

SOSYO-TEKNİK SİSTEM MODELİ AÇISINDAN TÜRKİYE'NİN EĞİTİM YÖNETİMİNDE DEĞİŞME ÇABALARI VE YÖNETİCİNİN KONUMU)

Yard. Doç. Dr. Burhanettin DÖNMEZ

inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Bu makalede örgütlerin, özel anlamda eğitim örgütlerinin, gelişen teknolojiye paralel . olarak değer sistemlerinde ve yapılarında meydana gelen değişmelerin kaçınılmazlığı vurgulanmakta ve sanayii toplumundan bilişim toplumuna geçişi hızlandırmak için eğitim yöneticisinin sahip olması gereken misyon ve vizyonun ne olması gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Sosyoteknik sistem kavramı, yaklaşık elli yıl önce, Tavistock Enstitüsüne bağlı bir grup sosyal bilimcinin İngiltere'de kömür madenciliği sanayiindeki teknolojinin değiştirilmesi üzerinde yaptıkları araştırmalar sonucunda ortaya atılmıştır (Trist-Bamforth, 1951, s.3-38). Söz konusu araştırmada, kullanılan teknoloji ile örgütün çeşitli yönleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve teknoloji ile sosyal sistemin etkileşim içinde oldukları ve bunlardan birinin tek başına belirleyici olmadığı gözlenmiştir. Kuşkusuz bu bakış açısı örgütsel gerçekliği anlamada tek bakış açısı olmadığı gibi, eksik olmadığı da söylenemez. Ancak, zaman içinde, teknolojide meydana gelen başdöndürücü nitelikteki hızlı değişim karşısında, kullanılacak teknolojinin toplumsal kurumlara etkisi ve uygulanma biçimleri konusunda bir vizyona sahip olmayan, bu bağlamda örgütlerinin değerlerini değiştiremeyen yöneticileri giderek daha zor günlerin beklediğini söylemek bir kehanet olmayacaktır. Bu nedenle, tüm eksiklerine rağmen, yalın bir bakış açısı olan sosyo-teknik sistem modeli bağlamında örgütlere, özel anlamda eğitim örgütlerine ve yönetici davranışlarına Türkiye koşullarında yeniden bakma ve: bir değerlendirme yapma gereği duyulmuştur.

(1) Bu makale S.Ü. tarafından Konya'da düzenlenen VII.Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (9-11 Eylül 1998)'nde bildiri olarak sunulmuştur.

Değişmenin Niteliği

Değişimin kaçınılmaz olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Ancak değişimi anlamak giderek güçleşmektedir. Bir zamanlar çok belirgin olan sinyaller bazılarımız için giderek silikleşmekte ve algılamayı güçleştirmekte, bazen de bu sinyalleri algılamak, geçen bir jetin sesini o geçtikten sonra duymak gibi, daha fazla zaman gerektirmektedir. Şimdilerde değişim daha hızlı, daha sinsi ve daha saydam. Değişimi tüm hızıyla yaşayan insan, çoğu zaman, bu süreci yeterince algılayamamaktadır. Hayali'nin deyişi ile "Ol mahilerki derya içredürer derya nedür bilmezler"

Teknoloji Boyutunda Neler Değişiyor?

Teknoloji üretmek yenilik getirmek demektir. Ancak, son zamanlarda, teknolojiye neyin yeni olduğunu, doğru olarak, söyleyebilme gücünü yaşamaktadır, insan giderek teknolojik ürünlerle daha fazla iç içe yaşamaktadır. Aslında biz bir insana ilk tahtabacak takıldığından beri siborglar (sibernetikorganizmalar). Şimdi ise çok çeşitli siborglar var. işitme cihazları ve/veya kalp pilleri kullanan insanlarda olduğu gibi, hatta bazılarımız yarım zamanlı siborglar, diyaliz aletlerine bağlı hastalar gibi (James, 1997,s. 14). Çocuklarımız gelişkin siborglar haline geldiler. Sanal alemde uçuşa geçebilmek için bir klavye ya da bir joystick yetiyor. Ülkemizde bile, büyük bir olasılıkla, bilgisayar okur yazarı olan ilkökul birinci sınıf öğrencilerinin sayısı ilkökul öğretmenlerinin sayısını aşmış durumda. Toplum olarak teknolojik değişimi geriden izliyor olsak da, teknolojik değişimle tanışmış, siber çağa; yeni bir sistemler ve bağlantılar kültürüne adım atmış bulunuyoruz.

