

EĞİTİM YÖNETİCİSİNİN VİZYON VE MİSYONU

Doç. Dr. Vehbi ÇELİK*

Giriş

Dünyada eğitim sistemlerini etkileyen iki önemli eğilim, küreselleşme ve bilgi teknolojisidir. Küreselleşme eğilimi, ülkelerin ekonomik alanında olduğu gibi eğitim alanında da biraraya gelmelerini, birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmalarını ve ortak projeler üretmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği ERASMUS, COMMETT, TEMPUS ve CEDEFOP gibi projelerle eğitimde yenileşmeye gitmiş ve bu alanda verimliliği artırmayı amaçlamıştır. Gelişmiş ülkeler sanayi toplumu yerine bilgi toplumu olarak nitelendirilmektedir. Bilgi toplumunun en belirgin özelliği ise bilgisayarların her alanda yaygın olarak kullanılmalıdır. Bilginin üretildiği, sunulduğu ve öğretildiği yerler olarak eğitim örgütleri, bilgi toplumunun vazgeçilmez kurumlarıdır. 2000'li yıllara yaklaştığımız şu dönemde, eğitim örgütleri bireyleri bilgi toplumunun seçkin bir üyesi yapma gibi bir örgütsel misyonu üstlenmiş bulunmaktadır.

Ülkelerin bilgi toplumuna dönüşmesiyle birlikte, meydana gelen hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler, örgütlerin yapısında ve personelin görev ve rollerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Sosyal değişimin odak noktasını oluşturan eğitim örgütleri de bu hızlı değişimden payını almıştır. Kuşkusuz eğitim yöneticisinin böyle bir değişimden etkilenmesi mümkün değildir. Eğitim yöneticisinin bu hızlı değişim sürecine uyum sağlaması, kendisinden beklenen rolleri oynayabilmesine bağlıdır.

Eğitim yöneticisi bir yandan kendi alanındaki gelişmeleri yakından izlemek, diğer yandan hızlı değişim sonucu toplumun eğitim örgütlerinin beklentilerini karşılamak zorundadır. Bugün birçok alanda olduğu gibi eğitim yönetimi alanında da çok sayıda araştırma yapılmakta ve araştırmalardan elde edilen bulgular eğitim yönetiminin kuramsal ve pratik temellerini şekillendirmektedir. Ayrıca yönetim bilimi alanındaki gelişmeler de doğrudan doğruya eğitim yönetimini etkilemektedir.

Eğitim Yöneticisinin Vizyonu

Vizyon, kelime anlamıyla görüş, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü ve hayal gücü gibi anlamlara gelmektedir. Vizyon, ülkemi; de daha çok politik liderlerin geleceğe yönelik bakış açıları olarak

* Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Dekan Yardımcısı

kullanılmıştır. Yönetim literatüründe bu kavram, liderlik ve örgütsel kültürle birlikte ele alınmıştır. Başarılı yöneticilerin her şeyden önce bir vizyona sahibi oldukları ileri sürülmüştür.

Eğitim yöneticisinin geleceğe yönelik bakış açısını, onun sahip olduğu vizyon belirler. Her eğitim yöneticisinin geleceğe yönelik bir vizyonu olmalıdır. Eğitim yöneticisinin vizyonu, yönettiği eğitim örgütünün temel misyonunu da belirler. Vizyon sahibi olmayan yönetici, örgütün geleceği hakkında net bir görüşe sahip olamaz.

Sergiovanni ve Starratt (1988: 214), eğitim liderinin, örgütsel vizyonun kurumsallaşmasında rolünü dörde ayırmaktadır:

1) *Vizyonun kökenine inme*: Eğitim yöneticisi insanın doğasına ilişkin sayıltıları anlamalı, örgütsel mitleri ve hikayeleri tanımlamaya çalışmalıdır.

