



2017, 2018 ve 2021 MEB Yönetici Seçme Görevlendirme Yönetmeliklerinin Yöneticiliğe İlk Kez Görevlendirme Bağlamında Karşılaştırılması

Comparison of 2017, 2018 and 2021 MEB Administrator Selection Assignment Regulations in the Context of Assignment to the Executive for the First Time

Engin DİLBAZ¹

Davut ATIŞ²

Makale Türü: Araştırma makalesi

Başvuru Tarihi: 18.02.2021

Kabul Tarihi: 04.10.2021

Atf İçin: Dilbaz, E. Ve Atış, D. (2021). 2017, 2018 ve 2021 MEB yönetici seçme görevlendirme yönetmeliklerinin yöneticiliğe ilk kez görevlendirme bağlamında karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 5(4), 366-384.

ÖZ: Etkili bir okul yönetimini sağlamak ve okulda bulunan bireyleri belirlenmiş amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek için okul yöneticisinin, sahip olduğu yasal gücün yanı sıra teknik, insani ve kavramsal boyutlarda kimi becerilere sahip olması beklenir. Okul yöneticilerinin; liyakate dayalı olarak, nesnel ölçütler aracılığıyla seçilmesi ve görevlendirilmesi etkili bir okul yönetimi açısından bir sorun alanıdır. Bu çalışmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2017), Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2018) ve Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği'nin (2021); eğitim kurumu müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve müdür yardımcılarının ilk defa görevlendirilme şartları ile usul ve esaslarını karşılaştırmaktır. Çalışma, doküman analizi türünde bir araştırmadır. Araştırmaya konu edilen üç yönetmelik yöneticiliğe ilk kez görevlendirme bağlamında karşılaştırılmıştır. Verilerin analizi betimsel analiz yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak yönetmeliklerin; bürokratik sürece hâkim ve teknik yönü ağır basan bir yönetici tipinden öğretimsel lider profiline öne çıkarıldığı bir anlayışa evrildiği gözlenmektedir. Bunun yanında 2021 yönetmeliğinde yazılı ve sözlü sınav ile değerlendirme formunun oransal ağırlıklarını içeren çok boyutlu bir değerlendirme modelinin görevlendirilmeye esas alındığı belirlenmiştir. Değerlendirmenin çok boyutlu oluşunun, kapsam ve yordama geçerliği ile güvenilirliği olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. 2021 yönetmeliğinde görevlendirmede eğitim yönetimi sertifikası şartı getirildiği görülmektedir. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim derecesine sahip adaylara eğitim yönetimi sertifikası konusunda muafiyet getirilmemesi önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sonucunda bulgulara dayalı olarak yönetici görevlendirme konusuna ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı nicel ve nitel araştırmalar önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Sınav, Yönetici görevlendirme, Yönetmelik.

¹ Dr./ Milli Eğitim Bakanlığı, engndilbaz@hotmail.com, ORCID:0000-0001-9382-9691 (Başlıca yazar)

² Dr./ Milli Eğitim Bakanlığı, davutatis@gmail.com, ORCID:0000-0001-8503-4426

ABSTRACT: In addition to their legal power, the school administrators are expected to have technical, humanitarian and organizational skills to ensure effective school management and activate the school's individuals in line with the determined goals. It is a problem area that school administrators are selected and appointed through objective criteria based on quality, as a necessary condition for effective school management. The purpose of this study is to compare the conditions of the first-time appointment of educational institution directors, assistant principals and vice-principals, and the procedures and principles within the scope of Regulation on Assigning Managers to Educational Institutions Affiliated to the Ministry of National Education (2017), Regulation on Assigning Managers to Education Institutions of the Ministry of National Education (2018) and Regulation on Selection and Assignment of Managers for Educational Institutions affiliated to the Ministry of National Education (2021). The study is a document analysis research. The three regulations discussed in the study were compared in the context of the first-time appointment to management. The analysis of the data was carried out by the descriptive analysis method. As a result, it is observed that regulations have evolved from a dominant manager profile in the bureaucratic process and whose technical aspects are dominant, to an understanding profile that emphasizes instructional leadership. In the 2021 regulation, it is seen that the educational management certificate in the field of education management is introduced. However, it is considered an important shortcoming that candidates with a postgraduate education in the field of educational administration are not exempted from the education management certificate. As a result of the research, based on findings, quantitative and qualitative research based on the opinions of administrators and teachers on the subject of administrator assignment is recommended.

Keywords: Exam, Appointment of administrators, Regulation.

1. GİRİŞ

Yönetim bilimi ve eğitim bilimlerindeki gelişmeler eğitim örgütlerinin amaçlarını daha etkili bir biçimde gerçekleştirebilmeleri için kaynakların etkili yönetilmesini zorunlu kılmıştır. Kamu yönetiminin özel bir alanı olarak eğitim yönetimi ise, eğitim olgusunun özgünlüğü bağlamında kamu yönetiminin diğer alanlarından farklılaşır (Aydın, 2018). Nitekim eğitimin insanlarla doğrudan ve yakından ilgilenen bir hizmet olmasına karşılık eğitim yönetimi de eğitimle ilgili kuruluş ve okulların amaçlarına ulaşabilmeleri için çeşitli kaynakların en etkili ve verimli bir biçimde yerleştirilmesini ve kullanılmasını amaçlar (İlgar, 2005, s.14). Bu bağlamda eğitim yönetimi, eğitime ilişkin talepleri karşılamak adına kurulmuş olan eğitim örgütlerinin etkili işletilmesi, geliştirilmesi ve yenileştirilmesi süreçlerinden oluşmaktadır. Bu süreçlerin işe koşulması ile birlikte eğitimin temel amacı olan insan davranışlarında istenilen davranış değişikliği sağlanmaya çalışılır (Çelik, 2009).

Yirminci yüzyılda eğitim taleplerinin artmasıyla, eğitim yönetimi alanı ortaya çıkmış ve bu alanda da alt alanların oluşmasına yön vermiştir. Nitekim farklı niteliklere sahip eğitim örgütlerinin tekçi ve mutlakçı bir anlayışla yönetilmesi giderek zorlaşmıştır. Bu bağlamda eğitim yönetimi alanında da bir alt alan olarak okul yönetimi ortaya çıkmıştır. Eğitim yönetiminin, kamu yönetiminin belirli bir alana uyarlanmış olmasına benzer şekilde okul yönetimi de eğitim yönetiminin belirli bir alana uyarlanmasıdır. Alanın sınırlarının belirlenmesinde eğitim sisteminin amaçları ve yapısı etkilidir. Erdoğan'a (2000) göre eğitim yönetimi ve okul yönetimi kavramları, kavramsal açıdan birbirinden farklı olmakla birlikte, uygulamada genel olarak çok önemli farklılıkları bulunmamaktadır. Farklılaşma ise eğitim yönetiminin daha çok sistem boyutunu ele alması, buna karşılık okul yönetiminin ise okul ölçeğinde yoğunlaşan sorunlarla ilgili ve sınırlı olmasıdır. Okulda eğitime ilişkin bürokratik süreç ve işlemlerden öte; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasındaki yoğun etkileşim okul yönetimi kavramına özünü veren temel unsur olarak betimlenebilir. Okuldaki ilişkiler yalnızca biçimsel öğretme ve öğrenme süreçleri ile sınırlı değildir. Okul yönetiminde çok yönlü ilişkiler söz konusu olmakta ve insan ilişkileri okul yönetimi süreçlerinin ağırlık noktasını oluşturmaktadır (Aydın, 2018). Okul yönetimine ilişkin literatürde farklı betimlemelere rastlanmakla birlikte okul yönetimini genel olarak "okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını etkili bir şekilde kullanarak okulu eğitim amaçları çerçevesinde yaşatma çabası" şeklinde tanımlamak olanaklıdır (İlgar, 2005; Bursalıoğlu, 2010).