Teknoloji alanındaki gelişimi anlamak için nano(cüce) teknoloji ürünleri bilgisayarları, yapay zeka konusundaki gelişmeyi ifade etmesi açısından deepblue' yu, genetik alanında Dolly'yl uzay teknolojisine e Pathfinder'ı, bilişim alanında interneti düşünmek yeterli olacaktır.

Değer Boyutunda Neler Değişiyor?

Teknoloji kültürün bir boyutunu oluştururken, değerler diğer boyutunu oluşturmaktadır. Teknolojinin de etkisiyle kültürel değerlerde evrensel doğru bir gidiş olduğu yadsınamaz (Sargut,1994, s.4). Özellikle teknolojik değişimin toplumlar arası iletişim yoğunluğunu artırmış

oimasi, siyasal ve ekonomik ortaklıkların çok büyük bir hızla gelişmesi, çok kültürlü yapılanmaları meydana getirmektedir. Zorunlu hale gelen etkileşim kültür farklılıklarından meydana gelen ön yargıları giderek ortadan kaldırmakta ve bir çok alanda ülkelerin gelişim farklılıklarına rağmen yükselen değerler tüm dünya ülkelerini etkilemektedir. Örneğin, tarihsel sürece bakıldığında işgücüne 1940'lar ve 1950'lerde katılanlar Protestan iş ahlakına inanırlar, patrona sadakat gösterirler, 1960'lar ve 1970'lerde katılanlar hippie ahlakını ve varoluşçu felesefeyi beraberinde getirmişlerdir. Para ve servetten çok yaşam kalitesine önem verirler. 1980'lerde katılanlar pragmatiktir, sonuçların araçlardan daha önemli olduğuna inanırlar.(Robbins, 1994, s.15-17). İşte bu nedenle insanların bireysel farklılıklarına karşın kendi yetiştikleri dönemin toplumsal değerlerini yansıttıkları söylenebilir.

Bugün artık istihdam alanındaki ağırlık merkezi, beden işçileri ve masa başında kırtasiye işleriyle uğraşan kimselerden, ticaret dünyasının yüzyıl önce ordudan aldığı kumanda ve kontrol modeline karşı direnen bilgi işçilerine doğru hızla kaymaktadır. Bu kaymayı sağlayan zorlama her şeyden çok bilişim teknolojisinden kaynaklanmaktadır (Diucker, 1994,s.21). Bilişim teknolojisindeki gelişme ve yaygınlaşma giderek değer sistemlerinde değişmeye yol açmaktadır. Ulaşım teknolojisindeki gelişme "Tanrı misafiri" kavramını unuttururken internet sanal ortamda global bir teklifsiz dostluk yaratmaktadır.

Teknoloji ve Değerlerin Etkileşiminin Niteliği Nedir?

Teknoloji giderek yaygınlaştıkça, örgütler analiz ve tanı ile uğraşmak zorundadırlar. Aksi taktirde ürettikleri verilerin altında ezilirler. Şimdiki halde ülkemizde bilgisayar kullanıcılarının çoğu, özellikle de eğitim kurumlarında yeni teknolojiyi daha önce hep yaptıkları; yazı yazma, muhasebe hesapları gibi şeyleri daha hızlı yapmak amacıyla kullanılmaktadırlar (Erdoğan, 1997, s.30). Ancak bir örgüt veriden bilgiye doğru ilk adımını atar atmaz karar süreçleri, yönetim yapısı ve işlerini gördürme biçimi kalıp değiştirmeye başlar (Drucker, 1994, s.212). Bir başka deyişle, etkileşimin niteliği değişir. Bu değişim değerleri değiştirmeye zorlar. Çünkü bilgisayar veri üretir, veri bilgi değildir. Bilgi, verinin kullanım yerine ve amacına uygun olarak giyinmiş biçimidir. Veriyi bilgiye dönüştürmek gerekir. Ve bilgi doğası gereği uzmanlık gerektirir. Bilgiye dayalı örgütte bilgi, esas itibarı ile altta, yani farklı işler yapan ve kendi kendilerini yöneten uzmanların kafasındadır (Drucker, 1994,s.214).

