranışlarıyla, hareketleriyle, adaletiyle, vicdaniyla, inancıyla, evrensel kültüre sahip çıkışıyla, milli kültürümüzü baş tacı etmesiyle, eğitim yöneticisi bir bayrak insanı olmalıdır. Türk Milli Eğitimi’nin en büyük sorunu siyasi iradenin tasallutu altında kafese kapatılmış bir aslan konumuna sokulmuş olmasıdır.’’(Y6,5,1,2,3)

‘‘Eğitim yöneticilerinin seçilmesi de yetiştirilmesi de atanması da özel bu alandaki uzmanların belirleyeceği, bileceği çalışmalar sonucunda yapılmalı, çok önemli çünkü. Eğitimdeki hedeflerimize ulaşmada en önemli şeylerden birisidir eğitim yöneticileri. Altan yukarıya doğru çıkacak hocam ama yöneticinin geri dönüşü sıkıntı yaratır.’’(Y20,5,3)

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüş ve önerileri sorulmuştur. Tablo 4.6’da emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri ve önerileri yer almaktadır.

Tablo 4.6. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleri ve önerileri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Eğitim yöneticisi olarak yapmak isteyip te yapamadıklarınız	1. Uluslararası bakış açısıyla toplumun değerlerini ve tüm paydaşlarının beklentilerini dikkate alarak bir eğitim politikası oluşturmak isterdim.	1, 3, 20
	2. Yetki ve sorumluluğunuzu bilerseniz, konuya hakimseniz her şeyi gerçekleştirebilirsiniz. Yapmak isteyip de yapamadığım bir şey olmadı.	2, 9, 11, 13, 16, 17
	3. Eğitim yöneticilerinin herhangi bir yetkisi yoktur. Bürokratik kurallar ve mevzuat engelleri. Siyasilere dert anlatamamak.	4, 5, 6, 7, 12, 14, 15, 17, 18, 20
	4. Fiziksel, ekonomik kaynak, öğretmen ve personel yetersizliklerinizden dolayı bazı gereklilikleri yerine getiremezsiniz.	8, 10, 19
2. Eğitim yöneticisi olarak yaptığınız örnek çalışmalar	1. Projeler yaparak personelin ve öğrencinin farklı şeyler düşünmesini, görmesini sağlamaya çalıştık. Alt yapıyla ilgili güzel çalışmalar yapıldı.	1, 2, 3, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 18, 19, 20
	2. İşinizi seveceksiniz, samimi ve kararlı olacaksınız, kadronuzla birlikte hareket edeceksiniz. Başarının sırrını burada görüyorum.	2, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 17
	3. Öğrencilerimizin eğitimdeki başarıları yanında, çağdaş ve bilimsel gerçekleri benimsemiş, sosyal, kültürel gelişimlerini sağladık.	8, 10, 12, 14
3. Bugün eğitim yöneticisi olsaydınız en çok yapmak istedikleriniz	1. Akademik çalışma ve bilimsel gelişmeleri öğrencimize kazandırmak. Okul dışarıya açılmalı. Toplumla bütünleşmeli. Projeler olmalı.	1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 19
	2. Her okul, yönetim kadrosunu oluşturabilmeli, amaçlarını belirlemeli, Mevzuatlar bir merkezden belli bir alan ve bölgeye göre hazırlanabilir.	4, 5, 6, 7
	3. Ülkemizde okullar yetersiz. İmkanları sınırlı bölgelere ve ailelere hizmet edecek yatılı okulları özel hale uygulamalar haline getiririm.	12, 13, 19, 20
	4. Siyasi ayırım yapmaksızın yönetici olacak insanların yeterliliğini sağlayacak liyakatı esas alan bir sistem olmasını sağladım.	14, 18, 19
4. Uygulamalar ve başarıların değerlendirilmesinde eğitim yöneticilerinin katkıları / etkileri	1. Hesap vereceğim yerler, denetleyen mekanizmalar olmalı, yetki ve sorumlulukları uygulamada dikkatli olmak lazım.	1, 19
	2. Rahat, üretken olmalıyım. Yeterli yönetici görüşlerine başvurulmuyor. Kişisel ve parti politikaları her alanda etkili oluyor.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20
	3. Uzun vadeli bir milli eğitim politikasının olmaması, çok hızlı değişmesi verimsizliği beraberinde getiriyor.	5, 20
5. Mevzuat oluşturma ve uygulamada yönetici görev, yetki ve sorumlulukları	1. Mevcut duruma göre yok. Yöneticilerinin yasal görevleri dışında karar alma ve uygulama yetkileri yoktur. Mutlaka yetkileri olmalıdır.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Mutlaka yetkileri olmalı, ama sınırsız, sonsuz da olmamalı. Müdür bürokrasi içerisinde boğulmamalı. Denetlenme koşuluyla yetki verilmeli.	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Tablo 4.6 incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleri ve önerileri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

‘‘Hiçbirimiz ana dilimizi biz gramerle öğrenmedik ama bizim İngilizce programlarında daha doğrusu yabancı dil programlarımızın hepsinde işe başlarken bir gramerle başlatıyorduk. Gramerle başlattığımız zaman insanları kapatıyoruz. Hali hazırdaki okulumuz da biz mesela, buna benzer gramer ağırlıklı olmayan bir çalışma yürüttük, bir buçuk yıl içerisinde öğrencilerimizin İngilizce konuşur hale geldiklerini gördük. Keşke devletimiz bu tür uygulamalara pilotta olsa izin verse, izin verse, denetlese, izin verse ve sonuçlarını da yaygın olarak giderek yaygınlaştırsa. Mesela uygulama yapmak isteyip de yapamadığım şeylerden birisi budur.’’(Y3,1,1)

‘‘Ben bu konuda eğitim yöneticisi olarak yapmak istediğim hemen hemen her şeyi gerçekleştirdim. Yetki ve sorumluluğumuzu bilerseniz, konuya hakimseniz arzuladığınız her şeyi gerçekleştirebilirsiniz. At binenin kılıç kuşananındır. İşinizi seveceksiniz, samimi olacaksınız, kararlı olacaksınız, kadronuzla birlikte hareket edeceksiniz. Başarının sırrını burada görüyorum.’’(Y2,1,2)

‘‘Bugün bir eğitim yöneticisi olsak neler yapmak isterdik; Bir, okul yöneticilerine verilen sorumluluk kadar da yetki verirdim bir kere. Yetkilerin olması lazım. Bugünkü eğitim yöneticilerinin herhangi bir yetkisinin olduğunu sanmıyorum. Kısa süreli görevlendirmelerle uygulanıyor. Böyle bir yöneticilik ataması olmaz.’’(Y5,1,3)

‘‘Toplumu anlayan, topluma ters düşmeyen, toplumun dinamiklerini bilen, ona göre hareket eden bir eğitim politikası belirlerdim. Ama işte ben yöneticilik zamanım da yaptım, ben hep dışa açıldım. Projeler yaptım. Öğrencinin düşünmesini, efendim farklı bir şeyleri görmesini sağlamaya çalıştım. Bunun adı ortaöğretim öğrencileri arası proje yarışmasıdır, bunun adı TÜBİTAK’tır, bunun adı matematik olimpiyatlarıdır, bunun adı uluslararası bilmem ne etkinliğidir veya kardeş okul uygulamasıdır veya Avrupa Birliği projeleridir, gibi uluslararası bakış açısıyla birlikte toplumun değerlerini ön planda tutan bir eğitim politikası oluşturmaya çalışır; velilerin, öğrencilerin, sivil toplum örgütlerinin beklentilerini de dikkate alarak bir eğitim politikası oluşturmak isterdim.’’(Y1,2,1)

“Şimdi bir kere ben çok iyi müdürlerle de çalıştım, çok kötü müdürlerle de çalıştım. Ben hayatım boyunca idarecilik yaptığım sürece hep şunu yapmaya çalıştım. Beraber çalıştığım öğretmenleri sevdim, bir kere öncelikle onları kendimden hiç ayırmadım. Hep şöyle düşündüm; acaba ben öğretmen olsaydım müdürün bana nasıl davranmasını isterdim. Bu desturum oldu ve yüzlerce binlerce öğretmen ile çalıştım. Dargın ayrıldığım, küs ayrıldığım, kırgın ayrıldığım hiçbir arkadaşım olmadı. Hala da irtibatlarımız devam ediyor. Bir okulda öğretmen çalıştığı yerden memnunsa idarecilerinden memnunsa, idarecilerle iyi ilişkiler varsa, bu okulda işler iyi gidiyordur. Verimlilik vardır. Öğrenci memnundur, veli memnundur, her kesim, tüm paydaşlar bu okulda her şeyden memnunnlardır. Ben bunda başarılı olduğuma inanıyorum.”(Y5,2,2)

“Bilgi tabi ki gerekiyor, bilimsel, akademik çalışma ve başarı elbette gerekiyor. Ama toplumla bütünleşmiş, topluma önderlik yapan, liderlik yapan, bir okul anlayışı, çevre ile bütünleşmiş bir okul anlayışı yapmak isterim. Bunun içerisinde halk oyunları olmalı, bunun içerisinde izcilik olmalı, bunun içerisinde geziler olmalı, bunun içerisinde projeler olmalı, yani okul sadece dersane ve laboratuvara bağlı kalmamalı diye düşünüyorum. Dışarıya açılmalı.”(Y1,3,1)

“Ben hiçbir arkadaşşıma soruşturma açmayacağım dedim. Yani bunu derken bir ilke kararı aldım. Yani bu işi çözeceğim. Yani adam çok böyle büyük bir suç işlemiş de yani ben de geçmişim anlamında düşünmüyorum ya böyle söylemek istemiyorum ama burda bu birlikteliği sağlayacağım. Ben bu insanları bir yerde birleştirebildim. Herkes bana değer verdi. Herkes arkamdaydı. Herkes beraber çalıştık. Ya ben bunu nasıl yaptım? Hani insanlara yani değer veriyorsan, saygı duyuyorsan.. Yani bu şekilde bir birliktelik oluşturmuş olduk, başarı zaten oradan geldi. Benim eğitim yöneticisi olarak yapmak isteyip de yapamadığım olmadı. Hepsini yapmıştım. Mesela en son işte bu okuldan ayrıldıktan sonra ya bu okuldan ayrılırken şunu söyleyeyim. İki tane fen laboratuvarı olan, iki tane iş teknik sınıfı olan, muazzam bir kütüphanesi olan, bütün sınıflarına projeksiyonu olan, bilgisayarları olan, üç dört tane fotokopi makinesi olan, halk oyunları elbisesi olan, işte bando elbisesi olan, en iyi toplar, en iyi formaların olduğu, altta bir muazzam bir toplantı salonunun olduğu yani sıfır denecek şekilde buradan gönül rahatlığı ile ayrıldım.”(Y17,3,2)

“Öğrencilerimizi de kendi alanlarında yetiştirmeye çalıştık. Bu örnek davranış mıdır bilemiyorum, ama benim için en mutlu olan şey öğrencilerimizin birbirleriyle bağlantıları, öğretmenleriyle sorduğum bütün öğretmenleriyle hala haberleştiklerini, onlara insana saygıyı çevreye saygıyı ve insanın birbirine olan dostluğunu öğrettik ve yaşadıklarını görüyoruz.

Bugün eğitim yöneticisi olsam elbette geçmişte yaptıklarımı yapardım ama bunun yanında bilimsel gelişmelerdeki bütün gelişmişlikleri de öğrencilerimize kazandırmaya çalışırdık. Yaptıklarımızı arttırarak devam ettirmeye çalışırdık ve daha iyi affedersiniz, özür dilerim, teşekkür ederim diyebilecek insan yetiştirmeye de gayret gösterirdik.’’(Y8,3,1,2)

‘‘Şimdi eğitim yöneticisi olsam öncelikle bu alanda yönetici olacak insanların yeterliliğini sağlayacak bir sistem olmasını sağlarım. Yani yönetici nasıl olur? Eğitimde hedefe ulaşmada yönetici nelere sahip olmalıdır? Bu özellikteki insanların eğitimi sağlamak gerekiyor. Bu konuda kazanılması gereken davranışları kazandırıp o insanlardan yararlanmayı hedeflerdim. Hiçbir siyasi ayrım yapmaksızın Antalya’da çok yeterli, kendini yetiştirmiş, eğitime katkı sağlayacak öğretmenlerimiz de mevcut, yöneticilerimizde var. Bunu da rahatlıkla söyleyebilirim.’’(Y18,3,7)

‘‘Eğer verimli olacaksak, eğer katkı sağlamayı düşünüyorsak, benim elimin geniş olması lazım. Elbette benim hesap vereceğim yerler olmalı, beni denetleyen mekanizmalar olmalı, ama ben kısaçta kendimi hissetmemeliyim. Daha rahat olmalıyım, üretken olmalıyım, bana bir takım oluşumlar sağlanmalı veya inisiyatif sağlanmalıdır.’’(Y1,4,1)

‘‘Mutlaka olmalıdır. Ama ne yazık ki sistemimizin merkezi yönetimden kaynaklanan emri vaki yönetmeliklerin yöneticilere sadece uygulamadaki esneklik kadar yaptırım gücü vermedikleri için bir katkıda bulunamıyoruz. Onun için bir katkımız maalesef olmuyor.’’(Y8,4,2)

‘‘Uygulama yetkisi, karar yetkisi yok, yöneticinin.’’(Y4,5,1)

‘‘Yoktur, yoktur. Müdürlerin yetkileri genelgelerle, yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bazı konularda yani anında karar verebileceği konularda olmasını isterdim. Ama yok.’’(Y13,5,1)

‘‘Şimdi ben tam olduğunu düşünmüyorum. Fikirleri soruluyor, bu konuda ne düşünüyorsunuz, müfredat konusunda ne düşünüyorsunuz diye soruyor, bize kadar geliyor, rapor hazırlıyoruz. Görev olarak var, böyle bir görev veriyorlar ama yetkisi var mı, ha sorumluluğu var, çok büyük sorumluluğu var, düşündüklerini nasıl olması gerektiği konusunu yazacak bir üstüne söyleyecek. Ben şahsım adına söyledim ama bir üstteki tamam o orda kaldı. Çünkü; bu birilerinin hoşuna gitmeyecek yani. O konuda yetkisi yok. Ama çok büyük bir sorumluluğu var, vebal altında. Ama şuanda o olmuyor, sadece soruluyor da, resmiyette öğretmenlere sorduk, bu konuda sosyal medya paylaşımı bile var bakanlığın. Şu kadar il öğretmene sorduk, müfredatı değerlendirdik. Yöneticilerin yetkisinin olmasını isterim. Yani görüşlerini yazabilmesi lazım. Ha birde yazamıyorlar da, ha birde korkuyorlar. Olması lazım, görüşlerini yazmaları lazım ve birilerinin de bunu dikkate alması lazım.’’(Y10,5,1,2)

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen niteliklerinin nasıl olmasını istedikleri sorulmuştur. Öğretmen niteliklerinin nasıl olması gerekliliğiyle ilgili istek ve düşünceleri Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen nitelikleriyle ilgili istek ve düşünceleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Öğretmenlik mesleğine seçilme, yetiştirilme ve atanma esasları	1. Öğretmen okulunun olması ve devamında üniversite gibi komplike bir yapı olması lazım. Mesleğe yüksek puanla seçilmeli ve yetiştirilmelidir.	1, 7, 8, 11, 13
	2. Eğitim fakültesinde uygulama ve akademik olarak iyi yetiştirilmeli.	1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 18, 19
	3. Öğretmeni ülkenin gerçeklerine göre bütün şartlara uygun olarak özel seçmeli ve özel yetiştirmeliyiz, donatmalıyız, uygulamayı yaptırmalıyız.	3, 4, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 20
	4. Uzmanların değerlendirilmesiyle Türkiye genelinde bir çalışma ve atanma sistemi getirilmeli ve çalışması sağlanmalı. KPSS olmamalı.	8, 11, 13, 20
	5. Seçilme sınavla olmamalı. Önce istekli olacak, insanı seven amacı gerçekleştirmeye adım atmış kişi olacak. Psikolojik testten geçirilmeli.	9, 12, 13, 16, 17
2. Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ve geliştirilmesi	1. Hizmetiçi eğitim verilmesi, şartlara ve amaçlara uygun oluşturulacak programlar çerçevesinde geliştirilmesi lazım. Belli sınavlar yapılabilir.	1, 2, 3, 4, 10, 16, 18, 19, 20
	2. Öğretmen çok yönlü olmalı. Çağdaş ve teknolojik donanımı eğitim psikolojisiyle birleştirmiş olmalı. Öğretmen çok özel yetiştirilmelidir.	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19
	3. Mesleğe başladıktan sonra herkesin kendi beceri yetkinlikleri konusunda önünün açılması lazım. Görevde yükselme siyasi olmayacak.	10
3. Öğretmen kariyer basamakları ve görevde yükselmeleri	1. Kariyer basamakları olmalı ve hak ediyorsa bir bir yükselmeli. Objektif ölçülerle olmalıdır. Liyakata dayalı olmalıdır.	1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20
	2. Denetim müessesinin iyi ve ciddi işletilmesi gerekmektedir. Öğretmen kendisini sürekli yenilemeli, değişimin, dönüşümün içinde bulmalıdır.	2, 6, 18
	3. Öğretmenler politik nedenlerle bir yere gelmemelidir. Seçiminde siyasi kaygı olmayacak. Öğretmenlerin desteklenmesi ödüllendirilmesi gerekir.	4, 5, 11
	4. Öğretmeni yetiştirenin de eğitici olması lazım. Öğretmen lisesi arkasından YÖK’ten mutlaka ayrı eğitim fakültesi kurulması lazım.	8
4. Öğretmenlik mesleğinin statüsü	1. Öğretmenlik mesleğinin özel bir statüsü olmalı. Öğretmenliği bir kariyer meslek haline getirmek gerekir. Herkes öğretmen olmamalı.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10,11, 12, 13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Öğretmen meslek kanunu çıkmalı, meslek içinde yetiştirilmeli. Özel seçilmeli, yetiştirilmeli. Nitelikli öğretmenler elinde olmalı.	4, 20
5. Öğretmenlerin niteliği	1. Seçilmesi, yetiştirilmesi ve donanımı iyi olmalı. Eğitim fakültesine öğrenci fiziki, sosyal, psikolojik özellikleri değerlendirilerek alınmalıdır.	1,2, 3, 4, 5, 6,7,8, 9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18, 20
	2. Liyakatlı olmalıdır. Ayrı bir kariyeri olmalı. Bütün aşamaları özümlemeli, yetişmeli, tecrübe edinmeli.	4, 6, 12, 17, 19
	3. Çok iyi eğitilmesi lazım. Üniversitelerin eğitimle ilgili bölümünün üniversiteden ayrılıp bağımsız bir eğitim üniversitesi kurulması lazım.	16, 18, 20
	4. Tarikatlar, cemaatler, vakıflar, derneklerin milli eğitim üzerindeki baskılarının mutlaka kaldırılması gerekir.	2

Tablo 4.7. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen nitelikleriyle ilgili istek ve düşünceleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Bizim zamanımızda 1970’li yıllarda sadece öğrencinin başarılı olması, öğretmen okullarına girmesi için yeterli görülmezdi. Fiziki durumu, konuşması, mesleğe yakışıp yakışmayacağı da göz önünde bulundurulurdu. Son yıllarda herkes öğretmen olabilir hale geldi. Eleştirmek için söylemiyorum ama bir gerçek. Öğretmenlik insan istihdam edilen yer olmamalıdır. Başka kurumlarda, başka çözümler bulunmalıdır. Bugün görev yapan öğretmen kardeşlerimden özür dileyerek genel kültür, pedagojik formasyon, bilgi vs. yetersiz olduklarını söylemek istemiyorum.”(Y2,1,2)

“Öğretmen rastgele bir meslek değildir. Öğretmen her şeyden önce bir sanatkardır. Bir öğretmen de üç vasıf yoksa buna biz sadece bir konferans veren, bir nutuk atan, bir yazıyı okuyup okuyup çıkan bir eleman gözüyle bakarız. Nedir o öğretmendeki özellik; bir, vicdanı olacak, sevgisi olacak ve bir üçüncüsü de şimdi vicdanını sevgisinin yanında bir de gönül olacak, amaç olacak, ufuk olacak, adalet olacak ve arkasından vicdandaki bütün sorumluluklarını yerine getirebilecek bir alan bilgisine sahip olacak. Çünkü yetiştireceği ürün değildir, bir insandır. Yetiştirilmesini ta nereye gideceğiz, sisteme gideceğiz. Öğretmen sıradan bir insan değildir. Öğretmen devletce önce bir meslek olduğu devletçe tespit edilip ortaya konacak. İki, öğretmen olacak kişiler ilkökul ve ortaokul bittiğinde öğretmenler kurulunca, öğrenciler arasından fiziki, ruhi, biyolojik, kültürel ve alan bilgileri gözden geçirilecek, ŞÖK dediğimiz dediğimiz şube öğretmenler kurulunca ortaya aday konacak. Bu adaylar içerisinde belirli bir sınavdan geçtikten sonra mutlaka bir öğretmen lisesi kurulacak. Bir öğretmen lisesi kurulduktan sonra üniversitelerden apayrı, taşeronla verilmiş sipariş edilmiş gibi değil, bizzat adına eğitim enstitüsü mü dersiniz, eğitim fakültesi mi dersiniz, eğitim akademisi mi dersiniz, ne diyeceksiniz buraya alttan sınavlı öğrenci almak suretiyle lisesiyle üniversitesiyle bakanlık çok özel şartlar altında yetiştirmesi gerekir. Bunların atanmaları da önemli. Atanmalarda mutlaka bir kurala bağlı olmalı. Devletin planlı gerekli gördüğü okullara eksiksiz atanmak, eğitim fakültesindekiler eğitici değilki. Önce bana öğretmen olarak atanmış kişi eğitilmiş insan olmalı ki ben eğitilmeliyim, öğrenci eğitilmeli. Onun için eğitim fakültesindeki yetişecek öğretmeni yetiştirenin de eğitici olması lazım. Üniversitenin fen fakültesinde fizikçi derse geliyor, hiç alakası yok. Ha biz bunu Dünya’ya

örnek olacak geçmişte yetiştirmedik mi yetiştirdik. Nelerimiz vardı; Ülkenin sayılı yerlerinde bölgelere göre eğitim enstitüleri var, beş yerde yüksek öğretmen okulu var. Yüksek öğretmen okulundan çıkanlar nereye gidiyor, eğitim enstitülerine öğretmen gidiyor. Yüksek öğretmene gidenler nereden gidiyordu, öğretmen okullarından seçilenler gidiyordu ve böylece böylece belli bir yıla kadar hepimizin ağzının açıldığı, eski öğretmenler diyor. İşte o eski öğretmenler bir 'ruh'tu. Onların beyninde, pedagojisi de, kültürü de, aklımıza gelen insani değerleri de, çağdaşlığı da, bilimsel gelişmesi de, hepsi de vardı ve iyi insan iyi vatandaşlı kafalarında bir de Çağdaş Türkiye'yi yaratma amaçları vardı. Yolda yürümeleri, giyinmeleri, kalem tutmaları bile bir idoldu. İşte o idolü yetiştirmenin tek çaresi maalesef yeniden ortaokuldan sonra öğretmen okulu öğretmen lisesi öğretmen okulu arkasından YÖK'ten mutlaka ayrı tekrar ediyorum, adına eğitim fakültesi de eğitim enstitüsü de yüksek öğretmen de mutlaka bunun kurulması lazım ki işte o zaman öğretmenlik onunla kalacak mı hayır. Şimdi biz de hizmetiçi eğitim yapılır. Ama gezmek, turistik amaçlı yapılan hizmetiçiyle de maalesef bu oluşmaz, buna ben karşıyım. Yapılacak sistemin içerisinde bunun gözden geçirilmesi lazım.” (Y8,1,1,2,3,4)

“Öğretmenlerin kariyer basamakları ve görevde yükselmeleri konusunda denetim müessesinin iyi ve ciddi işletilmesi gerekmektedir. Tekrar ediyorum tarikatlar, cemaatler, vakıflar, derneklerin milli eğitim üzerindeki baskılarının mutlaka kaldırılması gerektiği kanaatindeyim. Bugünkü durum yeterli değildir. Bu konulara daha fazla eğilmek gerekir.” (Y2,1,3)

“Öğretmen okuluna girişlerde eskiden seçmeler olurdu, yani bilgi sınavlarından sonra o sınavları kazanan öğretmen okullarını anlatıyorum, o sınavları kazanan öğrencilerin bile fiziken seçmeleri olurdu, işte vücuttaki herhangi bir engel durumu var mı, sağlık durumuyla ilgili başka görünüş durumuyla bunlarla seçmeler olurdu. Spor, değişik alanlarda yani ve dediğim gibi köye gidicek olan öğrenciler köyde öğretmenler köy çocuklarından seçilerek alınırdı, özel seçilirdi ve özel yetiştirilirdi. Öğretmenlik formasyonu dediğimiz formasyon iyi verilirdi, dolayısıyla o seçimde hassas davranma, yetiştirilmede hassas davranma, öğretmeni hakkaten öğretmen gibi yetiştirme eğitimde ki istenilen başarıya da katkı oluyordu. Öğretmen gittiği köyde sırf okul dört duvar arasında ki çalışmalarıyla sınırlı değildi, köyün her türlü işinde danışılan kişi olurdu. Buna da bir düzen getirilmesi lazım, bu işi iyi bilen alan araştırmalarıyla işte bu ekonomik, sosyal, kültürel alanlarda hakikaten belli birikimli uzmanların değerlendirilmeli çalışmalarıyla öğretmenlerimizin atanmasında mağdur olmayacakları Türkiye genelinde bölgelere ve illere göre mağdur olmayacakları bir çalışma

ve atanma sistemi getirilmeli. Böyle bir atama sistemi getirilmeli tabi öğretmenin yetiştirilmesiyle ataması bu şekilde olmalı diye düşünüyorum. Mağdur edilmemeli, küstürülmemeli ama düzgün hakkaniyet ölçüleri içerisinde çalışması sağlanmalı. Bölgeler iller bu açıdan sınıflandırılmalı.’’(Y20,1,3,4)

‘‘Seçilme, bana göre sınavla olmamalı. Bu işe ilk önce istekli olacak, hevesli olacak, o amacı gerçekleştirmeye adım atmış veya adım atacak kişi olacak, çocukları sevmesini bilen kişi olacak. Hayvanları sevmeyenden veteriner olur mu? Olmaz. İnsanı sevmeyenden öğretmen yaparsan, ertesi gün amacı gerçekleştirmez, hasta olur.’’(Y9,1,5)

‘‘Öğretmen kendisini sürekli olarak yenilemeli, kendisini değişimin, dönüşümün ve gelişimin içerisinde bulmalıdır diye düşünüyorum. Öğretmen ve öğrenci arasında bir duygu kurulabilmesi mutlaka şarttır. Velilerde yani öğretmen de bir iletişim içerisinde olmalıdır. Öğretmenler şüphesiz öğrencilerini yetiştirirken, öğrencilerle bağlarını oluştururken temel değerlere sırtlarını dönmemelidirler. Mesafelerini kurmalıdırlar. Bu ancak ve ancak öğretmenlerin eğitim psikolojisi gibi eğitim sosyolojisi gibi dersleri, formasyon dersleri dediğimiz dersleri çok sağlıklı bir şekilde alıp uygulamasıyla mümkündür. İşte köy enstitüleri bu nedenle önemliydi. İşte yüksek öğretmenler, öğretmen okulları bu nedenle önemliydi. Maalesef şuan ki eğitim sistemimizde eğitim psikolojimize, eğitim sosyolojisine yer veren dersler yeterince verilmemektedir.’’(Y6,2,2,3)

‘‘Öğretmen bir defa ülkenin gerçeklerine göre yetişmiş olmalı. Biz öğretmeni bütün şartlara uygun olarak yetiştirmeliyiz, donatmalıyız, uygulamayı yaptırmalıyız, sonra da göndermeliyiz en ücra yere. Öğretmen iyi donatılmalı, öğretmen iyi donatılmadığı takdirde sistem yürümüyor maalesef. Öğretmen okullarında bir uygulama vardı. Mülakat vardı, sözlü vardı. Nasıl konuşuyor, telaffuzu düzgün mü, değil mi? Bunlara bakılıyordu. Şimdi benim puanım iyi ise üniversitenin öğretmen yetiştiren bölümüne giriyorum. Benim telaffuzum düzgün mü, ben köye hizmet götürebilir miyim, ben köyde sabredebilir miyim, aç kaldığımda bir şey olur mu, ben köyün lideri olabilir miyim? Liderlik vasıflarım var mı? Bunlar yok. Olmayınca da bu çocuklar gittikleri yerlerde, yüksekokul mezunlarının %90’ı bunalıma giriyorlar.’’(Y4,2,1,2)

‘‘Kariyer basamakları muhakkak olmalı. Aday öğretmen olmalı, uzman öğretmen olmalı, başöğretmen yani bu basamaklara göre olmalı ve buna göre devam etmeli. Şimdi ben aday öğretmenim, bir yıl sonra okul müdürüyüm, bir yıl sonra, iki yıl sonra bilmem nerdeyim, bu olmamalı. Bu aşamalarında geçiş süreleri belli olmalı. Puanları belli olmalı. Yani ben canım istediğinde politik nedenlerle bir yere gelmemeliyim.’’(Y4,3,1,3)

“Objektif ölçülerle olmalıdır diyorum. Yani yine liyakata dayalı olmalı, hak ediyorsa kariyer basamaklarını bir bir atlamalı, yükselmeli. Torpile dayalı, hatıra dayalı, siyasi görüşüne göre olmamalıdır diyorum.”(Y11,3,1,3)

“Öğretmenlik mesleğinin mutlaka özel bir statüsü olmalıdır. Herkes öğretmen olamaz. Çünkü öğretmen örnek insandır. Öğretmenlerin bir kısmı mesleğini severek yapmıyor. Sevgi, her şeyin başıdır. Sevgi ve saygının olmadığı yerde eğitimden bahsedemeyiz. Otoriter olmak değil, sevgiye ve saygıya dayalı disiplinli, disiplini ihdas etmek zorundayız. Disiplin herkese huzur ve güven verir, sorumluluğunu hatırlatır. Mesleğini sevmeyen insanın, sevgisini vermesi beklenemez. Öğrenci, veli, çevre ilişkileri zayıflar. Bu bakımdan sevginin, sabrın, bilginin ve kurallara dayalı disiplinin esas alınması gerektiği kanaatindeyim.”(Y2,4,1)

“Kesinlikle, bugün toplumda ki hangi meslek olursa olsun, öğretmenin ellerinde yoğurulmadan, o mesleğe sahip olamayan bir ülkenin geleceğinde %100 etkili olan bir meslek grubunun elbette özel bir statüsü olması lazım.”(Y5,4,1)

“Öğretmenlik zaten özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmen sırf okulda öğretmen değildir. Öğretmen yolda da öğretmendir, lokantada da öğretmendir, çarşıda da öğretmendir, toplantıda da öğretmendir. Öğretmen toplumun idolü olması gereken bir yaşam tarzıyla yaşamalı, davranışlarıyla, söylemleriyle, çalışmalarıyla ama öğretmende onu hak edecek öğretmen olmalı. İşte hem bu çerçevede hem de öğretmen özel yetiştirilmeli, özel seçilmeli ve özel statüsü olmalı, yani bir saygınlığı olmalı öğretmenin.”(Y20,4,2)

“Biz öğretmeni bütün şartlara uygun olarak yetiştirmeliyiz, donatmalıyız, uygulamayı yaptırmalıyız, sonra da göndermeliyiz en ücra yere. Öğretmen iyi donatılmalı, öğretmen iyi donatılmadığı takdirde sistem yürümüyor maalesef. Kariyer basamakları muhakkak olmalı. Aday öğretmen olmalı, uzman öğretmen olmalı, başöğretmen yani bu basamaklara göre olmalı ve buna göre devam etmeli. Bu aşamalarında geçiş süreleri belli olmalı. Puanları belli olmalı. Yani ben canım istediğinde politik nedenlerle bir yere gelmemeliyim. Öğretmen meslek kanunu çıkmalı, Öğretmen meslek kanuna dayalı olarak da öğretmenler meslek içinde yetiştirilmeli.”(Y4,5,2)

“Öğretmen bir kere öncelikle aldığı akademisyen eğitiminde iyi bir eğitim alması gerekiyor. Öğretmenliği özendirecek bazı şeyler yapmak lazım. Öncelikle öğretmenin ekonomik durumunun çok çok iyi düzeltilmesi lazım. Bu insanlar okullarda özellikle akademisyen eğitim aldığı üniversitede çok iyi eğitilmesi lazım. Bunun için üniversitelerin yapısal durumunun eğitimle ilgili bölümünün bence üniversiteden ayrılıp ayrı bir bağımsız eğitim üniversitesi kurulması lazım.”(Y18,5,3)

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konular hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Tablo 4.8’de emekli eğitim yöneticilerinin konuya ilişkin düşünceleri yer almaktadır.

