



Milli Kültür Araştırmaları Dergisi (MİKAD) / Cilt 7 - Sayı 2

Sorumlu Yazar: Ali ÖZDEĞİRMENCI, İstanbul Aydın Üniversitesi , aliozdegirmenci@gmail.com

ORCID ID: 0009-0002-6852-441X

Atıf: Özdeğirmenci A., (2023), Özel Okullarda Çalışan Öğretmenlerin Oryantasyonu ve Kariyer Yönetimi, Milli Kültür Araştırmaları Dergisi, 7 (2), s. 79-87.

Gönderim ve Kabul Tarihi: 31 Temmuz 2023 / 17 Aralık 2023

Araştırma Makalesi

ISSN: 2587-1331

DOI: 10.55774/mikad.1335609

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mikad>

ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN ORYANTASYONU VE KARIYER YÖNETİMİ

Öz

Çalışanların yeni bir işe başlamaları veya iş süreç ya da yöntemlerinde değişikliklerin olması onların belli bir oryantasyon programına alınarak eğitilmelerini gerektirmektedir. Bu hem çalışanların verimliliği, motivasyonları, tatminleri, işe bağlılıkları gibi konular açısından, hem de örgütlerin genel başarıları bakımından son derece önemlidir. Özel okullar özellikle 1980'li yıllardan sonra ülkemizde gelişmeye başlayan ve devlet bütçesinin dışında finansman sağlayan okul öncesi eğitim düzeyinden üniversite düzeyine kadar eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunan kurumlardır. Türkiye'deki yasalara göre, özel veya tüzel kişiler özel okul sahibi olup işletebilmektedirler. Tüm örgütlerde olduğu gibi özel okullarda da personelin oryantasyonu ve kariyer yönetimi önemli bir faaliyettir. Oryantasyon ve kariyer yönetim faaliyetleri genellikle örgütlerin insan kaynakları birimleri tarafından yürütülmektedir. Bu çalışmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyonu ve kariyer yönetimi incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden doküman analiziyle yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel Okul, Öğretmen, Kariyer Yönetimi, Oryantasyon.

ORIENTATION AND CAREER MANAGEMENT FOR TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS

Abstract

The orientation and career management of teachers in private schools is a crucial aspect of their professional development and job satisfaction. Private schools, which have been on the rise in Turkey, encompass educational institutions that provide education from preschool to university levels and are financially supported outside of the government budget. According to Turkish laws, private individuals or legal entities can own and operate private schools. As in all organizations, orientation and career management of personnel are essential activities in private

schools, typically managed by the human resources departments of these institutions. This study examines the orientation and career management of teachers working in private schools through qualitative research methods, specifically document analysis. The results of this research will shed light on how the orientation and career management processes for teachers in private schools are conducted and how these processes impact teachers' job satisfaction, motivation, and performance. Understanding these processes is crucial for enhancing the overall success of both teachers and the institutions they work for.

Key Words: Private School, Teacher, Career Management, Orientation.

Giriş

Özel okullar, devlet okullarından bağımsız olarak faaliyet gösteren, genellikle özel şirketler, vakıflar veya bireysel girişimciler tarafından kurulan ve işletilen eğitim kurumlarıdır. Devletin sağladığı resmi eğitim programının yanı sıra kendi belirledikleri özel bir müfredatı da uygulayabilirler.

Özel okullar, genellikle devlet okullarından daha fazla sürelerde öğrencilere daha küçük sınıflarda daha fazla bireysel ilgi ve özelleştirilmiş eğitim sunma imkanı sağlar. Eğitim kalitesi, öğretmenlerin daha iyi bir maaş ve çalışma koşullarıyla motive edilmeleri, daha iyi fiziksel kaynaklara ve teknolojik altyapıya sahip olmaları gibi faktörlerden etkilenebilir.

Özel okullar, öğrencilerin akademik başarılarını artırmayı hedeflerken aynı zamanda öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimine de önem verirler. Bu nedenle, öğrencilere genellikle çeşitli sanat, spor, müzik, drama gibi alanlarda ek dersler ve aktiviteler sunarlar.

Bu okullarda çalışan öğretmenler, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimine katkı sağlamakla birlikte, kendi kariyerlerini de yönetmek durumundadırlar. Bu makalede, özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyon süreci ve kariyer yönetimi konuları ele alınacaktır.