•MHHMÎMM

hırhanettin dönmez

işte bu nedenle bilgi işçileri geçmişin emir ve komuta yöntemleri ile yönetilmeye yatkın değildirler. Kuşkusuz boyu onbeş santimetreden uzun, iskeleti olmayan bir hayvan olmayacağı gibi, belirli bir ölçüğe ulaşan örgütlerde de bir yönetim yapısının olmaması düşünülemez. Ancak teknoloji kullanımının yoğunlaşmasına paralel olarak, örgütlerde yönetim yapısı giderek daha yatay bir hale gelmekte, orta kademe yöneticilerinin sayısı giderek azalmaktadır. Bu durumun en somut örneklerinden biri orkestralardır. En büyük orkestralarda bile orkestranın tek bir şefi vardır. Enstrüman çalan tüm uzmanlar ona karşı çalarlar, çünkü herkesin partiyonu ayrıdır. Başka bir ifadeyle en üst düzeydeki yönetici ile kendi alanının uzmanı olan insanlar arasında hiç bir aracı yoktur. Hatta yönetici bu uzmanlardan hiçbirine nasıl çalacağını ne söyler, ne de söyleyebilir. Fakat grubun performansından öncelikle o sorumludur.

Türkiye'nin Eğitim Sisteminde Durum Nedir?

Dünyada bir çok ülkede, bu arada Türkiye'de de, merkezi yönetimlerin giderek güçlerini yitirmeye başlamalarının nedeni, sadece teknolojiyi çok iyi kullanmayı bilmemelerinden değil, büyük ölçüde, bilişim toplumunda oluşan değerleri ilgili örgütlere yeterince yansıtamamalarından kaynaklanmaktadır.

Özellikle ülkemiz açısından bakıldığında merkezileşme ve dikey bütünleşme yönetsel yapının genel özelliği olarak dikkati çekmektedir. Gücü tepede yoğunlaştırmak isteyen merkezi yönetim, çok sayıda işledi kendisinde toplayarak aşırı kilolu, hantal ve verimsiz bir hale gelmişti'. Dikey bütünleşme kısaca, ekmeğe ihtiyacı olan bir örgütün buğdayı da kendisinin üretmesi anlamına gelir. Merkezi yönetim bugüne kadar bunj yapmaya çalışmıştır. Oysa, çağcıl örgütler mümkün olduğunca çok sayıda konu ile ilgili karar verme yetkisini tepeden alıp çevreye dağıtmakta, işgörenleri daha fazla yetkilendirmeye çalışmaktadırlar. Bunj çok iyilik sever oldukları için değil, tabandaki insanlar genellikle daha iyi enformasyona sahip olduğu ve gerek krize, gerekse fırsatlara yukarıdakilerden çok daha hızlı tepki gösterebildiği için yapmaktadırlar(Toffler ve Toffler,1996,s.86). Bu nedenle, bu örgütler işlevleri toplar, çıkarır ya da başkalarına aktarırlar; mümkün olduğunca çok sayıda görevi dışarıya verirler, çok daha hızlı, iyi ve ucuza çalışan yüksek teknoloji ve uzmanlaşmış daha küçük firmaları, hatta bireylet tercih ederler.

Ülkemizde de, son yıllarda, eğitim örgütünün merkez ve taşra birimlerinde ve okullarda temizlik, yemekhane, çay ocağı, okul kantini, araç-gereçlerin periyodik bakım ve onarımı, okul bahçesinin işletilmesi gibi bazı işlerin özel sektöre devredildiği gözlenmektedir. Kredili sistem denemesinde olduğu gibi öğrencinin ders seçmesi ya da kitap seliminin tercihe bırakılması, bazı okullarda öğretmenlerin kendi yöneticilerini seçmeleri gibi denemeler bize dikey bütünleşme ve merkezileşmeden vazgeçme yönünde bazı ipuçları vermekle birlikte, özellikle kontrolü sağlamadaki avantajı nedeniyle, yöneticilerin, temel eğrimden üniversiteye kadar hemen hemen her eğitim kademesinde, hala merkezi yönetimi sürdürmeye, hatta inatla güçlendirmeye çalıştıkları gözlenmektedir.