Etkili bir okul yönetimini sağlamak ve okulda bulunan bireyleri belirlenmiş amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek için okul yöneticisinin, sahip olduğu yasal gücün yanı sıra teknik, insani ve kavramsal boyutlarda kimi becerilere sahip olması beklenir. Sergiovanni (1994) bu yeterlikleri etkililik ve mükemmellik için beş liderlik gücü olarak sınıflandırmıştır: teknik, insani, eğitimsel, sembolik ve kültürel. Benzer bir sınıflamayı da Bolman ve Deal (2013) yapmış ve yönetici yeterliklerini; yapı, insan kaynağı, sembolik-kültürel, politik boyutlarda incelemiştir. Bunların yanı sıra; Katz (2009) tarafından yapılan üçlü sınıflama en çok ilgi gören sınıflamalardan biri olarak kabul edilmektedir. Buna göre okul yöneticileri teknik, insani ve kavramsal olarak birtakım becerilere sahip olmalıdır. Teknik beceriler; yöntem, mevzuat, yapılacak iş ve uygulanacak prosedürler, uzmanlık gerektiren işlemler ve kural ve düzenlemeleri kapsamaktadır. İnsanlarla birlikte çalışabilme bilgisi ve yeteneği olarak tanımlanan insani beceriler ise; kişilerarası iletişim, çalışanları güdüleme ve onların duygu ve tutumlarını anlayabilme, rahat bir çalışma ortamı sunma, dürüstlük ve problem çözme gibi yeterlikleri içermektedir. Üçüncül olarak kavramsal beceriler ise fikirler ve kavramlara ilişkin becerileri kapsamaktadır. Okul yöneticilerinin; çevredeki değişimleri doğru okuyabilme ve uyum sağlama, örgütün vizyonunu ve temel hedeflerini ortaya koyabilme, örgüt politikaları ve stratejilerine yön verebilme gibi becerileri kavramsal becerilerle ilişkilidir (Oklay, 2016). Tüm bu beceriler dikkate alındığında; eğitim kurumlarına atanan

yöneticilerde salt teknik becerilerin aranmasının ve kıdemin ön plana çıkarılmasının geçerliliğini yitirmeye başladığını söylemek mümkündür. Etkili bir okul yöneticisinin; insani, yapısal, kültürel, felsefi, toplumsal, tarihsel, eğitimsel ve politik alanlarda birçok yönetsel beceriye sahip olması beklenmekte ve söz konusu beceri alanlarının yönetici adaylarında ne derece var olduğunun atama ve görevde yükseltmelerde dikkate alınması bir gereklilik halini almaktadır.

Okul yöneticisinin niteliğinin, yönetimi altında bulunan okulu örgütsel amaçlarına ulaştırma becerisine ilişkin yordayıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Hallinger&Heck, 1998; Cemaloğlu, 2013). Bu bağlamda nitelikli okul yöneticilerinin görevlendirilmeleri aşamasında liyakat konusu tarihsel süreç içerisinde gündeme ilişkin tartışmaların odağında yer almaktadır. Okul yöneticilerinin seçilmeleri ve görevlendirilmelerinin usul ve esasları ile yönetici adaylarında aranacak olan nitelikler, yürürlüğe konan mevzuat metinleri olan yasa ve yönetmeliklerle belirlenmektedir. Bu bağlamda, okul yöneticiliği atamaları/görevlendirmeleri Türkiye’de dönemsel farklılıklar göstermekle birlikte her dönemde oldukça tartışmalı bir alan olarak kalmaya devam etmektedir.

Türkiye’de okul yöneticilerinin atamalarında 1998 yılına dek herhangi bir başarı ölçütü aranmamış olmakla birlikte, **1998 tarihli yönetmelik** (Bakanlar Kurulu, 1998) ile ilk kez, yöneticilerde aranacak şartlar, dikkate alınacak tercih nedenleri açıkça ortaya konmuş, seçme sınavı yapılacağı hüküm altına alınmış ve yönetici olarak atanana yönelik hizmet içi eğitim, yer değiştirme gibi hususlar düzenlenmiştir.

Yönetmeliklerden **1999 tarihli** olanında (Bakanlar Kurulu, 1999) ilk kez eğitim yöneticilerinin hizmet öncesinde yetiştirilmeleri öngörülmüştür. Bu yönetmelikle liyakate ilişkin yöneticilik bilgi formasyonu, kariyer, liyakat, sicil, meslek içi eğitim, kıdem, performans değerlendirme, tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve açıklık gibi bazı ilkelere yer verilmiştir. Bu yönetmeliğe bağlı olarak 1998 ile 2002 yılları arasında toplam 7 seçme ve değerlendirme sınavı gerçekleştirilmiştir (Günay, 2004).

Daha sonra **2004 tarihli yönetmelikle** (MEB, 2004) şu uygulamaya yer verilmeye çalışılmıştır. Öncelikle müdür yardımcılarının atanmasının seçme sınavı ile yapılması kararlaştırılmıştır. Müdür atamalarının ise müdür yardımcıları arasından bazı şartlar dikkate alınarak değerlendirme formu üzerinden alınan en yüksek puanlı beş adaydan uygun görülen herhangi birisinin atanması hükmüne bağlanmıştır. Ancak 2004 tarihli bu yönetmeliğin bu hükmü ile başka bazı hükümlerinin yürütmesi Danıştay tarafından durdurulmuştur. Bu yönetmelikte 04/03/2006 tarihinde yapılan değişiklikle yazılı sınavdan sonra sözlü sınav yapılması ve takdir puanı uygulanması öngörülmüş fakat bu hükmün de 14/08/2006 tarihli Danıştay kararı ile yürütmesi durdurulmuştur.

Önceki düzenlemenin ardından **2007 tarihinde yayımlanan yönetmelikle** (MEB, 2007) sınav ve mülakat gibi ölçütler tamamen kaldırılarak eğitim kurumu yöneticiliği için öngörülen şartları taşıyanlar arasından ilgili makamların teklifi üzerine atanması hüküm altına alınmıştır. Ancak atamada ölçüt gözetmeyen bu hükümlerin yürütmesi 30/04/2007 tarihli Danıştay kararı ile durdurulmuştur. Bunun üzerine yönetici atamaları bir süreliğine geçici görevlendirme yoluyla ikame edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra 2009 yılına dek devam eden bu uygulamalar kamuoyunda büyük yankı uyandırmış ve itirazlara neden olmuştur.

İzleyen dönemde **2009 tarihinde yapılan yönetmelik değişikliği** (MEB, 2009) ile Ek-1 Yönetici İstek Formu ve Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu farklılaştırılmıştır. Yönetmelik çerçevesinde müdür atamalarının, geçmişte müdür yardımcılığı görevinde bulunmuş veya halen müdür yardımcılığı görevini yürütmekte olanlar arasından, yapılacak sınav ve yönetici değerlendirme formundan elde edilen puana

göre atanması karar altına alınmıştır. Müdür yardımcısı atamalarının ise sınav sonucu ve yönetici değerlendirme formundan elde edilecek puanların toplamı dikkate alınarak yapılacağı hükme bağlanmıştır.

İki bin onlu yıllarla birlikte süreç farklı yaklaşımlar eğilimine girmiştir. **2013 yılında yayımlanan yönetmelik** (MEB, 2013) yönetici atamalarına ilişkin köklü değişiklikler öngörmüştür. Bu yönetmelikle yazılı sınav tamamen kaldırılarak sözlü sınav modeline geçilmiş, adayların sözlü sınavda elde ettikleri puan doğrultusunda tek bir kurum için başvuru yapması öngörülmüş, belirli bir kurumun yöneticiliği için başvuran adaylardan en yüksek puana sahip üç aday arasından herhangi birinin Millî eğitim müdürü teklifi ve vali onayı ile atamasının yapılacağı hükme bağlanmıştır. Ancak bu yönetmelikte, her kurum için mutlaka aday veya adayların bulunacağı verili bir değer olarak alınmış, bir kuruma hiçbir adayın başvurmaması ihtimali, sözlü sınavlarda kamera kullanılmayacak olması ve yönetmelikte buna ilişkin hüküm bulunmaması nedeniyle sözlü sınavda başarısız sayılma işleminin iptaline ilişkin Danıştay kararı ve buna benzer bazı teknik yetersizliklerden dolayı bu yönetmelik, pratik olarak hiç uygulama olanağı bulamamıştır.

