
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programına İlişkin Mezun Görüşleri: Gaziantep Üniversitesi Örneği

Alumni Views about Educational Administration, Supervision, Planning and Economics Non-Thesis Master's Program: The Case of Gaziantep University

Murat BAĞLIBEL*

Gaziantep Üniversitesi

Mustafa Cüneyt ARSLAN**

Gaziantep Üniversitesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, Gaziantep Üniversitesinde yürütölen, Eğitim Yönetim Teftiş Planlaması ve Ekonomisi alanındaki tezsiz yüksek lisans programına ilişkin, mezunların görüşlerini belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, Haziran 2013 tarihi itibariyle Gaziantep Üniversitesi Eğitim Yönetim Teftiş Planlaması ve Ekonomisi tezsiz yüksek lisans programından mezun olan 16 katılımcı oluşturmaktadır. Nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği çalışmada durum çalışması deseni kullanılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanarak betimsel ve içerik analizi yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonunda, katılımcıların programı tercih sebeplerinin; mesleki, kişisel ve sosyal ilişkiler açısından gelişimlerini sağlamak olduğu görölmüştür. Katılımcılar program sonunda, beklentilerinin büyük ölçüde karşılandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca; katılımcılar tarafından, program ücretinde düzenleme yapılması, uygulamalı ders sayısının artırılması, uzaktan eğitim imkânının sunulması ve bu tür tezsiz yüksek lisans programlarının MEB içerisindeki öneminin artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, Tezsiz yüksek lisans programı, Okul yönetimi

Abstract

The aim of this study is to determine alumni views about Educational Administration, Supervision, Planning and Economics Non-Thesis Master's Program which is carried out in Gaziantep University. The working group of the study consists of 16 participants graduated from Educational Administration, Supervision, Planning and Economics Non-Thesis Master's Program of Gaziantep University until June, 2013. It is a case study of qualitative research designs. In order to collect research data, semi-structured interview method is used. Research data are analyzed with descriptive and content analysis methods in accordance with qualitative

* Yrd. Doç. Dr., Eğitim Faköltesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mbaglibel@gantep.edu.tr

** Arş. Gör., Eğitim Faköltesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

research approach. At the end of the study, developing oneself in terms of occupational, personal and social relationships emerged as the reasons of choosing the program for education. The participants specify that the program met their expectations to a large extent. Regulating the program fee, starting distance education program, increasing the number of practical lessons of the program and Ministry of National Education's giving more importance to the alumni of this Non-Thesis Master's Program are among the proposals of the study.

Key Words: Educational Administration, Non-Thesis Master's Program, School administrator

Giriş

Teknoloji ve bilimin geliştiği günümüzde okul yöneticilerinin rolleri, görevleri ve yöneticilerden beklentiler giderek farklılaşmakta ve artmaktadır. Bu hızlı değişimin olduğu ortamlarda, okulları gelecek yüzyıla taşıma görevi üstlenen okul yöneticilerinin kendilerini sürekli geliştirmeleri ve okulun paydaşlarına liderlik yapmaları gerekmektedir (Bartell ve Birch, 1995). Okullarda yaşanan sorunlar artmakta ve yöneticiler birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunları kontrol etme ve en aza indirme noktasında okul yöneticilerinin sahip olması gereken liderlik becerilerine duyulan ihtiyaçta artmaktadır (Töremen ve Kolay, 2003). Liderlik becerilerinin okul üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Son yirmi yılda yapılan çalışmalarda göstermektedir ki okul müdürleri, okulun başarısında anahtar konumundadır (Karip ve Köksal, 1999).

Etkili okul müdürleri ile okul başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan birçok çalışma vardır. Bu çalışmalarda, etkili ve başarılı bir okul için liderliğin önemi vurgulanarak, okulların başarısında yöneticinin en önemli unsur olduğunu vurgulanmaktadır (Edmons, 1979;Jwaideh, 1984). Bu açıdan yöneticiler okullarda, öğretmenleri işbirliğine yönlendirmeli, grupları cesaretlendirmeli, etkili bir iletişim sistemi oluşturmali, öğretmen, öğrenci ve velilere liderlik etmelidir. Okul yöneticileri, ancak bu yaklaşımla okulda öğretmen niteliğinin ve etkili öğrenmelerin artmasını sağlayabilecektir (Cemaloğlu, 2002).