Tablo 4.8. Emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin düşünceleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Bütçe ve finansman kaynakları oluşturmada ve kullanmasıyla ilgili yetki ve sorumlulukları	1. Okul müdürleri, parasal konularla harcamalarla hiç muhatap olmamalı. 2. Genel bütçeden ayrılan pay yetersizdir. Bütçe mutlaka olmalı. Devlet okuluna sahip çıkmalı. Okul müdürü el açmamalı, ihtiyaçları verilmeli. 3. İdareciler finansman kaynaklarını kullanma konusunda yetiştirilmeli. 4. Merkezi bütçeden milli eğitim bakanlığına bir bütçe ayrılıyor. Okulun geliri bakanlık ödenekleri ve okul aile birliği gelirlerinden oluşur.	1, 2, 9, 18, 20 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20 7, 11, 20 2, 3, 4, 5, 8, 12, 15, 17, 20
2. Eğitim yöneticilerinin okul / kurum kaynaklarını kullanmaları	1. Ben para toplayan tahsildar durumuna veya o işleri yapan mühendis durumuna gelmemeliyim. Onun tahsildarı, mühendisi farklı olmalı. 2. Tecrübeli ve çevreye hâkim okul müdürleri açısından pek sorun olmaz. Verimli kullanabilir. Eğitim yöneticileri kaynakları yerinde kullanıyor. 3. Devlet bütçeyi vermeli ve denetlemelidir. Devletin gönderdiği ödenek yetersizdir. Okul aile birliği kanalıyla ihtiyaçlar karşılanıyor. 4. Müdürün böyle bir yetkisi yoktu. Kullanma ve istediği şekilde yapma, uygulamada bunun yapılması mümkün değil.	1 2, 13, 15, 16, 17, 18 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 20 8, 9, 11, 12, 19
3. Eğitimin önemli finansman sorunları ve çözüm uygulamaları	1. Benim görevim finansman bulma ve bütçe olmamalı. Böyle zorluklar yaşıyoruz, bizde zorluklar yaşadık. 2. Okulların fiziksel yetersizlikleri ve ihtiyaçları bakanlıkça karşılanmalı. Genel bütçeden eğitime ayrılan pay çok yetersizdir. Nitelikli eğitim için yeterli bütçe lazım. Genel bütçe ödeneği yerelde iyi değerlendirilebilir. 3. Sıkıntı çekmedim ama birçok okul ekonomik sıkıntı çekti. Kaynakların temini ve kullanımı konusunda sıkıntı var. Siyasi müdahaleler olmalı.	1, 11, 13, 20 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19 8, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 20
4. Okul aile birlikleri ve uygulamaları	1. Okulların bütçe kaynakları okul aile birliği ile bakanlık ödeneklerinden oluşur. Okul aile birliği sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmalı. 2. Okul müdürünün mevzuata ve çevreye hâkim olması, güven vermesi. 3. Tüm harcamaların bakanlık tarafından karşılanması. Okula bir bütçe ayrılması. Yetki ve sorumlulukların verilmesi ve denetimin yapılması. 4. Okul aile birlikleri okulun ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş bir yapı. İşlevsel olarak çok iyi çalışan ama çalışmayan aile birlikleri de var.	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 19, 20 2, 11, 13, 20 5, 7, 8, 12, 14, 20 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20
5. Eğitim yöneticilerinin okulun ihtiyaçlarını karşılamaları süreci	1. Okul yöneticisi, öğretmen para ile ilgili hiçbir işin içinde olmamalıdır. Okulun ihtiyaçlarının karşılanması için maddi kaynak gerekir. 2. Herhangi bir ekonomik sıkıntı yaşamadım. Benim yöneticiliğimde para toplamamak, bütçe oluşturmamak gibi hiçbir derdim olmadı. 3. Eğitimin en büyük sorunlarından bir tanesi, parayı bütçeden değil velilerden alıyoruz. Kaynakları doğru kullanmak ve yönetmek gerekir.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20 5, 7, 8, 11, 12, 13 2, 5, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 19, 20

Tablo 4.8. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin düşünceleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

‘Benim en büyük derdimdi o. Bu derdimi açtığınız için teşekkür ediyorum, paylaşmak istiyorum. Ben okul yöneticisiyim, ben okul müdürüyüm, ama 25 yıl okul müdürlüğü yaptım, en çok kafamı yoran, en çok beni uğraştıran, en çok zamanı alan ve en çok da beni zora sokan olay para olayı. Biz sanki tahsildar gibi okulun ihtiyaç ve kaynaklarının nasıl giderilmesi noktasında bütçe oluşturuyorduk. Bunun adı okul aile birliğiymiş, bunun adı okul koruma derneğiymiş, bunun adı sınıftaki efendim velilerdir veya sınıf annesidir, bunlarla biz işte ihtiyaçlarımız şunlar, şunlar, şunlar, bu ihtiyaçlarımızı giderilmesi için ekonomik kaynağı nasıl bulabiliriz? Bu kaynakta daha çok yüzde seksen belki yüzde doksanı veliden ve öğrenciden geçiyor. O zaman işte okula girerken para alacağız veya yıllık aidat belirleyeceğiz, efendim yıllık X lira para verecek öğrenci, bunun tahsilini ve bütçesini yapılması için uğraşıyorduk. Benim görevim bu olmamalı, ben eğitimciyim, eğitim adına ne yapabilirim onu düşünmem lazım. Para olayı pis olay, kokusu çıkıyor ister istemez.’ (Y1,1,1)

‘Türkiye’nin kanayan yarası.. Maalesef biz yıllarca ömrümüzü velilerden para isteyerek geçirdik. Her kayıt döneminde, işte ilin valisi, milli eğitim müdürü kesin para toplanmayacak diye söyler kamu önünde, basın önünde. Ama toplantılarda da her türlü ihtiyaçlarınızı kendiniz sağlayın, eğer bunu başaramıyorsanız orada oturmayın derler. Elektrik arızalanması, su arızalanması, cam kırılması değişik konularda, bilişim konusunda okulun ihtiyacı varsa, para kaynağını müdürün bulması gerekiyor. Bana göre devlet okullarında okuyan her öğrenci başına okula 10 lira olsun, 20 lira olsun, 50 lira olsun para versin, o devlet okullarında ki yöneticilerimiz okullarını uçururlar.’ (Y5,1,2)

‘Mutlaka okullar ekonomik olarak bağımsız olmalı, Devlet, Devletimiz, kutsal Devletimiz okullara sahip çıksın. Okullara para göndersin. Yine söylüyorum, diyanete gönderdiği para kadar okullara da para göndersin. Yaptığın saraylar kadar paran çoksa yapıyorsan okul yap. Okulların her türlü imkanını donat. Okul yaparken de çağın şartlarına göre yap. Okullar mutlaka maddi olarak devletin en iyi imkanları okullara gitmeli. Okullar hiç eksiksiz başkalarına muhtaç olmadan Devlet okuluna sahip çıkmalı. Ben gidip te vatandaştan para dilenmemeliyim.’ (Y14,1,2)

“Merkezi bütçeden milli eğitim bakanlığına bir bütçe ayrılıyor. Personel giderleri, işte ekipman alımları vesaire deniyor bir bütçe ayrılıyor. Bu bütçe yeterli mi? Hiçbir dönem yeterli olmadı.” (Y3,1,4)

“Yetersiz bütçeler, hele son yıllarda tamamen işte görüyoruz ayrıca okuyoruz çalışan meslektaşlarımızdan tamamen bütçe yetersizliği var. Böyle olunca bu eğitime de yansıyor esas deminden beri konuştuğumuz eğitim yöneticisi asıl görevlerini yapmak yerine bu yan görevlerle uğraşmak zorunda kalıyor. Para bulma, çeşitli ihtiyaçları temin etme. Bu da onları farklı yönde zedeliyor aslında farkında olmadan. Okul koruma dernekleri, okul aile birlikleri kanalıyla bir şeyler yapmaya çalışıyorlar bütçe yetersizliği olunca. O parasal konularda da çok çeşitli sıkıntılar yaşanıyor benim anladığım bu. Onun için devlet tabi bu okullarımızın ihtiyacı olan kaynakları yeterli hale getirmeli ayırmalı ve tabi bunların denetimini kontrolünü de iyi yapmalı.” (Y20,1,1,2,3,4)

“Bu şimdi merkezden gelmekle veyahut merkezden yapılmakla bunlar yanlış. Yerel yönetimlere bu görev verilirse, bir idareci, bir eğitim yöneticisi okulun fiziki şartları veya harcamalarıyla ilgili hiçbir görevde bulunmamalı. Amacı o değil onun. Bunu yerel yönetimler yerel görevler içerisinde sağlamalı, o sadece gelip milli eğitimin temel amaçlarını eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede yardımcı olmalı, başka hiçbir görevi olmamalı.” (Y9,1,4)

“Okul yöneticisi, hatta öğretmen para ile ilgili hiçbir işin içinde olmamalıdır. Para benim dışımda olmalıdır. Evet okulun ihtiyaçları, sıkıntıları var mı? Elbette var. Bunun çözümünü ben değil, ben rapor ederim, bunun çözümü il veya ilçedeki çözüm noktaları vardır, bu kuruldur, komisyondur, efendim bütçedir, vesairedir, onlar halletmeli. Ben ne para toplayan tahsildar durumuna veya o işleri yapan mühendis durumuna gelmemeliyim. Onun tahsildarı farklı olmalı, onun mühendisi farklı olmalı. Ben eğitim alanında ne yapabilirim, eğitimci kimliğimle hareket etmeliyim, para olayı en ufak şekilde olmamalı diyorum” (Y1,2,1)

“Tecrübeli ve çevreye hâkim okul müdürleri açısından pek sorun olmaz.” (Y2,2,2)

“Genel bütçeden eğitime ayrılan pay gerçekten artırılmalıdır. Yoksa hani hep söyleyegeldiğimiz şey vardır. Bir ülkenin gerçekten geleceğini rezil etmekte vezir etmekte eğitim ile ilgilidir. Eğer uygun eğitimi verip insanlarımızı yetiştiremezsek. Hani hayal etmemiz güzel bir şey aya çıkmak, uzay yolculuğu, uzay çalışmaları yapmak falan ama bunları başarmamız çok zor olur.” (Y3,2,2)

“Herşey sizin yetiştirilme tarzı ve sorumluluk anlayışınıza bağlı. Nerede olursanız olun, siz eğer o sorumluluğu taşıyorsanız o anlayışa o bilince sahip değilseniz yapmanız gerekenin

dışında farklı şeylere yönelirsiniz. Yatılı okullara teftişe gittik, giderdik çalıştığımız illerde. Yatılı okulları bilirsiniz, YİBO'lar diyoruz ya kısa tabirle, yatılı bölge ilköğretim okulları. Şimdi Devlet neyse işte kıt kanaat şeylerle oraya güzel bir okul yapmış her türlü şeyini yapmış işte öğrenciler var, yöneticisi var, öğretmenleri var. Fakat bakıyorsunuz ordaki işleyişe o sanki ordaki alım satım birilerine kazanç kapısı olmuş. Yani esas amaca hizmetten ziyade birilerine kazanç kapısı haline getirilmiş. Finansman yetersizliği veyahutta oraya harcanması gereken parayı başka şekilde. Tabi bu konuda da bazı yetkililerimiz mi diyelim yahutta çalışanlar mı diyelim süttten çıkmış kaşık değil. Sonra tadilatlar, tadilatlar onarımlar okullarla ilgili. Bakarsınız şimdi bir okulda her yıl onarım oluyor, her yıl. Belli bir yıpranma olur tabi. Bakıyorsunuz her yıl ordaki onarım ihalesini aynı adam alıyor. Allah allah bu nasıl oluyor ya. Falanca A lisesinde her yıl onarım oluyor, her yıl onarım bakanlıktan çıkıyor ödenekler, onarımı her yıl aynı adam alıyor, yapıyor. Burda ne var? Burda o bahsettiğimiz kaynakların nasıl kullanılması gerektiği. O şeye ayrılan para, finans, neyse gelir başkalarına gelir kapısı olarak işliyor. İşte ordaki eğitim yöneticilerimizin yeterliği, burda da bazı sıkıntılar var. Gene iş geliyor şeye dayanıyor işte siyasi müdahalelere, siyasi müdahaleler.”(Y20,2,3)

“Zorluklar çok yaşıyor. Zorluklar çok yaşadık. Mesela bu hani vizyonun çok büyük oluyor ama maddiyatın az olabiliyor.”(Y17,3,1)

“Nitelikli insan nereden geçiyor, eğitimden. Verebildiğiniz nitelikli eğitimle kazanılıyor. Nitelikli eğitimi vermek için tabii ki bütçe lazım. Bütçenin tek sorun olduğunu ben düşünmüyorum, zannetmiyorum. Bütçeye ihtiyaç yok mu? Evet var, Genel bütçeden bu pay ayrılıp yerel bazda iyi değerlendirilebilir diye düşünüyorum ama şu anda sanırım öyle bir uygulama henüz geçmedi, yok.”(Y7,3,2)

“Parasal konularda da çok çeşitli sıkıntılar yaşıyor benim anladığım bu. Onun için devlet tabi bu okullarımızın ihtiyacı olan kaynakları yeterli hale getirmeli ayırmalı ve tabi bunların denetimini kontrolünü de iyi yapmalı.”(Y20,4,2)

“Okulun harcamalarıyla ilgili, ihtiyaçlarıyla ilgili görev yapan bir kuruluş. Ancak zaman zaman bunların sıkıntılılarını da gördük. Bazı okul aile birlikleri kendilerini yöneticilerin ve öğretmenlerin üstünde görebildi. Okullarda bu konuda sıkıntı ortaya çıktı. Bana göre, milli eğitim tüm bunların sıkıntılarının ortadan kaldırmanın yolu, her okula belli bir bütçe ayırması.”(Y5,4,3)

“Okul aile birliği, gerçekten okula eğer çalışan bir okul aile birliği yönetim seçilirse harika bir şey, çok büyük faydaları, katkıları oluyor. Çok şeyi yükü okul müdürünün, yönetimin

üzerinden alıyorlar, onlar okul adına yapıyorlar. Okul aile birliklerinin daha geliştirilip daha böyle aktif hale getirilmesi lazım. ''(Y13,4,4)

''Parasal konularda da çok çeşitli sıkıntılar yaşanıyor benim anladığım bu. Onun için devlet tabi bu okullarımızın ihtiyacı olan kaynakları yeterli hale getirmeli ayırmalı ve tabi bunların denetimini kontrolünü de iyi yapmalı. ''(Y20,4,5)

El açmamalı okul müdürü. Kayıt zamanı ne kadar bağış yapacan dememeli, dedirtmemeliyiz yani bu ihtiyaçların hepsi verilmeli. Okul aile birliği yardımcı olacaksa tamam maddi katkıda olsun ama her öğrenciydi zorlamamak lazım. Bunu veren var veremeyen var. ''(Y19,5,1)

''Yaşıyorlar, çok yaşıyorlar. Ben şanslı bir müdürdüm, hep güzel okullarda çalıştım, herhangi bir ekonomik sıkıntı yaşamadım. Ama çevremdeki birçok okulun benden ihtiyaçlarını karşıladıklarını biliyorum. Günümüzde hala daha, merkezden köye doğru gidildikçe okul yöneticilerinin okullarının ihtiyaçlarını karşılamakta büyük sıkıntılar çektiklerini biliyoruz. ''(Y5,5,1,2)

''Siyasi müdahaleler olmasa yaptırabilir. Siz okul müdürüsünüz okulunuzda tamirat ile ilgili bütçe yapıyorsunuz çok önceden bakanlığa gönderiyorsunuz milli eğitim kanalıyla. Size bütçe ayrılıyor orda belki dediğiniz kadar olmuyor ama ayrılıyor. Siz o okulunuz için ayrılan parayı okulunuza en rantabil şekilde harcamanız lazım, ama orada size müdahale oluyor çeşitli şekillerde. Artık müdahale de oluyor, sizin kişisel hesaplarınızda olur, illa müdahale demiyelim buna. Adam kendisi gidiyor, ordan ödenek çıkartıyor. İşin garip tarafı dedim ya her yıl onarımı yapıyor ordan ödenek çıkmasıyla uğraşıyor mesela. Yani burda her şey yine neye bağlı? Dürüst, ilkeli, ahlaklı, sorumlu insanların yetki ve sorumluluk mevkilerine gelmeleriyle olur. Bir de şu çok önemli, yapılan hata ve işlenen suçlar karşılık görmüyor, yapılan hatalar ve işlenen suçlar karşılık görmeyip cezasız kalınca teşvik edici oluyor. ''(Y20,5,1,3)

''Hakikaten ülkenin en büyük, eğitim camiasındaki en büyük sorunlarımızdan bir tanesi, işte biz parayı kimden alıyoruz? Öğrenci velisinden, herhangi bir bütçeden değil. Devlet kaynaklarından değil. Tamamen okulun müşterisi gözüyle baktığımız, işte bir ticarethane gibi gördüğümüz o müşterilerimizden temin ediyoruz. O müşterilerden temin edilen rakamları gerçekten almak zaman zaman insanları zorda bırakıyor. Ama ben şuraya şahit oldum. Siz o kaynakları doğru yerde kullandığınız zaman imkan sahibi olan velilerimizin ikili görüşmelerde, ikili görüşmelerde müdürüm bu projenizin ekonomik olarak tamamen arkasındayım deyip açık çek yazan insanlara da şahit oldum. ''(Y7,5,3)

4.9. Dokuzuncu Alt probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Türk Eğitim Sistemini neye benzettikleriyle (Metafor) ilgili görüşleri sorulmuştur. Konu ile ilgili görüşleri Tablo 4.9’da yer almaktadır.

Tablo 4.9. Emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemini neye benzettikleriyle (Metafor) ilgili görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Türk Eğitim Sistemiyle ilgili bir metafor	1. Ruh Adam. (Diğer)	1
	2. Bataklığa saplanmış, zavallı. Yazboz tahtası. (Nesne)	2
	3. At arabanın önünde olur. (Hayvan)	3
	4. Yamalı bohçaya benzetiyorum. (Nesne)	4
	5. Yaz-bozlar, çocuklarımızın oynadığı oyunlara benzetiyorum. (Nesne)	5
	6. Terk edilme korkusu yaşayan bir çocuğa benziyor. (Diğer)	6
	7. Güncellenmemiş navigasyon aleti. (Sibernetik Mekanizma)	7
	8. Kuralsız, amaçsız, güdübirlik bir yapı. (Diğer)	8
	9. Pazıllar vardır ya pazıl, bana göre yapboz. (Nesne)	9
	10. Kuşa benzetirim. Bir ayağı, bir kanadı, hatta gagasının bir kısmı olmayabilir. (Hayvan)	10
	11. Su üzerine bırakılmış bir tahta parçasına benzetiyorum. (Nesne)	11
	12. Yapboz gibi. Birisi yapıyor. Diğeri bozuyor. (Nesne)	12
	13. Yapboz tahtasına benzetirim. (Nesne)	13
	14. Mehter marşına benziyor. (Meslek)	14
	15. Kararlılık yok, nereye gideceği belli değil, belirsizlik. (Diğer)	15
	16. Yamalı bohçaya benzetiyorum. Yapboza benzetiyorum. (Nesne).	16
	17. Bukalemun. Yapboz tahtası. (Hayvan) - (Nesne)	17
	18. Değişken bir iklim gibi. (Doğa)	18
	19. Traktör seviyesinde diye düşünüyorum. Taksi gibi olmaya çalışıyoruz. Uygulamada sıkıntı var. (Makina)	19
	20. Mehter yürüyüşüne benzetiyorum. (Meslek)	20

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Türk Eğitim Sistemiyle ilgili bir metafor	1. Diğer	1, 6, 8, 15
	2. Nesne	2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 16, 17 3, 10, 17
	3. Hayvan	
	4. Sibernetik Mekanizma	7
	5. Meslek	14, 20
	6. Doğa	18
	7. Makina	19

Tablo 4.9 incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemini neye benzettikleri (Metafor) ile ilgili görüşleri 1 ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Türk Eğitim Sistemiyle ilgili bir metafor temasına ilişkin görüşler 7 alt temada gruplandırılmıştır.

- “Diğer” şeklinde 4 katılımcı,
- “Nesne” şeklinde 9 katılımcı,
- “Hayvan” şeklinde 3 katılımcı,

- “Sibernetik Mekanizma” şeklinde 1 katılımcı,
- “Meslek” şeklinde 1 katılımcı,
- “Doğa” şeklinde 1 katılımcı,
- “Makina” şeklinde 1 katılımcı görüş bildirmiştir.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

“Ruh Adam. Yani nerde, ne şekilde, nasıl karşımıza çıkacağı belli değil, ruh gibi dolaşıyor. Türk Eğitim Sistemi de bu, ruh gibi bakıyorsun. Bugünkü eğitim anlayışıyla 20 yıl önceki eğitim anlayışı farklı yani farklı kimlikler ortaya çıkmış yani ruh adam gibi birden belirmiş, birden kaybolmuş. Ben Türk Eğitim Sistemini ruh adama benzetiyorum. Oradaki adam ifadesi doğru olur mu bilmiyorum da işte ruha benzetiyorum.”(Y1,1,1)

“Büyükleri tarafından sokağa terk edilme korkusu yaşayan bir çocuğa benziyor, ben böyle bir tanım getirmek istiyorum. Nasıl ki büyükleri tarafından terk edilmiş bir çocuk sokakta yalnızlığın, kimsesizliğin, yetersizliğin, fotoğrafını yansıtıyorsa, Türk Eğitim Sisteminin de maalesef böyle bir bütünsel fotoğrafı var.”(Y6,1,1)

“Maalesef içinde bulunduğumuz eğitim sistemi şu anda kuralsız, amaçsız, günübirlik, olduğu kadar olsun gibilere gelecek birçok eğitim kavramlarından uzak bir yapıya maalesef düştü. Şimdi düşürüldü biraz ayıp. Tabii bunun ana nedeni sistemdeki bozukluk.”(Y8,1,1)

“Türk Eğitim Sistemi sahipsiz kaldı. Uzun yıllardır sahipsiz. Yetersiz diyorum. Kendi kaderine terkedilmiş. Politikacılar tarafından önem verdiklerini söyledikleri, yazboz tahtası haline gelmiş olan, çaresiz bir bataklığa saplanmış vaziyettedir. Maalesef. Bir kelimeyle, çaresizlik içinde, zavallı konumunda.”(Y2,1,2)

“Yaz-boz, yaz-bozlar, çocuklarımızın oynadığı oyunlara benzetiyorum. Çünkü 40 yıldır bunu böyle yaşıyoruz, böyle görüyoruz, üzüliyoruz. Her hükümet, her bakan döneminde yeniden bir programın, planlamanın yapılmasını üzümlere izliyoruz.”(Y5,1,2)

“Yamalı bohçaya benzetiyorum. Çünkü her gelen bir şey yamıyor. Her gelen bir şeyini düzeltmeye çalışıyor, her gelen bir yerini bozuyor, o bir gelen onu düzeltmeye çalışıyor, ben yamalı bohçaya benzetiyorum.”(Y4,1,2)

“Pazıllar vardır ya pazıl, yapboz, bana göre yapboz. Çünkü, ben 32 sene idarecilik yaptım okullarda 32 sene, vallahi ben 32 defa değiştim gibi geliyor. Çünkü her değişimde, her müdür değişiminde, her bakan değişiminde bir şeyin değişip uygulanmasına çalışıldı. Bu da yöneticiyi gerçekten tedirgin ediyor. Yani bana göre eğitim sistemi ne dersen; amaçları

doğru, ulaşılması gereken hedefler doğru, uygulamayı diyorsan; bana göre yapboz. Yapılıyor, bir daha bozuluyor.’’(Y9,1,2)

‘‘Yamalı bir bohçaya benzetebilirim. Çünkü çeşitli ülkelerden aktarma yapıldığını biliyorum. Buna yapboz tahtası da diyebiliriz.’’(Y16,1,2)

‘‘Ben direkt kuşa benzetirim. Kuş ama bir ayağını ya da bir kanadı olmayan bir kuş, hatta gagasının bir kısmı da olmayabilir. Yani yapmak istediği şeyleri yapamayan, uçamayan, uçamadığı halde bari yürüsün dediğin ama ayağının biri yok da yürüyemeyen aynı bir ayağı, bir kanadı olmayan bir kuş bence.’’(Y10,1,3)

‘‘Şimdi at arabanın önünde olur. Ama bizim eğitim sistemimizde araba atın önünde. At çekmiyor at ittireceğim diye uğraşıyor arabayı. O şekilde götürmeye çalışıyor. Tabi o şekilde götürmeye çalışınca da istediğimiz hızda, istediğimiz oranda müfredat programlarımızda temel yasalarımızda belirttiğimiz neticeleri almamız maalesef mümkün olmuyor.’’(Y3,1,3)

‘‘Bukalemun gibi bir şey diyeyim ya. Başka buna diyecek bir şey yok yani. Öyle diyeyim ben. Başka bir şey demeyeceğim buna. Yani üzücü bir şey. Yani devamlılık arz eden, süreklilik arz eden, kendi kendini geliştiren bir sistem değil yapboz tahtası gibi.’’(Y17,1,2,3)

‘‘Hedeflerimize bir türlü varamıyoruz. Navigasyon örneğini verdim. Çünkü hep güncellenmemiş navigasyon aleti ile yola çıkıyoruz. Güncellenmediği için de zaman zaman trafiğe kapatılan yollar var, yeni açılan yollar var, vesair. Dolayısıyla hep rota tekrar hesaplaması yaparak havanda su dövüyoruz zaman zaman, bir sebebi de bu olsa gerek. Kendimizi güncellemiyoruz. Güncellenmemiş bir navigasyonla yola çıkmış oluyorsunuz. İster istemez hedefe varmada, hedefiniz doğru bile olsa hedefe varmada zaman kaybı ile istenilen verimliliği alamıyorsunuz.’’(Y7,1,4)

‘‘Eğitim sistemi şu anda iyi düşüncelerle iyi yönetilmeye çalışıyor. Şu anda ne diyeyim ben kağnı dönemini yaşadım, at arabası dönemini yaşadım, traktör ile çalışmayı yaşadım, taksiyle çalışmayı yaşadım. Şu anda herkes taksiyle çalışmak istiyor. Yeteneğin var mı? Becerin var mı? E kağnıyla da aynı işi yapıyordun, taksiyle de aynı işi yapmaya çalışıyorsun. Bunlar belirli bir gelişme evrimleşme şu anda ben gerçekten eğitim sisteminin taksi gibi olmasını isterim ama şartlar bu gibi değil kağnı gibi de değil. Her halde traktör seviyesinde diye düşünüyorum. Taksi gibi veya seri hızlı bir şekilde olmuyor kağnı gibi geride de değil, at arabası gibi geride de değil. Ama taksi var da, taksi gibi olmaya çalışıyoruz da uygulamada sıkıntı var.’’(Y19,1,7)