İzleyen dönemde **2014 yılında yayımlanan yönetmelikle** (MEB, 2014) görev süresi dört yıl ve üzerinde olan kurum yöneticilerinin yöneticilik görevleri kendiliğinden sona ermiş, yöneticilik süresi dört yılı doldurmayanların ise, dört yılı doldurduklarında yöneticilik görevlerinin kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır. Yönetmeliğin yayımlanmasıyla birlikte, Türkiye'deki dört yıllık süresini doldurmuş olan çok sayıda yöneticinin yöneticilik görevi sona ermiştir. Yönetmelik, yayımı tarihinden itibaren kamuoyunda büyük yankılar uyandırmış, yön verdiği uygulamalar bağlamında kamuoyunda ciddi tartışmalara neden olmuştur.

Nihayet **2015 yılında yayımlanan yönetmelikle** (MEB, 2015) müdür yardımcılığı ve başyardımcılığına görevlendirilmede yalnızca yazılı sınav şartı getirilmiş, görevlendirmeler yazılı yarışma sınavından alınan puan üstünlüğü esasına göre yapılmıştır. Müdürlüğe görevlendirme yöntemi olarak ise sözlü sınav ve Ek-1 değerlendirme formunun (yönetmeliklerin ekinde yer alan, yönetici adaylarının çeşitli demografik özellikleriyle değişik eğitim kazanımlarına ilişkin değerlendirme ölçütlerinin yer aldığı form) aritmetik ortalaması alınarak yapılması benimsenmiştir.

Okul yöneticilerinin; liyakate dayalı olarak nesnel ölçütler aracılığıyla seçilmesi ve görevlendirilmesi etkili bir okul yönetimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Ancak ideal bir görevlendirme yapılması konusu eğitim yönetimi sisteminin önemli bir sorun alanıdır. Nitekim okul yöneticilerinin sahip olduğu nitelikler, okul örgütlerinin yönetiminin kaderini belirleyecek olan başat unsurlardan biridir. Başarılı ve istendik yöneticilik davranışları sergilenmesi, kaynakların etkin kullanılması gerekliliği yönetici yeterliklerine sahip olunmasına bağlıdır. Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2017), Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2018) ve Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği'nin (2021); okul yöneticilerinin görevlendirilme şartları bağlamında hangi değişiklikleri geçirdiği ve nasıl evrildiği bu araştırmanın temel sorununu oluşturmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, Türkiye'de yönetici seçme ve görevlendirme mevzuatlarının incelenmesine ilişkin araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Güçlü vd. (2016) tarafından, yöneticilerin görevlendirilmesinde esas alınan ölçütlere ilişkin görüşlerini incelemenin amaçlandığı nitel araştırmada, 30 okul yönetici adayıyla yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak; görevlendirme sürecinde çok sayıda paydaşın sürece dâhil ediliyor olması nesnellik ve demokratik

yönetim anlayışı açısından önemli görülmektedir. Bununla birlikte, yansızlığın sağlanabilmesi için informal güç odaklarının değerlendirme sürecini etkilememesi gerektiği ortaya konmaktadır.

Atalay Mazlum (2018) çalışmasında, 1998-2017 yılları arasında Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirme mevzuatındaki sık değişimlere dikkat çekerek yürürlüğe giren her yeni düzenlemenin, çoğunlukla birbirinden oldukça farklı ölçütler barındırdığını ifade etmiştir. Sonuç olarak; yönetici atama/görevlendirme konusunun bitmeyen tartışmaların odağında yer almasının, bu alanda demokratikleşmeye ilişkin göstergelerin ve standartlaşmanın bir türlü sağlanamamasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Bayrak (2019) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi süreçlerini yönetici seçme ve görevlendirme mevzuatında yapılan değişiklikler bağlamında ve alan uzmanlarından görüş alarak incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; eğitim yöneticilerinin seçim sürecinde bir sınav olmasının gerekli olduğu, ancak yalnızca sınavın yeterli olmadığı, sınav sonuçlarının eğitim yöneticilerinin nitelikleri ile ilişkilendirilmesi gerektiği düşüncesinin ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Ergün (2019) tarafından, 1998-2018 yılları arasındaki yönetmeliklerde yer alan değerlendirme ölçütlerini karşılaştırmak amacıyla yapılan doküman analizi türündeki çalışmada, yönetmeliklerin yönetici değerlendirme formları; eğitim durumu, yayım araştırma, eser, aldığı ödül/cezalar, son üç yıllık sicil notu, yapılan hizmetler ve diğer hususlar açısından karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda yönetici değerlendirmede, lisans üstü eğitime verilen puan değerinin azaldığı, okul müdürlüğünden beklenen yeterliliklerin net olarak belirlenmediği vurgulanmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2017), Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2018) ve Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nin (2021); eğitim kurumu müdürlerinin, müdür başyardımcılarının ve müdür yardımcılarının ilk defa görevlendirilme şartları ile usul ve esaslarını karşılaştırmaktır. Bu amaçla şu sorulara yanıt aranmıştır;

1. 2017, 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde müdürlüğe, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları;
 - a) Deneyim
 - b) Branş
 - c) Yazılı sınav
 - d) Sözlü sınav
 - e) Diğer özel koşullaraçısından nasıldır?
2. 2017, 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde müdürlüğe, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk kez görevlendirmede;
 - a) Yazılı sınav konuları ile bu konuların oransal ağırlıkları
 - b) Sözlü sınav konuları ile bu konuların oransal ağırlıklarınasıldır?

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, nitel araştırma türlerinden doküman analizi kullanılmıştır. Dokümanlar, araştırmacı etkisi olmaksızın kaydedilmiş fizikî belgelerdir. Bu belgeler; yazı temelli metin, kitap, rapor vb. şeklinde olabileceği gibi; görüntü (fotoğraf, resim, harita vb.) veya ses temelli (ses kayıtları, müzik vb.) ya da görsel-ışitsel temelli (video, TV programları vb.) de olabilir (Geray, 2006). Balcı'ya (2006) göre ise dokümanlar birincil kaynaklar ve ikincil kaynaklar şeklinde sınıflandırılmaktadır: Birincil kaynaklar kişinin kendisi tarafından yazılırken; ikincil kaynaklar ise başkası tarafından yazılanlardır. Bu bağlamda, çalışma kapsamında ele alınan dokümanlar ikincil kaynak niteliğindedir.

Nitel araştırmalarda elde edilen veriler analiz edilirken betimsel ve içerik analizinin yanı sıra söylem analizi, doküman analizi gibi tekniklerden de yararlanılabilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Nitekim doküman analizi, basılı ve elektronik tüm belgelerin içeriğini titizlikle ve sistemli olarak analiz etmek için kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir (Wach, 2013). Nitel araştırmada kullanılan diğer yöntemlerde olduğu gibi doküman analizi de verilerden anlam çıkarmayı, incelenen konu ile ilgili bir anlayış oluşturmayı, deneye dayalı bilgi geliştirmek amacıyla verileri incelemeyi ve verileri yorumlamayı gerektirir (Corbin & Strauss, 2008).

2.1. Çalışmanın Kapsamı ve Süreci

Araştırmada yönetmelikler; eğitim kurumu müdürlerinin, müdür başyardımcılarının ve müdür yardımcılarının ilk defa görevlendirilme şartları ile usul ve esasları incelenmiştir. Yönetmelikler müdürlüğe ilk kez görevlendirme koşulları, müdür yardımcılığına ve başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları, yöneticiliğe ilk kez görevlendirme yöntemi, yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile konuların oransal ağırlıkları boyutlarında araştırma konusu edilmiştir. Araştırmada, hem müdürlüğe hem de müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına görevlendirmede yazılı sınava ek olarak sözlü sınavların da bir değerlendirme yöntemi olarak benimsendiği Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2017), Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği (2018) ve Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği (2021) araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Müdürlüğe ilk kez görevlendirme koşulları *a) deneyim, b) branş, c) yazılı sınav, d) sözlü sınav, e) diğer şartlar* alt boyutlarında; müdür yardımcılığına ve başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları *a) deneyim, b) branş, c) yazılı sınav, d) sözlü sınav, e) diğer şartlar* alt boyutlarında; yöneticiliğe ilk kez görevlendirme yöntemi *a) müdürlük, b) müdür başyardımcılığı, c) müdür yardımcılığı* alt boyutlarında ve yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile konuların oransal ağırlıkları *a) yazılı sınav, b) sözlü sınav* alt boyutlarında incelenmiştir.