Etkili bir okul yöneticisinin; bir kamu yöneticisi olarak alanında uzman ve eğitimsel bir lider olmasının yanında, profesyonel eğitimci ve içinde bulunduğu toplumla da etkileşimli bir birey olmalıdır. Okul müdürünün kendisinden beklenen bu rolleri sergileyebilmesi ve görevleri eksiksiz yerine getirebilmesi için, okul yöneticilerinin bu doğrultuda yetiştirilmesi gerekmektedir (Taymaz,1997). Bu konunun daha iyi anlaşılması adına eğitim yöneticisi yetiştirme tarihini incelemek faydalı olabilir. Eğitim yöneticisi yetiştirme tarihsel gelişimi incelendiğinde, ilk çalışmaların 1881 yılına kadar gittiği ve bu tarihte ABD'de, okul müdürü yetiştirmek amacıyla bir eğitim programının oluşturulduğu görülmektedir. 1905 yılında Kolombiya Öğretmen Koleji (Teacher's College Columbia) eğitim yönetimi alanında ilk doktora mezunlarını vermiş ve 1920 yılına gelindiğinde ise, eğitim yönetimi programları Amerika genelinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Birçok üniversitede çeşitli programlar hayata geçirilmiştir. Üniversitelerdeki bu girişimlerin yanında çeşitli dernek ve sivil toplum kuruluşlarının da eğitim yöneticisi yetiştirme ve eğitim yönetimi

alanına önemli katkıları olmuştur. Bu bağlamda, eğitim liderlerinin yetiştirilmesindeki problemler konusunda bir anlayış geliştirmek ve daha etkili eğitim yöneticisi yetiştirme programları için ortak bir yaklaşım ortaya koymak amacıyla, 1947 yılında Eğitim Yönetimi Profesörleri Ulusal Konseyi (National Council of Professors of Educational Administration -NCPEA) kurulmuştur. Daha sonra, üniversitelerin ortaklaşa gerçekleştirecekleri bir konsorsiyum aracılığı ile eğitim yöneticilerinin mesleki gelişmelerini sağlamak amacıyla 1957 yılında Eğitim Yönetimi Üniversite Konseyi (University Council for Educational Administration, UCEA) faaliyete başlamıştır. Bu ve benzeri kurumlar düzenledikleri konferans, seminer ve eğitim programlarının yanında gerçekleştirdikleri araştırmalarla alana önemli katkılar sağlamışlardır (Papa, 2005).

ABD’de eğitim yöneticisi olmak ve daha üst düzey görevlere atanmak için, eğitim yönetimi alanındaki lisansüstü eğitim almış olmak çoğu eyalette bir zorunluluktur. Hatta bazı üst düzey eğitim yöneticilikleri için doktora derecesine sahip olma şartı aranmaktadır(Aydın, 2002; Şimşek, 2004).Bu sebeple eğitim yönetimi alanındaki lisansüstü programlara büyük bir talep bulunmakta ve bu taleplere cevap verebilmek için programların kendilerini sürekli yenilemektedirler (Gümüş ve Bellibaş, 2013). Son yıllarda web tabanlı programlarla birlikte ABD’de bu eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim veren program sayısının 1000’e yaklaştığı tahmin edilmektedir (Ada ve Gümüş, 2012).

İngiltere’de ise okul yöneticisi olabilmek için üniversiteler tarafından verilen lisansüstü programları veya çeşitli akredite eğitim merkezleri tarafından sağlanan eğitimleri bitirmiş olmak gerekmektedir (Thody, Papanoum, Johansson ve Pashiardis, 2007). Fransa’da da okul yöneticisi yetiştirme amacıyla çeşitli eğitim ve seminer faaliyetleri düzenlenmektedir (Balyer ve Gündüz, 2011). Singapur’da, ise okul müdür olarak atanmak için şart koşulmasa da, eğitim yöneticilerinin kariyerlerinde yükselebilmeleri için devlet tarafından sunulan Eğitim Yöneticisi Diploma programına katılmaları gerekmektedir (Bush ve Jackson, 2002; Kocabaş ve Yirci, 2011).