1.Özel Okullar ve Özel Okullarda Öğretmen İşe Alım Süreçleri

Eğitim sistemi içerisinde özel okullar ve devlet okulları faaliyet göstermektedir. Bu okullar arasında bir takım farklar söz konusudur. Özel öğretim kurumları Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra kurulmaya başlamıştır. (Kulaksızoğlu, Çakır ve Dilmaç, 1999).

Giderlerinin genel olarak devlet bütçesinden karşılanmadığı eğitim-öğretim kurumları, özel okul olarak adlandırılmaktadır. Devlet okullarının haricinde kalan, okul öncesi eğitimden üniversite düzeyine kadar eğitim-öğretim veren bu okulların sahipleri, gerçek veya tüzel kişiler olabilir. Günümüzde özel okullar , yerli ve yabancı kişilerce kurulmuş olup Millî Eğitim Bakanlığı’nın denetiminde ve gözetiminde belirli bir ücret karşılığında örgün eğitim-öğretim vermektedirler (Uygun, 2003).

Özel okullarda işe alım süreci ilk olarak boş bir pozisyonu duyurmak ile başlar. İlan genellikle okulun web sitesi, iş ilanı siteleri, sosyal ağlar veya yerel gazeteler gibi çeşitli platformlarda yayınlanabilir. İş ilanında, pozisyonun tanımı, gereklilikler, başvuru tarihi ve başvuruda istenen belgeler gibi bilgilere yer verilmektedir.

Kriterlere uygun adaylar belirtilen belgeler ile ayrıntılı özgeçmişlerini ilgili okula gönderir. Okul, başvurular arasından ön elemeler yapabilir. Bu aşamada, adayların daha ayrıntılı bilgileri, referansları veya değerlendirme testlerini sağlamaları istenebilir. Bazı okullar, adayları ön eleme aşamasında bir mülakata çağırabilir.

Ön eleme aşamasını geçen adaylar, genellikle bir veya daha fazla mülakata çağrılır. Mülakatta, adaylar genellikle okul yöneticileri, bölüm başkanları veya diğer ilgili personellerle bir araya gelir. Mülakatta, adayların eğitim felsefeleri, pedagojik yaklaşımları, iletişim becerileri ve uyum potansiyelleri değerlendirilir.

Okul, adayların verdiği referansları arayabilir ve adayların daha önceki iş tecrübeleri hakkında geri bildirim alabilir. Mülakatları olumlu ve başarılı geçen adaylar, iş teklifi alır. İş teklifi, pozisyonun detaylarını, maaş ve yan haklar gibi şartları içerir. Kabul edildiği takdirde, adaylar iş sözleşmesini imzalar. İş sözleşmeleri süreli olup bir yıllıktır.

2.Oryantasyon Nedir?

Bireyler, zamanlarının önemli bir kısmını iş hayatında geçirmektedir. Uzun zaman geçirdikleri iş hayatlarının sağlıklı bir şekilde yürütülmesiye çalışmaya başlanılan her yeni süreçte bireylerin ihtiyacı olan bilgilerin doğru aktarılmasıyla orantılı olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda hizmet içi eğitimlerin bir parçası olarak görülen oryantasyon eğitimleri de önemli olmaktadır. Çalışanların sosyalleşmesi şeklinde de nitelendirilen oryantasyon eğitimleri, örgütte çalışmaya yeni başlayan bireylerin örgütün amaçlarını ve politikalarını, prosedürlerini, yapılarını ve kendi görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını tanımaları amacıyla yapılan bir hizmet içi eğitim olarak görülmektedir (Harvey ve Bowin, 1996: 160; Sabuncuoğlu, 2005: 149; Demirtaş, 2010: 44; Batılı, 2010: 5).

Oryantasyon eğitimleri, çalışanların işe uyum sürelerini kısaltabilmek için çalışacakları bölüm ve yapacakları işlerle ilgili bilgiler vererek çevreye adaptasyonları ve tanışma sürecidir (Cascio, 1992: 223; Byars ve Rue, 2000: 205; Okakın, 2008:70). Günümüzde birçok örgütte uygulanmakta olan bu eğitim türü, kimi zaman genel müdür düzeyinden, işçi düzeyine kadar, her işe başlayana aynı içerikte ve sürede uygulanmakta, kimi zaman da yapacakları işe, çalışacakları bölüme göre farklı içeriklerde ve sürelerde gerçekleştirilmektedir (Özçelik, 2010: 195).