Çalışmada, bağlamın Türkiye olması nedeniyle araştırma kapsamında ele alınan mevzuatın, yayımı sonrasında yapılan değişiklikleri de içeren şekliyle araştırmaya yansıtılmasına dikkat edilmiştir.

2.2. Verilerin Analizi

Çalışmada veriler, betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Betimsel analiz; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi çeşitli veri toplama teknikleri ile toplanan verilerin önceden belirlenen bazı temalara göre yorumlanarak elde edilen bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasını amaçlayan bir nitel veri analiz türüdür. Miles ve Huberman (1994) nitel veri analizini; veri toplama, verileri gösterme ve sonuç çıkarma ve doğrulama olarak sınıflandırmıştır. Araştırmanın verileri

Dawson (2009) tarafından önerilen dört aşamalı betimsel analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Buna göre birinci aşamada araştırmacı tarafından araştırma sorularına ve alanyazına yer verilerek bir çerçeve sunulmuştur. Bu aşamada veriler anlamlı ve rasyonel bir bütün oluşturacak biçimde bir araya getirilerek verilerin hangi temalar altında düzenleneceği ve sunulacağına karar verilmiştir. İkinci aşamada; daha önce oluşturulmuş olan araştırma taslağına göre veriler okunmuş ve düzenlenmiştir. Bu aşamadan sonra düzenlenmiş olan veriler araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Son aşamada tanımlanmış olan bulgular açıklanmış ve anlamlandırılmış ve neden sonuç ilişkileri açıklanmıştır.

Görüşmelerden elde edilen verilere dayalı olarak kategoriler, nitel araştırmalarda mevcut verilerin sınıflandırılmasında kullanılan tümdengelim yöntemiyle oluşturulmuştur. Kodlama anahtarının oluşturulması, araştırmacılar ve Eğitim Yönetimi alanında akademisyen olarak görev yapmakta olan bir alan uzmanı tarafından birlikte gerçekleştirilmiştir. Uzman ve araştırmacılar birbirlerinden bağımsız olarak betimsel indeks oluşturmuştur. Araştırmacılar ve uzman oluşturdukları betimsel indekslere dayalı olarak kodlama anahtarında her bir amaç için uygun temaya işaretleme yaptıktan sonra kodlamaların karşılaştırılması ve güvenilirlik çalışması aşamasına geçilmiştir. Kodlamaların karşılaştırılması ve güvenilirlik aşamasında, araştırmacı ve uzman işaretlemelerinden ‘görüş birliği’ ve ‘görüş ayrılığı’na ilişkin sayılar ortaya konmuştur. Araştırmanın güvenilirliği; güvenilirlik = görüş birliği / görüş birliği + görüş ayrılığı, formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Bu hesaplama göre güvenilirlik 0,86 olarak bulunmuştur.

3. BULGULAR VE YORUM

Bulgular; müdürlüğe ilk kez görevlendirme koşulları, müdür yardımcılığına/başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları, yöneticiliğe ilk kez görevlendirme yöntemi, yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile ağırlıkları boyutlarında ele alınmıştır.

3.1. Müdürlüğe İlk Kez Görevlendirme Koşulları

Müdürlüğe ilk kez görevlendirme koşulları; deneyim, branş, yazılı sınav, sözlü sınav boyutları ve diğer boyutlarda incelenmiştir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Müdürlüğe İlk Kez Görevlendirme Koşulları

	2017	2018	2021
Deneyim	En az bir yıl yöneticilik	En az bir yıl yöneticilik	En az bir yıl yöneticilik
Branş	Branş önceliği (+5 Puan)	Branş önceliği (+5 Puan)	Branş şartı
Yazılı	Yok	EKYS (Asgari 60 puan)	Yazılı Sınav (Asgari 60 puan)
Sözlü	Asgari 60 puan	Asgari 60 puan	Asgari 60 puan
Diğer	Yok	Yok	Eğitim yönetimi sertifikası

Tablo incelendiğinde deneyim boyutunda her üç yönetmeliğin de müdürlüğe ilk kez atanmada yönetici olarak ayrı veya toplam en az bir yıl asaleten görev yapmış olmayı bir gerek şart olarak ortaya koyduğu gözlenmektedir.

Branş bağlamında bakıldığında 2017 ile 2018 yönetmeliklerinde müdürlüğe ilk kez atanmada kurum türleri bazında branş öncelikleri bulunmaktadır. Bu önceliklere bakıldığında her iki yönetmelikte de Bakanlık tarafından öğretmen olarak atanmış olduğu alana uygun eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara ilave beş puan verileceği öngörülmektedir. Bununla birlikte 2021

yönetmeliğinde; önceki yönetmeliklerde anılan okul türlerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunabilmek için okul türüne uygun branş öğretmeni olmak ve müdür olarak görevlendirilmek istenen okulda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak şartı getirilmiştir. Müdürlüğe görevlendirilmede branş bağlamında değerlendirildiğinde, yönetmeliklerde alan uzmanı olma ve öğretim liderliği bağlamında bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

Yazılı sınav bağlamında incelendiğinde; 2017 yönetmeliğinde tanımlanmış herhangi bir yazılı sınav bulunmamaktadır. 2018 yönetmeliğinde yazılı sınav yapılacağı hüküm altına alınmış ve bu hükme bağlı olarak Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı (EKYS) sınavı gerçekleştirilmiştir. Bu yönetmelik bağlamında yazılı sınavdan asgari 60 puan almış olan adayların başarılı olacağı öngörülmektedir. 2021 yönetmeliğinde de bir önceki yönetmeliğe benzer şekilde bir yazılı sınav yapılacağı ve asgari 60 puan almış olan adayların başarılı sayılacağı ifadesi bulunmaktadır.

Yazılı sınavın olmadığı 2017 yönetmeliğinde, Ek-3 sözlü sınav değerlendirme formuna göre asgari 60 puan alan adayların başarılı sayılacağı bir sözlü sınav bulunmaktadır. Bununla birlikte bir kamu yönetimi sorunu olarak Türkiye’de seçme ve yerleştirme aşamasında sözlü sınavların tümünde öteden beri iddia edile gelen geçerlik ve güvenilirlik sorunları 2017 yönetmeliğini de liyakat tartışmalarının gölgesinde bırakmıştır. 2018 yönetmeliğinde yazılı sınavın olmadığı değerlendirme anlayışı terk edilerek yazılı sınav ile birlikte, sözlü sınav aşamasında da asgari 60 puan şartının öngörüldüğü hibrid bir model öngörülmüştür. Sözlü sınavın 2021 yönetmeliğinde de önceki yönetmelikte öngörülen baraj puanı şartıyla devam ettiği görülmektedir. Bu bağlamda üç yönetmelik yazılı ve sözlü sınavlar açısından irdelendiğinde yönetmeliklerin yazılı sınav lehine gelişim gösterdiği söylenebilir. Bu durum ise yöneticilerin görevlendirilmesinde liyakat arayışlarının giderek daha baskın hale geldiği biçiminde yorumlanabilir.