Türkiye’de ise eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisi yetiştirme sürecinin bir akademik araştırma alanı ve bilimsel disiplin haline gelmesi 1960’lı yıllara dayanmaktadır. Yurtdışındaki üniversitelerde eğitim yönetimi alanında doktora düzeyinde öğrenim görüp ülkeye dönen akademisyenler, uram ve yöntemleri ülkeye taşıyarak alanın Türkiye’deki temellerini atmışlardır(Şimşek, 1997). Takip eden yıllarda ise Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)’nün kurulmasıyla,1953 yılında kamu yönetimi uzmanlık programı eğitim vermeye başlamıştır. Öğretmen ve eğitim yöneticilerine de açık olan bu programda, başlangıçta eğitim ve eğitim yönetimi konularına yer verilmemekte ve bir yılda sadece 5-10 eğitim yöneticisi katılmaktaydı. Ancak kurum, 1979 yılından itibaren Eğitim Yönetiminde Uzmanlık Programı başlatarak alanın gelişmesine katkı sağlamıştır (Kaya, 1979).

Türkiye’de eğitim yönetimi, eğitim yöneticisi yetiştirilmesi ve atanması ile ilgili tartışmalarda 1962 yılında hazırlanan MEHTAP (Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi) raporu önemli bir yer tutmaktadır. Bu raporda, eğitim yöneticiliğinin bir uzmanlık işi olması gerektiği ve bu alanda

üniversitelerde ilgili bölümlerin açılması ve eğitim yöneticilerinin bu programlarla yetiştirilmesi önerilmiştir. Raporu takiben, 1965-1966 öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Eğitim Yönetimi ve Planlaması Lisans Programı açılmış ve öğrenci almaya başlamıştır. Dört yıllık eğitim veren lisans düzeyinde bu program sonraki yıllarda başka üniversitelerde de kurulmuştur. Ancak Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 1997 yılında eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırma çalışmaları kapsamında bu bölümlerin lisans programlarının kapatılmasına karar vermiştir. Günümüzde bu alanda sadece lisansüstü düzeyde eğitim verilmektedir (Balcı, 2008; Cemaloğlu, 2005).

Ülkemizde okul yöneticilerinin atanması Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte yer alan hususlara uygun olarak yapılmaktadır. Bu yönetmelikte geçmiş yıllarda çeşitli değişiklikler yapılmış, yönetici atama sürecinde merkezi sınav şartı getirilerek, atanmaya esas olan puanın hesaplanmasında belirli oranlarda görev süresi, yapılan çalışmalar ve lisansüstü eğitim gibi kriterler etkili hale getirilmiştir. Son olarak 04.08.2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" ile okul yöneticilerinin atanmasında mülakat süreci de eklenmiştir. Bu yönetmelikte, yönetici atanmada yöneticilikle ilgili lisansüstü eğitim yapmış olma şartı aranmasa da, yönetici adayının bu alandaki lisansüstü eğitimi (eğer varsa) değerlendirilmede belirli bir ek puan almasını sağlamaktadır.

Eğitim yöneticilerinin atanması ve görev süreleri ile ilgili önemli bir yenilik, 14 Mart 2014 tarihli 28941 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan ve bazı kanunlarda değişikliği öngören kanunla gündeme gelmiştir. Yapılan bu yeni değişiklikle, okul ve kurum müdürü, müdür başyardımcısı ve yardımcı olarak görev yapanlardan görev süresi dört yıl ve daha fazla olanların görevi, 2013-2014 ders yılı sonunda sona erecektir. Okul yöneticileri, İl Milli Eğitim Müdürünün teklifi ile Vali tarafından dört yıllığına görevlendirilecektir (Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014). Genel hatları kanunla belirlenen değişikliğin uygulama esasları yönetmelikle açıklığa kavuşturulacağından 04.08.2013 tarihli "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği"nin yeniden değiştirileceği düşünülmektedir.

Bu yönüyle, gerek yönetici atama sürecindeki puan etkisi gerekse eğitim yöneticisi yetiştirme sürecine katkısı nedeniyle birçok eğitim yöneticisi ve yönetici adayı ilgili lisansüstü programlara yönelmektedir. Bu taleplerin karşılanması amacıyla Türkiye genelindeki birçok devlet ve vakıf üniversitesinde eğitim yöneticiliği ile ilgili çeşitli programlar açılmıştır. Eğitim Bilimleri veya Sosyal Bilimler Enstitülerinin bünyesinde yer alan bu programlar, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı bünyesinde bir bilim dalı olarak veya müstakil bir anabilim dalı olarak ve Eğitim Yönetimi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi gibi isimlerle faaliyet göstermektedir. Türkiye genelindeki 113 devlet üniversitesinin 40'ında ve 83 vakıf üniversitesinin 9'unda bu bölümler bulunmaktadır (YÖK, 2013b). Bu programların bulunduğu üniversitelerin büyük bir kısmında ise hem tezli hem de tezsiz yüksek lisans

programları mevcuttur. Bu programlar tezli ve tezsiz yüksek lisans programları olarak yürütülmekte olup son yıllarda bunlara uzaktan eğitim tezsiz yüksek lisans programları da eklenmiştir.