2.1.Özel Okullarda Oryantasyon Süreci

Çalışanların yeni iş çevrelerini tanımalarına yardımcı olmak, oryantasyon eğitiminin bir diğer temel amacı olmakla beraber; işe yeni başlayan kişilerde olumlu bir izlenim yaratma, kişilerarası kabulü arttırma ve bireysel ve örgütsel performansı arttırmak da diğer amaçlarını oluşturmaktadır (Bingöl, 2010: 284-285).

Özel okullarda çalışmaya başlayan öğretmenlerin oryantasyon süreci, yeni bir okul ve çalışma ortamına uyum sağlamalarını desteklemek amacıyla oldukça önemlidir. Oryantasyon süreci, genellikle öğretmenlerin okulun misyonu, değerleri, eğitim programı, kuralları ve beklentileri hakkında bilgilendirildiği bir süreçtir.

Oryantasyon eğitimi, çalışanların insan kaynakları, kendi yöneticileri veya her ikisinin de birlikte yer aldığı birden fazla ekibin sorumluluğu altında gerçekleştirilir (De Cenzo ve Robbins, 1996: 220).

Oryantasyon sürecinin amacı, öğretmenlere okulun ve çalışacaklar kampüsün kültürünü, öğretim yaklaşımlarını ve yöntemlerini tanıtmaktır. Bu süreçte, yeni öğretmenlere mentörlük yapacak deneyimli öğretmenler (Zümre/Bölüm Başkanları) atanabilir ve okulun kaynakları, iletişim kanalları ve mesleki gelişim fırsatları hakkında bilgilendirme yapılabilir. Ayrıca,

öğretmenlerin öğrenci-öğretmen ilişkileri, veli-öğretmen iletişimi ve disiplin politikaları gibi konularda bilgi sahibi olmaları sağlanır.

Özel okullarda oryantasyon süreci genellikle Ağustos ayında okullar açılmadan önceki dönemde başlamaktadır.

3.Kariyer Nedir?

Kariyer kavramı üzerine yapılan çalışmalar 1970'lerde yoğunlaşmaya başlamıştır. Bununla beraber, kariyer kavramının modern kamu hizmet anlayışının gelişim kaydetmeye başladığı 16. yy.'dan başlayıp memurluk kavramı ile beraber ortaya çıktığı ve hızlı bir şekilde gelişim kaydettiği görülmektedir (Karakuş, 2016: 10)

Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişmeleri ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır (Bingöl, 2004 : 245)

Kariyer kavramı; iş ve meslek hayatında ilerlemek, başarılı olmak ve bireyin iş hayatı süresince üstlendiği rolleri ile ilgili tecrübelerinin bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Taşlıyan, Arı ve Düzman 2011).

Kariyer, bireylerin kimliklerini, toplumsal durumlarını ve statülerini oluşturmalarına yardımcı olur. Meslek hayatının sürdürülebilmesi için gereken maddi güce sahip olmanın en önemli araçlarından biridir. Bunun yanı sıra psikolojik açıdan iş tatmininin sağlanmasında ve kişiliğin gelişmesinde etkilidir. Kariyerin merkezinde insan vardır. Fiziksel ve psikolojik olarak ihtiyaçları karşılanmış olan birey, geliştikçe kendisini gerçekleştirme güdüsüyle kariyerinde yükselmeyi arzu edecektir (Kozak, 2001: 17).

Kariyer kavramı, iş yaşamına ilişkin olmakla beraber kişinin özel yaşamını ve yaşamdaki rollerini de kapsamaktadır (Can 1999: 321). Bu kapsamda kişinin iş hayatında yapmakta olduğu işler toplamı şeklinde değerlendiriliyor olsa da kariyer sadece işleri değil bununla birlikte örgüt bünyesinde kişiye verilen işe dair beklentilerin, amaçların ve duyguların gerçekleştirilebilmesi için çeşitli hizmet içi eğitimleri ve bunların neticesinde kazanılan bilgi, beceri, çalışma azmi ile örgütte yüксеlebilme anlamlarını da taşımaktadır (Yalçın, 1999: 105, Çalık ve Eres, 2006:32).

3.1.Kariyer Yönetimi Nedir?