4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili neler yapabilecekleri hususunda görüşleri sorulmuştur. Eğitim sisteminde yapabilecekleri hususunda görüşleri Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10. Emekli eğitim yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili yapabilecekleri hususunda görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. Düzeltmesi veya değiştirilmesi istenilen hususlar ve çözüm önerileri	1. Okullara bir bütçe, okul yönetimine insiyatif ve yetki verilmeli.	1, 3, 16, 20
	2. Rehberlik, teftiş, denetleme sistemi gözden geçirilmeli.	3, 6
	3. Proje üretilmeli. Çalışmalar çeşitli organlar vasıtasıyla takip edilmeli. Problem yaratılmadığı sürece çalışmalar desteklenmeli.	1, 3, 6
	4. Öğretmenlik mesleğine gerekli önem verilmeli, iyi öğretmen ve yönetici yetiştirilmeli. Öğretmen yetiştirmede uygulama öne alınmalı.	2, 3, 6, 9, 11, 13, 14, 16, 20
	5. Hedeflere ulaştıracak kalıcı ve sürekli ulusal bir eğitim politikası hazırlamak. Her kesimle işbirliği ve fırsat eşitliğini sağlamak gerekir.	2, 4, 5, 8, 10, 15, 16, 18, 19
	6. Siyاسiler ellerini milli eğitimin üzerinden çekmeli. Eğitimin temel politikası iyi bilinmeli, ona göre de şekillenmeli. Politikadan arınmalı.	2, 4, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 20
	7. Liyakata önem verilmeli. Kişi alanını iyi bilmeli.	2, 4, 6, 9
	8. Yerel yönetimlerle koordinasyon kurulmalı, yeterince yetki verilmeli.	3, 9
	9. Milli Eğitim Bakanı milli eğitimden, eğitim yöneticiliğinden gelmeli.	16
2. Olumlu görülen ve devamlılığı istenilen uygulamalar	1. Şu anda yok.	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20
	2. Lise giriş, temel yeterlilik ve alan yeterlik sınavlarında bir oturmuşluk var bunlar devam etmeli.	6
	3. EBA ve FATİH projesi olumlu. Ama sadece görsel ya da dijital ortamlarla olmamalı. Akıllı tahtaların Türkiye genelinde her sınıfta olması.	10, 19
	4. Yatılı bölge okullarını çoğaltmak lazım. Kırsal kesimdeki yatılı, seçme, başarılı öğrencileri devlet almalı.	12
3. Sürekli değişiklik yaşanması ve istenilen sonuçların elde edilememesi	1. Ulusal, milli bir politika olmaması. Bürokrasiyi aşamamak.	1, 2, 3, 6, 7, 9, 15, 17, 20
	2. Milli eğitim politikasının sık değişmesi. Devlet politikası olmaması.	4, 5, 10, 11, 12, 16, 18, 19, 20
	3. Fırsat eşitsizliği ve adaletsizlik. Liyakatsiz atama olmasıdır.	8, 14, 20
	4. Bakanın belli bir siyasi düşünceye sahip olması. Siyasi kaygı, adam kayırmacılığı, seçme seçilmedeki, ölçme değerlendirmedeki mülakatlar.	9, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 20
	5. Milli eğitim bakanlarının öğretmen kökenli, eğitimci olmaması.	12, 13, 16
4. Öğrenci seçme ve yerleştirme sistemi ve yönlendirme uygulamaları	1. Yönlendirme yapılmalı. Ama yeterli ve doğru yapılmıyor. Rehber öğretmen iyi yetiştirilmeli.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Eğitim sisteminde fırsat eşitliği sağlanmadan başarılı uygulama olmaz.	1, 4, 5, 8, 9, 11, 13, 18, 20
	3. Ailenin, öğrencinin beklentisi, öğretmen ve yöneticilerin düşünceleri çok önemli, bir rapor oluşturmali. Sadece sınav odaklı olmamalı. Veriler olmalı. Yönlendirmenin iyi bir inceleme sonucu yapılması gerekir.	1, 4, 7, 9, 10, 13

Tablo 4.10. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sistemiyle ilgili yapabilecekleri hususunda görüşleri 4 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Bir kere biraz önce yakındığım eğitime gerçekten çok büyük büyük önem verirdim, Kesinlikle müfredat sistemini gözden geçirirdim. Teknolojik öneme haiz olan dersleri ta okul öncesine kadar yayardım. Yabancı dil eğitimini önemserdim, öncelikli hale getirirdim. Öğretmenlerimizin hizmet içi eğitimini çok önemser, birkaç yılda bir 3 yılda, en geç 4 yılda bir öğretmenlerimizin yeterlilik sınavı ile zorunlu olarak kendilerini geliştirmelerine adeta onları mecbur bırakırdım. Rehberlik, teftiş, denetleme sistemini bir kez daha gözden geçirir, rehberlik boyutuna çok önem verirdim. İmam hatip liselerinin sayısını bu kadar yüksek tutmazdım. Anadolu Türkçesinin yerleşmesi ve yaygınlaşması için, yaşayan Türkçemizin bozulmaması için çaba sarf ederdim. Maziye sahip çıkan ama geleceği önemseyen, hiçbir zaman imkan ve fırsat eşitliğinin bozulmadığı, sosyal adaletin, adalet duygusunun okullarda yerleştiği bir milli eğitim sistemi geliştirmenin önünde dururdum. Asla ve asla politize olmazdım. İnsanları insan olduğu için Allah yarattığı için önemseyen bir felsefenin eğitim felsefesi olarak yerleşmesine önem gösterirdim.”(Y6,1,2,3,4,6,7)

“Öğretmen olacakların seçimini liselerden başlatırdım. Öğretmen olmaya karar verenlerin eğitimlerini diğer mesleklerden biraz farklı bir şekilde uygulanmasını sağlamaya çalışırdım. Mutlaka öğretmen yetiştirilmesine çok ayrı bir önem verirdim. Tabii yöneticilerde öğretmenler arasından seçildiğine göre yöneticilerin seçiminde de çok titiz davranırdım. İşte her beş yılda tüm eğitimcileri yani öğretmenleri bir sınava tabi tutar belirli bir çitanın üzerine çıkanları ödüllendirir, o çitanın altında kalanları da daha iyi yetiştirmeleri için seminerlere alırdım, Yani elbette ki mesleğine kendisini adanmış, başarılı olmuş öğretmenlerle sadece aybaşını düşünen maaşından başka hiçbir şeye düşünmeyen öğrencisi ile ilgilenmeyen, yani zoraki bir şekilde öğretmenlik yapan insanın farklı olması lazım, işte bu farkı görürdüm, görmeye çalışırdım.”(Y11,1,4)

“Bir kere hiç acele etmezdim. Önce nasıl bir eğitim olması gerektiği konusunda sahada çalışan öğretmenlerime, müdür yardımcılara, müdürlere, rehber öğretmenlere, sahada çalışan eğitim emekçilerine bu konu ile ilgili sorardım, acele etmezdim, zamana yayardım. Kalıcı bir eğitim politikasının ortaya çıkması için üniversitelerdeki hocalardan, sendikalardan, toplumun her kesiminden katkı sağlayarak ulusal bir eğitim politikası ortaya

çıkarmaya çalışırdım. Alan çalışması önemli, evet, alan, alan. Bu işin yükünü çeken eğitim emekçileri birinci derecede rol almalı diye düşünüyorum.’’(Y5,1,5)

‘‘Siyasetin, günlük siyasetin, parti siyasetinin milli eğitimin üzerinden elini çekmesini sağlamaya çalışırdım. Eğitim yöneticilerimizin yetki ve sorumluluklarını, bulundukları yer ve makamlara göre çok doğru kullanmalarını sağlamaya çalışırdım ve tabi öğretmenlerimizin en iyi şekilde seçilip yetiştirilmesini ve atanmasını sağlardım. Tabi alt yapı o zaten bütçe meselesi.’’(Y20,1,6)

‘‘Bu yabancı dil öğretimi ile ilgili şeyi gerçekten gramerin şeyinden vesayetinden gramerin işte baskısından kurtarırdım. Öğretmen yetiştirme de mutlaka uygulamayı öne alırdım. Yöneticilere mutlaka yetkilerini arttırırdım. Hani denetleme koşulu ile yetkileri ver, yetki ama onun yanında sorumlu tutma şeyi, hani sadece sorumlu tutup yetki vermemek, elini kolunu bağlamak insanların çok olumlu sonuçlar alınamıyor, bu yapılabilir. Evet yerel yönetimlerin, yerel yönetimlerin ile bir iş birliği bir koordinasyon halinde. İşbirliği ve koordinasyon kurulması haliyle yerel yönetimlere yeterince yetki verilmesini sağlardım.’’(Y3,1,1,2,3,4,8)

‘‘Ha sadece bu iş bakan olmakla da bitmiyor. Ülkemizin idari sisteminde devlet politikası, iktidarın milli eğitim bakanının yanında olması, bakanın bakan olması, bakanlık yetkililerini kullanması, bakanın kendinden en ücra köşedeki ilkokul yöneticisine kadar eğitim ve eğitim amaçları doğrultusunda olması. İşte o zaman ne olur? Bir bakanlık olur, bakan olduğumun bir anlamı olur, yaz-boz tahtasına dönmemiş süreklilik kazanacak bir sistem, o sistemin içerisinde müfredatı da, haftalık ders programı da, değerlendirmesi de, okul yönetimi de, öğretmeni de, öğretmen olur. Ve bunların hepsinin toplandığı tek ufukta bir amaç olur. İşte onu kurabilecek bir bakan ve o bakanı destekleyecek yanında olacak bir yönetim iktidarı diyeyim artık çünkü bu bir iktidarla oluyor. Ha haddimiz olmayarak bakan olsak ne yaparız? Birincisi öğretmen nesi, yetiştirilmesi bu birinci ana direk. Bunu yetiştirmeden biz milli eğitimi, milli eğitim yapamayız. İki, eğitimin milli olması. Bir üçüncüsü öğretmen atamaları. Bir dördüncüsü, bu öğretmenin yetiştirilmesinde biraz önce yukarıda anlattım ortaokul, lise ve adı değişir, arkasından okullar arası, arası eşitsizlik. Bulunduğu köyü ili ilçenin nüfusuna öğrenci sayısına göre yeterli fiziki yapı, yeterli alt yapı, yeterli donanım, yeterli öğretmen, burada okullar arası eşitsizlik derken kastımız bu. Bunu kaldırmadığın zaman ta yukarıdaki fırsat eşitliliğini ortadan kaldırırsın. Arkasında okul yöneticileri, tabii bu yöneticilerin içinde milli eğitim bakanlığının tüm yönetimi, yani bir başkası okul yöneticilerinin kendi alanları. Haftalık ders programı öğrencinin başarısında yüzde otuzdu. İller arasındaki gelişmişlik farkının kaldırılması. İller arası gelişmişlik farkı; yani burada iklim şartları var, öğrencinin

ekonomik şartları var. Benim için en büyük şey öğretmenin yetiştirilmesi, eğitimin milli olması, öğretmenin atamaları, buradaki o yok vekildi, yok ücretliydi, yok bilmem neydi, okul yöneticilerinin atamaları, bunlar benim için çok çok önemli.”(Y8,1,5,6)

“Şu anda yok.”(Y5,2,1)

“Valla ben şuanda olumlu bir şey görmüyorum, olumlu bir şey görmüyorum. Şuan, ama önceden vardı.”(Y14,2,1)

“Şu an yani lise giriş sınavı, temel yeterlilik sınavı, AYT alan yeterlik sınavları konusunda bir oturmuşluk var bunun devam etmesini istiyorum. YÖK’le Milli Eğitim Bakanlığı arasında 2010 yılına dayanan protokolün ciddi anlamda oturduğunu görüyorum. Bunun devam etmesini istiyorum, bu çok önemli, bunu olumlu görüyorum.”(Y6,2,2)

“Şimdi EBA ve FATİH Projesini olumlu görmüştüm. Ama sadece görsel ya da dijital ortamla bu olmuyor. İlla kağıt kalem tutacak insanlar. Hani eğitim materyallerini, materyalleri birebir öğrencinin elinde değil ama öğrencinin öğretmen kontrolünde bunları kullanmalarına olumlu bakıyorum. Akıllı tahtaların tüm Türkiye genelinde her sınıfta olmasını bunu uygun buluyorum. Akıllı tahtaların ve EBA’nın, 2012 yılında zannederseniz kurulan EBA’nın içeriğinin yeteri kadar dolu olmadığını profesyonel kadrolara mesela özel sektör bu işi iyi yapıyor, yani çünkü alanı geniş, sınırlaması yok, sen bu iş böyle yapacaksın diye önünü kesen yok, yapıyorlar. Bu tür görsel kaynakları özel sektöre hazırlatırım satın alırım. Nasıl olsa hizmet satın alıyor, makam aracı kiralyorsa bunu da kiralayalım yani. Satın alırım materyallerini. Akıllı tahtaları destekliyorum, materyal anlamında da özel sektörden yararlanmalıyım.”(Y10,2,3)

“Siyasi hiçbir şey düşünülmemesi gerekir. Yani siyasete kulakları tamamı ile şeysi tıkalı olan bir kişinin bu işi yapması lazım. Şimdi eğitim sistemi politikalarında olumlu olanlar mutlaka olumlu var, olumsuzları bana göre biraz daha fazla. Bu da nereden kaynaklanıyor? Bana göre siyasi düşünceden kaynaklanıyor. Yani siyasetin bu işte etkili olduğunu düşünüyorum ben. Sürekli değişiklikler yapılmamalı.”(Y9,2,4)

“Ulusal politika, tabi tabi milli bir politika olmaması. Türk milli eğitim politikası eşittir; Türkiye. Çünkü bürokrasiyi aşamıyorsunuz.”(Y7,3,1)

“Siyasi ve günlük yani uzun vadeli milli eğitim politikalarının oluşturulup takip edilmemesi. Günlük, kısa vadeli düşüncelerle farklı kişi, zümre ve odakların düşünceleriyle işin çözülmeye çalışılması en büyük sıkıntımız bu.”(Y20,3,1)

“Türk Eğitim Sisteminde en fazla yakındığımız konu milli eğitim politikasının çok sık değişmesidir. Siyasi iktidarlara birlikte milli eğitim politikalarının değişmemesi için ne gerekiyorsa yapmaya çalışırdım. Milli eğitim politikası siyasilerle birlikte, siyasi iktidarla birlikte değişmemelidir diye düşünüyorum.” (Y11,3,2)

“Bakanlığa gelen en azından eğitimden anlamalı, belli bir süre Türk eğitim sistemi politikasını uygulamalı. İşte baştaki iktidara göre politika yapılmamalı, Türk eğitim sisteminin politikası, Devlet politikası olmalı ve sürdürülmeli diyorum.” (Y16,3,2)

“YİBO’ları kapattınız, neden kapattınız YİBO’ları? Andımızı neden kaldırdın? Ondan sonra sınav sistemi kesinlikle adil olmalı. Liyakat, üstüne basa basa söylüyorum liyakat olmalı. Mülakat, asla kapıdan girmemeli. Siyaset asla kapıdan girmemeli. Milli eğitim bakanı bağımsız olmalı. Devletin milli politikası olmalı. Kim gelirse gelsin. Biz akşam yatıyoruz başka, sabah kalkıyoruz başka.” (Y14,3,4)

“Burada sorun, eğer eğitim sorunumuzu çözeceksek eğitime gereken önemi vereceksek bakanımızın da milli eğitimden, eğitimden, en azından eğitim yöneticiliğinden gelmesi gerekir. Milli eğitim bakanımız eğitimci olmalı.” (Y16,3,5)

“Bu konu genel olarak okullara verilmiş, okulların rehberlik servisine verilmiş. E, okullarda rehber öğretmenlerimizin öğrencileri yani kariyer basamakları oluşturma noktasında yöneltme kabiliyetleri tartışılır. Çünkü rehber öğretmenlerimizin sık sık alanları ile ilgili olarak hizmet içerisinde yetiştirilmeleri gerekir. Bunun yeterince yapıldığını düşünmüyorum. Elden gelen yapıyor diye özetlemek mümkün ama yeterli olduğunu düşünmüyorum. Yani daha iyisi yapılabilir. Bu konuda çok ciddi çalışmalar yapılabilir, yani meslek örgütlerinin temsilcileri okullara davet edilerek alanlar konusunda öğrencinin kariyer oluşturulurken, mesleki kariyeri tespit edilirken öğrencinin beklentileri efendim öncelenirken bu tür çalışmaların yoğun olarak yapılması lazım ama maalesef yapıldığını düşünmüyorum.” (Y6,4,1,2)

“Türkiye’de yöneltme sadece yetenek, alanları seçen çocuklar sınava giriyor. Yani fırsat eşitliği dediğimiz ve özel seçilmiş çocukların elinden tutan bir sistem yok. Yöneltme çok önemli, sistemin içinde olması gerekiyor. Hatta ilkokuldan sonra işte belli bir sürede süreç değerlendirilmesi yapılarak bu çocuklar nelere ilgi duyuyor, hangi projeleri yapıyor, nerde başarılı, bunu tabi öğretmenin sistematik olarak takip etmesi gerekiyor. İşte 8 sınıfta 15 yaşından sonra da işte bu çocuk senin kanalın burada daha iyi olabilirsin. İşte veliyi çağırıp ikna etmek gerekiyor. Ve çocuk bu kanalda hem başarılı, hem mutlu. Bu konu da ciddi eğitimimizin sıkıntısı var.” (Y18,4,1,3)

4.11. Onbirinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Emekli eğitim yöneticilerine; eğitim yöneticisi olarak görev yaptıkları süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşayıp yaşamadıkları, ödül, disiplin ve denetimle ilgili görüşleri sorulmuştur. Konu ile ilgili görüşleri Tablo 4.11’de yer almaktadır.

Tablo 4.11. Emekli eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşayıp yaşamadıkları, ödül, disiplin ve denetimle ilgili görüşleri

Temalar	Alt Temalar	Yöneticilerin Görüşleri
1. İdari makamlar tarafından görev tanımı dışında iş yapma talebi	1. İdari makamlarca hayır edilmedi.	1, 2, 4, 5, 9, 13, 14, 15, 16, 18, 19
	2. Edildi, talepler oldu.	3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 17, 20
2. Siyasi kurum ve şahıslar tarafından iş yapma talebi	1. Siyasi yaptırım veya siyasi beklenti ile karşılaştım.	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 20
	2. Hayır edilmedi.	5, 9, 11, 13, 16, 18, 19
3. Şikâyet, soruşturma ve ceza	1. Şikâyet oldu. Soruşturma geçirdim.	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Bir şikâyet olmadı. Soruşturma geçirmedi.	5, 7, 10
4. Taltif edilme ve ödüllendirme	1. Taltif edildim, ödüllerim var.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
5. Disiplin ve denetim uygulamaları	1. Denetim ve disiplin olmalı. Denetim, hesapverirlik, şeffaflık, açıklık olması lazım. Denetim, rehberlik ve eğitim amacıyla yapılmalıdır.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2. Disiplin cezaları bir siyasi amaca yönelik, farklı bakış açılarıyla, düşünceler ve ideolojilerle yaklaşarak yapılırsa kötü sonuçlar ortaya çıkar	5, 9, 10, 20
	3. Rehberlik ve denetim yapan müfettişin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi gerekir. Denetimin şekli çok önemli, performans değerlendirme olmalı.	10, 15, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20

Tablo 4.11. incelendiğinde emekli eğitim yöneticilerinin görev yaptıkları süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşayıp yaşamadıkları, ödül, disiplin ve denetimle ilgili görüşleri 5 ayrı ana tema ve alt temalar şeklinde sunulmuştur.

Katılımcı emekli eğitim yöneticilerinin bu konudaki görüşlerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

“Hayır, idari makamlarca çünkü idari makamlar aslında doğru ha istisnalar belki olmuştur ama genel anlamda söylüyorum idari makamlar etkisini, yetkisini görev alanını bilen kişiler.

Bunlardan böyle bir beklenti oluşmaz bile.’’(Y1,1,1)

‘‘Resmi makamlardan öyle bir şey almadım yani’’(Y14,1,1)

‘‘Bir şeyler üretmeye çalışan, sıradışı bir şeyler yapmaya çalışan, dik durmaya çalışan bütün okul yöneticilerimizin hepsine bedel ödetildi, hepsine bedel ödetildi. 2014 yılının Eylül ayında milli eğitim bakanlığının bütün taşra teşkilatlarına kayyum atanarak başlandı bu işe. Türkiye’de ilk kayyum atama, daha da açayım 1 Eylül 2014 tarihi itibariyle son dört yılını dolduran bütün okul müdürleri, müdür yardımcılarının 1 Eylül günü itibariyle ilişkileri kesildi. Benim sicil dosyamda sadece bakan teşekkürü yok, hizmetiçi dairesi şube müdüründen dahi benim teşekkürüm var. Çok farklı siyasi iktidarlarla çalıştık, devrin adamı olmadık, devletin memuruyduk. Sizde yakinen bilirsiniz, buna rağmen sizin getirdiğiniz hiçbir başarı, hiçbir statü bir dakikaya dahi sığdırılmadı, 1 Eylül 2014 günü, herhangi bir yani daha doğrusu kendilerine yakın hissettikleri bir sendikanın üyesi olmamam itibariyle görevime son verildi.’’(Y7,1,2)

‘‘Edildi. Yani benim alanımla ilgili olmayan, benim hiç suçumun olmadığı dönemde iktidarın bir rapor yazmam gibi bir şeyler söylendi. Bir amirimden. Kaymakamlığa verilmek üzere. Ben de bu beni ilgilendirmiyor diye reddettim.’’(Y17,1,2)

‘‘Siyasi yaptırım veya siyasi beklenti ile hep karşılaştım. Birçok yöneticinin o beklentilere cevap verdiğini düşünüyorum. Ama eğer siyasilerden bir beklentiniz veya korkunuz yoksa karar verme ve kararlarınızı uygulama noktasında daha dik durabilirsiniz. Ama siyasilerden destek alarak belli bir noktaya geldiyseniz veya onlardan korkuyor durumda iseniz, işte benim yöneticiliğimi alırlar kaygısını taşıyorsanız ki alabilirler, o zaman o istekleri yerine getirmek zorundasınız. O istek nedir? Yanlış bir istektir, haksız bir istektir, siyasi kendi yakını veya çevresi veya efendim bir şekilde haksız bir işin yapılmasını istiyor demektir. Haklı bir iş bence zaten doğru bir işse ben zaten yapmışımdır, yapacağımdır. O siyasinin beklentisi doğru olmayan bir işin illegal yöntemlerle yapılmasıdır. Değilse işte sıkıntı yaratabilirim duygusu verilmesidir. Bu maalesef okullarda görülen, yaşanan bir gerçek.’’(Y1,2,1)

‘‘Mutlaka bunlar hele küçük yerlerde çok olağan şeyler. Mesela, bir hizmetli, hizmetlinin görev tanımını yaparken adam gidiyor seni şikayet ediyor, arkasından diyor ki, ya sen bizim hizmetliyi çok eziyormuşsun. Ya bu adama işini yaptırıyoruz, ama olmaz. Atıyorum bir de A partisinin başkanına söylüyor, A partisinin başkanı milli eğitim müdürüne arattırıyor, bu adamı fazla ezme.’’(Y14,2,1)

‘‘Siyasi tarafından oldu ama yapmadım mesela örnekliyeyim. Bir siyasi vekilimiz, bu konuda

hatta basit bir şeyde yaşadık. Mesela bir memur olmayan birini memur yapmam isteniyor mesela. Bu mümkün değil olmaz. Tabii olmadı yani. Adam onu bilmiyor yani, siz orda basit bir meseleyi çözemiyorsunuz diyor. Anlatabildim mi.’’(Y20,2,1)

‘‘O da olmadı’’(Y5,2,2)

‘‘Edildiyse bile yapmamışımdır zaten, yapmadım. Vallahi hatırlamıyorum ama edilmedi, edilse de yapmazdım zaten.’’(Y9,2,2)

‘‘Tabii. Zaten üretkensen, çalışkansen, farklılıkları ortaya koyuyorsan, efendim klasik manada bir ifade var; meyvalı ağaç taşlanır diye, şikayetler elbette söz konusu oldu, ifadelerimiz alındı, hatta soruşturmalar geçirdik. Ancak bu soruşturmalar sonucunda herhangi bir ceza almadım.’’(Y1,3,1)

‘‘Şikayet edildim. Çok inceleme geçirdik işin doğrusu ama şuna inanıyorum insan zaman zaman moral bozukluklarına düşüyor, enerjisi düşüyor ya yaptığınız şeyin yapmak istediğiniz şeyin çok farklı anlaşıldığını görüyorsunuz. Bunlarda moral bozuyor falan ama yine de hep şunu söylüyorum; insanlar doğruyu konuşmaktan, gerçeği konuşmaktan asla sakınmamalı. Biz öğretmeniz, eğitimciyiz. Eğitimciler, öğretmenler olarak da bu konuda model olmamız, örnek olmamız gerekir. Bir uyarma cezam var.’’(Y3,3,1)

‘‘Çok fazla sayıda soruşturma geçirdim. Yani mesleki hayatım boyunca otuzun üzerinde soruşturma geçirdim ama ön incelemeye dayalı bir soruşturma geçirmedim. Bu soruşturmalarımın sonunda hiçbir cezayı müeyyide ile karşı karşıya kalmadım. Subuta ermedi çünkü. Bunların büyük nedeni maalesef üzümlere söylüyorum, ülkemizin hastalığı, yani benim adamım, senin adamın, işte şöyle müdür, böyle müdür falan.’’(Y6,3,1)

‘‘Herhangi bir konuda şikayet, disiplin araştırma, disiplin soruşturma. Allah'a şükür ben bunların hiçbirini duymadım, görmedim. Hiç görmedim, duymadım.’’(Y8,3,2)

‘‘Tabii. Gerek bakanlık tarafından, gerekse valilik ve kaymakamlıklar tarafından, milli eğitim müdürü tarafından yazılı teşekkür, takdir belgeleri veya sözlü takdir şekillerinde ödüllendirilmem çok oldu. Bu da çok doğru bir uygulama diyorum. Ben o takdir sözlerini alınca veya takdirnameyi alınca ben kendimi çok daha mutlu hissettim. Daha başarılı olabilmem için, takdir alabilmem için daha başarılı olmam gerektiğini düşündüm. Daha fazla proje yapayım, daha fazla sosyalleşme noktasında çaba sarf edeyim dedim. Sonuç olarak şunu söylemek istiyorum; ödüllendirme kişiyi motive eden, kişiyi başarıya ulaştıran en önemli unsurlardan birisidir. Öğrencinin, öğretmenin, yöneticinin, ödüllendirilmesi ona ufuk açar veya onu güzel, ona güzel duygular kazandırır.’’ (Y1,4,1)

“Hocam benim kırka yakın taktir, teşekkür belgem, bir de aylıkla ödül belgem vardır.”(Y13,4,1)

“Devletime teşekkür ediyorum. Çalışmalarımızın demek ki devlet biliyor. Ben bir devlet memuru bir kere aylıkla ödüllendirilmesi yönetmelik gereği gerekirken ben iki kere aylıkla ödüllendirme aldım. Genel denetimlerden iki defa takdir belgesi aldım. Valilik ve milli eğitimden yıllık çalışmalarımızdan aldığım takdir ve teşekkür belgelerini koydudum, bir şeyin torbanın içine koydum. Kızım da öğretmen olduğu için tarih sırasına koymuş, bir klasör vardı.”(Y8,4,1)

“Elbette her kurumda veya her yerde bir denetim veya disiplin olmalıdır. Benim demek istediğim olay şu; onun baskısı, onun sıkıntısı yaşanmamalı. Bir problem olursa elbette onun hesabı sorulmalı, onun yanlışı ortaya konmalı, ama işte ben şu projeyi yaparsam, şu çalışmayı yaparsam sıkıntı yaşarım kaygısı olmamalıdır. Denetleyen kurullar, bu okul aile birliğidir, efendim işte valiliktir, bakanlıktır, bir şekilde olmalı. Ben yanlışımla varsa onlara karşı hesap verebilmeliyim, ama onun baskısı altında, psikolojik baskısı altında olmamalıyım okul müdürü olarak.”(Y1,5,1)

“Türk milli eğitim sistemi son yıllarda denetimden vaz geçti. Çünkü denetim rehberlik amacıyla yapılır. Eksikleri belirlemek ve o eksikleri yinelemek gayesiyle yapılır. Maalesef denetim yapılamıyor. Denetim yapılamadığı için eğitimde arzu ettiğimiz verimliliğe ulaşamıyoruz. Denetim yapılmalı mıdır? Kesinlikle yapılmalıdır. Teftiş ve rehberlik faaliyetlerine çok önem verilmelidir. Disiplin korkuya dayalı değil saygıya dayalı bir zemin üzerine oturtulmalıdır. İnsanlara parmak sallanmamalıdır. Saygınlık kesinlikle ve kesinlikle kişinin kendine güveni ile alakalı bir konudur. Eğer bir insan yetkisini kullanırken kendi saygınlığını ve özgüvenini hesaba katarak değil arkasındaki birtakım destek güçlerini varsayarak işler yapıyorsa o işlemler eğitimsel değildir ve hiçbir zaman kalıcı da olmayacaktır. Türk milli eğitimini yönetenlerin aklında ceza değil ödül olmalıdır. Denetimi bir korku aracı haline getirmemek lazımdır. İnsanların eksiki olabilir, insanlarda olduğu kadar kurumların eksiki olabilir, yanlışları olabilir. Zaten rehberlik noksana karşı yapılır, eksikçe karşı yapılır, yanlışla karşı yapılır. Amaç onun bir daha yapılmamasıdır” (Y6,5,1)

“Bunlarda aynı şekilde objektif değil. Hepsi aynı zamanda yandaş, yoldaş. Kesinlikle liyakat olmalı. Kim okuluna, kurumuna faydalıysa siyasi görüşüne bakılmadan ödüllendirilmeli. Adaletli olmalı herkes. Adalet olursa her şey olur. Denetleme olmalı. Hatta habersiz olmalı. Aylar önceden değil ve müfettişler geldiği zaman hakikaten gelenin siyasi görüşüne göre davranmamalı”(Y14,5,1)

“Okullardaki denetimlerde bizim bakanlık müfettişlerimiz şey için söylüyorum, ayırıyorum ilköğretimi de ortaöğretimi de, ben ikisinde de çalıştığım için, ortaöğretim müfettişlerimizle genelde çok olumlu denetimler oluyordu. Bize rehber oluyorlardı, uyarıyorlardı, hatamızı görürlerse söylüyorlardı. Biz de onu düzeltiyorduk. Ama ilköğretim müfettişlerinde aynı şeyi görmedim. İlköğretim müfettişlerinin içerisinde çok böyle kompleksli insanlar vardı. Denetimde öğretmenler nasıl önemli ise bilmem bazı insanların egolarını tatmin etmek için de müfettiş yapmasınlar kardeşim. Müfettiş olacak adamı da iyi seçsinler. Bu görüşteyim. Bunları bire bir yaşadım ben.”(Y13,5,3)

“Bir kere teftiş ve denetim yapan, yani rehberlik ve denetim yapan müfettiş, şimdi adının ne olduğunu bilmiyorum, bu insanların bir defa bence daha iyi seçilmesi lazım. Yani şöyle belki benim bu ön yargımda olabilir ama kendi düşüncem o, bugün 100 tane müfettiş düşündüğüm zaman bunların çok yüksek oranda bir sadizm vardır içlerinde. Yani böyle karşısındaki kişiye rehberlik edip onu geliştirme çabası dışında ezmek yani öyle bir şeyler var yani o da ondan doyuyor, ondan besleniyor. Bir defa onun iyi seçilmesi lazım. Tabii rehberlik ve denetim, teftiş kesinlikle olmalı yani. Bir işin tesadüflere ya da sadece iyi niyete bırakmamak adına olması lazım. Ve şimdiki sistem gibi iki yıla bir gelip idari anlamda sadece dosyalar ve istatistiklerle yapılmasına da karşıyım. Uygun, kriter ve ortamlar sağlayarak performans değerlendirmesinin olmasını istiyorum. İlk zamanda aksayan yönler olabilir, aksayan olur ama şöyle denetim olmalı. Ödüllendirmede şöyle bir düşünüyorum, içinde siyasi kaygı oluyor, kaygılar ve taraflar oluyor ödüllendirmede. Ödüllendirme hakikaten yani neticede tabi belge güzel bir şeydir, kalıcıdır ama teşvik etmesi lazım. Yani aldığın ödül bir A4 kağıdı büyüklüğünde bir belgeyle olmaması lazım. Ödülü aldığım çalışmana bağlı olarak yani ödüllendirsin bana üç günlük bir yere tatile göndersin. Yani ödülde ödül gibi olmalı, ceza da ceza gibi olmalı bana göre.”(Y10,5,1,2,3)

“Tabi soruşturma da gerekli, inceleme de gerekli, hak ediyorsa ceza da gerekli, taltif ödülde gerekli. Ama bunların objektif, hakkaniyet ölçülerinde olması lazım. Yoksa farklı bakış açılarıyla, farklı düşünceler ve ideolojilerle yaklaşırsanız ve bunlar o şekilde yapılırsa maalesef kötü sonuçlar çıkıyor. Bizde bunların iyi yöneticiler, iyi eğitim yöneticileri, iyi idareciler tarafından doğru yapılması gerektiğine inanıyorum. Denetim işte olmalı, denetim yapılacak ama onların dediğim gibi objektif değerlendirmeleri olmalı. Maalesef işte her alanda her yerde siyaset çıkıyor. Kişisel düşüncelerden, ideolojik saplantılardan kurtularak hakikatten objektif görüşler içerisinde hareket ettiğimiz zaman bunlar işe yarıyor. Karşısında, karşımızdaki insanı empatiyle yaklaşıp değerlendirmek lazım.”(Y20,5,1,2,3)

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, Türk eğitim sistemine, eğitim politikalarına ve uygulamalarına ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin düşüncelerini, görüşlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma problemi tüm öğeleriyle birlikte ele alınmış ve değerlendirilen konunun bütün özelliklerine yoğunlaşarak ulaşılmak istenmiştir.