Yıllardır Milli Eğitim Bakanlığı Bütünleşik Yönetim Bilgi Sistemi (MEBSS)'den söz edilmekle birlikte, teknoloji kullanımı açısından uygulamaya bakıldığında, öğretmen ve okul sayısı gibi konularda bile varolan "utarsız bazı veriler sistemin bilişim teknolojisine ne derece yabancı olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin: Milli Eğitim Bakanlığı yıllardır istatistik bilgilerini binbir güçlükle okullara kadar gönderdiği MEİS formları a'acılığı ile toplamakta, bu verilere güvenmeyen ya da ulaşamayan genel müdürlükler okullardan ayrıca istatistik] bilgiler istemektedirler. Hala bir sınıf öğretmeni ya da rehber öğretmen öğrencisi hakkında bilgi sahibi olabilmek için öğrencinin dosyasını ilgili memurdan istemekte /e bu dosyanın arşivden çıkarılıp ilgili öğretmene istediği bilginin verilebilmesi günler almakta, çoğu zamanda, gerekli bilgilerin öğrencinin dos/asına işlenmediği ya da bilgilerin güncelleştirilmediği görülmektedir. Hala müdür yardımcılarını devam takip işlerinden öğrenci devamsızlıklarını ilgili defterlere tek tek işlemeye devam etmektedirler. Oysa bu tür sorunlar basit bir bilgi sayar sistemi ve öğretmenler odasına konulacak bir terminalle, öğretmenlerin de katkıları ile kolayca çözülebilir. Araştırmalar, iki kişinin, bilgisayar yoluyla 1500 öğrenciden oluşan bir okulun bütün personel işlerini yapabileceğini ortaya koymaktadır (Connors ve Valesky, 1986). Ayrıca müdür yardımcılarının yaptığı hemen hemen her türlü iş bu yolla çok daha kısa sürede, daha etkili bir biçimde yapılabilir. Öğretmen ihtiyacının şiddetle hissedildiği ülkemizde müdür yardımcılarının sayısı azaltılabilir ve daha çok derse girmeleri sağlanabilir. Çağcıl örgüflerde çoklu görevlendirme ve müşterinin işe koşulması giderek yaygınlaşan bir uygulamadır. Ülkemizde de kafeteryalarda, akaryakıt istasyonlarında, marketlerde, bankalarda bunun somut örneklerini görmek mümkündür. Bugün artık bir bankada havalenizi bankamatikle değil de bir memur

aracılığı ile yaptığınızda daha fazla havale ücreti ödememiz gerekmektedir.

Kısaca, eğitim teknolojisi sadece bilgisayar anlamına gelmemekle birlikte, okul bilgi sistemlerinin henüz kurulamamış olması ya da en çok bilgi kullanan ve aynı zamanda üreten kurumlar olması gereken bir çok üniversitenin henüz internet bağlantısını gerçekleştirememiş ya da kullanımını yaygınlaştıramamış olması, eğitim sisteminin teknoloji boyutundaki az gelişmişliğini göstermektedir.

Bilişim toplumu doğal olarak bilişim sistemlerine yabancı olmayan bir insan modeli talep edecektir. Teknoloji ne kadar önemli, ne kadar göze çarpan bir şey olursa olsun, okulun ve okul öğretiminin değişmesinde yine de en önemli etken değildir. En önemlisi, okulun rolünü ve işlevlerin, içeriğini, odağını amacını, değerlerini yeniden düşünen ve yorumlayabilen insandır (Drucker, 1993, s.274). Teknoloji de elbette önemli olacaktır ama bunun başlıca nedeni, eski şeyleri daha iyi yapmamızdan çok, bizi yeni şeyler yapmaya zorladığı içindir. Önümüzdeki gerçek zorluk, teknoloji değildir, onu ne için kullanacağımızdır. Teknolojiyi doğru amaçlar için kullanabilecek insanları yetiştirmektir, işte bu nedenle;, yöneticiler ve yönetilenler neye hizmet ettiklerini gerçekten bilmek istiyorlarsa, sarsıntılar geçiren sanayi toplumunun ömrünü uzatmadı amaçlayan öneriler ile bilişim toplumuna geçmeyi kolaylaştıracak öneriler arasında ayırım yapabilme yeteneğine sahip olmak zorundadırlar. Örneğin; Yükselen çevreci değerlere, altyapı yetersizliği nedeni ile kilitlenen trafiğe karşın, devlete ait ormanların devlet desteği ile tahrip edilerek, devlet töreni ile yabancı ortaklı bir otomobil montaj fabrikasının kurdurulması yöneticilerin henüz bu ayrımı yapabilece< noktaya gelemediklerini göstermektedir. Bu düşünce biçimi kendisini daha alt düzeyde de göstermekte, bazı okul müdürlerinin zorla topladıkları parasal kaynaklarının önemli bir kısmını öncelikle, okullarının etrafına yüksek duvarlar ördürmek ya da var olan duvarın üzerine demir parmaklıklar yaptırmak için kullandıkları, fakültesinde internet bağlantısı olmayan bazı dekanların döner sermaye gelirlerini öncelikle kendi büro mobilyalarını yenilemek, televizyon almak ya da klima taktırmak için kullanmaya devam ettikleri gözlenebilmektedir.