Müdürlüğe ilk kez görevlendirmede diğer yönetmeliklerde iz düşülmemiş olan en kritik gelişme, 2021 yönetmeliği ile müdürlüğe ilk kez görevlendirmelerde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne eğitim yönetimi alanında düzenlenen program sonunda başarılı olanlara verilecek olan eğitim yönetimi sertifikasına sahip olma şartı getirilmesidir. Bu bağlamda gözlenen radikal anlayış değişikliğinin ise müdürlerin yönetsel süreçler ve beceriler açısından yetiştirilmesi ve geliştirilmesi hedefini gözettiği biçiminde ifade edilebilir. Buna karşılık eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış olan adaylara muafiyet sağlanmamış olması, sertifikaların geçerlilik süresinin 8 yıla sınırlı tutulması gibi konular liyakati zedelediği yönünde kamuoyunda geniş yankı uyandırmıştır. Nitekim izleyen süreçte eğitim sendikaları tarafından yönetmeliğin; başta ‘Eğitim Yönetimi Sertifikası’ konusunu düzenleyen 14. Maddesi olmak üzere pek çok maddesinin iptali istemiyle davalar açılmıştır (Eğitim-Bir-Sen, 2021; Türk Eğitim-Sen, 2021; Eğitim-Sen, 2021). Eğitim Yönetimi Sertifikası konusunu düzenleyen madde özelinde temalaşan tartışmalara ve davalara bakıldığında genel olarak konunun ‘yerindeliğe’ ilişkin bir itirazın nesnesi olmaktan öte eğitim yönetimi alanındaki lisansüstü eğitimlerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin bir ‘eksiklik’ sorunu olarak değerlendirildiği gözlenmektedir.

3.2. Müdür yardımcılığına/başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları

Müdür yardımcılığına/başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları deneyim, branş, yazılı sınav, sözlü sınav boyutları ve diğer boyutlarda incelenmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Müdür Yardımcılığına/Başyardımcılığına İlk Kez Görevlendirme Koşulları

	2017	2018	2021
Deneyim	En az dört yıl öğretmenlik	En az iki yıl öğretmenlik	En az iki yıl öğretmenlik
Branş	Branş şartı	Branş önceliği (+5 Puan)	Branş şartı
Yazılı	Yok	EKYS (Asgari 60 puan)	Yazılı sınav (Asgari 60 puan)
Sözlü	Asgari 60 puan	Asgari 60 puan	Asgari 60 puan
Diğer	Yok	Yok	Eğitim yönetimi sertifikası

Müdür yardımcılığına/başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları deneyim bağlamında incelendiğinde bulgular şu biçimde ifade edilebilir. Öncelikle 2017 yönetmeliğinde adaylık süreci dahil olmak üzere en az dört yıl öğretmenlik şartı arandığı görülmektedir. Bununla birlikte 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde ise bu süre adaylık süreci dahil en az dört yıl öğretmenlik deneyimine sahip olmakla sınırlandırılmıştır. Bu durum, müdür yardımcılığına veya başyardımcılığına atanmada öğretmenlikteki deneyimin rolünün giderek azalması biçiminde yorumlanabilir.

Branş bağlamında bulgulara bakıldığında durum şu biçimdedir. 2017 yönetmeliği; müdürlüğe ilk kez atanmadaki yaklaşımı olan branş önceliği uygulamasının aksine müdür yardımcılığına veya başyardımcılığına atanmada daha bağlayıcı bir hüküm olarak branş şartını ön koşul olarak ortaya koymaktadır. Aynı yönetmelikte gözlenen bu iki farklı tutumun, tutarlılık açısından olumsuz bir profil çizdiğini söylenebilir. 2018 yönetmeliğinde ise kurum türleri bazında branş öncelikleri bulunmakta; bu çerçevede Bakanlık tarafından öğretmen olarak atanmış olduğu alana uygun eğitim kurumlarına müdür yardımcısı/başyardımcısı olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara ilave beş puan verileceği öngörülmektedir. 2021 yönetmeliğinde ise bu yaklaşım terk edilerek yeniden branş şartı getirilmiştir.

Yazılı sınav bağlamında düzenlemeye bakıldığında şu bulgular söz konusudur. 2017 yönetmeliğinde müdürlüğe benzer şekilde müdür yardımcılığı veya başyardımcılığı için bir yazılı sınav öngörülmemektedir. Buna karşılık 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde başarılı sayılmak için asgari 60 puan şartı bulunan yazılı sınav yapılması hüküm altına alınmıştır.

Sözlü sınav bağlamında durum şu biçimde gelişmiştir. Yazılı sınav bulunmayan 2017 yönetmeliğinde, Ek-3 sözlü sınav değerlendirme formuna göre asgarî 60 puan alan adayların başarılı sayılacağı öngörülen bir sözlü sınav bulunmaktadır. 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde ise; yoğun tartışmaları gündeme getiren salt sözlü sınava ve değerlendirme formuna dayalı değerlendirme anlayışı yerine yazılı sınavın yanında asgarî 60 puan alan adayların başarılı sayılacağı öngörülen bir sözlü sınav söz konusudur. Adayların kapsam ve nesnellik açısından görece sağlıklı değerlendirilebilmesine olanak vermesi açısından sözlü sınavla birlikte yazılı sınava da tabi olmaları, yönetmeliklerin görece liyakat ve nesnellik ekseninde evrildiği biçiminde yorumlanabilir.

Diğer şartlar bağlamında; müdürlüğe ilk kez görevlendirmede olduğu gibi müdür yardımcılığına veya başyardımcılığına görevlendirmede de eğitim yönetimi sertifikasına sahip olma şartı getirilmesi adayların, yönetsel süreçler ve beceriler açısından yetiştirilmesi ve geliştirilmesi açısından önemli görüldüğü biçiminde yorumlanabilir. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim derecesine sahip adayların eğitim yönetimi sertifikasından muaf tutulmaması yönetmeliğe ilişkin önemli bir eksiklik olarak dikakti çekmektedir.

3.3. Yöneticiliğe ilk kez görevlendirme yöntemi

Yöneticiliğe ilk kez görevlendirme yöntemleri ile sınav ve formların oransal ağırlıkları; müdürlüğe, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk kez görevlendirme boyutlarında ele alınmıştır (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Yöneticiliğe İlk Kez Görevlendirme Yöntemi

	2017	2018	2021
Müdürlük	Ek-1 %50 + Sözlü %50	Yazılı %60 + Sözlü %40 *Yazılı %80 + Sözlü %20	Yazılı %50 + Ek-1 %30 + Sözlü %20
Müdür Başyardımcılığı	Ek-1 %50 + Sözlü %50	Yok	Yazılı %50 + Ek-1 %30 + Sözlü %20
Müdür Yardımcılığı	Ek-1 %50 + Sözlü %50	Yazılı %60 + Sözlü %40 *Yazılı %80 + Sözlü %20	Yazılı %50 + Ek-1 %30 + Sözlü %20