Bu araştırma kapsamında 11 alt problem belirlenmiştir. Bu problemler ile ilgili yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Birinci alt problem olan “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikaları ile ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Eğitim ve amaçları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak; insan davranışlarında yaratıcı ve üretici gelişme sağlayan planlı etkiler kazandırma süreci ve devamında; toplumun ihtiyacı olan çağdaş, uygar ve nitelikli nesilleri yetiştirmek; istendik değişiklikler, iyi bir yurttaş olarak istek duyulan bilgi, yetenek ve bağlılıkları edindirme ve dünya görüşünü geliştirme olayı görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim sistemi ve politikalarıyla ilgili esaslar temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak; milli bir eğitim politikamızın olmaması yanında; çağın gereklerine uymalı, evrensel doğru ve değerlere hitap etmeli; sistem kurallar silsilesi, istendik davranışlar elde etme metodu, yolu, planlı program ve amaçlardır görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim sisteminin temel problemleri temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak; merkezi bir eğitim anlayışı olması, fırsat ve imkan eşitliği olmaması yanında; kalıcı, sürekli, köklü olmaması ve çağın gereklerine uymaması; siyasetin etkili olması ve devlet politikası olmaması; liyakate ve akla dayanmaması; bütçe ve fiziki alt yapının yetersizliği görüşleri ortaya konulmuştur.

Ulusal değerler temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak; milli ve manevi değerlerimize sahip olmalı ve bunun yanında farklı sesler

olmalı ve kurallar herkes tarafından kabul edilmeli; toplumun ihtiyacı doğrultusunda çağdaş değerlerle birleştirilmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Uluslararası değerler temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak; uluslararası eğitim öğeleriyle bütünleşmeli, çağa uygun ve üretici olmalı, doğru düşünme yollarını öğretmeli, dünya ile paylaşılmalı; toplumsal değerlerle birlikte çağdaş medeniyet seviyesine çıkılmalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Birinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Toplumların değişmesinde ve gelişmesinde örgütler içerisinde eğitim örgütü ayrıcalıklı ve önemli bir rol üstlenmektedir. Çünkü eğitim örgütleri hem içinde bulundukları çevreyi etkiledikleri gibi çevreden etkilenmekte hem de değişim sürecini gerçekleştirip uygulayacak bireyleri topluma yetiştirip kazandırma işlevini gerçekleştirmektedir. Bu bakımdan eğitim sistemleri ve okullar yüzyıllardır toplumların ilgi odağı olmuş ve olmaya devam etmektedir. Yenilik yaratmak ya da başlatmak isteyenler bu nedenle yeniliği öncelikle eğitim sistemleri ve okullar üzerinde denemek ve uygulamak istemiştir (Argon ve Özçelik, 2007; Karataş, Gök ve Özçetin, 2015).

Gedikoğlu (2005) ve Pınar (2016) da yaptıkları araştırmada bu çalışmaya benzer şekilde Türk eğitim sisteminin başlıca probleminin devamlı değişmekte olan ve kişilere yararlı olmaktan uzak yapısının olmasına dikkat çekmektedirler. Bundan dolayı, Türk eğitim sisteminin, 21. yüzyıl becerilerine uygun şekilde bugünün bilgi toplumunun isteklerine ve ihtiyaçlarına entegre edilerek değerlendirilmesi, yeniden yapılandırılması ve yorumlanması gerekli görülmektedir.

Özdemir ve Kaplan (2017) da Türk eğitim sisteminin sorunlarını tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmalarında elde ettikleri bulgulara göre Türk eğitim sisteminin devamlı değişmesi, ezbere dayalı bir anlayışın olması, altyapıdaki yetersizlikler, öğretmen eğitimi ve nitelikleri hususunda yetersizlikler ve sorunlar olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu sorunların giderilmesi için çoğunlukla aday olan ve meslekteki öğretmenlerin yetiştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalı ve uygulamaya gerekli önem verilmeli, ezberci anlayış bırakılmalı, eğitim sisteminde sık değişiklikler yapılmamalı, bir süreklilik olmalı ve liyakat esas alınmalı biçiminde görüş bildirmişlerdir.

Yılmaz ve Altinkurt (2011) gerçekleştirdiği çalışmalarında Türk eğitim sisteminin en önemli sorunlarının merkezi sınavlar, kalabalık sınıflar, ezberci eğitim, altyapının yetersizliği, öğretmen niteliğinin yetersizliği, eğitime ulaşma, yararlanma ve fırsat eşitliğinin olmaması, siyasi ve ideolojik ayrımcılık ve kayırmalar, öğretmen atamaları, özel dershaneler, bütçe ve kaynak sorunları, mesleki ve teknik eğitimin bir türlü istenilen seviyeye ulaştırılamaması gibi bulgular elde edilmiştir.

Taşdemir (2015) Türk eğitim sisteminin içinde bulunan sorunları araştırmak ve ortaya koymak amacıyla yaptıkları araştırmada sistemin devamlılık göstermemesi, sürekli değiştirilmesi, öğretmen niteliklerinin yetersiz olması, programların çağdaş normlara uymaması, ezberciliğe dayalı bir eğitim anlayışının olması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamaması, öğrenci yetiştirmede tek düze bir anlayış, yalnızca sınavı esas alan bir eğitim, eğitim kurumlarının etkililiğini kaybetmesi, eğitimde kalite sorunu, öğretmen ve öğrenci arasında etkin iletişim sayılamama, okullar arasında ayrıcalıklı davranma, eğitimde bir bütünlük sağlanamaması, yönlendirme, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde gereken desteğin verilmemesi, mesleki eğitime gereken desteğin verilmemesi, okul aile işbirliğinin yetersizliği, eğitimde yönetici seçme, yetiştirme ve atamada yaşanan sorunlar, karma eğitimde ve başarının ölçülmesinde bilimsel yeterliklerin sağlanamaması, materyal kullanımı, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere gereken önemin verilmemesi, engelli eğitimine beklenen desteğin verilmemesi, zorunlu hale getirilen din eğitimi uygulamaları, yeterli burs desteğinin verilmemesi, okul güvenliği, yabancı dil öğretiminde bir türlü başarılı olunmaması, okul ve sınıf öğrenci sayılarında istenilen seviyenin sağlanamaması sorunlarını ortaya koymuştur.

Kutlu Abu, Bacanak ve Gökdere (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada Türk eğitim sisteminin problemlerini öğrencilerin eğitimin alt basamaklarından itibaren beceri ve kabiliyetlerinin tespit edilerek sürdürülmemesi, öğretmenler, arkadaş grupları, aileler ve yöneticilerden oluşacak yetişmiş daha bilgili danışman ve yol göstericilerinin bulunmaması, farklı düzeyde etkinliklerin olmaması, çalışma sürelerinin dolmasına rağmen emekli olmayan eğitimcilerin çokluğu, okulöncesi eğitim almamış olan çocukların yaşadıkları alt yapı sorunları ve duydukları ihtiyaçları, öğretmen niteliklerinin yetersizliği, öğretmen atamaları olarak tespit etmişlerdir.

Gür ve Çelik'e (2009) göre, Türk eğitim sisteminin en önemli sorunlarından bir tanesi, eğitimde fırsat eşitsizliğin yer geçen gün derinleşmesi ve artmasıdır. Özellikle eğitim sisteminin yapısına son on yılda yapılan müdahaleler, eğitimde eşitsizliğin daha da artmasına neden olmuştur. Bunun yanında, eğitime ulaşma ve fırsat eşitsizliğini gidermek amacıyla

olumlu gelişmeler sağlanmasına rağmen eşitsizliği gidermeye yönelik önemli girişimler henüz gerçekleştirilmemiştir. Ekonomik ve kültürel olarak yeterliye sahip ailelerin çocukları, sahip oldukları bu yeterlikleri eğitim sistemi sayesinde geliştirerek kullanmaktadır.

Büyükkaragöz (1997) ; Saban (2000) ; İşman ve Eskicumalı (2003) yaptıkları çalışmalarda eğitimin kalitesini ve verimliliğini artırma, süreci daha verimli kullanma, yönetici, öğretmen ve öğrenciyi eğitim ortamlarında yaşadıkları karmaşık ortamdan kurtarma, öğretmenlerin rehberlik ve danışmanlık görevini verimli şekilde görmeleri, eğitimde bütünlüğü sağlama, bireysel ayrıcalıklara gereken özenin gösterilmesi, çalışmalarını planlı bir yaşam becerisi haline dönüştürme yanında düşünme yeteneklerini geliştirme eğitimin esas hedef ve faydaları arasında sayılmakta olduğuyla ilgili benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Alanyazın incelendiğinde; Türk eğitim sisteminin önemli problemlerinden bazılarının öğretmen niteliklerinden ortaya çıkan yetersizlikler, toplumun sahip olduğu değer yargılarının önleyici etkileri, cinsiyet, bölgeler arası dağılım ve ırksal eşitsizlikler, kaynak yetersizliğinden ortaya çıkan fiziksel eksiklikler, küreselleşme ve uluslararası entegrasyon adına milli bir eğitim politikasından uzaklaşılması biçiminde birçok sorun tespit edilmiştir (Gelbal ve Kelecioğlu, 2007; Habacı, Karataş, Adıgüzelli, Ürker ve Atıcı, 2013; Taşgın ve Sönmez, 2013; Uğurlu, Kırıl ve Kırıl, 2011).

Demirel (2004) eğitimden beklenen faydaların gerçekleşememe sebebi hususunda, Türk eğitim sisteminin uluslararası iyi örnekler ışığında ulusal düzeyde bir eğitim kültürünün meydana getirilmemesi ve bu nedenlerden dolayı politika ve programların eğitimi belirlenmiş ve arzu edilen hedeflere ulaştıramamasıdır şeklinde görüş bildirmiştir.

Bu kapsamda yapılan daha birçok çalışmada eğitim ve amaçları, eğitim sistemi politikaları ve uygulamalarıyla ilgili esaslar, eğitim sisteminin temel problemleri, eğitimin dayandığı ulusal ve uluslararası esaslarla ilgili benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda birinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

İkinci alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi politikalarının hazırlanması ya da geliştirilmesinde dikkate alınması gereken esaslarla ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Yeterli alan çalışması yapılması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar

tarafından en belirgin olarak detaylı, yeterli bir alan çalışması yapılmıyor. Merkezi bir anlayış var görüşü yanında; ulusal bir milli eğitim politikası olması lazım. Uygulanabilir objektif politikalar üretilmiyor; çok güzel çalışmalara başlanıyor. Süreç içinde siyasetin, sendikaların müdahalesi verimsiz hale getiriyor, çalışmalar dikkate alınmıyor görüşleri ortaya konulmuştur.

MEB - YÖK birlikteliği temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak MEB - YÖK birlikteliği yok, olması gerekir. Sahadaki ve karargahtaki unsurlar aynı hedefe yönelemedikleri için yeterli sonuçlar alınmıyor görüşü yanında; siyaset kurumu birlikteliği her dönemde zedeliyor. Siyasetçi, kendini o konuda uzman ve bilimsel yeterliliğe sahip görüyor görüşleri ortaya konulmuştur.

Yerel yönetimler ve STK'ların katkıları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak yeterli katkı sağlanmıyor. Sivil toplum örgütleri ve diğer etki gruplarının beklentileri dikkate alınmalı, katkıları sağlanmalı görüşü yanında; kağıt üzerinde, göstermelik sağlanıyor. Uygulama sahasına gelince hiçbiri uygulanmıyor; sendikaların, STK'ların, siyasetin eğitime katkısı değil müdahalesi baskıları vardır görüşleri ortaya konulmuştur.

Politikaların uzmanlarca hazırlanması ve uygulanması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak eğitim politikalarımız alanında iyi yetişmiş uzmanlarca hazırlanmalı ve uygulanmalı görüşü yanında; her siyasi iktidar kendine göre programlar geliştiriyor; sosyokültürel olarak gelişimini tamamlamamış ülkelerde, uluslarda her şey devlet eliyle, devletin kontrolünde ve denetiminde yapılmalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Süreklilik / istikrar olması temasına ilişkin oluşturulan alt temada katılımcıların tümü tarafından süreklilik, istikrar yok, değişkenlik var görüşü ortaya konulmuştur.

İkinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Koç (2004) eğitim sisteminin ülke yönetiminin başına geçen her hükümet tarafından baştan aşağıya değiştirildiğini, eğitim çalışmalarının zor yaşam koşulları içerisinde, yetersiz materyal, çoklu eğitim ortamı ve alt yapı yetersizliklerinden dolayı, gerçekleştirilmeye çalışılan değişikliklere yönelik hazırlık ve katılım sürecinin yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Dündar, Erdoğan ve Hareket (2006) Türk eğitim sistemine ilişkin bir durum çalışması konulu araştırmasının bulguları doğrultusunda, Türk eğitim sisteminin; uygulanmakta olan öğretim programları, üniversite ve okul ortamları, yönetim yaklaşımları, akademisyen yeterlilikleri, öğretmen davranışları ve yetenekleri, sınav sistemi özellikleri, ölçme değerlendirme uygulamaları, yönetici ve öğretmen yeterlilikleri gibi sistem öğelerinin niteliksel ve niceliksel özelliklerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda, yapılacak reformlara gereksinim duyan bir sistem olduğu görülmektedir.

Erdamlı (2005) tarafından, Türk eğitim sistemi ve politikalarına yeni bir yol haritası çizilmesi doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalardan hareketle eğitimin düzeyi, içeriği ve verimliliğini artırmak, birey ve toplumun farklılaşan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bazı yenilikler yapıldığı, fakat hedefe ulaşmada çok yetersiz kaldığı, ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz kalındığı, eğitimin etkilediği kurumlar ile birey ve toplumun eğitim sisteminden memnun kalmadığı belirtilmiş, yeniliklere ve değişmelere uyum sağlamak, çağdaş gelişmeleri yakalayabilmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim sisteminde yeniden bir yapılanmaya gidilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Kızılkaya (2014) çalışmasında, her hükümetin eğitim sistemini yeniden düzenlediğini, kendi düşünceleri doğrultusunda eğitimin içeriğinde ve hedeflerinde değişikliklerde bulunduğunu, eğitim sistemlerinde gerçekleştirilen siyasi amaçlı değişimlerin ve uygulamaların sistemin felsefi bir temele oturtulmasını olanaksız hale getirdiğini ve karmaşık bir ip yumağına dönüştürdüğünü belirtmiştir. Bu nedenle Türk eğitim sisteminin siyasi ve ideolojik temelli olmasından dolayı felsefi bir temelinin olmadığını söyleyen araştırmacı, bu durumun da sürekli değişen bir eğitim sistemine neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eğitim sisteminin sağlam bir bilimsel ve felsefi temele oturtulmamasından dolayı politik ve ideolojik müdahaleler karşısında zayıf ve etkisiz kaldığını vurgulamıştır.

Türkiye son yıllarda siyasal, politik, ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel alanlarda önemli gelişmeler yaşamıştır. Teknolojik gelişmeler, çok yönlü siyasal yaşam, pandemi ile birlikte değişik yaşam biçimlerine yönelme ortaya çıkan değişimlerden bazılarıdır. Yaşanan hızlı değişimlerin en çok etkilediği, en önemli kurum hiç şüphesiz toplum yaşamına hizmet eden eğitim sistemi ve kurumlarıdır. Eğitim kurumlarında uygulanan çalışmaların sürekli ve uzun süreli olmaması, eğitim sorunlarının günümüz politikalarla ve geleneksel yaklaşımlarla çözülmeye çalışılması yetersizlikler ve kesintiler ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yapılan araştırmalar ve yaşanan gelişmeler eğitimin sorunlarının en geçerli ve güvenilir çözüm

yolunun akademik çalışmalar ve bilimsel araştırmalar olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Varış, 1998; Karakaya, 2004; Erden, 2004).

Gür ve Çelik'e (2009) göre de; her hükümet değişikliğinde eğitimde değişimi ve yenilik hareketlerini zorunluluk olarak görmekte ve müdahalelerde bulunmaktadır. Bu nedenle yeterince değerlendirilmeden ve araştırılmadan gerçekleştirilen değişiklikler eğitimde kaliteyi azaltmaktadır. Eğitim reformunu gerçekleştirenler yapılan değişikliklerin eğitim sisteminde nasıl bir etkiye sebep olacağını hesaplamadıkları gibi toplumun geleceğini nasıl etkileyeceğine de yeterli önemi vermemektedir. Bundan dolayı eğitim sistemindeki sorunların temelinde siyasetin, ideolojik düşüncenin etkisiyle yapılan eğitim politikalarının yer aldığını söylemek mümkündür. Her iktidar ya da Milli Eğitim Bakanı değiştiğinde, eğitim yapısında önemli değişiklikler yapılmakta, bundan dolayı uygulanmakta olan yapı etkinlik kazanamadan artıları eksileri tam olarak tespit edilemeden değiştirilerek bir yenisinin eklendiği görülmektedir. Bu durum, eğitim politikalarında bir süreklilik sağlanamamasına ve sistemin doğal olarak bir yapboz tahtasına dönüşmesine neden olmaktadır.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk eğitim sistemi politikalarının hazırlanması ya da geliştirilmesinde dikkate alınması gereken esaslarla ilgili yeterli alan çalışması yapılması, MEB - YÖK birlikteliği, yerel yönetimler ve STK'ların katkıları, eğitim politikalarımızın alanında iyi yetişmiş uzmanlarca hazırlanması ve uygulanması, eğitimde süreklilik / istikrar olması konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda ikinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Üçüncü alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu ile ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Ulusal temeller ve değerlerin yeterliliği temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak hiçbir ulusal temelden bahsedilemez. Milli eğitim politikaları ulusal politikalarımızla birebir örtüşmüyor. Ulusal değerlerimiz yeterli değil görüşü yanında; ulusal temeller çok güzel belirtilmiş. Esas alınan ulusal değerler yeterlidir. Uygulamada sıkıntılarımız var. Yeterli sonuçları alamıyoruz görüşleri ortaya konulmuştur.

Ulusal değerlerle uyumlu yürütülmesi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak uyumlu yürütülüyor, örtüşüyor görüşü yanında

milli bir eğitim politikası oluşturulmalıdır. Değerlerimize sahip çıkacak, geliştirerek ileriye götürecek bir nesil yetiştirmemiz lazım; şeklen uyumlu görülmektedir. Uygulamada bu uyumu göremiyoruz. Belirlenen politikalara uygun hareket ediliyor ama sonu gelmiyor görüşleri ortaya konulmuştur.

Bölgesel ve yerel farklılıklar temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak bölgesel ve yerel farklılıklar var. Farklılıkların ulusal amaca yönelik, bölgesel özelliklerin dikkate alınması gerekir görüşü yanında; farklılıklar eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamamış olmasından kaynaklanıyor. Olay mahallinde çözülmeli; yerel yönetimlere yetki tanınmalı. Ulusal eğitimden ayrılık anlamında değil, bölgesel farklılıklarında içerisinde değiştirilebilir olması lazım; milli politikaya bağlı kalınmalı, genel bir milli politikamız olmalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Dinamik, çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim politikasının varlığı temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak dinamik çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim olayı yoktur görüşü yanında; istikrar olmayışının en büyük sebebi günü kurtarma, kişiye göre politikalar belirlenmesi; çok güzel amaçları koyuyorsunuz, belirliyorsunuz. O imkanları nesillerinize veremeyince başarı sağlayamıyor, verime ulaşamıyorsunuz görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitimle ilgili kararların veriye dayanarak veya günü birlik politikalarla alınması ve uygulanması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak veriler çok sağlıklı değil. Çok veriye dayalı eğitim anlayışı yok görüşü yanında; süreklilik yok, sık sık değiştiriliyor. Günü birlik politikalarla karar veriliyor, günü kurtarmaya yönelik çalışma yapılıyor; politik etkiden dolayı o verilere sahip çıkılmıyor. Dolayısıyla alınan verilerin bir değeri de olmuyor görüşleri ortaya konulmuştur.

Üçüncü araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Görgülü (2019) bilgi toplumuna geçişle başlayan süreçte devletler merkezi yönetim anlayışını giderek terk ederek yerel yönetimlerin daha etkili olduğu yönetim biçimlerine doğru yönelmişlerdir. Bunun en önemli sebebi küreselleşmenin ekonomiye etkileriyle birlikte merkezi yönetimlerin ekonomideki güçlerinin tükenmesi, teknolojiye meydana gelen ilerlemeler gibi faktörler sebep olmaktadır. Yerinden yönetim, siyasal, ekonomik ve eğitsel yönlerden bakıldığında genel olarak katılım, fırsat eşitliği, değişim gibi kavramlarla beraber

kullanılan ve merkezi olmayan, bağlama göre yerel politikalar geliştirilmesi ilkesine dayanan bir yönetim anlayışını ortaya koymaktadır.

Şişman ve Turan (2003) eğitim yönünden yerelleşme, eğitimle ilgili tüm paydaşların dahil olmasını sağlayan bir yönetim biçimidir. Bu yönetim biçimi ve anlayışıyla eğitim örgütlerine karar alma süreçleriyle ilgili sorumluluklar verilmekte veya devredilmektedir.

Mazlum (2019) eğitim sistemindeki kısır döngüyü kapsamlı biçimde ortaya koyduğu çalışmasında yasal düzenlemelerden, ulusal sınavlara, eğitimin kapsamından okuma-yazma gibi temel becerilere kadar eğitimin hemen her alanında ve her seferinde yeniden başa döndüğü bir döngüden söz etmektedir. Türk eğitim sisteminde bu kısır döngünün en fazla politika oluşturma ve sürekli değişiklikler yapılması boyutunda yaşandığına, eğitim sistemindeki kısır döngünün merkez politika hazırlayıcıları başta olmak üzere genel itibarıyla okul haricinden kaynaklandığına araştırma sonuçlarında yer vermiştir.

Karakaya (2004); Erden (1998); Demirtaş ve Güneş (2002) eğitim sistemini oluşturan politika ve programların masa başında değiştirilmesi, bazı konuların çıkarılarak yerine yeni konuların eklenmesi işi değildir. Uygulamalı, dinamik bir süreç olan eğitim sistemiyle ilgili olan bütün şartların, bireylerin, araç-gereçlerin, yazılı ve görsel kaynakların sürekli bir biçimde geliştirilmesi ve tüm birimlere eşit bir şekilde ulaştırılması esas hedef olmalıdır şeklinde benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

Özdemir (2005); Erzan (2005) Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarıyla ilgili araştırma kapsamında görüşmecilerden elde edilen verilerle tarihsel süreç içerisinde incelediğimiz zaman teşkilat yapısından personel, öğrenci, fiziki, sosyal ve kültürel alt yapı, bütçe ve finans, yetki ve sorumluluklar konularında birçok sorunla karşı karşıya kaldığı ve bu sorunların nedense bir türlü çözülemediği bilgilerine ulaşılmaktadır. Köklü, çağdaş, uzun soluklu bir eğitim sisteminin kurulamaması nedeniyle insanların kendi eylemleri için sorgulayıcı bir bakış açısı ortaya koymaktan uzak kaldığı, öğrencilerin doğal yeteneklerini geliştiremediği, üretimden uzak, ezberci, bilgi yüklü, taklitçi, pasif kişiler yetiştirdiği, günlük hayatın gerçeklerinden uzak olduğu gibi sebeplerle eleştirilmektedir.

Çakmakçı'ya (2005) göre, Türkiye'deki eğitim kurumları arasında eğitim ve başarı yönüyle derin bir farklılık olduğu, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması veya fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların ivedilikle yapılması gerektiği ve öncelikle Türkiye'nin eğitim sistemiyle öğrencilere kazandırmak istediği davranışlara karar vermesi gerektiği ve müfredattaki sınırlı değişikliklerle başarıyı arttırmanın mümkün olmayacağı belirtilmiştir.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk eğitim sistemi ve politikalarının ulusal programla uyumu hakkında esaslarla ilgili ulusal temeller ve yeterliliği, ulusal değerlerle uyumlu yürütülmesi, bölgesel ve yerel farklılıklar, dinamik, çağa ve değişime ayak uyduran bir eğitim politikasının varlığı, eğitimle ilgili kararların veriye dayanarak mı yoksa günü birlik politikalarla alınması ve uygulanması konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda üçüncü alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Dördüncü alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Eğitimin merkezileşmesi ve yerelleşmesi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak merkezileşmenin olmasını doğru bulmuyorum. Yerinden yönetim daha etkili olacaktır. Yerel yönetimlere de ağırlık verilmeli görüşü yanında; eğitim sistemi yerele bırakılamaz. Yerelleşmesinden yana değilim. Merkezi, ulusal bir eğitim politikası olmalı; merkezi yönetim uygulamalarından merkezi yerinden yönetim uygulamalarına geçilmeli. Yerelleşecek ama milli bir politika olacak görüşleri ortaya konulmuştur.

MEB teşkilatlanma ve yönetim yapısı temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak MEB’de merkezi yönetim var. Bir üst kontrol mekanizması veya genel kuralların ortaya koyması açısından bir merkezi anlayış ortaya konmalı görüşü yanında; merkezi yönetim yerine yerinden yönetim olmalı. Merkezin bazı yetkileri yerel yönetimlere bırakılmalı. Denk bir anlayış gözetilmelidir; aşırı merkeziyetçi bir yönetimi çok doğru bulmuyorum. Bölgesel ve yerel farklılıktan dolayı eğitim amacına ulaşamıyor. Fırsat eşitliği yoktur görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitimde yerelleşme veya yerinden yönetim anlayışı temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak yerel de yetkilendirilmelidir. Yerelleşmeye katılıyorum, iyi bir planlama ve değerlendirme koşuluyla. Bölgesel farklılıklar geliştirilmeli görüşü yanında; merkezi güç yetkileri elinde tutuyor, devretmiyor. Ülkemizde yerinden yönetim anlayışını uygulamak mümkün görünmüyor; belediyelerimizin milli eğitimle ilgili bütçeleri var. Siyasi nedenlerden dolayı bu bütçelerden çok yararlanıldığı düşünülemez; merkezi teşkilat sadece eğitim politikası oluşturmalı, ilke, yöntem, amaç belirlemelidir. Merkezle yerel arasında bir işbirliği yok görüşleri ortaya konulmuştur.

Bölgesel ve yerel farklılıkların dikkate alınması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak yerinden yönetim daha ön planda olmalıdır. Merkezin bazı yetkileri yerel yönetimlere bırakılmalı, her fikre yer verilmelidir görüşü yanında; her yöremizin ayrı özellikleri var. Bunları bütünleştirmek, bir denge oluşturmak gerekir. Ülke bütünlüğünü bozmaktan kaçınmak lazım; bölgesel ve yerel farklılıklar dikkate alınmamalı. Politikamız buna uygun değil. Doğuya gidecek hizmeti vermiyoruz görüşleri ortaya konulmuştur.