2) *Vizyonu sunma*: Eğitim yöneticisi okulun resmi misyonunu belirlemeye çalışmalıdır. Bu bakımdan eğitim yöneticisi okulun kültürel, politik, akademik, moral, ekonomik ve sosyal amaçlarını belirlemeli ve düzenleyeceği törenler ve kültürel etkinliklerle informal iletişim sürecine; canlılık kazandırmalıdır.

3) *Vizyonu kurumsallaştırma*: Gerek formal gerekse informal yapı içinde; örgütsel vizyonu kurumsallaştırma. Örgütsel vizyonun kurumsallaşması için gerekli politika, program ve kuralları uygulama.

Vizyonu eylemselleştirme:

Vizyonu okul düzeyinde eyleme dönüştürme. Eğitim yöneticisi okul kültüründe oluşturacağı simge, tören ve kurallarla vizyonun uygulanmasını güçlendirmeye çalışmalıdır.

Vizyon, örgütsel kültür ve liderlik ilişkisi açısından büyük önem taşımaktadır. Vizyon, güçlü bir kültürde eyleme dönüşme şansı bulabilir. Bir okul örgütünde güçlü bir örgütsel kültür yoksa, o okulda örgütsel vizyonun gerçekleşmesi oldukça zordur. Bir okulun vizyonu yoksa misyonu da yoktur. Çünkü vizyon misyonun temel belirleyicisidir. Vizyonsuz bir okul yöneticisi karanlıkta yolunu kaybeden bir insan gibidir, nereye gideceğini bilemez. Vizyon geleceğe yönelik hedefleri gösterir. Misyon ise bu örgütsel hedeflere ulaşmak için, üstlenilmesi gereken özel görevi içerir.

Eğitim yöneticisi bir eğitim lideri olarak vizyon geliştirmeye çalışmalıdır. **Eğitsel liderliğin gücünü** Sergiovanni ve Starratt (1988: 213), dörde ayırmaktadır.

1) *Liderliğin kültürel-sembolik gücü*: Liderin okulun amaçlarını, temel değerlerini ve anlamını açıklayabilme yeterliğine dayanır. Sembolik bakış açısı tören, sembol ve şifrelerin tasarlanması, düzenlenmesini, kullanılmasını ve modelleştirilmesini içerir.

2) *Liderliğin eğitsel gücü*: Liderin çocuk gelişimi, öğrenme kuranları, sosyalleşme, vatandaşlık ve öğretim programlarının çerçevesini belirleme konularındaki yetiştirme düzeylerine dayanır.

3) *Liderliğin insan ilişkilerine ilişkin gücü*: İlgilenme, güven, yetki verme, uzlaşma, ideallere ulaşma ve insan potansiyelini anlama yeterliklerini içerir.

4) *Liderliğin teknik gücü*: Örgütsel yapı, politikalar ve programlar üzerindeki etkisi liderin teknik gücünü belirler.

Greenfield ve Blumberg okul vizyonu konusunda araştırma yapmışlardır. Bu iki araştırmacıya göre okul vizyonunu belirlemenin üç önemli yararı vardır:

1) Okul vizyonu, okulun başarısına ve değişimine etki eden faktörlerin belirlenmesine yardımcı olur.

2) Okul vizyonu, öğretmenlerin güncel davranışlarına belirginlik kazandırır, öğretmenlerin ve diğer personelin okul toplumuyla işbirliğini ve kaynaşmasını sağlar.

3) Öğretmenlerin ve diğer personelin kendilerini örgüte adanmalarına ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda kanalize edilmelerine yardımcı olur (Greenfield ve diğ., 1992: 68).