Çalışanların bilgilerinin, deneyimlerinin, ilgi alanlarının ve yeteneklerinin göz önünde bulundurularak kariyer yapmalarına ilişkin faaliyetlerin planlaması olarak ifade edilebilen kariyer yönetimi, işe başlama, terfi gibi iş alan değişikliklerini de kapsayan bir süreçtir. Planlı olarak yürütülen kariyer yönetim süreci çalışanların memnuniyetlerini artırarak onların örgütteki kalıcılıklarının artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla kariyer yönetimi modern yönetim uygulamaları üzerinde önemle durulan konular arasındadır (Yılmaz, 2017).

Çalışma hayatında yaşanan değişimlerin hızının yakalanması, çağa ayak uydurulabilmesi, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en değerli hazine olan insan kaynağının en iyi şekilde yönetilebilmesi ve sonuçta çalışma hayatında mutlu, tatmin olmuş bir işgücü yaratmakla mümkün olabilmektedir. Kariyer yönetimi, bireylerin kariyer planlarının, örgütlerin kariyer geliştirme araçlarıyla desteklenmesidir (Özden, 2001: 28).

Etkili bir kariyer yönetimi her şeyden evvel açık ve dürüst bir iletişimin gerçekleşmesiyle mümkündür.

Kısaca kariyer yönetimi örgütlerde çalışanlara yönelik ilgi alanlarının, çıkarlarının ve yeteneklerinin belirlenmesine destek olma ve buna bağlı olarak kariyerlerinin geliştirilmesi amacı ile gereken planlamaların yapılması şeklinde ifade edilebilmektedir (Vural ve Sağlam, 2019: 231).

3.2.Özel Okullarda Kariyer Yönetimi

Eğitim biliminin ana bileşeni öğretmenlerdir. Bu bilim dalının başarıya ulaşması, onun uygulayıcıları olan eğitim ve öğretim elemanlarının ne kadar kalifiye olduğu ile doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin başarısı ve etkisi, öğretmenliğin etik çerçevesini benimsemek, idealist bir yönelim ile öğretme faaliyetini şekillendirebilmek, öğrenciye göre öğrenim modeli belirleyebilmek, öğretme faaliyetinin gözden geçiren ve belirlediği amaca göre tüm bunları yeniden şekillendirebilmek olarak sayılabilecek tanımlamalarla bağlantılıdır (Senemoğlu, 1992: 21).

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin kariyer yönetimi, bireysel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek, yükselmek ve ilerlemek için gerekli adımları atmalarını sağlamak açısından önemlidir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin kariyer yönetimi için bazı önemli faktörler aşağıdaki gibidir.

3.2.1. Profesyonel Gelişim Fırsatları

Bireysel kariyer yönetimi, bireyin kendisiyle ilgili öğrendikleri ile başlar. Bu kendisini tanıma ve değerlendirme sürecinde kişiler kendi istek, zaaf, değer ve tutumları, amaçları ayrıca örgütteki kariyer fırsatlarıyla ilgili bilgiler edinirler. Bireysel kariyer yönetimi, bireylerin iş yaşamlarına dair hedeflerini gerçekleştirmeleri amacıyla gereken faaliyetleri planlaması, organizesi, icrası, koordinasyon ve değerlendirmesidir (Özden, 2001).

Özel okullar, öğretmenlere sürekli olarak profesyonel gelişim fırsatları sunar. Öğretmenler, seminerlere katılabilir, konferanslara katılarak yeni eğitim trendlerini takip edebilir ve eğitim programlarına katkıda bulunabilir. Ayrıca, öğretmenlerin akademik derecelerini yükseltmeleri için desteklenmeleri de önemlidir. Birçok özel okulun bünyesinde bulunan üniversitelerde öğretmenlere sağlanan burs olanakları ile yüksek lisans doktora yapmalarına imkan sağlanmakta ayrıca okul yönetimi, öğretmenlere yöneticilik veya koordinatörlük gibi daha ileri pozisyonlara geçiş fırsatları sunulabilmektedir.

3.2.2. Mentörlük (Rehberlik) Programları

Kariyer danışmanlığında, örgütün bu işle görevlendirilmiş olan bir üyesi, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri amacıyla onlarla beraber çalışarak planlar yapar. Bu hedefler çalışanların performans değerlendirmeleri sonuçlarına göre yapılan görüşmelerin ardından belirlenir ve bu görüşmeler ile çalışanlar ilerleme fırsatlarını düşünmeye yöneltilirler (Anafarta, 2002: 118).