Ülke olarak sanayii toplumunun ayak seslerini zamanında duyamadığımız için Toffler'in deyişiyle "ikinci dalga"yı kaçırdık, Bilişim teknolojisinin yarattığı "üçüncü dalga" geliyor. Bu yüzden değerle' değişiyor. Üretim, kültür, ahlak, medya giderek kitlesel olmaktan çıkıyor,

çalışma biçimleri, sanat sifilleri, aile ilişkileri, politik hareketler giderek çeşitleniyor. Şimdilerde, kendi kurumları henüz tam olarak oluşmamış olan yeni bir uygarlığın doğum sancıları yaşanmaktadır (Toffler ve Toffler, 1996, s.83). Bu uygarlıkta yaşayacak olan insanı yetiştirmekten sorumlu olan eğitim kurumlarının, sorumluluklarını yerine getirebilmeleri, öğrencisiyle, öğretmeniyle, yöneticisiyle çağın teknolojisine ve değişen değerlerine uygun olarak kendilerini yenilemelerine bu dönüşümü gerçekleştirmelerine bağlıdır.

Eğitim Yöneticisinin Konumu

Teknolojik gelişmeler eğitim sistemlerini giderek daha fazla zorlamaktadır. Özellikle temel üretim birimi olan okullar başta olmak üzere eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği değişik ortamlarda teknolojiden yararlanma önemli bir olgu haline gelmektedir. Bu nedenle, Milli Eğitim Bakanlığı, genel olarak eğitim sisteminin daha etkili ve verimli işleyebilmesi için teknoloji kullanımını yaygınlaştırmaya yönelik bazı çalışmalar yaparken, birçoğu Bakanlığın inisiyatifi dışında, çeşitli okullar tarafından değişik amaçlarla bilgisayar kullanımı giderek yaygınlık kazanmaktadır. Bu sıradan bir markette ya da küçük bir mağazada olduğu gibi doğal bir gelişmedir. Oysa bilişim teknolojisinin bilgi ağları aracılığı ile okulları da içine aldığı bir toplumda iş ilişkilerinde, zamanın kullanımında, kullanılan emek ve enerjide, çalışanların rollerinde ve işlevlerinde büyük ölçüde değişiklikler olacaktır. Bu tür bir değişme örgüt yapılarını, yönetim anlayışlarını, öğrenme yöntemlerini, programların içeriğini değiştirecektir. Dolayısıyla bu yeni bir süreçtir ve bu sürecin iyi yönetilmesi gerekir.

iyi yönetim iyi yetiştirilmiş yöneticiler ister, oysa eğitim yöneticileri niz bu yeni oluşumla birlikte ortaya çıkabilecek sorulara ve sorunlara ^evap verebilecek nitelikte yetiştirilememektedir. Örneğin; okul yöneticisi, kitle örgütlerinden gelecek eğitim taleplerini nasıl karşılayacaktır? Değişen toplumsal çevredeki iş örgütleri ile işbirliğini nasıl geliştirecektir? Rutin öğretme işlevlerinin bilgisayarlar aracılığı ile yapıldığı bir okul ortamında öğretmenlerle nasıl bir işbirliği yapacaktır? Gelişen teknoloji konusunda personeli eğitmek için nasıl bir liderlik sergileyecektir? Okulundaki çeşitli alanların uzmanları ile ilişki kurabilmek için ne tür bilgilere ihtiyacı olacaktır? Aile yapısında ve aile ilişkilerinde meydana gelen değişme okula ne tür görevler yükleyecektir? Ya da daha ileri giderek sanal sınıf ortamlarının düzenlenmesi ile ilgili olarak okul yöneticisinin ro ü ne

olacaktır? Sorular çoğaltılabilir. Belki bu türden soruların çoğu eğitim sisteminin bugün karşı karşıya olduğu sorunlarla pek ilgili görülmeyebilir. Ama, yaygın olarak bilindiği gibi, eğitim henüz ortaya çıkmamış talepler için şimdiden yatırım yapmayı gerektiren bir alandır.