*Değişik

İlk kez görevlendirme açısından 2017 yönetmeliği incelendiğinde; yazılı sınavın bulunmadığı yönetmelik atamaya esas puanın hesaplanmasında müdürlüğe, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk kez görevlendirme boyutlarının her üçünde de eğitim, ödüller, cezalar ve kıdem boyutlarında ele alınan “Ek-1” formundan elde edilecek toplam ile sözlü sınav notunun aritmetik ortalamasını esas almaktadır. 2018 yönetmeliği incelendiğinde; kendisinden önce ve sonra gelen yönetmeliklerden farklı olarak müdür başyardımcılığı unvanının kaldırıldığı görülmektedir. Bu uygulama, yönetsel güç mesafesini ve örgüt içi hiyerarşiyi azaltma girişimi olarak önemli görülmele birlikte 2021 yönetmeliğinde tekrar ihdas edilmiştir. 2018 yönetmeliğinin ilk yayımı tarihinde müdürlük ve müdür yardımcılığı için oransal olarak %60 ile %40 oranlarında yazılı lehine yazılı ve sözlü sınav ağırlıkları alınarak görevlendirmeye esas puan hesaplamalarının yapılması öngörülmüştür. Ancak 12/01/2019 tarihli ve 30653 sayılı değişiklikle oranların görevlendirmeye esas puanın hesaplanmasında %60 ve %40 olan yazılı sınavın %80’i ile sözlü sınavın %20 şeklinde değiştirildiği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte yönetmeliğin Türkiye ölçeğinde uygulamasına bakıldığında genel olarak adayların sözlü sınav puanına yazılı sınav puanlarının aynısının verildiği gözlenmiştir. Bu bağlamda %20’lik dilim olan sözlü sınavın pratikte bir ölçme değerlendirme konusu edilmediği; geçerliliği ve güvenilirliği zaten tartışmalı durumda bulunan sözlü sınavların geçerliliği ve güvenilirliğinin bir bakıma ilk elden izole edildiği sonucuna da ulaşılabilir. 2021 yönetmeliğine bakıldığında; müdürlüğe, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk kez görevlendirme boyutlarının her üçü için de görevlendirmeye esas puanın hesaplanmasında daha önceki yönetmeliklerden farklı olarak yazılı sınav puanının %50’si, Ek-1 değerlendirme sonucu alınan puanın %30’u ve sözlü sınav sonucu alınan puanının %20’si dikkate alınarak belirlenir hükmü bulunmaktadır. Bu durum ise kapsam geçerliği ve güvenilirlik açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Kimi becerilerin standart yazılı sınavlarla ölçülmesi ve değerlendirilmesi oldukça güç ve tartışmalıdır. Buna karşılık sözlü sınavlarla ölçülmesi amaçlanan temsil yeteneği, tutum ve davranışlar gibi kapsam ve ölçütleri çok belirgin olmayan becerilerin ölçülmesi geçerlik ve güvenilirlik açısından sorunludur. Sözlü sınavların, ölçme zorluğu, güvenilirlik, nesnellik ile yordama geçerliliği sorunları doğurma olasılığı yüksektir. Bu açıdan 2017 yönetmeliğinin liyakat ve tarafsızlık kaygıları doğurduğunu belirtmek olanaklıdır.

3.4. Yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile ağırlıkları

Müdürlüğe, müdür yardımcılığına/başyardımcılığına ilk kez görevlendirme yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile oransal ağırlıkları yazılı sınav ve sözlü sınav boyutlarında ele alınmıştır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4. Yazılı Sınav ve Sözlü Sınav Konuları ile Ağırlıkları

	2017	2018	2021
Yazılı Sınav	Yok	Okul yönetimi ve halkla ilişkiler: %10. Türkçe ve dil bilgisi: %10. Genel kültür: %10. Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10. Resmî yazışma kuralları ve protokol kuralları: %5. Değerler eğitimi: %5. Eğit. ve öğretimde etik: %5. Yaşam becerileri ve sosyal etkinlik: %5. Mevzuat: %40	Genel kültür: %20. Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10. Değerler eğitimi: %10. Eğit. ve öğretimde etik: 10. Eğitim bilimleri: %30. Mevzuat: %20.
Sözlü Sınav	Mevzuat%40 Analitik düşünme ve analiz kabiliyeti: %10, Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %10, Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10, İletişim becerileri, özgüveni ve ikna: %10, Genel kültür: %10, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10.	Mevzuat ve Genel Kültür.: %20, Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %20, Temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu: %20, Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı: %20, Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %20	Mevzuat ve Genel Kültür: %20, Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %20, Temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu: %20, Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı: %20, Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %20

Müdürlüğe, müdür yardımcılığına veya başyardımcılığına ilk kez görevlendirmede 2017 yönetmeliğinde hüküm altına alınan bir yazılı sınav bulunmamaktadır. Tablo, 2018 yönetmeliğinde öngörülen yazılı sınav konularını ve konuların ağırlıkları çerçevesinde incelendiğinde yönetmeliğin bürokratik sürece hâkim ve teknik yönü ağır basan bir yönetici tipini öncelediğini ifade etmek olanaklıdır. Nitekim öğretimsel lider profilinin öne çıkarıldığı düşünülen 2021 yönetmeliği ile karşılaştırıldığında 2021 yönetmeliğinde mevzuat ağırlığının %20'ye düşürülerek, %30 oranında eğitim bilimlerinin kapsama alındığı görülmektedir. 2018 yönetmeliğinde öngörülen yazılı sınav konularının ve ağırlıklarının şu biçimde oluştuğu görülmektedir: Genel kültür: %20; Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10; Değerler eğitimi: %10; Eğitim ve öğretimde etik: 10; Eğitim bilimleri: %30; Mevzuat: %20. Mevzuat içeriğinin kapsamı ise şu şekildedir: (T.C. Anayasası, 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Kanun, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 1/11/1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Millî Eğitim Bakanlığı başlıklı Onuncu Bölümünde yer alan hükümler.

Sözlü sınav konuları ve oransal ağırlıkları değerlendirildiğinde 2017 yönetmeliğinin kapsamı şu şekildedir: a) Mevzuat %40; b) Analitik düşünme ve analiz kabiliyeti: %10; c) Temsil kabiliyeti ve

liyakat düzeyi: %10; ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10; d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna: %10; e) Genel kültür: %10; f) Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %10. 2018 ve 2021 yönetmeliklerinin konuları ve oransal ağırlıkları değişiklik göstermemekle birlikte şu biçimdedir: a) Mevzuat ve G.K.: %20; b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü: %20; c) Temsil kabiliyeti, liyakati, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu: %20; ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı: %20; d) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı: %20.

Yönetmelikler sözlü sınava yer veriş bağlamında karşılaştırıldıklarında şu bulgulara ulaşılmaktadır. Öncelikle 2017 yönetmeliğinin mevzuat ve genel kültür konularına daha çok ağırlık verdiği ve sözlü sınav konularının daha teknik düzeyde ele alındığı gözlenmektedir. Nitekim yazılı sınav olmayan 2017 yönetmeliğinin sözlü sınavda gözlenen teknik yönü bu bakış ile değerlendirilebilir. Şöyle ki bu nedene dayalı olarak yazılı sınavda sorulamamış olan mevzuat ve genel kültür kapsamındaki teknik soruların sözlü sınavda sorularak telafi edilmesi amaçlanıyor olabilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada söz konusu edilen müdürlüğe ilk kez görevlendirme deneyim boyutunda hiçbir değişiklik gözlenmemektedir. Branş bağlamında 2017 ve 2018 yönetmeliklerinde gözlenen branş önceliği, 2021 yönetmeliğinde branş şartı olarak değiştirilmiş ve görece kısıtlayıcı bir hüküm getirilmiştir. Yazılı sınava 2017 yönetmeliğinden sonraki yönetmeliklerde yer verilmektedir. Her üç yönetmelikte de sözlü sınav yer almaktadır. Nihayetinde 2021 yönetmeliğinde eğitim yönetimi alanında yüksek lisans, doktora mezuniyeti ya da eğitim yönetimi sertifikası şartı getirildiği görülmektedir. Bu durum eğitim yöneticilerinde eğitim yönetimi alanında gerekli bilgi ve becerileri edinmeleri bakımından önemli bir kazanımdır. Yönetmelikte, kamuoyunda önceden yapılan eleştirilerden ve tecrübelerden yararlandığı dikkat çekmektedir. Atama ve görevlendirmelerde nesnellik, demokratiklik, geçerlik ve güvenilirlik açısından göreceli bir iyileştirme yapıldığı söylenebilir.

Müdür yardımcılığına ve başyardımcılığına ilk kez görevlendirme koşulları bağlamında sonuçlar şu biçimde özetlenebilir: Deneyim boyutunda asgarî dört yıldan iki yıla indirilmiştir. Branş şartına 2017 ve 2018 yönetmeliklerinde yer verilirken 2018 yönetmeliğinde branş önceliği getirilmekte ve branş önceliğine uygun adaylara artı 5 puan uygulamasına yer verilmektedir. Yazılı sınava 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde yer verilmektedir. Sözlü sınav her üç yönetmelikte de yer almaktadır. Eğitim yönetimi eğitim yönetimi sertifikası şartı getirildiği görülmektedir. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış olan adaylara muafiyet sağlanmamış olması ciddi kaygılar doğurmaktadır. Bu yönüyle yönetmelik üst öğrenimi teşvik etmekten yoksun bulunmakta ve liyakati zedeleyici bir eksiklik olarak tartışmaların odağına yerleşmektedir.

