

MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİMİ GELİŞTİRME

İbrahim BARBAROS*

Çağımızda insanlık, bugüne kadar yaşamadığı nitelikte bir değişim yaşamaktadır. Teknoloji hızla değişmekte, bilgi değişmekte, bilgiye ulaşma yolları değişmekte, sevk ve idare değişmektedir. Uygulanmakta olan ve bir zamanlar başarılı sonuçlar vermiş yönetim metodlarıyla, bugün aynı başarı elde edilememektedir. Yönetim biliminde bir arayış başlamıştır. Bu arayış, ürün kalitesini artırmadan öte yönetimin kalitesini artırmaya yönelmiş bir arayıştır. İyi bir yönetim, sistemi iyi çalıştıracak ve doğal sonucu olarak ürün de kaliteli olacaktır. Yönetimin iyi olması, sistemin de iyi olmasını ve insanların hayat kalitesinin geliştirilmesini sağlayacaktır.

İnsan, en önemli unsurdur. Sistemin odak noktası insandır. Zaten değişimle başedebilmek için değişecek olan da insandır. Bütün kurumlar, sistemler insan içindir. Ve bütün çalışmaları, gayretleri, hedefleri ve amaçları insana yönelik olan, kısacası insan için var olan sistemlerin başında eğitim sistemi yer almaktadır. Bu bakımdan eğitim yönetiminde kalitenin artırılması, yönetimin daha etkin ve verimli hale getirilmesi tüm dünya ülkelerinde, üzerinde önemle durulan bir konu, hatta bir dava haline gelmiştir.

Nitekim, Milli Eğitim Bakanlığı eğitim yönetimini daha etkin ve verimli duruma getirmek; eğitim araçlarını geliştirerek daha kaliteli eğitim vermek ve öğretmen eğitiminde uygun stratejileri tespit etmek amacıyla Milli Eğitimi Geliştirme Projesi oluşturmuştur. Hükümetimiz ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkraz Anlaşması ile 10.07.1990 tarihinde yürürlüğe giren Milli Eğitimi Geliştirme Projesinin maliyeti toplam 177.2 milyon ABD dolarıdır.

Enformatik çağın ihtiyaç duyduğu nitelikte ve yeterlilikte; değişim ve yeniliklere açık, kendini sürekli yenileyebilen ve toplumdaki görevini üretken olarak sürdürebilen insanları yetiştirebilmek amacıyla eğitim sistemimizin geliştirilebilmesi için hazırlanan bu projede 3 hedef belirlenmiştir.

1) İlk ve ortaöğretimde kaliteyi artırmak.

* M.E.15. Yönetimi Değerlendirme ve Geliştirme Dairesi Başkanı (YÖDGED)

2) Ö ğ r e t m e n e ğ i t i m i n d e k a l i t e y i a r t ı r m a k v e a m a c a u y g u n ö ğ r e t m e n l e r y e t i Ő t i r i l m e s i n i s a ğ l a m a k .

3) Y ö n e t i m d e v e i d a r e c i l i k t e e t k i n l i ğ i v e v e r i m l i l i ğ i a r t ı r m a k .

Y ö n e t i m d e v e i d a r e c i l i k t e e t k i n l i ğ i n a r t ı r ı l m a s ı i ç i n M i l l i E ğ i t i m M e r k e z b i r i m l e r i a r a s ı h a b e r l e Ő m e a ğ ı k u r m a , y ö n e t i m i d e ğ e r l e n d i r m e v e g e l i Ő t i r m e p r o g r a m ı n ı b a Ő l a t m a , y ö n e t i m e n f o r m a s y o n s i s t e m i n i g e l i Ő t i r m e , i l l e r e y e t k i d e v r i n i s a ğ l a m a v e y ö n e t i c i h i z m e t ö n c e s i v e h i z m e t i ç i e ğ i t i m i n i s a ğ l a m a s t r a t e j i l e r i b e l i r l e n m i Ő t i r .

M i l l i E ğ i t i m B a k a n l ı ğ ı m e r k e z v e t a Ő r a y ö n e t i m i n i n v e y ö n e t i c i l e r i n i n e t k i n l i ğ i n i n a r t ı r ı l m a s ı n a y ö n e l i k d e ğ e r l e n d i r m e v e g e l i Ő t i r m e ç a l ı Ő m a l a r ı n ı i Ő b i r l i ğ i i ç i n d e y ü r ü t m e k v e s o n u ç l a r ı n u y u g u l a n m a s ı n d a k o o r d i n a s y o n u s a ğ l a m a k a m a c ı y l a Y ö n e t i m i D e ğ e r l e n d i r m e v e G e l i Ő t i r m e D a i r e s i B a Ő k a n l ı ğ ı (Y Ö D G E D) a d ı n d a y e n i b i r b i r i m k u r u l m u Ő t u r .