Bu arada, 06.02.2013 tarih ve 28551 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğindeki değişiklik Tezli ve tezsiz programlar arasında önemli bir ayırım getirmiştir. Bu değişikliğin yayınlandığı tarihten sonra tezsiz yüksek lisans programı diploması alacak olanların doktora programlarına başvuruları engellenmiştir. Daha açık bir ifadeyle, doktora öğrenimine başlamak için tezli yüksek lisans mezunu olma şartı getirilmiştir (YÖK, 2013a).

İlgili literatüre bakıldığında, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTPE) lisansüstü programlarının değerlendirilmesi ve program katılımcılarının görüşlerini belirlenmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Üstüner ve Cömert (2008), EYTPE Lisansüstü programlarının eğitim programını, okutulan dersleri ve tamamlanan tezleri incelemiş, alanda okutulacak derslerle ilgili tam anlamıyla bir fikir birliği bulunmadığını ortaya koymuş ve lisansüstü programlar arasında bir tutarlılık ve bütünlük olması gerektiğini ifade etmiştir.

Örücü ve Şimşek (2011), yaptıkları çalışmada eğitim bilimleri programındaki dersler ve içeriklerine yönelik çeşitli eksiklikleri vurgulamış, dünyadaki gelişmeler ve okul yöneticilerinin ihtiyaçları doğrultusunda alandaki öğretim programlarının yeniden düzenlenmesi gerektiği ifade etmişlerdir. Sezgin, Kavgacı ve Kılınç (2011) eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında öz değerlendirmelerini incelediği araştırmasında, öğrencilerin özellikle kuram ve uygulama arasında ilişki kurmada, araştırma yöntem ve tekniklerini kullanmada, disiplinler arası ve ülke sorunlarına çözüm getirecek çalışmalar yapmada, ürettikleri bilgiyi ulusal ve uluslar arası düzeyde paylaşmada ve yabancı dil konusunda eksiklerinin olduğu belirtilmiş ve bunların giderilmesi konusunda öğrencilerin öğretim üyelerinden büyük bir beklenti içinde oldukları saptanmıştır.

EYTPE tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen ve okul yöneticilerinin program boyunca kazandıkları bilgileri iş yaşamına uygulayabilme düzeyleri ve programa ilişkin eleştirilerinin belirlenmesi amacıyla Ankara'daki 3 tane devlet üniversitesinde söz konusu programa devam eden öğretmen ve okul yöneticileri ile bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcılar, programın yürütülmesi, derslerin işlenişi ve zamanlaması gibi konularda bazı eleştirilerde bulunurken, programı eğitim yöneticisi yetiştirme süreci için önemli bir adım olarak görmekte ve kendi gelişimlerini sağlayabilme ve öğrendiklerini uygulamaya geçirebilme imkânı verdiğini ifade etmektedir (Özdem, Bülbül ve Güngör, 2002).

Türkiye'de okul yöneticisi atama sürecinde eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenim yapmış olmanın MEB yöneticisi atama yönetmelikleri çerçevesinde etkili olduğu görülmektedir. Yurt dışındaki okul yöneticisi atama uygulamalarına ve yurt içindeki uzmanların görüşleri incelendiğinde, yakın gelecekte bu etkinin daha da artacağı hatta okul yöneticisi olmak için eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim yapmış olmanın ön şart haline geleceği