Yöneticiliğe ilk kez görevlendirme sınav ve formlarının oransal ağırlıkları bağlamında şu sonuçlara ulaşılmıştır. Müdür görevlendirmesinde sözlü sınavın ağırlığının sürekli düştüğü görülmektedir. Yönetici adaylarının eğitim düzeyi vb. sahiplikleri ile ilgili olarak 2017 ve 2021 yönetmeliklerinde Ek-1'de belirtilen niteliklere sahiplik yeniden düzenlenmiştir. Ancak 2018 yönetmeliğinde Ek-1 uygulamasına yer verilmemiştir. Ek-1'de belirtilen niteliklerin 2021 yönetmeliğinde tekrar aranması olumlu bir gelişmedir. Müdür başyardımcılığı unvanının kaldırılması nedeniyle 2018 yönetmeliğinde koşullara kuşkusuz yer verilmemiştir. Bu bağlamda 2021 yönetmeliğinde sözlü sınavın ağırlık oranının düşürüldüğü görülmektedir. Müdür yardımcılığı bağlamında ise 2017 yönetmeliğinde Ek-1'de belirtilen niteliklere sahiplik ile sözlü sınavın yarı yarıya değerlendirmeye alındığı görülmektedir. Buna karşılık 2018'de Ek-1 değerlendirme formu

uygulanmasına yer verilmediği ve sözlü sınav ağırlığının da düşürüldüğü görülmektedir. Nihayetinde 2021 yönetmeliğinde ise Ek-1 değerlendirme ölçütlerine tekrar yer verilmiş ve sözlü sınavın ağırlıklı oranı %20'ye düşürülmüştür. Bu sonuç; Ergün (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda ulaşılan, yönetici değerlendirmede lisansüstü eğitime verilen puan değerinin azaldığı, okul müdürlüğünden beklenen yeterliliklerin net olarak belirlenmediği yönündeki sonuçları desteklemekle birlikte bu anlayışın, yeni yönetmelik olan 2021 yönetmeliğinde önemli ölçüde değiştiği söylenebilir. Gelişmelere dayalı olarak görevlendirme mevzuatında, güvenilirliği zayıf sözlü sınavların ağırlığını yitirdiği görülmektedir. Bu durum bir bakıma bakanlığın kamuoyu ve sivil toplum örgütlerinin sesine kulak verdiği biçiminde yorumlanabilir. Araştırmanın bu sonucu; Güçlü vd.'nin (2016) “yansızlığın sağlanabilmesi için informal güç odaklarının değerlendirme sürecini etkilememesi gerektiği” yönündeki sonucunu destekler niteliktedir.

Yazılı sınav ve sözlü sınav konuları ile konuların oransal ağırlıkları bağlamında yazılı sınav boyutuna ilişkin sonuçlar şu biçimdedir: Yazılı sınav 2017 yönetmeliğinde yoktur. 2018 yönetmeliğinde en çok dikkat çeken sonuç; mevzuata yer verilmesi ile 2021 yönetmeliğinde mevzuatın ağırlığının %20'ye düşürülmüş olmasıdır. Bu noktada ayrıca eğitim bilimleri %30 ağırlık verildiği gözlenmektedir. Bu durumu değişimin ve akılcılığın egemenliği olarak değerlendirmek olanaklıdır. Sözlü sınavla ilişkin bulgulara bakıldığında mevzuat ve genel konuların ağırlığının giderek düştüğü bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklık niteliklerinin oransal ağırlığının arttığı görülmektedir. Ayrıca Atatürk ve İlkeleri ve İnkılap Tarihi sorularına 2018 ve 2021 yönetmeliklerinde yazılı sınav boyutunda yer verilirken sözlü sınav boyutunda yer almadığı görülmektedir. Bu noktada temel nedenin sözlü sınav konularının genel olarak temsil kabiliyeti, analitik düşünme, ikna inandırıcılık gibi beceri boyutlu yeterliklere ilişkin olduğu dikkat çekmektedir. Bu sonuç; Bayrak (2019) tarafından yapılan araştırmanın “eğitim yöneticilerinin seçim sürecinde bir sınav olmasının gerekli olduğu, ancak yalnızca sınavın yeterli olmadığı, sınav sonuçlarının eğitim yöneticilerinin nitelikleri ile ilişkilendirilmesi gerektiği” bağlamındaki sonuçla örtüşmemektedir. Nitekim sözlü sınavların geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kuşkular en tartışmalı konulardandır.

Genel olarak bakıldığında Türkiye’de yönetici görevlendirme yönetmeliklerinin dolayısıyla yöneticilerin görevlendirilmesine ilişkin usul ve esasların değiştiği, mevzuat konusunda uzun yıllar kamuoyunda genel kabul gören bir metin üzerinde uzlaşamadığını belirtmek olanaklıdır. Bu sonuç ise Atalay Mazlum’un (2018) “yönetici atama/görevlendirme konusunun bitmeyen tartışmaların odağında yer alması, bu alanda demokratikleşmeye ilişkin göstergelerin ve standartlaşmanın bir türlü sağlanamamasından kaynaklandığı” yönündeki sonucu destekler niteliktedir.

Alanyazında 2021 MEB Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nin konu edildiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma kapsamında yöneticiliğe ilk kez görevlendirme usul ve esasları ele alınmaktadır. Müdürlüğe, müdür yardımcılığına veya müdür başyardımcılığına yeniden görevlendirme boyutuna ilişkin ölçütleri değerlendirmeye yönelik yönetici ve yönetici yardımcılarını kapsayan nitel araştırmalar yapılabilir. Yönetmelik hükümlerinin yönetici yeterliliklerine etkisini incelemeye yönelik nicel araştırmalar önerilebilir.

Yayımlanan en son yönetmelik olan 2021 yönetmeliğinin, konunun taraflarınca nasıl değerlendirildiğinin ve algılandığının belirlenmesi, tarafların beklentilerinin ortaya konması önemlidir. Bu nedenle yönetmelikte taraf olan grupların bakanlık yöneticileri, kurum yöneticisi ve yardımcısı ile öğretmenlerin görüşleri belirlemeye yönelik nicel ve nitel araştırmalar düzenlenebilir. Bu amaçla

konunun tarafları olan mevcut yöneticilerin, yönetici adaylarının ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemeye yönelik nitel araştırmalar yapılması önerilebilir.

Yönetici yeterlikleri ve yönetici görevlendirmesi tartışmalı bir konu olması nedeniyle var olan yönetmelikler; bakanlık yöneticileri, eğitim kurumlarının yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine dayalı yönetici yeterlikleri ölçekleri geliştirilmesi önerilir.

Uygulamacılara yönelik olarak; kamuoyunda geçerlik ve güvenilirliği kamuoyunda sürekli olarak tartışılan sözlü sınavların, görevlendirmeye esas puanın hesaplanmasındaki ağırlığının sembolik düzeyde tutulması önerilebilir. Sözlü sınavların geçerliğini ve güvenilirliğini arttırmaya yönelik önlemler hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde ele alınmalıdır.