Ailenin ve halk eğitiminin önemi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak ailenin eğitim düzeyi önemlidir. Ailelerin eğitimi ve yaygın eğitim çalışmaları sürekli olmalı. Aile okuyorsa öğrencinin okuma imkanı daha yüksek olacaktır görüşü yanında; eğitimin sürekliliği önemlidir. Ailelerin durumları her bölgemizde farklıdır. Aileler çocuklara aynı ölçüde faydalı olamaz. Devlet desteklemelidir; yatılı okullar çoğaltılmalı ve bölgenin şartlarına göre desteklemelidir görüşleri ortaya konulmuştur.

Dördüncü araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Türkiye'de eğitim sistemiyle ilgili sorunların merkeziyetçi bir yaklaşımla çözülmesinde ciddi sorunlar yaşandığı bilinmekte, hatta giderek Milli Eğitim Bakanlığının kendisinin sorun üreten bir kuruma dönüştüğü, çeşitli kesimlerce sıklıkla dile getirilmektedir. Bakanlık, giderek hantal ve yönetilemez bir yapıya sahip olmuştur. Devletin küçültülmesi ve işlevlerinin yeniden tanımlanması konusundaki tartışmalara paralel olarak eğitimde de bakanlığın daha işlevsel bir yapıya kavuşturulması, taşra yönetimlerine yetki devredilmesi, sorunların yerinde belirlenip çözülmesi, eğitimin yönetimine ve sorun çözme sürecine toplumun geniş ölçüde katılımının sağlanması gerektiği tartışılırken diğer yandan ülke bütünlüğünün zarar göreceği endişeleri önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Yavuz'un (2015) lise yönetici ve öğretmenlerinin yerinden ve merkezden yönetim yönelimlerinin karar verme sürecine etkileri adlı araştırmasına göre ortaöğretim idarecileri ve öğretmenleri okullarda yerinden yönetim anlayışını çok düzeyinde önemsemektedirler.

Kurt (2006) eğitimin yerelleşmesindeki hedef, öğrencilere daha etkili bir eğitim hizmeti sunabilmektir. Okullar yönüyle düşünüldüğünde ise yerelleşmeyle beraber yönetim,

kaynak, bütçe ve finansman, program ve personel ile alakalı yaşanan bürokratik sorunların önüne geçilmesi, ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

Bucak, (2000); Gözübüyük, (2013) yerelleşmeyle ilgili yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi yerelleşmeyle merkezi yönetimin yerel yönetimlere bir yetki devrinin gerçekleştiğini görmekteyiz. Böylece merkezi yönetimlerin yükünün azaldığı, sunulan hizmetlerin kaliteli, zaman tasarrufu sağlayarak daha hızlı ve verimlilik açısından daha nitelikli ve etkili bir duruma geldiği savunulmaktadır. Yerelleşmeyle ilgili alan yazında üç farklı biçimde gruplandırma yapılmaktadır; Kararların merkezdeki yönetici adına taşradaki yönetici tarafından alınmasını ifade eden yetki genişliği, birtakım kararları almada kısa süreliğine yetkinin taşra yönetimine verilmesi durumunu karşılayan yetki devri, merkezin ve yerel yönetimin yetkilerinin birbirinden ayrıldığı yönetim biçimi olan yerinden yönetim.

Özgen'e (2011) göre bazı ülkelerde yerelleşme uygulamalarının devletlerin üniter yapısına zarar verecek nitelikte olduğuna ait düşünceler vardır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitim hizmetlerinin merkezi yönetim tarafından sağlanmasının toplumsal bütünlüğü koruduğu düşüncesi toplum içinde yaygındır. Bu sebeple ulusal kimliğin devamlılığı ve bölgesel geri kalmışlığın en aza indirilmesi için eğitimin merkezi yönetim tarafından sağlanmasının doğru olacağı iddia edilmektedir. Bu sebep ve endişelerden dolayı yerelleşme konusuna mesafeli yaklaşılmaktadır.

Çınkır (2002) yerelleşmenin eğitimde etkili bir şekilde uygulanabilmesi ve istenilen başarının sağlanabilmesi için eğitim yöneticilerine de sorumluluklar düştüğünü, yöneticilerin birtakım becerilere sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir. Yerinden yönetimin etkili ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için toplumun her kesiminden özellikle eğitimle ilgili insanların karar süreçlerine katılımı sağlanmalıdır. Bunun için eğitim yöneticilerinden öğretimsel liderlik, toplum ve çevre ilişkileri ve okul yönetimi etkinlikleri gibi alanlarda etkili bir şekilde liderlik yapmaları, önder olmaları beklenmektedir. Bu tarz özelliklere sahip olmayan okul yöneticilerinin bulunduğu eğitim örgütlerinde okul ve toplum kaynaşmasının sağlanmasında sorunlar yaşanacaktır. Bu nedenle böyle okul yöneticilerinin olmadığı okullarda yerelleşmenin başarılı bir şekilde yürütülmesinde bazı yetersizlikler ortaya çıkabilir. Eğitimde yerelleşmenin başarılı şekilde uygulanmasının yerel yönetim, toplum ve okulun bir bütün olması, konuya aynı oranda inanmış olmaları ve uygulama aşamasında da aynı davranışları göstermeleri gerekmektedir. Aksi halde yerelleşmenin başarılı bir şekilde uygulanması imkânsız hale gelir. Bu durum da giderilmesi zor olan sonuçların doğmasına neden olabilir. O açıdan yerelleşme konusunda gerekli her türlü alt yapı çalışmaları yaparak

yerel yönetim, toplum ve okul bileşenlerinden her birinin yerelleşmeye hazır olduğu görüldüğü zaman uygulamaya geçilmelidir.

Görgülü'ye (2019) göre eğitimde yerinden yönetime geçişte izlenmesi gereken bazı aşamalar vardır. Her şeyden önce, konunun idari ve siyasi olmak üzere iki yoldan hangisiyle yapılacağına ve yerel yönetimlere devredilecek karar konularının belirlenmesi ve bunun bir politika olarak ifade edilmesi gerekecektir. Diğer taraftan yerinden yönetimin ilke ve amaçlarının önceden belirlenmesi ve yazılı olarak ifade edilmesi gerekir. İkinci olarak yerinden yönetimde rol alacak bütün paydaş ya da ilgililerin geniş kapsamlı bir biçimde eğitilmesi ve bilgilendirilmesi gerekir. Üçüncü olarak özellikle her bir öğrenci başına okula kaynakların nasıl aktarılacağına ilişkin bir yöntemin belirlenmesi gerekmektedir. Dördüncü olarak okul bütçesiyle ilgili bir planlama sürecinin oluşturulması ve beşinci olarak da okulların kararlarla ilgili olarak nasıl sorumlu tutulacağı konusunda çalışılması gereklidir. Bundan sonra en az iki yıl süreli bir pilot bölge uygulaması yapılmalıdır. Ayrıca, okul yönetiminde rol alacak bütün paydaşların yeni rollerinin açıklığa kavuşturulması gereklidir. Bütün bunları gerçekleştirirken çeşitli nedenlerle uygulamaları sabote etmek isteyenlere karşı da uyanık olunmalıdır.

Altun'un (2009) yaptığı çalışmada velilerin çocuklarla ilgisizliğinin nedenleri; evde aile içinde yaşanan huzursuzluklar, ailenin sosyoekonomik yapısı, velinin öğrencinin derslerine değişik sebeplerden dolayı destekte bulunamaması, velinin eğitime gereken önemi vermemesi ve eğitimin gerekliliğine inanmaması, velinin çocuğunu gerekli ölçüler çerçevesinde izlememesi, ailenin eğitim seviyesinin yetersiz olması gibi nedenler olduğunu belirtmektedir. Çocukların ilk eğitimci ve öğretmenlerinin anne babaları olduğu görüşünden hareketle, ailelerin çocuklarının eğitimini desteklemesi ve gereken katkıda bulunmasını sağlamak üzere, sistemli ve kurumsal bir eğitim veren okul ile evdeki eğitimi paralelleştirip bütünleştiren bir yaklaşım sergilenmelidir (Şahin ve Ünver, 2005). Bu açıdan bu sorunun çözümü için ebeveynlerin eğitim gören çocuklarıyla ilgilenmesi noktasında bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi, sürekli ve kesintisiz eğitilmesi gerekmektedir.

Ailenin eğitim sürecine katılması çocuğun başarısında çok önemli bir faktördür. Bu sebeple çocuğun eğitiminde ve yetişmesinde okulda aldığı eğitim yanında ailenin desteğinin sağlanması amacıyla çeşitli faaliyetler yapılmalıdır (Ömeroğlu ve Yaşar, 2005). Çocuğun eğitiminde gereken seviyeye ve verimliliğe ulaşmak için öğretmen ile veli işbirliğinin sağlanmasına, bunun içinde öncelikle tarafların birbirleriyle iletişim kurmaları ve çocukların eğitiminin önemini çok daha iyi önemsemelerine ihtiyaç vardır. Bunun için eğitimi sistemli

bir şekilde veren okul ile ailedeki eğitimin bütünselliği sağlanmalıdır (Şahin ve Ünver, 2005). Okul ile ailenin işbirliğinin sağlanması, ailenin eğitime desteği okulların ve eğitimin etkililiğini, okulun ve öğrencinin başarısını artırır (Hester, 1989'dan akt. Balcı, 1993).

Eğitimde yerelleşmenin uygulanabilmesi için yönetsel anlamda hizmet veren birimlerin konuya objektif bir şekilde yaklaşmaları ve baskı gruplarının etkisi altına girmemeleri gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için yerel yönetimler, kurumsal yapılarını geliştirmeli ve kişilikli, nitelikli ve becerikli personelleri bünyelerinde barındırmalıdır. Ayrıca yerel yönetimlerin mali konularda kaynakları eşit bir şekilde paylaşmaları ve ek kaynak oluşturma konusunda sıkıntı yaşamamaları önemli bir gerekliliktir. Çünkü ülkemizin üniter yapısının bozulmasına yönelik yapılan faaliyetler eğitimin yerelleşmesine, yerinden yönetim veya yerel yönetimlere yetkiler verilmesine yönelik çalışma ve düşüncelerin önündeki önemli engeller olarak görülmektedir. Yerelleşme ile ilgili önceki dönemlerde yapılan araştırmalarla yaptığımız bu çalışmadan elde edilen bulgulara baktığımızda ortaya benzer görüşlerin çıktığını görüyoruz. Bu konuda oluşan tereddütlerin giderilmesi için sorumluluk sahibi yetkililer tarafından gerekli çalışmaların yapılması, konu ile ilgili tarafların görüşlerinin alınmasına yönelik farklı ve yeni çalışmaların yapılması önerilir. Önce niyet ortaya konulmalıdır.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk eğitim sistemi ve politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesi esaslarıyla ilgili eğitimin merkezileşmesi ve yerelleşmesi, MEB teşkilatlanma ve yönetim yapısı, eğitimde yerelleşme veya yerinden yönetim anlayışı, bölgesel ve yerel farklılıkların dikkate alınması, ailenin ve halk eğitiminin önemi konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda dördüncü alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Beşinci alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Yöneticilerin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak liyakat sahibi kişilerden seçilmeli ve liderlik vasfı olmalıdır görüşü yanında; eğitimde kalite ve özellikleri olmalı. Alanında iyi yöneticiler yetiştirilmeli. Eğitim fakültelerinde okul müdürü olarak yetiştirilmeli; siyasi bir bakış açısı olmaması gerekir. Yönetici seçme ve atamadan siyasetçilerin elini, ayağını

çekmesini gerekir; objektif kriterlere bağlanmalı. Öğretmenler arasından bu işi yapabilecek kabiliyette başarılı olanlardan seçilmeli; kariyer olmalı, planlı hareket edilmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yönetimiyle ilgili lisans ve yüksek lisans bölümlerinin olması temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak üniversitelerde eğitim yönetimi bölümleri olmalıdır. İnsanların yetişmesine pozitif katkı yapacaktır. Sistemi iyi hazırlamak lazım görüşü yanında; öğretmen olacak kişi sahayı bilmeli, alandan gelmeli, işi bu olmalı, profesyonelleşmeli. Yönetici belirli nitelikleri taşımali, liyakatli olmalı; yönetici yetiştirilmesiyle ilgili bir okul veya fakülte yok. Böyle bir okul olması idarecilik yapmaya yeterli değil görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yönetiminin meslekleşmesi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak eğitim yönetimi bir meslek olmalı, meslekleşmelidir görüşü yanında; bir program uygulanabilir. Liderlik vasfına sahip ve eğitimin içinden olmalı. Kurumları tanımadan eğitim yöneticiliği mesleği doğru değildir görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğretmenlik ve eğitim yöneticiliği arası geçişler temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak bunlar olmamalı. Yöneticilikten öğretmenliğe geçilmemelidir görüşü yanında; öğretmenin basamakları devam edip gelmeden idareci olması o amaca ulaşmakta engel. Yöneticilik kademeli olmalı; okulunu ileriye götüremiyorsa bir idarecinin orada durmasının gereği yok. Ama duruyorsa da siyasi görüşü ne olursa olsun işine devam etmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yönetimi modeli temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak yönetici, liderlik vasıfları olmalıdır. Çağdaş eğitim anlayışının gerektirdiği vizyona sahip bir rehberliğe sahip olmalıdır görüşü yanında; akademik bir çalışmanın olması, eğitim fakültelerinde yetiştirilmesi. Seçilirken psikolojik bir testten geçirilmesi ve özel yetiştirilmesi gerekir; basamak basamak yükselmeli. Her okulun yöneticisinin standardı belirlenmeli. Siyasi görüşü ne olursa olsun bu devam ettirilmeli; eğitim yönetiminde merkez ve taşra teşkilatı arasında kopukluklar var. Tavandan tabana kolaylıkla ulaşabilecek bir sistem oluşturulabilir görüşleri ortaya konulmuştur.

Beşinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda 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.

Baysal (2014) yaptığı araştırmada yöneticilik atamalarında mesleki bilgi birikimi ve yeterliklerin önemli rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda görüş aldığı yöneticilerin yöneticilik atamalarında kıdemin de belirleme ölçütü olmasında önemli olduğu görüşünde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Recepoğlu ve Kılınç (2014)'ın yaptıkları araştırmada görev tanımlarının açık ve anlaşılır olması gerektiği yöneticilerin yetiştirilmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya konulması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Celep (2000) okul yöneticisinin sahip olduğu yeterlikler özelde öğrenciler, çalışanlar ve okul başarısı; genelde ise eğitim sisteminin ve toplumun başarısı üzerinde etkilidir. Bu bakımdan okul yöneticiliğinin bir uzmanlık alanı olarak kabul edildiği ülkelerde bu yeterliklere sahip olanlar yönetici olarak atanmaktadır. Türkiye'de ise yöneticiliğin genel olarak uygulama içinde öğrenildiğine dair yaygın bir yanılsama vardır. Eğitim ve okul yöneticiliğine talip olanların, eğitim fakültelerinde öğretmen adayı olarak öğrendiklerinin ötesinde eğitim ve yönetimle ilgili bir eğitim almış olmalarına gerek duyulmaz. Okul yöneticisi olabilmek için belirli bir süre öğretmenlik yapmış olmak yeterli görülür.

Türkiye'de 2014 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile eğitim kurumlarına müdür atama yerine dört yıllık görevlendirme uygulaması getirilmiştir. Dört yılın sonunda, okul müdürlerinin görev süreleri farklı paydaşlardan elde edilen performans puanlarına bağlı olarak uzatılmakta ya da sonlandırılmaktadır. İlk defa müdür olarak atanacaklar ise komisyon değerlendirme puanına göre sözlü sınava alınmaktadır (MEB, 2014). Bu değişiklik, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, seçilmesi ve atanmasında Türkiye'de öteden beri devan eden tartışmalara yenilerinin eklenmesine ve güven kaybına sebep olmuş; okul yöneticilerinin atanmasında yeterlik yerine bir siyasal partiye yakınlığın belirleyici olacağı kaygısını ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalarda, sözlü mülakatın adayların yönetici yeterliklerini belirlemede yetersiz olduğu, belli bir sivil toplum örgütünün elemanı olmanın yönetici atamada belirleyici olduğu öne sürülmüştür (Yolcu ve Bayram 2015).

Yalçın'a (2020) göre bir sistemin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için yönetici kadrolarının liyakat esas alınarak belirlenmesi son derece önemlidir. Liyakat sisteminde

yönetim kadroları için seçilen kişinin yeterli bilgiye, eğitime ve deneyime sahip olması gerekir. Üzerinde durulan yalnızca o görevle ilgili niteliklerdir. Özellikle bir ülkenin, halkın geleceğinin şekillendiği eğitimde yönetim kadrolarının kayırmacılıktan uzak bir biçimde belirlenmesi, tabir yerinde ise geleceğin de adil tanıklık çerçevesinde belirlenmesi manasına gelir. Çünkü yönetimde etkin olan ilkeler ve kurallar toplumsal hayatın devamlılığını, akışını ve geleceğini belirlemektedir.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk eğitim sistemi ve politikalarında eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesiyle ilgili yöneticilerin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması, eğitim yönetimiyle ilgili lisans ve yüksek lisans bölümlerinin olması, eğitim yönetiminin meslekleşmesi, öğretmenlik ve eğitim yöneticiliği arası geçişler, eğitim yönetimi modeli konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda beşinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Altıncı alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarının uygulanmasında eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına ilişkin görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Eğitim yöneticisi olarak yapmak isteyip de yapamadıklarınız temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak eğitim yöneticilerinin herhangi bir yetkisi yoktur. Sorumlusanız yetkiniz olmalı. Bürokratik kurallar ve mevzuat engelleri. Siyasilere dert anlatamamak görüşü yanında; yetki ve sorumluluğunuzu bilerseniz, konuya hakimseniz her şeyi gerçekleştirebilirsiniz. Yapmak isteyip de yapamadığım bir şey olmadı; uluslararası bakış açısıyla toplumun değerlerini ve tüm paydaşlarının beklentilerini dikkate alarak bir eğitim politikası oluşturmak isterdim; fiziksel, ekonomik kaynak, öğretmen ve personel yetersizliklerinizden dolayı bazı gereklilikleri yerine getiremezsiniz görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yöneticisi olarak yaptığınız örnek çalışmalar temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak projeler yaparak personelin ve öğrencinin farklı şeyler düşünmesini, görmesini sağlamaya çalıştık. Alt yapıyla ilgili güzel çalışmalar yapıldı görüşleri yanında; İşinizi seveceksiniz, samimi ve kararlı olacaksınız, kadronuzla birlikte hareket edeceksiniz. Başarının sırrını burada görüyorum; Öğrencilerimizin eğitimdeki

başarıları yanında, çağdaş ve bilimsel gerçekleri benimsemiş, sosyal, kültürel gelişimlerini sağladık görüşleri ortaya konulmuştur.

Bugün eğitim yöneticisi olsaydınız en çok yapmak istedikleriniz temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak akademik çalışma ve bilimsel gelişmeleri öğrencilerimize kazandırmak. Okul dışarıya açılmalı. Toplumla bütünleşmeli. Projeler olmalı görüşleri yanında; her okul, yönetim kadrosunu oluşturabilmeli, amaçlarını belirlemeli, mevzuatlar bir merkezden belli bir alan ve bölgeye göre hazırlanabilir; ülkemizde okullar yetersiz. İmkanları sınırlı bölgelere ve ailelere hizmet edecek yatılı okulları özel hale uygulamalar haline getiririm; siyasi ayırım yapmaksızın yönetici olacak insanların yeterliliğini sağlayacak liyakatı esas alan bir sistem olmasını sağladım görüşleri ortaya konulmuştur.

Uygulamalar ve başarı değerlendirilmesinde eğitim yöneticilerinin katkıları / etkileri temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak rahat, üretken olmalıym. Yeterli yönetici görüşlerine başvurulmuyor. Kişisel ve parti politikaları her alanda etkili oluyor görüşü yanında; hesap vereceğim yerler, denetleyen mekanizmalar olmalı, yetki ve sorumlulukları uygulamada dikkatli olmak lazım; uzun vadeli bir milli eğitim politikasının olmaması, çok hızlı değişmesi verimsizliği beraberinde getiriyor görüşleri ortaya konulmuştur.

Mevzuat oluşturulması ve uygulanmasında yöneticilerin görev, yetki ve sorumlulukları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak mevcut duruma göre yok. Yöneticilerin yasal görevleri dışında karar alma ve uygulama yetkileri yoktur. Mutlaka yetkileri olmalıdır görüşü yanında; mutlaka yetkileri olmalı, ama sınırsız, sonsuz da olmamalı. Müdür bürokrasi içerisinde boğulmamalı. Denetlenme koşuluyla yetki verilmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Altıncı araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Özdemir (1996) önceleri yalnızca, planlama, örgütleme, koordine etme, yöneltme, kadrolama, denetleme ve bütçeleme olarak bilinen ve formülleştirilen yönetim süreçlerine ve yöneticinin görevlerine; sonraki yönetim anlayışları çerçevesinde karar verme, iletişim, etkileme, yaratıcılık, liderlik, güdüleme, değerlendirme, değiştirme-yenileştirme ve halkla ilişkiler sağlama gibi faaliyetleri de eklenmiştir.

Balcı'ya (1993) göre etkili bir yöneticinin sorun çözücü olması, amaca yönelik olma, yeni fikirlerden korkmama ve değişmelere engel olan kural ve prosedürleri reddetme, amaçlarının farkında olma, iletişim yeteneğine sahip olma, girişimci olma gibi özelliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Duke ve Russel'in (1984) araştırmalarına göre ise etkili bir yöneticinin kaynak sağlama, kalite kontrol, sorunlar ortaya çıkmadan personelin onları kestirmesini sağlama (Güçlük avcısı), düzenli bir okul çevresini yaratma, velilerin katılım ve desteğini sağlama gibi işleri yapması gerekir (Balcı,1993).

Taymaz'a (1986) göre okul yöneticilerinin görevi sadece yasal işleri yapmak yani resmi görevlerinden ibaret olmamalıdır. Okul yöneticisinin görevi okuldaki her türlü madde ve insan kaynaklarını en verimli ve etkin biçimde kullanarak, okulu ve eğitimi amaçlarına uygun olarak yaşatmak olmalıdır.

Bursalıoğlu'na (1994) göre yönetici sadece konulmuş değerleri izleyen değil, yenilerini de yaratan ve bu yolla toplumu ayakta tutan örgütlerin canlı kalmasını sağlayan bir bulucudur. Bu ise yaratıcı güç, zeka, çözümleyici yetenek, tarafsızlık ve yöneticilik isteği gibi nitelikler gerektirir. Eğitim yöneticisi meslektaşları tarafından kabul edilmek istiyorsa yönetici eğitiminin temelinde bulunan kuram ve kavramlara karşı olumsuz tutum takınmamalıdır. Eğitim uygulamalı bir bilim olduğu için eğitim yöneticisi bilim adamı ile işbirliği içinde olmalıdır. Okul yöneticisi okul ile çevre arasında bir köprü kurabilmeli ve bu köprüyü daima açık tutmalıdır. Okul yöneticisi okulun geleceğine yön verecek olan insan kaynaklarının geliştirilmesini dikkatle izlemelidir.

Açıkalın'a (1995) göre okul yöneticisi kendisini değişen şartlara göre yenileyebilmeli ve geliştirebilmelidir. Okul yöneticisi, okuyarak, yazarak, tartışarak, dinleyerek, gezip görerek kendisini yetiştirebilir ve geliştirebilir. Bu durumda öğrenme yeteneği de yönetici için önemlidir. Özellikle her geçen gün yeni durumlarla karşı karşıya olan yönetici, öğrenme yeteneği sayesinde daha rahat uyum sağlayacaktır. Yeni gelişmelerin izlenmesi, yeni bilgi ve becerilerin edinilmesi de yine öğrenme yeteneği ile ilgilidir. Çağdaş okul yöneticisi, etkili iletişim becerisine sahip, liderlik özellikleri baskın, dili doğru ve güzel kullanabilen, felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojilerine hakim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış yöneticidir.

Bursalıoğlu'na (1994) göre okul yöneticisi problemleri gerçekçi bir gözle görebilmelidir. Araştırmalar liderlik konumuna gelmiş olan okul yöneticilerinin, problemleri ne görmezlikten gelen, ne de abartan yöneticiler olduğunu göstermiştir. Liderlik, örgütün

amaçları ile üyelerinin gereksemelerini bir bütün olarak görüp, birisi üzerinde direnmemektir. Bunlardan birincinin seçilmesi yöneltici liderliği, ikincisinin seçilmesi ise hoşgörücü liderliği oluşturur. Birinci liderliğin merkezini iş, ikincisinininkini ast oluşturur. Eğitim yöneticilerinin okul dışındaki bazı gruplara da liderlik etmesi beklenir. Eğitim yöneticisini diğer yöneticilerden ayıran en önemli özelliklerden birisi budur.

Özan'da (2006) bir yöneticide bulunması gereken en önemli özelliğin iletişim becerisi olduğunu bu iletişim becerisinin de daha çok deneyim, kendini geliştirme, lisansüstü eğitim alma gibi durumlarla geliştirilebileceğini belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre ise eğitim yöneticilerinin sahip olması gereken niteliklere ilişkin ise öğretmenlerin tamamına yakınının iyi iletişime sahip, liderlik vasfı olan ve öğretmenlik deneyimi bulunan kişilerin yönetici olması gerektiği konusunda hemfikir oldukları görülmüştür. Öğretmen görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde yönetici adaylarının sahip olması gereken birçok nitelik olduğu ve bu nitelikler çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Ayrıca yöneticilikte iletişim becerisinin önemine dikkat çekerek liderlik vasfına sahip birçok niteliği bir arada taşıyan kişilerin yönetici olması gerektiğine değinmiştir. Öğretmenlerin tamamına yakını okulda çalıştıkları yöneticilerinin liyakat sahibi ve iyi iletişime sahip olmasının okul iklimin olumlu hale getirilmesini, öğretmen, öğrenci ve veli arasındaki olumlu iletişimi etkileyeceğini ifade etmişlerdir.

Özdemir (2013) ise okul yöneticilerinin liyakatli olmalarının çalışanlarda sadakat ve gayreti artırdığını ifade etmekte ve liyakat sahibi okul yöneticilerinin varlığının eğitim sistemlerinin başarısı açısından gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Ancak, Türkiye'de okul yöneticiliğinin meslekleşmemiş olması ve yöneticilerin hizmet öncesi eğitim yönetimi alanında eğitim almamaları okul yöneticilerinin hizmet içinde deneme yanılma yoluyla ve usta çırak ilişkisi şeklinde yetişmelerine yol açmaktadır (Ağaoğlu, Altınkurt, Yılmaz ve Karaöse, 2012; Arabacı, Şanlı ve Altun, 2015). Hatta okul yöneticilerinin hizmet içinde de yeterli düzeyde yöneticilik eğitimi alamadıkları belirtilmektedir (Arabacı, Şanlı ve Altun, 2015). Bu nedenle okul müdürlerinin yöneticilik bilgi ve becerilerine ilişkin hizmet öncesi eğitsel yetersizlikleri gündemi meşgul etmekte ve eleştirilerin odağı olmaktadır (Güçlü, Şahin, Tabak ve Sönmez, 2016; Korkmaz, 2005). Ayrıca eğitim yöneticiliğine ilişkin sorunların temelinde sisteme dair yapısal ve işleyiş kaynaklı problemlerin bulunduğu ifade edilmektedir (Korkmaz, 2005). Bu bağlamda liyakat esaslı bir yönetici yetiştirme ve atama sistemine ihtiyaç duyulmaktadır (akt. Gök, 2019).

Yönetici görüşlerine göre liyakat algısına yönelik yöneticilerin tamamına yakınının liyakat sahibi olma, kurum gelişimine katkı sağlama ve kademeli geçiş konularında hemfikir

oldukları görülmüştür. Yöneticilerden bazılarının deneyim sahibi ve adaletli olma konularına önem verdikleri saptanmıştır. Ağaoğlu ve diğ. (2012); Aktepe (2014); Demirtaş ve Özer (2014); Süngü (2012); Akbaşı ve Balıkcı (2013) da yöneticilerin liyakat ve deneyim sahibi olmaları gerektiği, adalet ve meritokrasiye dayalı atama, yetiştirme ve değerlendirme sistemlerinin yürürlüğe konulması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre ise meritokrasi algısı genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin tamamına yakınının bu kavram hakkında fikri olmadığı ancak öğretmenlerin çoğunluğunun işin ehline verilmesi gerektiğine ilişkin hemfikir oldukları görülmüştür. Öğretmenlerden bazılarının deneyime, bazılarının yeterliliğe, bazılarının ise liyakat ve uygulanma düzeyine önem verdikleri saptanmıştır. Aslanargun (2012); Altın ve Vatanarttıran (2014)'ın yaptıkları çalışmalarda da benzer şekilde liyakat ve meritokrasi kavramının anlamının tam olarak anlaşılmadığı ve doldurulamadığı görülmüştür. Bununla birlikte benzer şekilde bazı öğretmenlerin deneyime ve kişisel özelliklere, bazı öğretmenlerin ise sınavla atanmaya ve lisansüstü eğitime önem verdiği tespit edilmiştir. Öğretmen ve yönetici görüşlerinden elde edilen diğer bir sonuca göre meritokrasi kavramının eski bir kavram olmasına karşın ülkemizde neredeyse hiçbir öğretmenin bu kavram hakkında bilgisi olmadığı görülmüştür. Ancak meritokrasi kavramının tanımı öğretmenlere verildiğinde, bu tanımın liyakat ile ilişkili olduğu öğretmenler tarafından düşünülmüş olup, öğretmenlerin tamamına yakınının liyakat hakkında bir fikri olduğu saptanmış ama ülkemizde liyakat esaslı uygulamaların yapılmadığı vurgulanmıştır. Aslanargun (2012); Altın ve Vatanarttıran (2014) da benzer bulgulara rastlamışlardır. Ayrıca öğretmenler, yöneticilik makamının yetişmiş olan kişilere verilmesi gerektiğini önemle vurgulamışlardır. Bunun için de yöneticiliğin bir profesyonel meslek gibi algılanıp ve gerekli teorik ve uygulamalı eğitimlerin verilerek yöneticilerin yetiştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yönetici görüşlerine göre yetiştirmede meritokrasinin rolüne ilişkin yöneticilerin tamamına meritokrasinin uygulamada olmadığı ancak yönetici aday eğitiminin, profesyonel yöneticilik ve uzmanlaşmanın olması gerektiği yönünde hemfikir oldukları görülmüştür. Yönetici adaylarını yetiştirecek kişilerin ise alanında uzman, tecrübeli, liyakat sahibi ve eğitim paydaşı olması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Recepoğlu ve Kılınç (2014) yöneticiliğin meslekleşmesi gerektiğini önemle vurgulamıştır. Yöneticiler şu anki mevcut yönetmeliklerde yönetici yetiştirmenin olmadığını ancak böyle bir uygulamanın olması gerekliliğini belirtmişlerdir. Öğretmenler; yönetici adaylarının yetiştirme programına alınmadan önce bu kişilerin istekli ve gönüllü olmaları gerektiğini, belirli bir süre öğretmenlik yapmış olmalarının önemli ölçütlerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Deneyimli kişilerin yöneticilik yapması gerektiği Ağaoğlu ve diğerleri (2012); Aktepe (2014); Demirtaş ve Diğ.