Vizyon ve misyon sahibi olarak eğitim yöneticisi aynı zamanda bir sembol yöneticisidir. Her yönetici için sembolik liderlik, üzerinde önerilerle durulması gereken bir konudur. Mintzberg, sembol yönetiminin okul yöneticisinin rolleri arasında çok önemli bir yere sahip olduğunu savunmuştur. Okul yöneticileri sembolik liderlik davranıştan gösterirken, ödülleri kim ve nasıl verileceğine, personelle nasıl iletişim kurulacağına dikkat etmek zorundadırlar. Etkili okul lideri sembolik liderlik davranışlarıyla okul personelinin ait olma, kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel amaçlarla bütünleşme gereksinimlerini karşılar. Sembolik yönetim, eğitim yöneticisinin liderlik rolüne eleştirel bir yaklaşım getirmenin ötesinde, paylaşılmış anlamlar, değerler, ideolojiler ve duyguların geleceğe yönelik nasıl bir seyir izleyeceği konusunda da bir bakış açısı getirmektedir (Kelly ve Bredeson, 1991: 21). İşte bu bakış açısı, eğitim liderinin örgütsel kültüre yerleştirebileceği vizyonla geliştirilebilir.

Semboller yöneticilerin sadece iletişim sürecinde kullandıkları araçlardan ibaret değildir. Semboller, liderlerin kullandıkları mesajları güçlendirirler, örgütsel kültürü geliştirici, sürdürücü ve pekiştirici bir rol oynarlar. Svidler'e göre, örgütsel kültürde yer alan semboller, bireysel ve grupsal iletişim sürecine meşru bir temel kazandırır, değişik informal grupların yeni örgütsel yapıyla uyum sağlamalarına yardımcı olurlar. Örgütsel yenileşme ve kültürel değişimin bir bütünlük içinde geliştirilmesi için, insanın doğasına yeni imajların ve sembollerin yerleştirilmesi gerekir (Kelly ve Bredeson, 1991: 20). Sembollerin gizli gücünü kullanma ise tamamen başarılı bir kültürel ve sembolik liderliğe bağlıdır.

Okul değerlerin birarada bulunduğu ve zaman zaman çalıştığı bir örgüttür. Bir başka deyişle okul, bir semboller ormanıdır. Bu ormandaki semboller işlenir, yorumlanır ve yeni bir biçim kazanır. Bir sembol yöneticim olarak eğitim yöneticisi, bu sembollerin büyümlü gücünden yararlanabil melidir.

Değerleri biçimlendiren, lider, yüce görüntüler oluşturarak binlerce kişiyi esin kaynağı olmak zorundadır. Ancak esin sağlayabilmenin tek yolu da günlük olayların içinde olmaktır. Değerleri biçimlendiren yöneticinin ayrı zamanda başarılı bir uygulayıcı olması gerekmektedir. Böylece lider, değerleri söyledikleriyle değil, yaptıklarıyla yerleştirir. Değerleri yerleştirme başarısının kökeninde ise, liderlerin değerlere olan açık, içte ve kesin bağlılığı yatmaktadır (Peters ve VVaterman, 1987: 393). Eğitimin yöneticisi değerlerin en iyi şekilde temsilciliğini yapabilmelidir. Başarılı bir değer sistemi, güçlü eğitsel sembollerle beslendiği oranda gelişebilir.

Eğitim Yöneticisinin Misyonu

Misyon, bir örgütün varoluş nedenidir ve onun üstlendiği kritik göre A ifade eder. Misyon örgütün üretim kimliğini gösterir ve örgüt felsefesi li canlandırır. Eğitim örgütlerinin örgütsel misyonu, yöneticiler ve diğer personel tarafından paylaşılan ortak değerler ve inançlar demektir. Bir eğitim örgütü, tüm politikalarını ve eylemlerini yönlendiren sağlam bir misyonla yaşamını sürdürebilir.

Örgütler değişen dünyayla başa çıkmak istiyorlarsa, temel misyon dışında herşeyi değiştirmeye hazır olmalıdırlar. Bir örgütün başarısında teknolojik ve ekonomik kaynaklar, örgüt yapısı ve yenilikçi olmadık daha çok örgüt misyonu ve felsefesi rol oynamaktadır (Peters ve VVaterman, 1987: 383). Örgütsel misyon eğitim örgütlerinin kendilerini yargılamalarına yardımcı olur. Gerek makro boyutta bakanlık merkezi örgütü, gerekse mikro boyutta okul örgütü "neredeyiz?" "nereye gidi o-

ruz?", "nereye gitmek zorundayız?" sorularını kendilerine sormak zcfundadır. Bu soruların cevapları örgütsel misyonda yatmaktadır.