Yazılı ve sözlü sınav konularının bürokratik süreçlerin ve teknik konuların yanında öğretimsel liderlik ile dönüşümcü liderlik özelliklerini de açığa çıkaracak niteliklerde belirlenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Aydın, M. (2018). Eğitim yönetimi. (11. Baskı). Ankara: Hatiboğlu.
- Atalay Mazlum, A. (2018). Millî Eğitim Sisteminde Yönetici Görevlendirme Sorunsalı: Hukuksal Açıdan Değerlendirme. Y. Karaman Kepenekci ve P. Taşkın (Haz/Ed.) Prof. Dr. Emine AKYÜZ'e Armağan Akademisyenlikte 50 Yıl. (s. 559-569). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakanlar Kurulu. (1998). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23472.pdf> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- Bakanlar Kurulu. (1999). Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23681.pdf> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- Balcı, A. (2006). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayrak, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin incelenmesi. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, 8(1), 568-586.
- Bolman, L. G., Deal, T. E. (2013). Organizasyonları yeniden yapılandırmak. (A. Aypay ve A. Tanrıöğen, Çev.) Ankara: Seçkin.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). Eğitim yönetiminde teori ve uygulama. (9. Basım). Ankara: Pegem Akademi
- Cemaloğlu, N. (2013). Liderlik. S. Özdemir (Ed.). Eğitim Yönetiminde kuram ve uygulama içinde (ss.131-183). Ankara: Pegem.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks: Sage.
- Çelik, V. (2009). Okul kültürü ve yönetimi (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dawson, C. (2009). Introduction to research methods: A practical guide for anyone undertaking a research project. Oxford: How to Books Ltd.
- Eğitim-Bir-Sen, (2021). Eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliğini yargıya taşıdık. <https://www.ebs.org.tr/manset/5360/egitim-kurumlarına-yonetici-secme-ve-gorevlendirme-yonetmeligini-yargiya-tasidik> (Erişim tarihi: 18.06.2021).
- Eğitim-Sen, (2021). Yönetici görevlendirme yönetmeliğine dava açtık. <https://egitimsen.org.tr/yonetici-gorevlendirme-yonetmeligine-dava-actik/> (Erişim tarihi: 18.06.2021).
- Erdoğan, İ. (2000). Okul yönetimi ve öğretim liderliği. İstanbul: Sistem.
- Ergün, H. (2019). 1998 ile 2018 yılları arasında yürürlükte olan yönetici atama yönetmeliklerindeki okul müdürü değerlendirme ölçütlerinin karşılaştırılması. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(3), 141-152.
- Geray, H. (2006). Toplumsal araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlere giriş iletişim alanından örneklerle. Ankara: Siyasal.
- Güçlü, N., Şahin, F., Tabak, B. Y. ve Sönmez, E. (2016). Türkiye'de okul yöneticisi görevlendirmeye ilişkin yönetici aday görüşleri. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 36(1), 51-71.
- Günay, E. (2004). Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurum yöneticilerinin seçimi, yetiştirilmesi ve atanmaları üzerine araştırma. Millî Eğitim Dergisi, 161. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Millî_Egitim_Dergisi/161/gunay.htm (Erişim tarihi: 11.02.2021).
- Hallinger, P., Heck, R. (1998). Exploring the principles' contribution to school effectiveness. School Effectiveness and School Improvement, 9 (2), 157-191.
- Ilgar, L. (2005). Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi (3. Baskı). İstanbul: Beta.
- Katz, R. L. (2009). Skills of an effective administrator. Boston: Harvard Business School.

- MEB. (2004). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040111.htm#4> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2007). Millî Eğitim Bakanlığı Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070413-6.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2009). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090813-2.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130804-11.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2014). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Görevlendirilmeleri Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140610-7.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151006-2.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2017). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2018). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621-8.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- MEB. (2021). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm> (Erişim tarihi: 10.01.2021).
- Miles, M. B, Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. (2nd Edition). California: SAGE Publications.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Oklay, E. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik becerileri ve yeterlik alanları. A. Aypay (Editör). *Türkiye’de eğitim yöneticiliği ve maarif müfettişliği içinde* (87-111). Ankara: Pegem Akademi.
- Türk Eğitim-Sen, (2021). Genel başkan: MEB yönetici atama yönetmeliğine dava açtık. https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=13901 (Erişim tarihi: 18.06.2021)
- Wach, E. (2013). Learning about qualitative document analysis. *Ids practice paper in brief*, 1-10
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

EXTENDED ABSTRACT

In addition to their legal power, the school administrators are expected to have technical, humanitarian and organizational skills to ensure effective school management and activate the school's individuals in line with the determined goals. Considering managerial skills; It is possible to say that the search for technical skills and the priority of seniority in managers appointed to educational institutions has started to lose its validity. An effective school administrator is expected to have many managerial skills in humanitarian, structural, cultural, philosophical, social, historical, educational and political fields, and it becomes a necessity to consider the extent of the mentioned skill areas in management candidates in appointments and promotions.

It can be said that the quality of the school administrator has a predictive effect on the ability of the school under his administration to reach its organizational goals.

The principles and procedures for the election and assignment of school administrators and the qualifications to be sought in manager candidates are determined by laws and regulations, which are legislative texts. In this context, school leadership assignments/assignments to show different periods in Turkey continues to remain highly controversial field together in each period. School administrators; The selection and assignment of objective criteria based on merit is a problem area for effective school management. This study aims to compare the Regulation on Assigning Managers to Educational Institutions affiliated to the Ministry of National Education (2017), the Regulation on Assigning Managers to the Education Institutions of the Ministry of National Education (2018) and the Regulation on the Selection and Assignment of Managers for the Educational Institutions affiliated to the Ministry of National Education (2021); to compare the principles and procedures for the first time appointment of directors of educational institutions, assistant principals and vice-principals.

The study is a document analysis research. The three regulations within the study were compared in the context of the first management assignment. Regulations were the subject of research in terms of the first time assignment conditions to the directorate, the first time assignment conditions to the assistant manager and chief assistant, the method of the first assignment to the management, the written exam and oral exam subjects and the proportional weights of the subjects.

The analysis of the data was carried out by the descriptive analysis method. Descriptive analysis is a type of qualitative data analysis that aims to present the findings to the reader in a summarized and interpreted form by interpreting the data collected by various data collection techniques such as observation, interview and document analysis according to some predetermined themes.

As a result of the research, it is seen that in the dimension of being appointed to the directorate for the first time, the oral examination continues with the threshold score stipulated in the previous regulation in the 2021 regulation. In this context, when the three regulations are examined in terms of written and oral exams, it can be said that the regulations have improved in favor of the written exam. This situation can be interpreted as the search for merit in the appointment of managers is becoming more and more dominant. The most critical development in the first assignment to the directorate, which is not traced in other regulations, is the education that will be given to those who are successful at the end of the program organized by the General Directorate of Teacher Training and Development for the first time. In this context, it can be stated that the radical change in understanding observed aims to train and develop managers in terms of managerial processes and skills.

The fact that the candidates are subject to the written exam together with the oral exam can be interpreted as that the regulations have evolved on the axis of relative merit and objectivity, to allow candidates to be evaluated relatively well in terms of scope and objectivity within the first time assignment conditions to assistant manager/chief assistant.

When the 2017 regulation is examined for the first time assignment to management, it is noteworthy that there is no written exam. When the 2018 regulation is examined, it is seen that the title of assistant manager has been abolished, unlike the regulations that came before and after him. As for the 2021 regulation, unlike the previous regulations, the written exam, oral exam and evaluation form

were taken into account together in calculating the base score for assigning to the principal, assistant principal and assistant principal for the first time in all three dimensions.

When the regulations are compared in the context of placing the oral exam, it is observed that the 2017 regulation gives more weight to the legislation and general culture issues and that the oral exam subjects are handled at a more technical level. The technical aspect of oral exams in the 2017 regulation can be evaluated with this perspective. That is, it may be aimed to compensate technical questions within the scope of the legislation and general culture, which were not asked in the written exam, by asking them in the oral exam.

In summary, it is observed that it has evolved from a manager type who is dominant in the bureaucratic process and whose technical aspects are dominant, to an understanding that emphasizes the profile of an instructional leader. However, it has been determined that a multi-dimensional assessment model that includes the proportional weights of the written and oral exams and the assessment form is based on the 2021 regulation. It is thought that the multi-dimensional nature of the assessment will positively affect the scope, validity of the prediction and reliability. It is seen that the 2021 regulation requires a master's degree, doctoral degree or education management certificate in the field of education management. This is an important acquisition for education administrators in terms of acquiring the necessary knowledge and skills in the field of education management. It is noteworthy that the regulation benefits from previous criticisms and experiences in the public. Quantitative and qualitative researches based on the opinions of administrators and teachers on the subject of manager assignment are recommended.