(2014); Süngü (2012); Akbaşlı ve Balıkçı (2013) tarafından da vurgulanmıştır. Öğretmenler, belirli bir süre öğretmenlik yapmamış olan yönetici adaylarının okul ortamını, öğretmenlerin ve diğerk çalışan personelin hangi şartlarda çalıştıklarını yeterince gözlemleme fırsatı bulamadıkları için yönetici olduklarında empati kurmakta zorluk çekeceklerini belirtmişlerdir (akt. Gök, 2019).

Yönetici görüşlerine göre yönetici atamada meritokrasinin rolüne ilişkin yöneticilerin tamamına yakınının liyakat sahibi olma, kurum gelişimine katkı sağlama, veli desteğini alma, ğrenci başarısının arttırma ve ğretmen gelişimine destek olma konularının gerekliliğine ve önemine değindikleri görülmüştür. Yine bazı yöneticilerin yazılı ve sözlü sınavların olması okulların bölgelere göre sınıflandırılması, kademeli geçiş ve deneyim sahibi olma konularına değindikleri saptanmıştır. Tonbul ve Sağıroğlu (2012) yöneticiliğin bölgelere göre sınıflandırılmasını ve kademeli geçişin sağlanması gerektiğini benzer şekilde ifade etmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre yönetici atamada meritokrasinin rolüne ilişkin öğretmenlerin tamamına yakını adaletli olma ve liyakat sahibi olmanın önemine ve gerekliliğine değinmiştir. Yıldırım (2013) kayırmacılıktan ziyade liyakat sahibi kişilerin atanması gerektiğine değinmiştir. Öğretmenlerin çoğunluğu yazılı ve sözlü sınavın olması gerektiğini ayrıca mentor ve mesleki değerlendirmeyi yapacak kişilerin yeterli ve deneyim sahibi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Aslanargun (2012); Altın ve Vatanarttıran (2014) da yazılı ve sözlü sınavı dayalı atama olması gerektiğini ayrıca deneyim ve lisansüstü eğitime önem verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarında eğitim yöneticilerinin nasıl yetiştirilmesi istek ve önerileriyle ilgili eğitim yöneticisi olarak yapmak isteyip te yapamadıklarınız, eğitim yöneticisi olarak yaptığınız örnek çalışmalar, bugün eğitim yöneticisi olsaydınız en çok yapmak istedikleriniz, uygulamalar ve başarı değerlendirilmesinde eğitim yöneticilerinin katkıları / etkileri, mevzuat oluşturulması ve uygulanmasında yöneticilerinin görev, yetki ve sorumlulukları konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda altıncı alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Yedinci alt probleme ‘‘emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi ve politikalarında ğretmen nitelikleriyle ilgili görüşleri’’ ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Öğretmenlik mesleğine seçilme, yetiştirilme ve atanma esasları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak eğitim fakültesinde uygulama ve akademik olarak iyi yetiştirilmeli görüşü yanında; öğretmeni ülkenin gerçeklerine göre bütün şartlara uygun olarak özel seçmeli ve özel yetiştirmeliyiz, donatmalıyız, uygulamayı yaptırmalıyız; seçilme sınavla olmamalı. Önce istekli olacak, insanı seven amacı gerçekleştirmeye adım atmış kişi olacak. Psikolojik testten geçirilmeli; öğretmen okulunun olması ve devamında üniversite gibi komplike bir yapı olması lazım. Mesleğe yüksek puanla seçilmeli ve yetiştirilmelidir; uzmanların değerlendirilmesiyle Türkiye genelinde bir çalışma ve atanma sistemi getirilmeli ve çalışması sağlanmalı. KPSS olmamalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ve geliştirilmesi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak öğretmen çok yönlü olmalı. Çağdaş ve teknolojik donanımı eğitim psikolojisiyle birleştirmiş olmalı. Öğretmen çok özel yetiştirilmelidir görüşü yanında hizmetiçi eğitim verilmesi, şartlara ve amaçlara uygun oluşturulacak programlar çerçevesinde geliştirilmesi lazım. Belli sınavlar yapılabilir; mesleğe başladıktan sonra herkesin kendi beceri yetkinlikleri konusunda önünün açılması lazım. Görevde yükselme siyasi olmayacak görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğretmen kariyer basamakları ve görevde yükselmeleri temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak kariyer basamakları olmalı ve hak ediyorsa bir bir yükselmeli. Objektif ölçülerle olmalıdır. Liyakata dayalı olmalıdır görüşü yanında; denetim müessesinin iyi ve ciddi işletilmesi gerekmektedir. Öğretmen kendisini sürekli yenilemeli, değişimin, dönüşümün içinde bulmalıdır; öğretmenler politik nedenlerle bir yere gelmemelidir. Seçiminde siyasi kaygı olmayacak. Öğretmenlerin desteklenmesi ödüllendirilmesi gerekir; öğretmeni yetiştirenin de eğitici olması lazım. Öğretmen lisesi arkasından YÖK'ten mutlaka ayrı eğitim fakültesi kurulması lazım görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğretmenlik mesleğinin statüsü temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak öğretmenlik mesleğinin özel bir statüsü olmalı. Öğretmenliği bir kariyer meslek haline getirmek gerekir. Herkes öğretmen olmamalı görüşü yanında; öğretmen meslek kanunu çıkmalı, meslek içinde yetiştirilmeli. Nitelikli öğretmenler elinde olmalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin niteliği temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak seçilmesi, yetiştirilmesi ve donanımı iyi olmalı. Eğitim fakültesine öğrenci

fiziki, sosyal, psikolojik özellikleri değerlendirilerek alınmalıdır görüşü yanında; liyakatlı olmalıdır. Ayrı bir kariyeri olmalı. Bütün aşamaları özümlemeli, yetişmeli, tecrübe edinmeli; çok iyi eğitilmesi lazım. Üniversitelerin eğitimle ilgili bölümünün üniversiteden ayrılıp bağımsız bir eğitim üniversitesi kurulması lazım; tarikatlar, cemaatler, vakıflar, derneklerin milli eğitim üzerindeki baskılarının mutlaka kaldırılması gerekir görüşleri ortaya konulmuştur.

Yedinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1999 yılında ülkemizde ilk defa öğretmen yeterlikleri çalışması yapılmıştır. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Müdürlüğü tarafından önce 2004 yılında, daha sonra güncellenerek 2017 yılında yayınlanan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, “mesleki bilgi”, “mesleki beceri”, “tutum ve değerler” olmak üzere üç yeterlik alanıyla, bunlar altında yer alan 11 yeterlik ve bu yeterliklere ilişkin 65 göstergeden oluşmaktadır (MEB, 2017).

Bilimsel alandaki hızlı gelişmeler sebebiyle öğretmenlik alan bilgisi de sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Öğretmenlerin de bu gelişimi yakından izlemesi ve kendini bu hususta yetiştirmesi gerekmektedir. Bu amaçla araştırmaları takip etmesi önemlidir (Yılman, 2006). Bu çalışmada da mesleki gelişim boyutunda nitelikli bir öğretmenin en çok kendini geliştirmesi özelliği ön plana çıkmıştır. Bu özellik, (Aşıcı, Seylim, Tezcan, Karaca, ve Aydın, 2009) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerde olması gereken niteliklerin ve aranan özelliklerin başında gelmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmen adaylarınca nitelikli bir öğretmende bulunması gereken mesleki yeterliklerin başında alan bilgisinin yeterli olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu özellik öğretmenlik mesleğinin üç temel boyutundan birini oluşturmaktadır. (Çetin, 2001 ve Halis, 2002) de ideal bir öğretmenin konu alan bilgisi, genel öğretim yeteneği, özel öğretim yeteneği, kişisel ilişkiler, faaliyetleri bilme ve düzenleme gibi alanlarla yeterli olması gerektiğini belirtmiştir.

Öğretmen ve öğretmen adaylarının görüşlerine göre, sınıf yönetimi becerilerine sahip olma düzeyleri açısından öğretmenlerin en yüksek ortalamaya sahip oldukları alt boyutun İletişim alt boyutu olduğu, gözlem sonucuna göre ise zaman yönetimi alt boyutu olduğu görülmüştür. Öğretmen ve öğretmen adaylarının görüşlerine ve gözlem sonucuna göre,

öğretmenlerin en düşük ortalamaoya sahip oldukları alt boyutun ise sınıfın fiziksel düzeni alt boyutu olduğu görölmüştür. Elde edilen bu sonuç Korkut (2009), Sönmez (2014), Akkaya Çelik (2006), Çubukçu ve Girmen (2008), Özgan ve Yılmaz'ın (2009) yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Yüksel ve Duman, 2017).

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada Türk eğitim sistemi ve politikalarında öğretmen niteliklerine ait görüşlerle ilgili öğretmenlik mesleğine seçilme, yetiştirilme ve atanma esasları, öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ve geliştirilmesi, öğretmen kariyer basamakları ve görevde yükselmeleri, öğretmenlik mesleğinin statüsü, öğretmenlerin niteliği konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda yedinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Sekizinci alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Bütçe ve finansman kaynakları oluşturması ve kullanmasıyla ilgili yetki ve sorumlulukları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak genel bütçeden ayrılan pay yetersizdir. Bütçe mutlaka olmalı. Devlet okuluna sahip çıkmalı. Okul müdürü el açmamalı, ihtiyaçları verilmeli görüşü yanında; merkezi bütçeden milli eğitim bakanlığına bir bütçe ayrılıyor. Okulun geliri bakanlık ödenekleri ve okul aile birliği gelirlerinden oluşur; okul müdürleri, parasal konularla, harcamalarla hiç muhatap olmamalı; idareciler finansman kaynaklarını kullanma konusunda yetiştirilmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yöneticilerinin okul / kurum kaynaklarını kullanmaları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak devlet bütçeyi vermeli ve denetlemelidir. Devletin gönderdiği ödenek yetersizdir. Okul aile birliği kanalıyla ihtiyaçlar karşılanıyor görüşü yanında; tecrübeli ve çevreye hâkim okul müdürleri açısından pek sorun olmaz. Verimli kullanabilir. Eğitim yöneticileri kaynakları yerinde kullanıyor; müdürün böyle bir yetkisi yoktu. Kullanma ve istediği şekilde yapma, uygulamada bunun yapılması mümkün değil; ben para toplayan tahsildar durumuna veya o işleri yapan mühendis durumuna gelmemeliyim. Onun tahsildarı, mühendisi farklı olmalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitimin önemli finansman sorunları ve çözüm uygulamaları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak okulların fiziksel yetersizlikleri ve ihtiyaçları bakanlıkça karşılanmalı. Genel bütçeden eğitime ayrılan pay çok yetersizdir. Nitelikli eğitim için yeterli bütçe lazım. Genel bütçe ödeneği yerelde iyi değerlendirilebilir görüşü yanında; sıkıntı çekmedim ama birçok okul ekonomik sıkıntı çekti. Kaynakların yeterli temini ve kullanımı konusunda sıkıntı var. Siyasi müdahaleler olmamalı; benim görevim finansman bulma ve bütçe olmamalı. Böyle zorluklar yaşanıyor, bizde zorluklar yaşadık görüşleri ortaya konulmuştur.

Okul aile birlikleri ve uygulamaları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak okul aile birlikleri okulun ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş bir yapı. İşlevsel olarak çok iyi çalışan ama çalışmayan aile birlikleri de var görüşü yanında; okulların bütçe kaynakları okul aile birliği ile bakanlık ödeneklerinden oluşur. Okul aile birliği sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmalı; tüm harcamaların bakanlık tarafından karşılanması. Okula bir bütçe ayrılması. Yetki ve sorumlulukların verilmesi ve denetimin yapılması; okul müdürünün mevzuata ve çevreye hâkim olması, güven vermesi görüşleri ortaya konulmuştur.

Eğitim yöneticilerinin okulun ihtiyaçlarını karşılamaları süreci temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak okul yöneticisi, öğretmen para ile ilgili hiçbir işin içinde olmamalıdır. Okulun ihtiyaçlarının karşılanması için maddi kaynak gerekir görüşü yanında; eğitimin en büyük sorunlarından bir tanesi parayı bütçeden değil velilerden alıyoruz. Kaynakları doğru kullanmak ve yönetmek gerekir; herhangi bir ekonomik sıkıntı yaşamadım. Benim yöneticiliğimde para toplamamak, bütçe oluşturmamak gibi hiçbir derdim olmadı görüşleri ortaya konulmuştur.

Sekizinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Bir ülkede eğitimin bütçe ve finansmanı; devlet, eğitim kuruluşları, öğrenciler ve aileleri, özel kuruluşlar ve işletmeler, gönüllü kişi ve kuruluşlar ile yabancı ülkelere, kuruluşlardan ve uluslararası örgütlerden sağlanan krediler ve bağışlardan biri ya da birkaçı ile sağlanmaktadır (Karakütük, 2006). Başaran (2006)'a göre eğitim örgütünün en önemli parasal kaynakları genel gelirler olarak; genel bütçe, il özel idaresi bütçesi, köy bütçeleri ve

son zamanlarda bunlara eklenen öğrenci katkıları ile özel gelirleri oluşturan döner sermaye, bağışlar, okul kurma ve koruma derneği ve öbür kaynaklardır.

Türkiye’de eğitim bütçe ve finansmanı önemli oranda kamuca karşılanmasına rağmen, kamuca yasalarda öngörülen oranlarda payların eğitime aktarılmamasından ve artan eğitim ihtiyacı doğrultusunda bir bütçe artışı sağlanamamasından dolayı eğitimde bütçe ve finansman sorunu yaşanmaktadır. Bu durumda eğitim-öğretimi sürdürmek zorunda olan okullar özel kaynak arayışlarına yönelmektedirler. Okulların sağladığı özel kaynaklar da okul çevresinin sosyoekonomik durumuyla benzerlik gösterdiğinden okullar arasında fırsat eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktadır (Tural, 2002). Dünyada da eğitim tüm kesimler için ulaşılabilir olmakla beraber; bireyler, eğitimden daha etkili faydalanma konusunda farklılaşmaktadır (Brett ve Weymark, 2003). Yani bir anlamda toplum devlet gibi fırsat eşitliği sağlayamamakta, zengin çevrelerin bulunduğu okullarında her türlü olanak sağlanmakta, fakir yerleşim yerlerinde ise yoksul okullar oluşmaktadır. Kaynakları devletin dağıtması bu şekilde bir eşitsizliği önlemek için de uygun görülmektedir.

21. yüzyılda eğitim, insan sermayesini oluşturma, ülkelerin ve toplumların ekonomik durumunu güçlendirmenin en önemli yolu olarak görülmektedir. Bu durum yüksek eğitim durumuna sahip okullara olan ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır (Callan, Smeeding ve Tsakloglou, 2008). Yalnız eğitimde kaliteli okullar açabilmek için genel bütçeden eğitime büyük kaynaklar aktarılması gerekmektedir. Oysa, eğitim bütçesine büyük paylar ayrılması, hükümetlerin düşündüğü bir politika değildir. Bunun sebebi eğitimin getirilerinin uzun süreçlerde görülmesidir. Beş yılda bir seçim yapılan ülkemizde iktidarlar kısa süreli ve getirileri daha görünür yatırımları tercih etmektedirler (Başaran, 2006). Oysa ülkemizin gereken atılımı yapması için kısa süreli hesapların terk edilerek uzun vadeli hedeflere odaklanması gerekmektedir. Eğitim faaliyetlerinin istenilen düzeyde sürdürülmesi için yeterli parasal kaynakların araştırılması, sağlanması, alt kesimler arasında dengeli biçimde bölüştürülmesi ve eldeki kaynakların etkili bir biçimde kullanılması gerekmektedir (Adem, 1993). Ülkemizde eğitim ekonomisi açısından, ele alınması gereken belki de en önemli sorun eldeki kaynakların etkili kullanılmasıdır. Kaynakların verimli kullanılması oldukça önemlidir. Değişen ve gelişen dünya şartları eğitimi giderek daha pahalı bir mal haline getirmekte ve eğitime ayrılması gereken kaynak ulusal gelir artışından daha hızlı gelişme ihtiyacı duymaktadır. Bu durumda alternatif kaynak arayışları yanında eğitimin maliyetini düşürücü çalışmaların da yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ülkemizde eğitimin finansmanı, eğitim bütçesinin hazırlanması ve uygulanması konusunda çıkarımlar yapmak adına gelişmemiş,

gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerdeki değişik uygulamaların ele alınarak karşılaştırmaların yapılması önemli görülmektedir. Bu nedenle farklı ekonomik koşullardaki değişik ülke uygulamalarının incelenmesi gerekmektedir.

Türkiye’de eğitim bütçesiyle ilgili önemli bir konuda eğitim bütçesine halk katkıları olmuştur. Bu konuda da gelişmiş ülke uygulamalarından yapılabilecek önemli çıkarımlar bulunmaktadır. Murray, Evans ve Schwab (1998), okulların finansmanında aile katkılarının özendirilmesinin önemli eşitsizliklere neden olabildiğini belirtmektedir. Yazarlara göre, aile katkılarının özendirilmesiyle zengin bölgelerdeki okullarla yoksul bölge okulları arasında önemli eşitsizlikler doğmaktadır ve bu görüşe paralel olarak Amerika’da 16 eyalette bu durumun anayasaya aykırı olduğu kabul edilmiş ve buna dayalı düzenlemelere gidilmiştir. Ülkemizde de farklı bölge okulları arasındaki olanak eşitsizliklerinin birbirinden oldukça farklı okullar meydana getirdiği bilinmektedir. Dahası ülkemizde aynı okul içinde “dayalı döşeli” sınıfların yanında bu sınıflara göre oldukça kötü durumda sınıflar bulunabilmektedir. Bu farklılıkların giderilmesi adına en azından temel eğitim düzeyinde Anayasada belirtildiği gibi (m.42) eğitimin gerçek anlamda parasız olması sağlanmalıdır.

Arabacı’ya göre (2011) eğitim hizmeti devletin ekonomik amaçlarının gerçekleştirilmesinde de önemli katkılara sahiptir. Öncelikle yeterli düzeyde sunulan bir eğitim hizmeti ile işgücünün verimliliği artması sonucu milli gelir düzeyi artmakta, fırsat eşitliği yaratılarak daha adil bir gelir dağılımına katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte eğitim ile optimum kaynak kullanımı sağlanabilmekte ve ekonomik istikrara olumlu katkı yapılmaktadır. Ayrıca eğitim hizmetleri için yapılan harcamaların gelirin yeniden dağılımında bir araç olması, iktisadi büyüme, kalkınma ve ekonomik istikrar sağlanmasında fonksiyon üstlenmesi sebebi ile de yatırım harcaması olarak da nitelendirilmektedir.

Eğitim harcamaları, eğitim hizmetlerinin gerçekleştirilmesi ve nitel ve nicel anlamda genişletilmesi için kamu ve özel kesimce yapılan harcama türüdür. Bir ülkenin kalkınması ile eğitim arasında doğru oranlı bir ilişki mevcuttur ve eğitim genel itibari ile bir yatırım, dolayısıyla ileride beşeri sermayeden yararlanma kapsamında bireylere yapılan yatırım harcamasıdır. Bu nedenle artan bilim ve teknolojik gelişmeler için bireylere verilecek en iyi eğitim ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri artacağından eğitime ayrılan kaynaklarda artış göstermektedir (Gülcan, 2008). Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri düşünüldüğünde eğitim harcamalarına verilen önem değişmektedir. Bir ülke ne kadar gelişmiş ise eğitim harcamalarına ayrılan pay da o ölçüde artmaktadır.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konulara ilişkin görüşleriyle ilgili bütçe ve finansman kaynakları oluşturması ve kullanmasıyla ilgili yetki ve sorumlulukları, eğitim yöneticilerinin okul / kurum kaynaklarını kullanmaları, eğitimin önemli finansman sorunları ve çözüm uygulamaları, okul aile birlikleri ve uygulamaları, eğitim yöneticilerinin okulun ihtiyaçlarını karşılamaları süreci konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda sekizinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Dokuzuncu alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Türk Eğitim Sistemini neye benzettikleriyle (Metafor) ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 1 tema ve bu temaya ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Türk Eğitim Sistemiyle ilgili bir metafor süreci temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak nesne görüşü yanında diğer, hayvan, sibernetik mekanizma, meslek, doğa, makina görüşleri metafor olarak ortaya konulmuştur.

Dokuzuncu araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Sağlam, Saylık ve Saylık’ın (2021) eğitimcilerin gözünden Türk eğitim sistemi: Bir metafor çalışmasında 63 eğitimcinin 47 farklı metafor ürettikleri, 42 metaforun yalnızca tek bir katılımcı tarafından kullanıldığı görülmüştür. Bu konudaki katılımcı görüşleri, Türk eğitim sisteminin var olan durumuna ilişkin görüşler teması altında “karmaşık ve grift bir hal”, “köreltilik”, “reformların sıklığı ve uzun vadeli sonuç üretememesi”, “tektipleştiricilik”, “diğer” olmak üzere beş alt temada gruplandırılmıştır. Bu konuda tüm eğitimciler Türk eğitim sisteminde sürekli değişiklik yaşanması hususunda uyarımda bulunmuşlardır. Türk eğitim sisteminin siyasi iktidarlar üstü bir yapıda olmaması, eğitim politikalarında istikrar olmaması, merkezi teşkilatta yaşanan üst düzey yöneticilerin sıklıkla değiştirilmesi ya da yer değişiklikleri ve bunun sonucu olarak eğitimde ulusal sınavlar başta olmak üzere bütün okul kademelerinde sil baştan uygulamalar ve programlarda yapılan değişikliklerin katılımcıların büyük çoğunluğunun reformların sıklığı ve uzun vadeli sonuç üretememesi kategorisinde toplanmasına sebep olduğu görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bu bulgular, literatürde yer

alan bazı çalışmalarca (Kutlu Abu, Bacanak ve Gökdere, 2016; Taşdemir, 2015; Yeşil ve Şahan, 2015) desteklenmektedir.

Yeşil ve Şahan (2015) eğitim anlayışı ve eğitim programlarının niteliğinin önemli sorunlardan olduğunu ifade ederek; eğitimden beklentiler, eğitime bakış açısı bir başka ifade ile eğitimde yapılan değişikliğin eğitimin niteliği ile ilgili problemlerin çözümüne katkı sağlamadığı görüşlerini ileri sürmektedir. Kutlu Abu, Bacanak ve Gökdere (2016) yaptıkları araştırmada eğitim sisteminde değişen eğitim düşünceleri ve uygulamalarına rağmen sistemde var olan problemlere çözüm bulunamadığını ve sorunların katlanarak devam ettiğine vurguda bulunmuşlardır. Taşdemir'in (2015) ise, sistemin devamlılık göstermemesi, sürekli değişmesi, ezberci eğitim anlayışı gibi sorunlara vurgusu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Sağlam, Saylık ve Saylık'ın (2021) katılımcıların idealde Türk eğitim sisteminin neye benzemesi gerektiğini nedenleriyle açıkladıkları bu bölümde ileri sürdükleri metaforlar 10 ayrı kategoride toplanmıştır. Devamlılık ve sağlamlık, yararlılık, bireyselleştiricilik, özgürleştiricilik öne çıkan kategorilerdir. Frekansı en yüksek kategori olan reformların sıklığı ve uzun vadeli sonuç üretememesi kategorisindeki sonuçlara paralel olarak devamlılık ve sağlamlık vurgusunun yapılması dikkati çekmekte ve araştırmaya katılanların araştırmada yer alan ifadelere tutarlı cevaplar verdiğini göstermektedir.

Araştırmada öne çıkan sonuçlara bakıldığında Türk eğitim sisteminde öğrencilerin bireysel yeteneklerinin göz ardı edildiği dolayısıyla, öğrenci ihtiyaçlarına cevap veren, özgür bir eğitim ortamına sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bucuka (2009) çalışmasında öğrencilerin sosyalleşme sürecinde okuldan beklenenin, çocukların potansiyellerinin keşfedilmesi ve yetenekleri doğrultusunda desteklenmeleri, her bakımdan geleceğe, iş ve meslek hayatına hazırlanmaları olduğunu ortaya koymuştur.

Toplumlar varlıklarını devam ettirebilmek, bütüncül, sağlıklı ve tutarlı bir değişimi gerçekleştirmek amacıyla bu duruma uygun bireyleri yetiştirmeyi amaç edinir (Bucuka, 2009). Bu hedef doğrultusunda ülkeler kendi siyasi fikir ve stratejilerine uygun bir eğitim sistemi oluşturma ve bu sistemi uygulama gayreti içindedirler. Toplumun görece aydınlanmasına etki eden eğitim sistemi, toplumsal yapıyı değiştirip geliştirmektedir. Bu etkiden yararlanmak amacıyla ileri toplumlardaki eğitim sistemlerinin incelenerek, geniş bir bakış açısıyla yaşanan sorunlara etkili çözümler ortaya konmalıdır.

Sağlam, Saylık ve Saylık'ın (2021) yaptığı araştırmada Türk eğitim sisteminin çok sık değiştiği, karmaşık bir yapıda olduğu, bireyi köreltici ve tektipleştirici olması gibi olumsuz nitelikteki metaforlar ileri sürülmüştür. Türk eğitim sisteminin sık sık değişimler geçirmesi,

eğitimde devamlılığın oluşmasını engellemektedir. Zamanla büyük emeklerle oluşturulan yapıyı yıkarak yerine sonuçları hakkında kestirimde bulunulamayan yeni uygulamalara geçilmesi Türk eğitim sisteminin uzun erimli bir felsefesinin olmadığı hissini oluşturmakta, eğitimcilerin eğitime olan inançlarına zarar vermektedir. Çalışanlarının inanmadığı bir eğitim yapısı eğitime vurulacak en büyük darbelerden biridir. Değişimin ve kimi zaman da dönüşümün çağın zorunlu kıldığı durumlar olduğu açıktır fakat eskiyi yani “değerliyi” yıkarak değil onun üzerine inşa ederek onun eksiklerini kapatma anlayışıyla yaklaşmak gerekir. Milli Eğitim Bakanlığı gibi büyük bir örgütün politikalarını hızlı, köktenci ve yazboz tahtasını andıracak günü kurtarmaya yönelik uygulamalara yönelmesi, eğitim ve öğretimin etkililiğini zorlaştırmaktadır.

Ülkeler bazında oldukça önemli olan eğitim sistemi; çağa uygun nitelikte insan yetiştirilmesinde ve mevcut kaynakların en verimli şekilde kullanılmasında önemli bir paya sahiptir. Böylesine önemli olan sistemin çalışması ve başarısı rastlantılara bırakılmamalıdır. Taymur’a göre (2010) eğitim kurumlarının sistemin devamlılığını sağlayacak böylesi sorumluluklarını yerine getirme seviyelerinin önceden belirlenmiş belirli esaslara göre belirlenmesi; sistemin işleyişi ile ilgili geri dönüşüm sağlamak, düzeltme ve geliştirme çalışmalarını planlayıp uygulayabilmek için büyük önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirip getirmediğinin denetimi ve elde edilen geri bildirimler doğrultusunda gelişmeye dönük plan ve projeler yapılabilir.

Bu çalışmada katılımcılardan elde edilen bulgularla, bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada katılımcıların Türk eğitim sistemiyle ilgili ürettikleri metaforlar, eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarına yönelik diğer sorular hakkındaki görüşleri ve farklı yapılan araştırmalarda elde edilen bulgularla örtüşmektedir, yani uyumludur. Araştırma sonucunda dokuzuncu alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Onuncu alt probleme “emekli eğitim yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sisteminde yapılması gerekenlerle ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 4 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

Düzeltilmesi veya değiştirilmesi istenilen hususlar ve çözüm önerileri temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak siyasetler ellerini millî eğitimin üzerinden çekmeli. Eğitimin temel politikası iyi bilinmeli, ona göre de şekillenmeli. Politikadan arınmalı görüşü yanında; öğretmenlik mesleğine gerekli önem verilmeli, iyi

öğretmen ve yönetici yetiştirilmeli. Öğretmen yetiştirmede uygulama öne alınmalı; hedeflere ulaştıracak kalıcı ve sürekli ulusal bir eğitim politikası hazırlamak. Her kesimle işbirliği ve fırsat eşitliğini sağlamak gerekir; liyakata önem verilmeli. Kişi alanını iyi bilmeli; okullara bir bütçe, okul yönetimine inisiyatif ve yetki verilmeli; rehberlik, teftiş, denetleme sistemi gözden geçirilmeli; proje üretilmeli. Çalışmalar çeşitli organlar vasıtasıyla takip edilmeli. Problem yaratılmadığı sürece çalışmalar desteklenmeli; yerel yönetimlerle koordinasyon kurulmalı, yeterince yetki verilmeli; Milli Eğitim Bakanı milli eğitimden, eğitim yöneticiliğinden gelmeli görüşleri ortaya konulmuştur.

Olumlu görülen ve devamlılığı istenilen uygulamalar temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak şu anda yok görüşü yanında; EBA ve FATİH projesi olumlu. Ama sadece görsel ya da dijital ortamla olmamalı. Akıllı tahtaların Türkiye genelinde her sınıfta olması; lise giriş, temel yeterlilik ve alan yeterlik sınavlarında bir oturmuşluk var bunlar devam etmeli; yatılı bölge okullarını çoğaltmak lazım. Kırsal kesimdeki yatılı, seçme, başarılı öğrencileri devlet almalı görüşleri ortaya konulmuştur.