Yaşanan hızlı değişim ortamında yöneticilerin artık değişmeyi örgütsel bir olgu olarak kabul etmeleri yetmemektedir. Yarın artık bugündür mantığı ile hareket etmeyen, gelecek zamanda düşünmeyi öğrenememiş yöneticiler değişimin önündeki en büyük engel olacaklardır. Öğretmenlere, "bu değişimi kavrayabilmek ve gelecek yüzyıla emin bir şekilde adım atabilmek için gerekli bilgileri geliştirmede çocuklarımızı yardımcı olmak için ne yapıyorsunuz?" diye sorduğumda verdikleri cevap, "yöneticilerimizin ölmesini bekliyoruz" oluyor (James, 1997 s. 12). Kuşkusuz; sözün gerçek anlamını kastetmiyorlar ama, toplumsal koşullar artık yöneticilerin ölmesini bekleyememekte ve öldürülmelerin emretmektedirler.

Eğitim sisteminin şimdilerde karşı karşıya olduğu sorunların, aslında, yöneticilerin geçmişteki sorun çözme yöntemlerinden; problemlere bakış açılarından ve yaklaşımlarından kaynaklandığı söylenilebilir. Geçmiş alışkanlıkları ile geleceğin sorunlarının çözülebileceğini sanmak değişimi yok saymaktır. Öyleyse hızla değişen dünyada geleceğin sorunlarını şimdiden görebilecek eğitim yöneticilerini yetiştirmek eğitim sistemi açısından yaşamsal bir önem taşımaktadır.

Yönetici yetiştirmede bilinen yollar hizmet öncesinde ve hizmet içinde yetiştirmektir. Hizmet öncesi yetiştirme bilişsel ve analitik yönü ağırlıklı olması gereken, bu nedenle akademik çabayı gerektiren, bireyin yönetsel niteliklerinin geliştirilmesine yönelik daha çok kuramsal bir eğitimidir.. Hizmet içi eğitim ise daha çok belirli kurumlarda çalışan, belirli bir yönetici grubuna işle ilgili güncel sorunlara koşulların gerektirdiği pratik çözümleri üretebilmeleri için verilen eğitimidir.

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi yetiştirilmesi konusunda Milli Eğitim Bakanlığının bilinen bir çalışması yoktur. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin de özellikle içerik, katılanların sayısı, süre ve öğretim elemanlarının niteliği açısından yeterli olmadığı bilinmektedir (Dönmez, 1993, s.233). Üniversitelerin çalışmalarının da mevcut programları ve işleyişleri ile beklentileri tam olarak karşılamaları güç görünmekle birlikte, YÖK'ün yeniden yapılanma olarak adlandırdığı, ilgili çevrelerde daha uzun süre tartışılacağı benzeyen, bir proje kapsamında eğitim yönetimi

alanına eleman yetiştiren lisans programlarını kapatması ve eğitim yöneticiliğini hangi alandan gelirse gelsin, lisans üstü düzeyde birkaç ders alan herkesin yapabileceği bir iş olarak görmesi, geriye doğru atılan büyük bir adım olarak değerlendirilebilir.

Oysa bugün artık, eğitim gibi çok boyutlu toplumsal sorunların daha demokratik yöntemlerle ve daha çok sayıda uzmanın katkılarıyla kurumlar arası eşgüdüm ve fonksiyonel bir güç birliği içinde çzülmesi beklenmektedir,

Sonuç v© Öneriler

Teknolojide ve değerlerde hızlı ve kapsamlı değişmeler yaşanmakta ve bu iki boyut birbirini sürekli etkilemektedir. Önemli olan hangisinin diğerini daha çok etkilediği değil, bu etkileşim sonucu yaşanan değişimi kavrayıp, bu değişimin gerektirdiği şekilde hazırlanmaktır. Bu tür bir hazırlıkta şu noktalar önem kazanmaktadır;

* Eğitimin mevcut merkeziyetçi, hantal, bürokratik yapısı, daha esnek, katılımcı, kısa sürede karar olabilen ve uygulayabilen bir curuma getirilmelidir. Bu amaçla, bilişim teknolojisinden daha etkili bir biçimde yararlanabilmenin yolları aranmalı ve temel amacı, okullar ve eğitim öğretim etkinliklerini doğrudan desteklemek olarak ifade edilen MEBSİS en kısa zamanda hayata geçirilmelidir.