Örgütsel misyonun belirlenmesi, aslında üst düzey eğitim yöneticilerinin sorumluluğundadır. Örgütsel eylemlerin odak noktasını oluşturan böylesine kritik bir görevin yerine getirilmesinde şüphesiz alt kademe eğitim yöneticilerinin de sorumluluğu vardır. Üst düzey eğitim yöneticileri eğitim politikaları ve planlarına yön veren misyonu eğitim sistemi bazında belirlemeye çalışmaktadırlar. Okul yöneticileri ise örgütsel misyonu okul bazında belirlemeye çalışmaktadırlar. Okul yöneticilerini bir başka görevi de, bakanlık tarafından farklı düzeyde belirlenen örgütsel misyonun okul örgütlerinde kurumsallaşmasını sağlamaktır.

Misyon, örgütsel iletişimi daha güçlü kılar. Temel hedeflerin ve inançların açıklık kazanmasını sağlar. Misyon karar verme sürecinde grup üyelerinin fikirbirliği oluşturmalarına yardımcı olur. Misyon, hem örgütün geleceği hakkında hem de değişim gereksinimi hakkında temel bir çerçeve çizer. Eğitim örgütlerinin ortak hedeflerine ulaşabilmesi, ancak ortak hedeflere açıklık getiren örgütsel misyonla mümkün olabilir.

Sonuç

Eğitim yöneticisi, bir eğitsel lider olarak kendi kurumunun örgütsel vizyonunu ve misyonunu belirlemek zorundadır. Artık sadece koltuğunda oturup bir mevzuat bekçisi gibi katı bürokratik kuralların arasına sasıp kalma dönemi geride kalmıştır. Okul dinamik bir çevreye sahiptir. Toplumun okul örgütlerinden beklentileri günden güne değ iklik göstermektedir.

Değişmeyen tek şeyin değişmenin kendisi olduğu gerçeğinden hareketle, eğitim yöneticisinin penceresini dünyaya açması gerekir. Dünyada neler meydana geliyor? Eğitim alanında ne tür yenilikler gerçekleşmektedir? Uluslararası düzeylerde ne gibi ortak projeler geliştirilebilir? Küreselleşen dünyanın seyrine eğitim sistemimiz nasıl ayakta durulabilir? Bütün bu sorulara cevap verebilecek ve ülkemizi bilgi toplumuna taşıyacak vizyon ve misyon sahibi eğitim yöneticilerine ihtiyacımız var.

Eğitim Yönetimi, Yıl: 1. Sayı: 1, Kış 1995

KAYNAKÇA

- Bursalıoğlu, Z., *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bil. Fak. Yayın No: 154, Ankara, 1987.-
- Donough, R. F., Noonan, B. *The Mission Statement*. Education Canada, Fall 1994.
- Greenfield, W. D., ve dig. *Towards Measurement of School Vision*. Journal of Educational Administration. Vol 30. No: 2.. 1992.
- Hoyle, E. *The Politics of School Management*. Hodder and Stoughton Ltd. London. 1986
- Kelly. E. B., Bredeson, P. V. *Measures of Meaning İn Public and İn a Parochial School: Principals as Symbols Managers*. Journal of Educational Administration. Vol. 29, No: 3,, 1991.
- Peters. T. J.,
VWaterman, R. H, *Yönetme ve Yükseltme Sanatı*. (Çeviren: Selami Sargut), Altın Kitaplar Yayınevi, istanbul, 1987.
- Sergiovanni, T. J.
Starratt, R. J., *Supervision Human Perspectives*. McGraww-Hill-Com. New York, 1988.