Sürekli değişiklik yaşanması ve istenilen sonuçların elde edilememesi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak milli eğitim politikasının sık değişmesi. Devlet politikası olmaması görüşü yanında; ulusal, milli bir politika olmaması. Bürokrasiyi aşamamak; bakanın belli bir siyasi düşünceye sahip olması. Siyasi kaygı, adam kayırmacılığı, seçme seçilmedeki, ölçme değerlendirmedeki mülakatlar; fırsat eşitsizliği ve adaletsizlik. Liyakatsiz atama olmasıdır; milli eğitim bakanlarının öğretmen kökenli, eğitimci olmaması görüşleri ortaya konulmuştur.

Öğrenci seçme ve yerleştirme sistemi ve yöneltme uygulamaları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak yöneltme yönlendirme olmalı. Ama yeterli ve doğru yapılmıyor. Rehber öğretmen iyi yetiştirilmeli görüşü yanında; eğitim sisteminde fırsat eşitliği sağlanmadan başarılı uygulama olmaz; ailenin, öğrencinin beklentisi, öğretmen ve yöneticilerin düşünceleri çok önemli, bir rapor oluşturmalı. Sadece sınav odaklı olmamalı. Veriler olmalı. Yöneltilmenin iyi bir inceleme sonucu yapılması gerekir görüşleri ortaya konulmuştur.

Onuncu araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Eğitim sistemimizin başlıca sorunları fiziki kapasite sorunu, eğitim programından kaynaklanan sorunlar, finansman sorunu, nitelikli öğretmen yetiştirme sorunu, eğitim yöneticileriyle ilgili sorunlar, eğitimde fırsat eşitliğiyle ilgili sorunlar, kademeler arası geçişle ilgili sorunlar, denetime ilişkin sorunlar, mesleki ve teknik eğitimle ilgili sorunlar ve okullaşma sorunları biçiminde özetlenebilir (ISCASS, 2019).

Eğitim bugün için gerek ulusal ölçekte gerekse küresel ölçekte bir sorun olmakla beraber aynı zamanda insanlık için en iyi umut kaynağıdır. Öğrencilerin beden ve ruh sağlığına, mutluluğuna, kimliğine ve eğitime bağlılık duygusuna odaklanmak, gelişmekte olan yeni dönemin esasları arasında bulunmaktadır. Bu nedenle, her öğrencinin başarabileceği fikrinin kabul gördüğü, eleştirel düşünme, problem çözme, nasıl öğreneceğini öğrenme anlayışıyla hareket edilen; özel ders almadan, özel kurs görmeden, özel okula gitmeden nitelikli bir eğitimi devlet okullarında almanın mümkün olabildiği; öğretmenlerin mesleki onurlarının ve statülerinin garanti altına alındığı; okullarında rekabet yerine iş birliği, ceza yerine güven, standartlaştırılmış öğrenme yerine yapıcı ve yaratıcı öğrenmenin can bulduğu; özellikle yeterli gelişmişlik düzeyi sağlanamayan bölgelerde yaşayan çocukların eğitimde eşit fırsatlara ve imkânlarla sahip olduğu; eşitsizliklerle mücadele edebilen, hakkaniyete dayalı daha erişilebilir, daha nitelikli ve daha adil bir kamu eğitim sisteminin var olduğu; ailevi, sosyal veya ekonomik şartları ne olursa olsun tüm çocuklar için her mahallede sosyoekonomik eşitsizliklerle baş edebilecek kapasitede iyi okulların inşa edilebildiği bir eğitim sistemi Türkiye’de tasarlanabilmeli ve uygulamaya geçirilmelidir (Yalçın, 2020).

Eğitim sistemimiz ve uygulamaları ile ilgili temel sorunların giderilebilmesi için mutlaka öğrencilerin kendi potansiyel değer ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmeleri ve eğitim-öğretim programlarının ve etkinliklerinin de kesinlikle bu doğrultuda tasarlanıp organize edilerek uygulanmaları gerekmektedir. Yönlendirme etkinliklerinin gerçekçi olabilmesi için, öğrencilerin potansiyel yetenek ve kabiliyet alanlarının doğru bir şekilde açığa çıkarılması büyük bir önem taşımaktadır. Bunun için çocuklarımızın bu potansiyel değerlerini ortaya çıkarabilecek psikometrik testlerin kullanılması, uygun teknik ve hassasiyetler doğrultusunda değerlendirilmesi gerekir. Diğer yandan, millî eğitimde kalıcı bir sistem kurabilmek için, millî eğitimin, milletin kalıcı olan norm ve değerlerinden kaynağını alan, onlarla beslenen milli zihniyete, milli akla ve bunlarla uyum sağlamış çağdaş değerlere dayanması sağlanmalıdır.

Emekli eğitim yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanı olarak eğitim sisteminde yapılması gerekenlerle ilgili görüşleri bir anlamda bu çalışmanın problem cümlesi kapsamında

oluşturulan tema ve alt temalarının bir bütünlüğünü içermektedir. Çalışmanın diğer sorularından elde edilen bulguların özeti niteliğindedir.

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda onuncu alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Onbirinci alt probleme “‘emekli eğitim yöneticilerinin görev yaptığı süreçte yaşadığı yaptırımlar, ödül, disiplin olayları ve denetimle ilgili görüşleri” ne ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda 5 tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

İdari makamlar tarafından görev tanımı dışında iş yapma talebi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak idari makamlarca hayır edilmedi görüşü yanında; edildi, talepler oldu görüşleri ortaya konulmuştur.

Siyasi kurum ve şahıslar tarafından iş yapma talebi temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak siyasi yaptırım veya siyasi beklenti ile karşılaştım görüşü yanında; hayır edilmedi görüşleri ortaya konulmuştur.

Şikayet, soruşturma ve ceza temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak şikayet oldu. Soruşturma geçirdim görüşü yanında; bir şikâyet olmadı. Soruşturma geçirmedi görüşleri ortaya konulmuştur.

Taltif edilme ve ödüllendirme temasına ilişkin oluşturulan alt temada katılımcıların tamamı tarafından taltif edildim, ödülleri var görüşü ortaya konulmuştur.

Disiplin ve denetim uygulamaları temasına ilişkin oluşturulan alt temalarda katılımcılar tarafından en belirgin olarak denetim ve disiplin olmalı. Denetim, hesap verebilirlik, şeffaflık, açıklık olması lazım. Denetim, rehberlik ve eğitim amacıyla yapılmalıdır görüşü yanında; rehberlik ve denetim yapan müfettişin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi gerekir. Denetimin şekli çok önemli, performans değerlendirme olmalı; disiplin cezaları bir siyasi amaca yönelik, farklı bakış açılarıyla, düşünceler ve ideolojilerle yaklaşarak yapılırsa kötü sonuçlar ortaya çıkar görüşleri ortaya konulmuştur.

Onbirinci araştırma sorusuna ilişkin elde edilen bulgularla, bu konuda daha önce yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara vurguda bulunmuşlardır. Çalışmaların sonuçlarında büyük ölçüde paralellik görülmektedir. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalarda;

Tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında örgütün daha verimli çalışması ve hedeflere daha çabuk ulaşılması için gerekli olan ve görev yapan başta yöneticiler ve öğretmenlerin uymak zorunda olduğu birtakım kurallar vardır. Çalışanların inanarak ve arzu ederek örgütün kurallarına ve düzenine uygun davranış göstermesini sağlayan bu kuralların oluşturduğu güç disiplindir. Disiplin, günlük yaşamda düzen, intizam anlamında kullanılmaktadır. Disiplin, birey ya da grupların eğitimin amaçlarına ulaşması için davranışlarını kontrol altına almaya yönelik etkinliklerin tümüdür ve eğitimin olmazsa olmazıdır (İlgar, 1996; Eren, 2000).

Karagözoğlu (1977) yapmış olduğu çalışmasında eğitim müfettişinin en önemli görevinin, okuldaki öğretim faaliyetlerinin verimliliğini artırmak için öğretmene yardım ve rehberlik yapmak olduğunu belirtmiştir. Denetimde yapılan rehberlik, bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunlarını çözmesi, karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmadır. Eğitim sisteminde görevli eğitim müfettişleri, ders denetiminde, öğretmenin öğretim yapma ve ders vermedeki başarısını değerlendirmenin yanı sıra yeteneklerinin geliştirilmesi, mesleğe ve çevreye uyum sağlanması, yenilik ve gelişmelerin tanıtılması, eksiklik ve hataların saptanarak giderilmesi ve geliştirilmesi konusunda mesleki yardımda bulunurlar. Denetim, bu özelliklerinden dolayı teknik bir süreç olup öğretmenlere ve diğer görevlilere sağlanan mesleki yardım ve rehberlik hizmetlerinin tümünü içerir.

Denetim, bir örgütün kabul edilen amaçlar doğrultusunda belirlenen ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için hem örgütsel kaynakların en verimli şekilde kullanılması hem de yönlendirmenin ve denetimin özenle yapılması gereklidir (Aydın, 2007; Daresh, 2001; Taymaz, 2013). Denetim sistemi hiç olmayan veya kötü işleyen bir örgüt, zamanla yalnızlığa, düzensizliğe, kapalılığa ve durağanlığa gömülür ve güç kaybına neden olur. Bu nedenle, bir örgütün hayatını devam ettirebilmesinin en önemli unsuru bu teknik sistemi çok iyi organize etmesi ve kullanabilmesidir. Eğitimde denetimin gerekliliğini vurgulayan bir diğer unsur da denetimin bugün artık kontrol etmekten öte geliştirme odaklı bir görevinin olmasıdır (Aydın, 2008).

Tüm örgütlerin olduğu gibi eğitim örgütlerinin de denetime ihtiyacı vardır. Genellikle eğitim yönetimi içinde değerlendirilen ve bundan dolayı eğitim yönetimi alanının etkisinde kalan eğitim denetiminde, önceki süreçlerde dikkate alındığında, dünden bugüne her dönem farklılıklar görülebilmektedir. Eğitim denetimi mevzuat ve uygulamalarının, bu tarihsel süreçte, siyasi, toplumsal, felsefi, dini ve endüstriyel unsurların etkisine girdiği veya etkisinde

kaldığı gözlemlenmiştir (Oliva ve Pawlas, 2004). Eğitim kurumlarının, özellikle öğretmenlerin denetlenmesi ve geliştirilmesi Türkiye’de ve dünyada son yıllarda daha yoğun olarak tartışılmakta (Lillis, 1992; Badavan, 1994; UNESCO, 2007; Yavuz ve Yıldırım, 2009; Seylim, 2009; Aksu ve Mulla, 2009; Yaman, 2009; Samancı, Taşcıoğlu ve Çetin, 2009; Beycioğlu ve Dönmez, 2009) yürürlükte olan uygulamaların etkisizliğinden ve verimsizliğinden dolayı sürekli arayışlar ve yeni model önerileri gündeme getirilmektedir. Tartışmaların merkezini öğretmen denetimini yapan kişi ve kurumların öğretmenlerle olan iletişimi ve birlikte çalışma süreleri oluşturmakta, bu noktada eğitim denetmenleri ve okul yöneticileri temel aktör olarak ön plana çıkmaktadır (akt. Şekerci ve Gök, 2017).

Bu kapsamda yapılan daha birçok araştırmada eğitim yöneticilerinin görev yaptığı süreçte yaşadığı yaptırımlar, ödül, disiplin olayları ve denetimle ilgili görüşleri konularında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucunda onbirinci alt problemle ilgili tespit edilen tema ve alt temalar kapsamında yapılan birçok çalışmada araştırmacılar benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçları, konuya ilişkin emekli eğitim yöneticilerinin görüşlerini yansıtan bulgular içermektedir. Bu bulgular emekli eğitim yöneticilerinin Türk eğitim sistemi politikaları ve uygulamalarıyla ilgili olarak karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerileriyle ilgili görüşleri sunmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda en önemli problemin sürekli bir sistem ve politikanın olmaması ile siyasi/politik uygulamalar olduğu görülmektedir. Bu durumun eğitimin başta ilkeler olmak üzere her türlü personel seçme, yetiştirme ve atama, fırsat eşitliği, liyakat ve güven konularında istikrarsızlığa, endişelerin süreklilik arz etmesine sebebiyet verdiği görülmektedir.

5.2. Öneriler

Eğitim sorunlarının sistematik bir yapı sergilediği ve birbirine bağlı olarak bu sorunların sorun yumağı haline dönüştüğü düşünüldüğünde; sorun çözme makamındaki yetkililerin söz konusu okulda veya bölgede öncelikli olarak çözülmeyi bekleyen sorunlara odaklanması, sorunların çözümüne ilişkin ilgili eğitim paydaşlarıyla bilgi alışverişi yapması ve çözmek için yasal çerçevede yetkilerini sonuna kadar kullanması gerekmektedir. Çünkü eğitim öğretim faaliyetlerinin sekteye uğramadan sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesi, var olan sorunların çözülerek giderilmesine bağlıdır.

Eğitimin tüm süreçlerinin incelenerek eksikliklerin öncelikli olarak tespit edilmesi bu hususların konunun uzmanları ve eğitimin paydaşları tarafından titizlikle incelenerek

tartışılması, çözüm önerilerinin ortaya konulması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarıyla ilgili yaptığımız bu çalışmayı esas alarak yapacağımız ve önemli gördüğümüz önerilerin bazıları şunlardır:

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

- Ulusal bir eğitim politikası temelinde çağdaş bir eğitim sistemi ve politikaları oluşturularak uygulamada devamlılığı sağlanmalıdır.
- Ulusal düzeyde eğitim politikaları yeniden değerlendirilmeli ve çağdaş eğitim anlayışıyla yaşadığımız sorunlara çözüm bulacak daha nitelikli bir hale getirilmelidir.
- Eğitim politikasının belirlenmesinde, ulusal değerler yanında demokrasi ve katılımcılık sağlanmalıdır. Katılımcılık; eğitimle ilgili başta Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu yetkililerinin olduğu, yerel yönetimlerin, eğitimin paydaşları ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin kararlara katılması ile sağlanmalıdır.
- Bürokratik yapının eğitimcilere yenilik çalışmalarında sorun çıkarıcı değil, pratik çözüm sunabilen bir yapıya kavuşması gereklidir.
- Eğitim politikaları partiler üstü bir anlayış içerisinde yürütülmelidir.
- Sıklıkla müfredat program değişikliklerine gidilmesi çözüm değildir. Sistemde süreklilik sağlanmalıdır. Yapbozlarla istenilen başarı sağlanamamaktadır.
- Eğitim sistemi ve politikaları süreç ve çözüm odaklı olmalıdır.
- Müfredatın uygulanması için tüm okullarımızın şartlarının birbirine eşit hale getirilmesi, kırsal kesimdeki okulların şartları iyileştirilmelidir.
- Eğitimde fırsat eşitliğinin her alanda giderilmesine çalışılmalıdır.
- Aşırı merkezi yönetim uygulamalarından yerel ve bölgesel sorunlara çözüm üretebilecek, bölgenin ekonomik ve sosyokültürel yapısına uygun hizmetler sunabilecek yerel eğitim politikaları düzenlenebilir.
- Faaliyetlerin sıkı denetimi ve kontrolünün sağlanması amacıyla yerel yönetimlerin veya yerinden yönetimlerin güçlendirilmesi, yetkilendirilmesi gereklidir.
- Yerelleşmeye karşı mevcutta oluşmuş tereddütler yapıcı ve sıkı bir denetim anlayışıyla giderilebilir. Bir yerden ve bir şekilde başlamak gerekir.

- Eğitim örgütlerinde bir güven atmosferi oluşturularak uygulayıcılara yüklenen sorumluluklar kadar yetkilerinde genişletilmesi ve verilmesi gerekir.
- Yöneticilerin seçilmesi, yetiştirilmesi, atanması ve diğer özlük haklarıyla ilgili objektif esasların belirlenmesi ve hiçbir gerekçe ile müdahale edilmemesi sağlanmalıdır.
- Eğitim yöneticilerinin çağdaş okul yöneticisi nitelikleri ile donatılmış bir düzeye getirilmesi için politikalar belirlenmelidir.
- Başta eğitim yöneticileri olmak üzere tüm eğitim çalışanlarının belirli zaman aralıklarıyla çeşitli kongre, sempozyum ve çalıştaylara katılmaları sağlanarak kültürel hayatlarını zenginleştiren deneyimler yaşatılmalı ve kazandırılmalıdır.
- Öğretmenin seçilmesi, yetiştirilmesi, atanması ve diğer özlük haklarıyla ilgili her türlü düzenleme objektif ilkelerle yeniden belirlenmelidir.
- Üniversiteler bünyesinde veya haricinde adı ne olursa olsun öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları oluşturulmalı, eğitiminde uygulama esas alınmalıdır.
- Teknoloji ve yabancı dil eğitime önem verilmeli, öğretmenler nitelikli ve amacı gerçekleştirebilecek donanımda olmalıdır.
- Eğitim fakülteleri ile MEB ve bağlı kurumlar sürekli iletişim halinde olmalı, ortak programlar ve çalışmalar yapmalı, bilgi paylaşımında bulunmalıdır.
- Aile eğitimi planlı ve sürekli hale getirilmeli, gerekirse teşvikler verilmelidir.
- Küreselleşmede eğitim; sürekli öğrenmeyi, bilgiyi bilmeyi, bilgili olmayı, bilgiyi üretmeyi, bilgi ile yaşamayı sağlayan bir süreçtir. Bu nedenle, ulus olarak küreselleşme eğitiminin özellikleri konusunda tüm vatandaşlarımız bilinçlendirilmelidir.
- Tüm okullara belirli bir bütçe tahsis edilmelidir. Anında ortaya çıkabilecek ihtiyaçlarla ilgili eğitim yöneticilerinin belge karşılığında kullanabileceği bir ödenek maliye muhasebe birimlerine aktarılmalı ve denetimi yapılmalıdır.
- Okulların fiziki, alt yapı, donatım ve materyal eksiklikleri giderilmelidir.
- Eğitimin tüm alan ve basamaklarıyla ilgili denetim ve rehberlik çalışmaları bir sistem haline getirilmelidir.
- Denetim sistemi çağdaş denetim uygulamalarıyla bütünleştirilerek yeniden yapılmalıdır.

- Denetim, disiplin, ödöl, ceza mutlaka olmalı, rehberlik esas alınmalı, rehberlik esas alınarak gerektiğinde soruşturma ve ceza caydırıcı olmalı, ödöl ve taltif coşturucu, motive edici olmalıdır.
- Eğitimde yöneltme okul öncesinden başlayarak titizlikle yapılmalıdır. Bireysel yetenekler ve mesleklere yönlendirme başarılı bir şekilde uygulanmalıdır.
- Mesleki eğitim yeniden yapılandırılmalı, sanayi ile işbirliği sağlanarak gereken önem verilmelidir.
- Eğitim etkinliklerinin çeşitlendirilmesi, sosyal, sportif, kültürel ve sanatsal etkinliklerin yaygınlaştırılması eğitimde önem arz etmektedir. Çünkü, insan kültürel, sosyolojik ve psikolojik bir varlıktır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

- Bu çalışma daha destekleyici nitelikte olması için kadın emekli eğitim yöneticilerini kapsayacak şekilde yapılabilir.
- Eğitimin diğer paydaşlarıyla STK'lar, medya, sendikalar ve yerel yönetimlerle çalışma daha da geliştirilebilir.
- Yerel yönetimlerin eğitim sistemi ve uygulamalarına yönelik yerinden yönetim çalışmalarına hazır olup olmadıkları konuları araştırılabilir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda;

- Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarının milli ve manevi değerler temelinde, evrensel değerlerle bütünleşmiş, ülkemizin ve çağın ihtiyacı olan insan tipinin yetiştirilmesi için yeniden yapılandırılması,
- Eğitim örgütlerinin, siyaset kurumunun dönemsel politik aracı olmaktan kurtulması, siyaset üstü bir devlet politikası haline dönüştürülmesi,
- Sisteme ihtiyaç duyulması halinde müdahalede bulunulmalıdır. Bu da yıkıcı değil tespit edilen eksiklikleri giderici mahiyette olmalıdır,
- Söylemle eylemin uyumlu olması, uygulamada birlikteliğin sağlanması ve örtüşmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma Türk eğitim sistemi, politikaları ve uygulamalarını geliştirme sürecine katkıda bulunursa amacına ulaşmış sayılacaktır.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Adem, M. (1993). *Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı*. Ankara: Ankara Üniversitesi yayınları
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. & Karaköse, T. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yeterliklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri (Kütahya ili)*. Eğitim ve Bilim, 37(164), 159-175.
- Akbaşlı, S., ve Balıkcı, A. (2013). Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesinin Değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2).
- Akdağ, B. (2006). *Eğitim Felsefesinde İnsanı Görme Tarzı*. Felsefe Yazın, 9, 14-17.
- Aktepe, V. (2014). Okul Yöneticilerinin Seçme ve Yetiştirme Uygulamalarına Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *International Perodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 89-105.
- Akyüz, Y. (1994). *İlköğretimin Yenileşme Tarihinde Bir Adım: Nisan 1847 Talimatı*, OTAM, 5, ss.1-47.
- Akyüz, Y. (1997). *Türk Eğitim Tarihi*, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997, s.377, 382.
- Akyüz, Y. (2004). *Tanzimattan Cumhuriyete Geçerken Gençliğin Düşünce ve Niteliklerindeki Dönüşümlere Bir Bakış*, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, Mart 2004, Sayı 49, s. 15-20
- Akyüz, Y. (2010). *Türk Eğitim Tarihi* (Onyedinci Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Akyüz, Y. (2012). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Pegem yay.
- Altın, F. ve Vatanarttıran, S. (2014). Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Sürekli Geliştirme Model Önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2) 17.
- Altun, S. A. (2009). İlköğretim Öğrencilerinin Akademik Başarısızlıklarına İlişkin Veli, Öğretmen ve Öğrenci Görüşlerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online (Elektronik Dergi)*. Cilt:8 Sayı:2, Sayfa Aralığı 567-586.
- Arabacı, İ. B. (2011). *Türkiye’ de OECD Ülkelerinde Eğitim Harcamalarını*, http://perweb.firat.edu.tr/personel/yayinlar/fua_1572/1572_71495.pdf, 15.08.2012.
- Argon, T. ve Kıyıcı, C. (2012). İlköğretim Kurumlarında Ailelerin Eğitim Sürecine Katılımlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fak. Dergisi*, 19, 80-95.

- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 70- 89
- Aslanargun, E. (2012). *Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(2), 1327-1344.
- Aydın, M. (2014). *Toplum Kültür Eğitim*. İstanbul: Gazi Kitabevi.
- Aşıcı, H., Seylim, E., Tezcan, E., Karaca, İ. ve Aydın, R. (2009). Öğretmen Yeterlikleri Hakkında Biyoloji Öğretmenlerinin Görüşlerinin Belirlenmesi. *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*. 1-3 Mayıs 2009. (24.05.2010). Çanakkale, 2009. s, 499.
- Babaoğlu, E. ve Yılmaz, F. (2012). İlköğretim Okullarında Karara Katılma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 1-12.
- Balcı, A. (1988). Eğitim Yöneticisinin Yetiştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1-2), 435-448.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul Kuram Uygulama ve Araştırma*, Ankara:
- Balcı, A. (2001). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2004). *Türkiye’de Eğitim Yöneticiliği ve Eğitim Müfettişi Yetiştirme Uygulamaları: Sorunlar, Öneriler, Çağdaş Eğitim*, 307, (22-40)
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231.
- Başar, H. (1999). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başar, M. & Doğan, Z. G. (2015). Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Yaşadığı Sosyal Kültürel Mesleki Sorunlar. *Route Educational and Social Science Journal*, 375-398
- Başaran, İ.E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Başaran, İ. E. ve Çınkır, Ş. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara:Ekinoks Yayıncılık.
- Baysal, T. (2014). *Kamu Yöneticisi Yetiştirme, Atama ve Terfi Sisteminin Yöneticilerin Motivasyonuna Etkileri: Türkiye İstatistik Kurumu örneği*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bedoyere, Q. (1995). *Problem Çözme Teknikleri*. İstanbul: Rota Yayınları
- Bilgen, H. N. (1996). *21. Yüzyılda Eğitim ve Öğretmen. Sempozyum 96: Modern Öğretmen Yetiştirmede Gelişme ve İlerlemeler*. MEB- Hacettepe Üniversitesi- Alman Kültür Merkezi- Heidelberg. Ankara: 30 Eylül – 04 Ekim 1996. (ss.1-7).

- Birel Fırat, K. (2012). *Eğitimin Politik Temelleri*,
- Brett, C. ve Weymark, J. (2003). Financing Education Using Optimal Redistributive Taxation, *Journal of Public Economics*, Vol.87, s.2549-2569. (akt. İnan ve Demir, (2018
- Bucak, E. B. (2000). *Eğitimde Yerelleşme*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bucuka, Y. (2009). *Eğitim Sosyologlarının Türk eğitim Sistemine İlişkin Görüşleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bursalıoğlu, Z. (1975). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara. 1975.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (On yedinci baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükkaragöz, S. (1997). *Program Geliştirme Kaynak ve Metinler* (2.Baskı). Konya: Kuzucular Ofset.
- Callan, T., Smeeding, T., and Tsakoglou, P. (2008). Short-run Distributional Effects of Public Education Transfers to Tertiary Education Students in Seven European Countries. *Education Economics*. 16 (3), 275–288. u Uğur Akın Mil
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık. Strategies. London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: Sage Publications.
- Çelik, V. (1990). *Okul Yöneticilerinin Yetiştirme Politikalarına İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Çetin, Ş. (2001). *İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma*. Milli Eğitim. 2001. (149).
- Conant, J. B. (1964). *Eğitim Felsefesi Üzerine*.
- Creswell, J. W. (1998). Qualitative Inquiry and Research Design: *Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çakır, C. (2017). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sistemindeki Gelişmeler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2017 ISSN: 1309 -8012
- Çakmakçı, N. (2005). Reform Yetmez Sitemi Değiştirin. *Hürriyet Gazetesi Kelebek Eki*, Ocak 2005.
- Çankır, C. (2017). Geçmişten Günümüze Türk Eğitim Sistemindeki Gelişmeler.
- Çalışkan, N. ve Karadağ, E. (2014). *Eğitimde Drama*. Anı Yayıncılık, 3. Baskı, 2014.

- Çelikkaya, H. (1998). *Eğitime Giriş*. İstanbul, 1997, Alfa Yayınları.
- Çınarlı, S. (2011). *İskoçya Yerinden Yönetim Deneyimine Genel Bir Bakış*. Ege Akademik Bakış, 11(2), 299-307.
- Çınkır, Ş. (2002). Eğitim Yönetiminde Yerelleşmenin Üstünlükleri ve Sakıncaları. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 100–110
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. New York, NY: Routledge.
- Dağlı, A. (2007). Küreselleşme Karşısında Türk Eğitim Sistemi. *Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 9, 1-13 (2007)
- Daresh J. C. (2001). *Supervision as Proactive Leadership*. Illinois: Waveland Press Inc.
- Demirel, Ö (1999). *Planlamadan Değerlendirmeye Öğretmen Sanatı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme. “Öğretme Sanatı”*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirtaş, A. (1988). Temel Eğitimimizin Temel Sorunları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 51-63.
- Demirtaş, H.ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Malatya: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, H. ve Özer, N. (2014). Okul Müdürlerinin Bakış Açısıyla Okul Müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Deniz, M. (2001). *Milli Eğitim Şuralarının Tarihçesi ve Eğitim Politikalarına Etkisi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Denzin, N. K., ve Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook Of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Denzin, N. K., ve Lincoln, Y. S. (2008). *The landscape of qualitative research* (C. 1). Sage.
- Dinçer, M. (2003). Eğitimin Toplumsal Değişme Sürecindeki Gücü. *Ege Eğitim Dergisi* 2003 (3), 1: 102-112
- Dodurgalı, A. (1995). *Eğitim Sosyolojisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, C. (2005). Türkiye’de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 133-149.
- Doğan, İ. (2011). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Duman, B. ve Ulubey, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Benimsedikleri Eğitim Felsefelerinin

Öğretim Teknolojilerini ve İnterneti Kullanma Düzeylerine Etkisi İle İlgili Görüşleri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*,20.

Duran, B. (2019). *Öğretim Lideri vs. Okul Müdürü*. SETA, 2019

Dursun, F. (2006). Birleştirilmiş Sınıflarda Eğitim Sorunları ve Çözüm Önerileri, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 33-57.

Dündar, H., Erdoğan, E. ve Hareket, E. (2016). Türk Eğitim Sistemine İlişkin Bir Durum Çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. Şubat 2016 Cilt:5 Sayı:1 Makale No: 31 ISSN: 2146-9199

Ellett, C. D., Teddlie C. (2003). Teacher Evaluation, Teacher Effectiveness and School Effectiveness: Perspectives From The USA. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17(1), 101-128

Eraslan, L. ve Babadağ, G. (2015). *Eğitimin Hukuki Temelleri*. Eğitim Bilimine Giriş içinde.

Erdamlı, O.İ. (2005). Köle Ruhlu İnsanlar Yetiştirmeyelim, *Hürriyet Gazetesi Çukurova Eki*, yıl:19 Mart 2005, s.5

Erden, M. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.

Erdoğan, Ç., & Demirkasımoğlu, N. (2010). Ailelerin Eğitim Sürecine Katılımına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(3), 399-431.

Erdoğan, Ç., ve Demirkasımoğlu, N. (2010). *Ailelerin Eğitim Sürecine Katılımına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2010, Cilt 16, Sayı 3, ss: 399-431. (Carrasquillo, 1993; Shannon, 1996; Christenson, 2004; McGhee, 2007; Crites, 2008; akt. Erdoğan ve Demirkasımoğlu, 2010).

PEren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim psikolojisi*. İstanbul. Beta Yayınları

Erençin, A. & Yolcu, V. (2008). *Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü ve Yerinden Yönetimi*. Memleket Siyaset Yönetim, 3(6), 118-136.

Ereş, F. (2009). *Eğitim Politikaları*. Figen Ereş (Ed.) *Eğitim Bilimine Giriş* (Üçüncü Baskı) (21-53). Ankara: Maya Akademi

Ergün, M. ve Yüksel, A. (2005). *Sınıfta İstenmeyen Öğrenci Davranışları ve Çözüm Yolları*. Yaşadıkça Eğitim, Pegem Akademi, 88, 11–16.