* Böyle bir yapıyı işletebilecek; değişime ve öğrenmeye hazır, eğitim kurumlarının misyonunu bilen, vizyon sahibi eğitim yöneticilerini, ilgili alanda lisans temeline dayalı olarak, lisans üstü düzeyde yetiştirecek, insan kaynaklarının geliştirilmesini eğitim programının merkezine alarak, okul yöneticiliği bölümleri açılmalı, mevcut yöneticilerin hizmet içi eğitimleri için de üniversitelerle daha kapsamlı ve sürekli bir işbirliği sağlanmalıdır.

*Mevcut eğitim programları, bilişim toplumunun beklentileri doğrultusunda, bireyi merkeze alan bir anlayışla yeniden gözden geçirilmeli, gerçekten " fikri hür, vicdanı hür, irfanı hür, yeni nesiller" yetiştirmek isteniyorsa, öğrenilmesi öğretilmesinden daha kolay olan konuların öğrencilerin kendi etkinliklerine dayalı olarak öğrenmelerini kolaylaştıracak bilişim teknolojileri ile desteklenen öğrenme ortamları oluşturulmaya, öğretmenler gardiyanlık rolünden, kurtarılmaya çalışılmalıdır.

Kısaca, Türkiye Eğitim Sistemi, yaşanmakta olan dönüşümü fark ederek bunu eğitim sistemine uygulayabilecek; bilişim teknolojilerinden yararlanabilen, ve bu bağlamda örgütlerinin misyonunu bilerek, toplumsal dönüşüme katkıda bulunabilecek değerlere sahip vizyoner yöneticileri yetiştirmek yerine, popülist bilişim toplumu söylemleri ile yetinmeye devam ederse, 75. yılını kutlamaktan gurur duyduğumuz Cumhuriyetimizin çağdaş uygarlık düzeyine ulaşması bir hayal olmaktan öteye gidemeyecektir.

Kaynakça

- Coimors, Eugene T. Valesky, Thomas C. "*Using Micro Computers in School Administration*". **Phi Delta Kappa Serisi:248**, Indiana: 1986.
- Drucker, Peter F. **Gelecek için Yönetim**. (Çev: Fikret Uçcan). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: Ankara: 1993.
- Drucker, Peter F. **Kapitalist Ötesi Toplum**. (Çev: Belkıs Çorakçı). **inkılap** Kitapevi, İstanbul: 1994.
- Drucker. Peter F. **Yeni Gerçekler**. (Çev: Birtane Karanakçı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, (Dördüncü Baskı), Ankara: 1994.
- Dönmez, Burhanettin. "*Türkiyede Eğitimin Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*" **Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi (24-28 Eylül 1990). Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi, Bildiriler-III**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara: 1993.
- Erdoğan İrfan, "*Okul Yöneticileri ve Bilgisayar*" **Yaşadıkça Eğitim**. Mart/Nisan, 1997.
- James, Jennifer. **Gelecek Zamanda Düşünmek (Yeni Çağın Liderlik Becerileri)**, (Çev: Zülfü Dicle). Boyner Holding Yayınları, İstanbul: 1997
- Robbins, Stephen P. **Örgütsel Davranışın Temelleri**. E T A M A.Ş. Eskişehir: 1994.
- Sargın. Selami. **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**. Verso Yayıncılık, Ankara: 1994.
- Foiler, Alvin ve Heidi, **Yeni Bir Uygarlık Yaratmak -Üçüncü Dalganın Politikası**, (Çev: Zülfü Dicle), inkılap Kitapevi, İstanbul: 1996.
- Trist E.L. ve K.W. Bamforth "*Some Social and Psychological Consequences of the Lurgi Wall Method of Coal Getting*" **Human Relations**, C.IV, S.3, 1951,