Y Ö D G E D ' i n g ö r e v l e r i Ő ö y l e s ı r a l a n a b ı l ı r :

1 - M i l l i E ğ i t i m B a k a n l ı ğ ı m e r k e z v e t a Ő r a y ö n e t i m i n i n e t k i n l i ğ i n i v e v e r i m l i l i ğ i n i a r t ı r m a k a m a c ı y l a ;

a) Y ö n e t i c i i Ő y ü k l e r i n i t a r a m a k v e y a p ı l a c a k i Ő a n a l i z i s o n u c u n d a i Ő t a n ı m l a r ı y a p m a k ,

b) Y ö n e t i c i l e r i n d e ğ e r l e n d i r i l m e s i n e y ö n e l i k k r i t e r l e r t e s p i t e t m e k ,

c) Y ö n e t i c i l e r i n a s t l a r ı n ı y e t i Ő t i r m e , d e ğ e r l e n d i r m e v e t e r f i e t t i r m e b e c e r i l e r i n i g e l i Ő t i r m e k ,

d) G ö r e v e y e n i b a Ő l a y a c a k o l a n y ö n e t i c i l e r i n g ö r e v ö n c e s i y e t i Ő t i r i l m e s i i ç i n e ğ i t i m p r o g r a m l a r ı h a z ı r l a m a k ,

e) G ö r e v b a Ő ı n d a k i y ö n e t i c i l e r i n e ğ i t i m i h t i y a ç l a r ı n ı b e l i r l e m e k v e b u i h t i y a ç l a r ı k a r Ő ı l a y a c a k e ğ i t i m p r o g r a m l a r ı h a z ı r l a m a k .

2 - E ğ i t i m s i s t e m i n i n e t k i n l i ğ i n i v e v e r i m l i l i ğ i n i a r t ı r m a k i ç i n B a k a n l ı k m e r k e z v e t a Ő r a t e Ő k i l a t ı y ö n e t i m b i r i m l e r i n i n d e ğ e r l e n d i r i l m e ç a l ı Ő m a l a r ı n ı y ü r ü t m e k v e s i s t e m i i y i l e Ő t i r m e v e g e l i Ő t i r m e y e y ö n e l i k ö n e r i l e r o l u Ő t u r m a k .

Y Ö D G E D f o n k s i y o n l a r ı n ı b a Ő a r ı y l a y ü r ü t e b i l m e k i ç i n m e v c u t s i s t e m i y ü r ü l r ü k t e k i m e v z u a t ı y l a , k ü l t ü r ü y l e , f o n k s i y o n l a r ı y l a , g i r d i l e r i n i n i t e l i k l e r i y l e v e ç ı k t ı k l a r ı n ı k a l i t e s i y l e t a n ı m a g a y r e t i y l e b a Ő l a d ı ğ ı f a a l i y e t l e r i n i d ü n y a d a k i o r g a n i z a s y o n v e y ö n e t i m a l a n ı n d a k i m o d e l l e r i v e ç a ğ d a Ő d e ğ i Ő i k l i k l e r i b e l i r l e m e y l e s ü r d ü r m ü Ő v e e l d e e d i l e n b i l g i l e r ı Ő ı ğ ı n d a e ğ i t i m y ö n e t i m i n i n d e ğ e r l e n d i r i l m e s i n d e k u l l a n ı l a c a k g e ç e r l i , g ü v e n i l i r

ve uygulanabilir araçları geliştirmeye çalışmaktadır. Sistemin her kademesindeki yöneticilerle sürekli ve yakın işbirliği ve iletişim içinde bulunmanın ve değerlendirme sonuçlarını onlarla paylaşmanın iyileştirme çalışmalarına katkıda bulunacak en önemli unsurlardan biri olduğu bilinciyle hareket etmektedir.

Yerli ve yabancı danışmanlar ve oluşturulan çalışma gruplarının desteği ile çalışmalarını yoğunlaştıran YÖDGED, öncelikle personelinin ve çalışmalara katılan Bakanlığın çeşitli bilimlerdeki personel alan eğitimini sağlamıştır. Yetişmiş uzman personelle bugün, merkez teşkilatınca onbir genel müdürlükte iş tanımları yapma, her kademe yöneticilik için yönetici kriterleri belirleme, ilk kademe yöneticilikler için görev öncesi eğitim çerçeve programı geliştirme, yöneticilerin astlarını yetiştirme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programı hazırlama ve merkez, taşra ve okul yönetimlerini değerlendirme çalışmaları sürdürölmektedir.

Sınıftaki öğrenciye verilen eğilimin kalitesini yükseltmek için yönetimin kalitesini . rtırmak ve değişimle başeclebilmek için sürekli daha iyiyi aramak YÖDGED'in felsefesini oluşturmuştur.

Eğitim sisteminin, toplumdaki değişim hızının gerisinde kalmaması aksine değişimin motor gücü olabilmesi için yapılan çalışmalara eğitime gönöl vermiş bilim adamları, araştırmacılar ve eğitimcilerin katkıları beklenmektedir.

á
i

i

i

i