Erişen, Y. (2004). *Sınıfta Öğretim Liderliği*. S. Ş. Erçetin İçinde, *Sınıf Yönetimi* (s. 33- 71). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Erkılıç, T. A. (2008). *Felsefi Akımlar ve Eğitim Felsefesi Akımları*. A. Boyacı (Ed.) *Eğitim Sosyolojisi ve Felsefesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yay.

Erzan, A. (2005). *Bilimden Kaçış mı?* Günce, 32, 4–8.

- Fidan, N., & Erden, M. (2001). *Eğitime Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1, 66–80.
- Gelbal, S. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretmenlerin Ölçme ve Değerlendirme Yöntemleri Hakkındaki Yeterlik Algıları ve Karşılaştıkları Sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 135-145
- Golafshani, N. (2003). *Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research*. The Qualitative Report, 8(4), 597-606.
- Gordon, T. (1989). *Ebeveyn Olma Eğitimi*. (Çeviren: Serdar Cider), İzmir:1989.
- Gordon, T. (2016). *Etkili Anne Baba Eğitiminde Uygulamalar*. 7. Baskı, Profil Kitap, 2016.
- Gök, R. (2019). Türk Eğitim Sisteminde Liyakat (Meritokrasi) Esaslı Eğitim Yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* e-ISSN:2146-5983 Yıl: 2019 Sayı: 52 Sayfa: 39-64
- Gökçe, A. T. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Adaylık Dönemlerinde Yaşadıkları Mesleki Sorunlar. *Dicle University Journal Of Ziya Gokalp Education Faculty*, 21, 137-156.
- Görgülü, D. (2019). Eğitim Örgütlerinde Yerelleşme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama- Cilt: 2 / Sayı: 1*
- Gözübüyük, A. Ş. (2000). *Yönetim Hukuku 13. baskı*, Turan Kitabevi, Ankara.
- Guba, EG ve Lincoln, YS (1994). *Nitel Araştırmalarda Rekabet Eden Paradigmalar*. İçinde: Denzin, K ve Lincoln, YS, Eds., *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks,105-117.
- Gülcan, M. C. (2008). *Kamu Harcamaları İçinde Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Yeri, Ekonomik Etkiler Ve Türkiye Uygulaması*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Gültekin, M. ve Anagün Ş. S. (2006). Avrupa Birliğinin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri Açısından Türk Eğitim Sisteminin Durumu. *Sosyal Bilimler Dergisi*,6(2),145-170
- Günel, V. A. (2010). *Türkiye’de Merkezi Yönetim- Belediye İlişkileri 1999-2006 Arası Siyasal, Yönetimsel, Ekonomik İlişkiler (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Günay, E. (2004). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 161, 86-97
- Günbayı, İ. (2011). *Müdürlerin Okul Yönetimine İlişkin Algıları: Metafor Analizine Dayalı Bir Durum Çalışması*.
- Günbayı, İ. (2019). *Nitel Araştırmada Veri Analizi: Tema Analizi, Betimsel Analiz, İçerik Analizi ve*

Analitik Genelleme.

- Güngör, G. ve Göksu, A. (2013). *Türkiye’de Eğitimin Finansmanı ve Ülkelerarası Bir Karşılaştırma*. Yönetim ve Ekonomi, 20(1), 59-72.
- Gür, B. (2005). *Eğitimde Sistematik Ahenk*.
- Gür, B.S. ve Çelik, Z. (2009). *Türkiye’de Millî Eğitim Sistemi: Yapısal Sorunlar ve Öneriler*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETAV), 2009.
- Gürol, M. ve Bavlı, B. (2015). *Türkiye’de Eğitim Politikaları*. Arife Gümüş, Editör, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.351-367, 2015.
- Habacı, İ., Karataş, E., Adıgüzzelli, F., Ürker, A. ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin Güncel Sorunları. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 263-27
- Halis, İ. (2002). *Demokratik Sınıf Ortamı için Profesyonel Sınıf Yönetimi*. 2. Baskı. Mikro Yayınları. Konya, 2002.
- Hatunoğlu, A., Halmatov, M. ve Hatunoğlu, B.Y. (2012). Ailelerin Sosyo Ekonomik Düzeylerine Göre Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Ahlaki Ve Sosyal Kural Bilgilerinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 32.
- Henricsson, L., ve Rydell, A. M. (2004). *Elementary School Children With Behavior Problems: Teacher–Child Relations and Self-Perception. A Prospective Study*. Merrill-Palmer Quarterly, 50, 111–138.
- ISCASS. (2019). *Türk Eğitim Sisteminin Temel Sorunları ve Eğitimde Güncel Tartışmalar Raporu*.
- Işık, H. (2002). *Okul Müdürlüğü Formasyon Programları ve Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: A.Ü.E. Bilimleri Fakültesi Yayınları, Yayın No:191
- Işık, H. (2003). Okul Müdürlerinin Yetiştirilmelerinde Yeni Bir Model Önerisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 206-211
- İlgar, İ. (1996). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- İnal, K. (2004). *Eğitim ve İktidar*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- İnan, M.ve Demir, M. (2018). Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Kamu Politikaları: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20/2 (2018) 337-359
- İşman, A. ve Eskicumalı, A. (2003). *Eğitimde Planlama ve Değerlendirme*. İstanbul: Değişim Yayınları

- Karadağ, E., Baloglu, N. ve Kaya, S. (2009). *Okul Yöneticilerinin Eğitim Felsefesi Akımlarını Benimseme Düzeylerine İlişkin Ampirik Bir Çalışma*. Kaygı, 2009/12
- Karagöz, S.(2019). *Cumhuriyet Dönemi Eğitime Yön Veren Yerli ve Yabancı Uzman Raporları (1911- 1927)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Karagözoğlu, G., (1977). *İlköğretimde Teftiş Uygulamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Karakaya, Ş. (2004). *Eğitimde Program Geliştirme Çalışmaları ve Yeni Yönelimler*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakütük, K. (2006). *Yükseköğretimin Finansmanı*, Millî Eğitim, Yaz 2006, S. 171, ss. 219–242.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., Eşberk-Başyayla, Y., Taş, A., & Topçu, B. (2017). Okul Yöneticilerinin Eğitimle İlgili Kararlara Katılmada Karar Mercileri ve Yerinden Yönetim Anlayışına İlişkin Görüşleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science*, 10(1), 73-94.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S.(2015). Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Mart 2015, Sayı 33, 167 – 185.
- Kaya, Y. K. (1974). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz*, Politika Eğitim Kalkınma, Ankara.
- Kaya, Y. K. (1984). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kıroğlu, K. (2009). *Eğitimin Temel Kavramları. Eğitim Bilimine Giriş*. (Ed.: K. Kıroğlu ve C. Elma). (ss.:2-16). Ankara: Pegem Akademi.
- Kıroğlu K. ve Elma C. (Ed.) (2018). *Eğitim Bilimine Giriş* (217-243). Ankara: Pegem Akademi.
- Kızılkaya, H. (2014). *Postmodern Felsefe Işığında Türk Eğitim Sistemi Sorunlarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Koç, H. (2004). *Eğitim Sistemi Tepetaklak Edilmiştir*, 10 09 2004, <http://www.dyp.org.tr>
- Korkmaz, M. (2005). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar Çözümler ve Öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237- 25
- Köçer, M. ve Koçoğlu, E. (2020). *Eğitim Tarihi*. Pegem Akademi Yay. Ankara,1 Baskı, Haziran 2020.
- Kurt, T. (2006). Eğitim Yönetiminde Yerelleşme Eğilimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 61-72.
- Kutlu Abu, N., Bacanak, A. ve Gökdere, M. (2016). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 287-307.

- Marzona, R. J., Marzona, J. S., & Pickering, D. J. (2008). *Etkili Sınıf Yönetimi Stratejileri*. İstanbul: Redhouse Yayınları.
- Mazlum, M. M. (2019). *Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Eğitim Sisteminde Kısır Döngü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Maxwell, J. A. (2008). *Designing a Qualitative Study. The SAGE Handbook Of Applied Social Research Methods*, 2, 214-253.
- MEB. (2014). *Okul Müdürlerinin Yeniden Görevlendirilmesi Yönetmeliği*.
- MEB. (2017). *Öğretmen Mesleki Yeterlikleri*.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176, 86-97.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Kanun Numarası. : 1739. Kabul Tarihi. : 14/6/1973. Yayımlandığı Resmi Gazete : Tarih : 24/6/1973 Sayı : 14574.
- Murray, S. E., Evans, W, N. ve Schwab, R. M. (1998). Education-Finance Reform and The Distribution of Education Resources. *The American Economic Review*, 88 (4), 789-812.
- Ocak, G. & Gündüz, M. (2011). *Öğretmenlik Mesleğinin Genel Sorumluluk ve Yeterlikleri*. G. Ocak (Edt.) *İçinde, Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özdem, G. (2007). Türkiye’de 1980 Sonrası Uygulanan Eğitim Politikalarının İlköğretim Okullarında Yaratdığı Dönüşümün Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği). (Doktora Tezi Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/> Ulusal Tez Merkezi/ Erişim Tarihi: 27.12.2014
- Özdemir, F. ve Kaplan, A. (2017). *Öğretmen Adaylarının Bakış Açısından Türk Eğitim Sisteminin Sorunları ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri*. *Turkish Studies*, 12(28), 577-592.
- Özdemir S. (1996). *Eğitimde Örgütsel Değişme*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Özdemir, S. (2005). *Yeni Öğretim Programı Ne Getiriyor?*, MEB İlköğretim Programları Genel Müdürlüğünce Hazırlanan Tanıtım Slaytları
- Özdemir, S. M. (2011). Toplumsal Değişme ve Küreselleşme Bağlamında Eğitim ve Eğitim Programları: Kavramsal Bir Çözümleme. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, Nisan 2011, Sayfa 85-110.
- Özgan, H. ve Tekin, A. (2011). Öğrencilerin Hazırbulunuşluk Düzeylerinin Sınıf Yönetimine Etkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 421 – 434.
- Özgen, V. (2011). *Eğitim Hizmetlerinde Yerelleşme ve Hizmet Kalitesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

- Özkan, R. (2005). Birey ve Toplum Gelişiminde Öğretmenlik Mesleğinin Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, (Bahar)166, 1-14.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods. Nitel değerlendirme ve Araştırma Yöntemleri*, 2. baskı. Adaçayı Yayınları, Inc.
- Polkinghorne, D.E. (1989). *Phenomenological Research Methods. In R.S. Valle and S. Halling (Eds.), Existential-Phenomenological Perspectives in Psychology: Exploring The Breadth of Human Experience* (pp. 41-60). New York: Plenum Press.
- Pınar, Ş. (2016). *Günümüz Türk Eğitim Sistemi ve Öğrenci Profili (Kırıkkale örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Recepoglu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). *Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi, Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. 9 (2). 1817-1845.
- Saban, A. (2000). *Öğrenme Öğretme Süreci Yeni Teori ve Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın.
- Sağlam, A., Saylık, A. ve Saylık, N. (2021). Eğitimcilerin Gözünden Türk Eğitim Sistemi: Bir Metafor Çalışması. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 2021; 18(1)522-546, <http://efdergi.yyu.edu.tr>, doi:10.33711/yyuefd.919424 Araştırma Makalesi ISSN: 1305-2020
- Sahlberg, P. (2015). *Eğitimde Finlandiya Modeli*. Metropolis Yayınları, 2015
- Sarıbaş, S. ve Babadağ, G. (2015). Temel Eğitimin Temel Sorunları. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi* 2015 – 3 (1), 18-34.
- Schwandt, T. A. (2000). *Three Epistemological Stances For Qualitative Inquiry: Interpretivism, Hermenutics, and Social Construction*. In N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln, (Eds). *Handbook of Qualitative Research*, p. 189- 213. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shenton, A. K. (2004). *Strategies For Ensuring Trustworthiness in Gualitative Research Projects. Education For İnformation*, 22(2), 63-75.
- Süngü, H. (2012). Türkiye, Almanya, Fransa ve İngiltere’de Okul Müdürlerinin Atanması ve Yetiştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 33-48.
- Şahin, F. T. & Ünver, N. (2005). Okul Öncesi Eğitim Programlarına Aile Katılımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 23-30.
- Şekerci, R. ve Gök, R. (2017). Yeni Denetim Uygulamalarına İlişkin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies - JASSS7425* - Yayımlanma Tarihi 25.12.2017
- Şentürk, Ü.(2008). *Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler*. Aile ve Toplum Yıl: 10 Cilt: 4 Sayı:14 Nisan-Mayıs-Haziran 2008 ISSN: 1303-0256
- Şişman, M. ve Turan, S. (2000). Okul Yöneticileri İçin Standartlar: Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Temelleri Üzerine Düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (4).

- Şişman, M. ve Turan, S. (2002). *Dünyada Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesine Yönelik Başlıca Yönelimler ve Türkiye için Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar. Bildiriler*. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 239-253.
- Şişman, M., ve Turan, S. (2003). *Eğitimde Yerelleşme ve Demokratikleşme Çabaları: Teorik Bir Çözümleme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 34, 300-315.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. Yüksel Özden (Editör). Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı(99-146). Ankara: Pegem A Yayınları
- Şimşek, H. (1997). *21. Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye* (Birinci basım), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şimşek, H. (2003). *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Çıkarımlar. Eğitimde Yansımalar – VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme*. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi. Sivas
- Taşar, H. H. (2009). Merkeziyetçi Yönetim Yapısının Kamu Okulları Üzerinde Bıraktığı Olumsuz Etkiler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 108119.
- Taşdemir, M. (2015). *Öğretmen Adaylarının Türk Mili Eğitim Sistemi Üzerine Algıladıkları Sorunlar*. Turkish Studies, 10(7), 881-898.
- Taşkaya, S. M., Turhan, M. & Yetkin, R. (2015). Kırsal Kesimde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Sorunları (Ağrı İli Örneği), *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 198-210.
- Taşgın, A. ve Sönmez, S. (2013). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin Sınıf Öğretmenleri ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 3, 80-90
- Taymaz, H. (1986). Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 123-135
- Özan, M. B. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Öğretmen ve Yönetici Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (24)
- Özdemir, A. (2013). *Okul Yöneticilerindeki Adalet ve Liyakat İle Öğretmenlerdeki Sadakat ve Gayret Arasındaki İlişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 99-117.
- Özdemir, S. (2009). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkan, R. (2011). Toplumsal Yapı, Değerler ve Eğitim İlişkisi. Ocak 2011 Cilt:19 No:1 *Kastamonu Eğitim Dergisi* 333-344
- Taymaz, H. (2013). *Teftiş*. Ankara: PEGEM-A Yayınları
- Taymur, A. (2010). *Türk Eğitim Sistemi Denetim Alt Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Bir Model Önerisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Tekışık, H. H. (2003). *Öğretmenin Kişisel Yeterlikleri. Eğitime Yansımalar: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*. 21-23 Mayıs 2003. Sivas. Cumhuriyet Üniversitesi. Ankara: Tekışık Yayıncılık. 2003. s, 169.
- Tezcan, M. (1985). *Eğitim Sosyolojisi (Dördüncü baskı)* Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Tezcan, M. (2002). *Küreselleşmenin Eğitim Boyutu*. Eğitim Araştırmaları. Ankara: Anı Yayıncılık, 6, 56-60.
- Tonbul, Y. ve Sağıroğlu, S. (2012). *Okul Müdürlerinin Zorunlu Yer Değiştirme Uygulamasına İlişkin Bir Araştırma*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(2), 313-339.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 185-202.
- Tural, N. K. (2002). *Eğitim Finansmanı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tutkun, Ö. F. (2010). 21. Yüzyılda Eğitim Programının Felsefi Boyutları, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 993-1016.
- Türnüklü, A. (2000). *Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Araştırma Tekniği: Görüşme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 6(24), 543.
- Uçan, A. (1982). *Gazi Yüksek Öğretmen Okulu Müzik Bölümü Müzik Alanı Birinci Yıl Programını Değerlendirilmesi (Yayınlanmış Doktora Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E., Kırıl, B. (2011). *Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri*, 20. Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özeti.
- Uygun, S. (2013). *Türk Eğitim Sistemi Sorunları: Geleneksel ve Güncel*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Ünal, S., & Ada. S. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Varış, F. (1998). *Eğitime Bilimine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Yalçın, A. (2020). *Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*. 48, ISSN 1305-1202
- Yalçın, H. (2013). Anne-Çocuk İletişimi Eğitiminin Etkileri. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 28, 179-194
- Yaman, E. (2018). Geleceğin Dünyası ve Geleceğin Eğitimi. Eğitime Bakış, *Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*. Sayı 43, Ağustos 2018.
- Yavuz, Y. (2003). Lise Yönetici ve Öğretmenlerinin Yerinden ve Merkezden Yönetim Yönelimlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(2), 25-35.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yener, Ö. Vd. (2007). Demokratik Eğitim Politikası (Eleştirel Bir yaklaşım). *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt-Sayı: 9-2: 111-130.
- Yeniçeri, Ö., & İnce. M. (2005). *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yeşil, R. ve Şahan, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin En Önemli Sorun, Neden ve Çözüm Yollarına İlişkin Algıları, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 123-143.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (8. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11 baskı: 1999-2018)*
- Yıldız, N. (2011). *Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Öğretmenlerin Çalıştıkları Yerin Kültürü İle Etkileşiminin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yıldız, O. ve Yıldız, T. (2016). Türkiye Cumhuriyeti Eğitim Politikaları. *Journal of Research in Education and Society*. 2016,3(1), 24-41
- Yılman, M. (2006). *Türkiye’de Öğretmen Eğitiminin Temelleri. (2. Baskı)*. Nobel Yayınları. Ankara, 2006.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Öğretmen Adaylarının Türk Eğitim Sisteminin Sorunlarına İlişkin Görüşleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, S: 8 (1), s.
- Yolcu, H. ve Bayram, A. (2015). Okul Yöneticisi Seçme Sürecini Deneyimleyen Yönetici Adaylarının Sözlü Sınav Yöntemine İlişkin Algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 102-126.
- Yüksel, A. ve Duman, T. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Science – JASSS* 7334, No: 63 , p. 101-125, 2017

EK .1. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/11/2020-118973



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 04/11/2020
TOPLANTI SAYISI : 18
KARAR SAYISI : 218

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ**'ın danışmanlığını, **Beykul KÜPELİ**'nin araştırmacılığını üstlendiği, *"Türk Eğitim Sistemi Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Emekli Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri: Bir Özne Yaşantı Araştırması (Fenomenoloji)"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvuruca ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Osman ERAVŞAR
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR

Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER

Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ

Üye
Prof. Dr.
Abdullah KARAÇAĞ

Üye
Prof. Dr.
Eyyup YARAŞ

EK.2. Görüşme Formu

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Konusu:

Türk Milli Eğitim Sistemi Politikaları ve Uygulamalarına ilişkin Emekli Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri: Bir Öznel Yaşantı Araştırması (Fenomenoloji).

Yer :

Tarih ve Saat :

Görüşmeci :

Giriş

Merhaba, benim adım Beykul KÜPELİ, T.C. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. “Türk Milli Eğitim Sistemi, Politikaları ve Uygulamalarına ilişkin Emekli Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri” konulu hazırlayacağımız tez çalışmasında kullanmak üzere bir çalışma yapıyoruz. Görüşmeden elde edilen veriler hazırlayacağımız tez çalışmasında ve bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu kararlarına ve gizlilik ilkelerine bağlı kalınacaktır. Size yönelteceğimiz sorulara samimiyetle vereceğiniz yanıtlar, bilgiler ve yapacağınız katkılar için çok teşekkür ederiz. İzin verdiğiniz takdirde ses kaydı alınacaktır.

Çalışmanın Amacı ve Önemi:

Türk Milli Eğitim Sistemi, Politikaları ve Uygulamalarına ilişkin Emekli Eğitim Yöneticilerinin Görüşlerini içeren bir çalışma yapmak ve bu bilgiler doğrultusunda öğrencisi olduğum Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne sunmak üzere tez hazırlamak ve bilimsel akademik çalışmalara katkı sağlamaktır. Bu çalışma emekli eğitim yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda yapılan ilk çalışma olması yönüyle çok önemlidir. Bu nedenle konuyla ilgili düşünceleriniz ve beklentileriniz büyük önem taşımaktadır. Aşağıdaki sorulara samimiyetle vereceğiniz bilgiler ve yapacağınız katkılar için çok teşekkür ederiz.

Araştırma Soruları:

- 1)Türk Eğitim Sistemi ve Politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz? Türk Eğitim Sistemi ve Politikaları size neyi ifade ediyor?
- 2)Sizce Türk Eğitim Sistemi Politikalarının hazırlanması ya da geliştirilmesinde hangi unsurlar dikkate alınmalıdır?
- 3)Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının ulusal programla uyumu hakkında neler söylersiniz?
- 4)Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının merkezileşme ve yerelleşmesiyle ilgili ne düşünüyorsunuz?
- 5)Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarında eğitim yöneticilerinin nasıl yetiştirilmesini istersiniz? Önerileriniz nelerdir?
- 6)Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarının uygulanmasıyla ilgili eğitim yöneticilerinin yetki ve sorumluluklarına yönelik görüşleriniz, önerileriniz nelerdir?
- 7)Türk Eğitim Sistemi ve Politikalarında öğretmen niteliklerinin nasıl olmasını istersiniz?
- 8)MEB okul ve kurumlarında bütçe ve finansman kaynakları ve kullanımıyla ilgili temel ekonomik konular hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- 9) Türk Eğitim Sistemini benzetmek isterseniz neye benzetirsiniz? Niçin?
- 10)Yarın Milli Eğitim Bakanı olsanız eğitim sistemiyle ilgili neler yapardınız?
- 11)Eğitim yöneticisi olarak görev yaptığınız süreçte bir idari ve siyasi yaptırım yaşadınız mı? Örnek/örnekler verebilir misiniz? Disiplin araştırması, disiplin soruşturması, disiplin cezaları ve ödül/taltif ile denetim hususunda düşünceleriniz nelerdir?

EK.3. Katılımcı İzin Formu

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU



Katılımcı Onay Formu Form No 07

Katılımcı İzin Formu

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ POLİTİKALARI VE UYGULAMALARINA İLİŞKİN EMEKLİ EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN
GÖRÜŞLERİ: BİR ÖZNEL YAŞANTI ARAŞTIRMASI (FENOMENOLOJİ)

Beykul KÜPELİ Yüksek Lisans Öğrencisi

Bu beyan Tarih girmek için tıklayın veya dokunun. tarihinde yapılan kayıtlı anket/mülakat (lar) ile ilgilidir. Akdeniz Üniversitesi ("Üniversite") tarafından yapılan araştırmaya ve diğer değerli düşüncelere katılımım göz önüne alındığında, aşağıdakileri beyan ederim:

Beyan:

- Bu çalışma için katılımcı bilgi sayfasını okuduğumu ve anladığımı onaylıyorum
- Gerekirse soru sorma fırsatım oldu ve bunları tatmin edici bir şekilde cevapladım
- Katılımımın gönüllü olduğunu ve herhangi bir zamanda herhangi bir sebep göstermeden çekilmeyi serbest bıraktığımı anlıyorum
- Geri çekersen verilerim çalışmadan kaldırılacak ve imha edilecek
- Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu'nun bu çalışmayı gözden geçirip onayladığını anlıyorum
- Üniversiteye ve Üniversite tarafından yukarıdaki projenin ve / veya video / filmin ve / veya ses kaydının görüntülerini çekmek ve / veya kaydetmek için izin verdim ("Kayıtlar")
- Üniversiteye, eğitim, araştırma, ticari ve tanıtım amaçlı olarak dünyanın her yerindeki kayıtlarda tüm platformlarda ve tüm medyada (kısmen veya tamamen, yazılı veya başka türlü) Kayıtları yayınlaması için başkalarına yetki verme hakkını ve hakkını veriyorum Üniversitede bu tür kullanımlar arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, basılı ve çevrimiçi yayın ve yayın bulunabilir.
- Yukarıdaki çalışmaya katılmayı ve kayıt yapmayı kabul ediyorum ve işbu belgeyle, bu proje ve gelecekteki projelerden kaynaklanan tüm işlerde kullanımım için tüm telif haklarını üniversiteye atarım
- Verilerimin Kişisel Verileri Koruma Yasası uyarınca Üniversitede yönetilebileceğini, depolanabileceğini ve arşivlenebileceğini kabul ediyorum.
- Cevaplarımın kesinlikle gizli tutulacağını, tüm kişisel ve hassas verilerimin herhangi bir raporda veya yayında anonimleştirileceğini ve adımın herhangi bir raporda veya yayında tanımlanmayacağını anlıyorum.
- Bu görüşme sırasında hassas kişisel verilerin kaydedilebileceğini anlıyorum. Bu, ırk veya etnik köken, siyasi görüşler, dini inançlar, fiziksel / zihinsel sağlık, sendika üyeliği, cinsel yaşam veya cezai faaliyetlerle ilgili bilgileri içerebilir.
- Araştırmacının **YÜKSEK LİSANS TEZİ** ile ilgili olarak yazılacağını anlıyorum
- Diğer araştırmacılara ve düzenleyici makamlara gelecekteki ilgili araştırmalarda verilerime erişme izni veriyorum
- Bu çalışma ile ilgili endişelerimin veya şikayetlerimin nasıl dile getirebileceğini anlıyorum
- Tazminat düzenlemesi olmadığının farkındayım
- İletişim bilgilerim değişirse araştırmacıyı bilgilendireceğim
- Bu onay formu her bakımdan Türkiye Cumhuriyeti yasalarına ve Türkiye Cumhuriyeti mahkemelerine tabi olacaktır.

İsim, imza ve tarih:

Katılımcının adı Tarih İmza

Posta adresi / telefon / e-post

İmzalı ve tarihli onay formunun ve katılımcı bilgi broşürünün bir kopyası katılımcıya verilmeli ve güvenli bir şekilde dosyada saklanması için araştırmacı tarafından saklanmalıdır.

EK.4. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Beykul KÜPELİ

Doğum Yeri ve Tarihi:

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi:

Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Coğrafya Öğretmenliği LTP

Yüksek Lisans Öğrenimi:

T.C. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı (2015-2017).

T.C. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı (2019-2022).

Yabancı Diller:Almanca

İş Deneyimi ve Çalıştığı Kurumlar:

Özel Sektör / Yöneticilik (09.10.1986 -11.05.1989)

Kastamonu Araç Okçular İlkokulu / Müdür Yetkili Öğretmen (11.05.1989 – 18.09.1989)

Kastamonu Araç Aşağı Yazı İlkokulu / Müdür Yetkili Öğretmen (18.09.1989 – 25.02.1992)

Kastamonu Araç İğdir İlköğretim okulu / Öğretmen (22.02.1992 – 21.07.1995)

Antalya Korkuteli Anadolu İmam Hatip Lisesi / Öğretmen (04.08.1995-05.09.1997)

Antalya Korkuteli Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi /Öğretmen (05.09.1997-18.09.2000)

Antalya Korkuteli Pansiyonlu İlköğretim Okulu / Öğretmen / Müdür Yardımcısı
(18.09.2000-26.04.2002)

Burdur Çavdır İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü / Şube Müdürü / İlçe Milli Eğitim Müdürü
(29.04.2002 - 21.03.2006)

Burdur Kemer İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü / İlçe Milli Eğitim Müdürü (21.03.2006-22.07.2008)

Burdur Lisesi / Öğretmen (23.07.2008 – 11.03.2012)

Burdur Karamanlı Anadolu Lisesi Müdürlüğü / Okul Müdürü (12.03.2012 – 10.07.2016)

Burdur Tefenni İbrahim Kafesoğlu Anadolu Lisesi Müdürlüğü / Okul Müdürü (11.07.2016-01.11.2019)

Burdur Tefenni Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğü / Okul Müdürü (10.12.2018-01.11.2019)

Antalya Muratpaşa Aldemir Atilla Konuk Anadolu Lisesi / Öğretmen (15.11.2019- (Halen Görevde)

Projeler:

Anadolu Ajansı Muhabirliği ve Hürriyet Gazetesi ve Mahalli Gazetelerde Köşe Yazarlığı (1995 – 2005)

Burdur Okuyor Projesi (Türkiye’de uygulanan ilk kitap okuma projesi) – (2003-2008)

COMENIUS Projesi / Denizlerin Sesi / Türkiye, İrlanda, Almanya, Fransa, İtalya, Portekiz, Estonya (2012-2014)

ERASMUS Projesi / Ütopya / Türkiye, İrlanda, Almanya, İtalya, Portekiz, Estonya (2014-2016)

Burdur Folkloru Alanında Teke Zortlatma Oyunuyla Guinness Rekor Projesi – 2015

ERASMUS Projesi / Öğretmen Hareketliliği / Eğitimde bende varım / Türkiye, Yunanistan, Finlandiya, Polonya, (2016-2017)

Farklı Eğitim Kongrelerinde eğitim ve kültür konulu makaleler sunulması (2014-2021)

Katıldığı Hizmet İçi Eğitimler:

MEB’de halen devam eden görevim (yöneticilik ve öğretmenlik) sürecinde resmi ve belgeli 101 hizmetiçi eğitime, kurs ve seminere katıldım.

Çalışmalarım ile ilgili çok sayıda ödül belgeleriyle (Teşekkür, Takdir, Aylıkla Ödül, Başarı Belgesi) taltif edildim. Şikayet edildim, soruşturma geçirdim, hiçbir ceza almadım.

İletişim:

GSM:

E Posta Adresi:

EK.5. Bildirim

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin / raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin / raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin / Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim / Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin / Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin / raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Tarih ve İmza]

Beykul KÜPELİ

EK.6. İntihal / Orijinallik Raporu

emekli eğitim yönetici

ORIJİNALLIK RAPORU

%20

BENZERLİK ENDEKSİ

%18

İNTERNET KAYNAKLARI

%5

YAYINLAR

%7

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%4
2	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	%3
3	efdergi.yyu.edu.tr İnternet Kaynağı	%3
4	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
5	vs1.doczz.it İnternet Kaynağı	%1
6	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
7	Submitted to Kocaeli Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1
8	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
9	journals.istanbul.edu.tr İnternet Kaynağı	%1