Rehber, tecrübesiz çalışanlara, kariyer gelişimlerinde yardım eden tecrübeli kişidir. İnsan kaynakları departmanının üyeleri olan rehber kişiler, çalışanlara okuyacakları kitapları, alacakları kursları, belli yeteneklerini geliştirmeleri için hangi danışmanları izlemeleri gerektiğini ve örgütün eğitim imkanlarını sunarlar (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001: 215)

Rehberlik, örgütün kültürüne ilişkin duyarlılık oluşturmayı, hedeflere ve değerlere bağlılık oluşturmayı, daha proaktif olarak kariyer hedefleri belirlemeyi ve ast-üst ilişkilerini güçlendirmeyi amaçlayan koçluk fonksiyonudur (Ceylan, 2004: 2).

Özel okullarda, deneyimli öğretmenlerin yeni gelen öğretmenlere mentörlük yapması yaygın bir uygulamadır. Zümre/Bölüm başkanlığı olarak da adlandırılan mentörler, yeni öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekler, sorularını yanıtlar, rehberlik eder ve deneyimlerini paylaşır. Bu programlar, öğretmenler arasında işbirliğini teşvik eder ve kariyer ilerlemesine yardımcı olur.

3.2.3. Performans Değerlendirmeleri

Performans değerlendirme, çalışanların geliştirilmesi ve başarılarının belirlenmesi için gerçekleştirilen tüm çalışmalar ya da bir örgütte belli amaçlara göre çalışanların başarı seviyelerinin tespit edilmesini kapsayan çok aşamalı bir sürecin ifadesidir. Örgüt yaşamının beraberinde getirmiş olduğu bir zorunluluk ve işgücü kaynaklarının yönetilmesinde yönetici bakımında son derece önemli olan araçlardan biri olan performans değerlendirme, çalışanların yapmış oldukları işlerde göstermiş oldukları başarının nesnel bir şekilde belirlenmesini ve çalışanlarla örgütü birlikte geliştirmeye yönelik, hayati bir denetim ve yönetim aracı şeklinde tanımlanabilir (Aşkun, 1978: 2).

Özel okullar, öğretmenlerin performansını değerlendirmek için düzenli olarak değerlendirme süreçleri uygular. Performans değerlendirmeleri, öğretmenlere güçlü yönlerini tanımlamak, gelişim alanlarını belirlemek ve hedeflerine ulaşmaları için geribildirim sağlamaktadır. Bu değerlendirmeler, öğretmenlerin kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olur ve gelişim fırsatlarını belirlemelerine katkıda bulunur. Performansı çok iyi olan öğretmenler kurum içerisinde okul yönetimi, öğretmenlere yöneticilik veya koordinatörlük gibi daha ileri pozisyonlara daha rahat tırmanmaktadır.

3.2.4. İletişim ve Ağ Oluşturma

Kariyer planlama grupları, mesleki gelişim hakkındaki etkinliklerin son dönemlerde ortaya çıkmış bir şeklidir. Bazı öğrenme teknikleri, çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak üzere kariyer geliştirme konusunda uygulamalardan oluşmaktadır. Kariyer planlama grupları, kişilerin gelecekteki kariyerlerini kontrolde tutmalarına yarayacak şekilde çalışanların önlerine hedef koymaya ve kendilerini geliştirmeye teşvik etmenin bir aracı olarak görülmektedir (Aytaç, 2005: 225)

Öğretmenlerin kariyer yönetimi açısından iletişim ve ağ oluşturma büyük önem taşır. Özel okullar, öğretmenlere profesyonel ağlar kurmaları ve meslektaşlarıyla işbirliği yapmaları için fırsatlar sunar. Özellikle bir çok şubesi bulunan zincir okullarda öğretmenler, konferanslara katılarak, atölyelere katılarak ve meslek örgütlerine üye olarak bu ağları geliştirebilirler. İyi bir iletişim ağı, öğretmenlerin kariyerlerini ilerletmeleri ve yeni fırsatlar keşfetmeleri için önemli bir kaynak olabilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyon süreci ve kariyer yönetimi, hem okulun başarısını artırmak hem de öğretmenlerin bireysel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için önemli adımlardır. Oryantasyon süreci, yeni öğretmenlere okulun kültürünü ve beklentilerini aktarırken, kariyer yönetimi ise öğretmenlerin profesyonel olarak büyümelerini ve

ilerlemelerini sağlar. Özel okulların, öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatları sunması, mentörlük programları olması, performans değerlendirmeleri yapması ve iletişim/ağ oluşturma imkanları sağlaması, öğretmenlerin kariyer yönetimini destekleyen önemli unsurlardır.

Öğretmenlerin oryantasyon süreci, yeni bir okul ve çalışma ortamına uyum sağlamalarını kolaylaştırır. Bu süreçte, öğretmenlere okulun misyonu, değerleri, eğitim programı, kuralları ve beklentileri hakkında detaylı bilgiler verilir. Ayrıca, okul kaynakları, iletişim kanalları ve profesyonel gelişim fırsatları da paylaşılır. Bu sayede öğretmenler, okulun kültürünü ve işleyişini anlayarak daha verimli bir şekilde çalışmaya başlarlar.

Kariyer yönetimi ise öğretmenlerin bireysel ve profesyonel gelişimlerini destekler. Özel okullar, öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim fırsatları sunar. Seminerlere katılma, konferanslara iştirak etme ve eğitim programlarına dahil olma gibi imkanlarla öğretmenlerin güncel bilgi ve becerilerini geliştirmeleri teşvik edilir. Ayrıca, deneyimli öğretmenlerin yeni gelen meslektaşlarına mentörlük yapması da kariyer yönetimi açısından önemlidir. Mentörlük programları, yeni öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleyerek onların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlar.

Performans değerlendirmeleri, öğretmenlerin kariyer yönetiminde bir diğer önemli unsurdur. Öğretmenlerin düzenli olarak performansları değerlendirilir ve geribildirim alırlar. Bu değerlendirmeler, öğretmenlerin güçlü yönlerini keşfetmelerine ve gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olur. Ayrıca, performans değerlendirmeleri kapsamında belirlenen hedeflere ulaşma konusunda destek sağlanır ve kariyer ilerlemesi için gereken adımlar atılır.

İletişim ve ağ oluşturma da öğretmenlerin kariyer yönetiminde önemli bir rol oynar. Öğretmenler, meslektaşlarıyla iletişim kurarak fikir alışverişinde bulunabilir, işbirliği yapabilir ve tecrübelerini paylaşabilir. Konferanslara katılma, atölyelere iştirak etme ve meslek örgütlerine üyelik gibi faaliyetler, öğretmenlerin profesyonel ağlarını genişletmelerine ve yeni fırsatlar keşfetmelerine yardımcı olur. İyi bir iletişim ağı öğretmenlerin kariyer ilerlemesi için önemli bir destek kaynağı olabilir.

Kurum içerisinde etkili bir iletişimin olması, taraflar açısından önemli pozitif sonuçlar yaratır. Kuruma bağlılığı artırma, başarı ve gelişim sağlama, motivasyon artışı, iş stresinin azalması, rol çatışmalarının önüne geçilmesi, örgüt içi çatışma vb. konular ilk başta sayılabilecek olumlu sonuçlardan bazılarıdır.

Özel okul öğretmenlerinin kişisel gelişimlerine verdikleri önem, çeşitli kurslara, seminerlere ve sertifika programlarına katılarak kariyer planlarını geliştirdikleri bilinmektedir. Kişinin kendisinin belirlediği kariyer planları kimi zaman gereksiz zaman kayıplarına ve maliyetlere neden olabilmektedir. Hem kariyer planlarının oluşturulmasında hem de bu planların gerçekleştirilebilmesi için gereken adımların atılmasında uzman kişilerden yardım alınması daha faydalı olabilir. Bu bakımdan özel okulların insan kaynakları yönetimlerinin uzmanlarla çalışmaları gerekmektedir.

Özel okullar öğretmenleri için performans değerlemeleri yaptıkları ancak kendilerine bu konuda geri bildirimlerin yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca performans değerlemelerin sonucunda elde edilen verilere göre performans-ücret dengesine dikkat edilmediği de bilinmektedir. Örgütlerde performans değerlendirmeleri sonucunda çalışanların ücretlerinde iyileştirmelerin yapılması performansın daha fazla artmasını sağlamaktadır. Gösterdiği

performans oranında ücret alan çalışanlar daha yüksek performans gösteremeye çalışacaktır. Özel okullarda bu durum kurum başarısını artırıcı faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

Özel okul çalışanı öğretmenlerin kariyer gelişimindeki sorunları zümre başkanları, üst yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla fikir alışverişinde bulunarak aşmaktadırlar. Yine bu noktada profesyonel kariyer gelişim uzmanlarının devreye girmesi çok daha faydalı olabilir.

Yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kariyer yönetimi ve oryantasyon eğitimleri konusunda özel okulların tamamının aynı hassasiyeti göstermedikleri, öğretmenlerin kariyer geliştirme planlarının net ve uzman kişiler tarafından yapılmadığı söylenebilir. Özel okulların başarısı büyük oranda öğretmenlerin başarıları ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle çalışan öğretmenlerin kariyerleri ile ilgili gelişimleri sağlamaları için gerekli destekleri vermeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak, özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyon süreci ve kariyer yönetimi, hem okulun başarısını artırmak hem de öğretmenlerin bireysel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek için büyük önem taşır. Oryantasyon süreci, yeni öğretmenlerin okula uyum sağlamalarını kolaylaştırırken, kariyer yönetimi ise öğretmenlerin gelişimlerini destekleyerek kariyer ilerlemelerini sağlar. Özel okulların, öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatları sunması, mentörlük programları düzenlemesi, performans değerlendirmeleri yapması ve iletişim/ağ oluşturma imkanları sağlaması, öğretmenlerin kariyer yönetimini destekleyen önemli unsurlardır.

Kaynakça

Aldemir, C., Ataoğlu, A. ve Budak, G. (2001). İnsan kaynakları yönetimi. 4. Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

Anafarta, N. (2001). "Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi cilt 1, sayı 2, Antalya.

Aşkun, İ. C. (1978). İşgören, Eskişehir: Bayteş Yayıncılık.

Aytaç, S. (2005). İş yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Batılı, B. (2010). Oryantasyon eğitimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik mevcut durum analizi ve finans sektöründe bir araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Bingöl, D. (2010). İnsan kaynakları yönetimi, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. 4. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ceylan, C. (2004). "Mentörlük ilişkilerine farklı bir yaklaşım: kariyere uyarlı mentörlük". Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Süreli Yayını. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt: 6, Sayı: 1.

De Cenzo, D. A. ve Stephen, P. R. (1996), Human resource management, 5. Baskı, New York: John Wileyand Sons.

Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , 28 (1) , 0- . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/muiibd/issue/486/4142>

Bingöl, D. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. 6. Baskı. İstanbul: Arıkan Yayınevi.

Donald, F. H. ve Bowin, R. B. (1996). Human resource management: an experiential approach. front cover, Arbejdsvurdering: Prentice Hall.

Karakuş, S. (2016). “öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi gerçekleştirme düzeyleri ile okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları arasındaki ilişki”, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.

Kozak, A. M. (2001). Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Kulaksızoğlu, A., Çakar, M. ve Dilmaç, B. (1999). Türkiye’de özel okullar hakkındaki tutumla ilgili bir araştırma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 11 (11) , 233-246 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaebd/issue/380/2357>

Okakın, N. (2008). Çalışma hayatında insan kaynakları yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları.

Özçelik, O. (2010). “Eğitim ve geliştirme”, 161-208, Bölüm—Uyargil, Cavide ve diğ., İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Özden, M. C. (2001). Bireysel kariyer yönetimi, Ankara: Ümit Yayıncılık.

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan kaynakları yönetimi. 1.Baskı. Adana: Nobel Kitapevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan kaynakları yönetimi, Bursa: Ezgi Yayıncılık.

Senemoğlu, N. (1992). “İngiltere”de ilköğretime öğretmen yetiştirme ve Türkiye ile karşılaştırılması” Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 22, sayı143, Ankara.

Taşlıyan, M., Arı, N. ve Düzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 2.

Uygun, S. (2003). Türkiye’de dünden bugüne özel okullara bir bakış (gelişim ve etkileri) . Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 36 (1), 107-120. DOI: 10.1501/Egifak_0000000083

Vural, M. ve Sağlam, N. (2019). Bankacılık sektöründe kariyer yönetimi. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 14 (55), 231-242.

Yılmaz, S. (2017). Özel öğretim kurumlarında kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sisteminin okul yöneticileri ve öğretmenlerin başarılarına yansımaları, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.