düşünölmektedir. Bu bağlamda eğitim yönetimi programlarının değerdendirilmesi ve bu programların etkinliğinin ortaya konmasının önemli olduğu düşünölmektedir. Bu amaçla bu çalışmada, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesindeki EYTPE alanında yürütölmekte olan tezsiz yüksek lisans programına ilişkin olarak programın mezunlarının görüşleri incelenmiştir. Söz konusu program, 2008 yılında öğrenci kabulüne başlamış olup, ilk yıl 20 öğrenci kabul etmiştir. İzleyen yıllarda öğrenci sayısını sürekli arttırmış ve 2014 yılı itibarıyla programa 86 öğrenci kayıt yaptırmıştır. Programdan her yıl yaklaşık 80 öğrenci mezun olmaktadır. Programın kapsamı ise 10 teorik ders ve bitirme projesinden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın ortaya koyacağı bulguların, Gaziantep Üniversitesi EYTPE programını yürüten yöneticilere, öğretim elemanlarına ve tercih edecek adaylara katkı sağlaması, ayrıca; benzer programları yürüten diğer üniversiteler ve bu programları tercih edecek adaylara da fikir vermesi açısından önemli olduğu düşünölmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yürütölen EYTPE tezsiz yüksek lisans programına ilişkin, programın mezunlarının görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Programın tercih edilme sebepleri nelerdir?
2. Programının güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?
3. Programın bireylere sağladığı katkılar nelerdir?
4. Programının daha iyi olması adına öneriler nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ayrıntılı ve derinlemesine veri toplama, katılımcıların bireysel algılarını, deneyimlerini ve bakış açılarını doğrudan öğrenme, mevcut durumları anlama ve açıklama amacıyla nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2009). Araştırma, durum çalışması olarak desenlenmiştir. Durum çalışmasının en belirgin özelliği, güncel bir olgu, olay, durum, birey ve gruplar üzerinde odaklanıp derinlemesine incelenmesidir. Yani araştırmacının araştırılan konuyla ilgili önyargılara sahip olmadan konuyu etraflıca incelenmesidir (Ekiz, 2009).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Eğitim Yönetim TeftiŖ Planlaması ve Ekonomisi tezsiz yüksek lisans programı 2013 Bahar dönemi mezunları arasından amaçlı örnekleme yaklaşımlarından maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilen 16 katılımcı oluşturmaktadır. Bu örnekleme yönteminde temel amaç, gördeli küçük bir örneklem oluşturmak ve probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum düzeyde sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
<i>Erkek</i>	12	80
<i>Kadın</i>	4	20
Görev		
<i>Öğretmen</i>	8	50
<i>Okul Yöneticisi</i>	8	50
Kıdem		
<i>1-5 Yıl</i>	1	6
<i>6-15 Yıl</i>	9	56
<i>16 yıl ve Fazla</i>	6	38

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. İlgili tabloya bakıldığında, cinsiyet, görev ve kıdem bağlamında farklılık gösteren katılımcıların -gönüllük esasına dayalı olarak- çalışmaya dahil edildiği ve maksimum çeşitlik sağlanmaya çalışıldığı görülecektir.

Veri Toplama Aracı

Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Cohen ve Manion (1994), yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla güvenilir ve karşılaştırılabilir nitel veri toplanabileceğini ileri sürmüşlerdir. Araştırmacıların hazırladığı görüşme soruları, ölçme-değerlendirme ve eğitim yönetimi alanından uzmanlar tarafından incelenerek gerekli düzeltmelere yapılarak kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Elde edilen form kullanılarak, öncelikle 2 öğretmen ile pilot görüşme yapılmıştır. Bu pilot görüşme sonucunda, belirlenen temalar ile çalışma grubundaki katılımcılarla görüşme neticesinde elde edilen temaların tutarlık gösterdiği görülmüştür.

Çalışma kapsamında yapılan görüşmeler, katılımcılara ait bazı demografik bilgilerin alınması ve aşağıda belirtilen sorular çerçevesinde gerçekleştirilmiştir:

- 1- Gaziantep Üniversitesi EYTPE programını neden tercih ettiniz?
- 2- Sizce, bu programın güçlü olduğu yönleri nelerdir?
- 3- Sizce, bu programın zayıf olduğu/yetersiz olduğu yönleri nelerdir?
- 4- Programa katılmadan önceki durumunuzu da göz önünde bulundurarak, programın size ne gibi katkıları oldu?
- 5- Genel olarak baktığınızda, programın daha iyi olması ve kalitesinin artması adına ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, belirlenen çalışma grubu ile 10 Kasım-25 Aralık 2013 tarihleri arasında görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme esnasında öncelikle katılımcılara araştırmaya ilişkin bilgiler verilmiştir. Görüşmelerde, katılımcıların da izni ile veri kayıplarını önlemek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara, görüşmelerin sonunda kayıtların dinlenebileceği, gerektiğinde kayıtlardaki görüşlerin kısmen ya da tamamen çıkarılabileceği ifade edilerek, kayıt cihazının katılımcılar üzerinde olumsuz etkileri en aza indirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların kendilerini rahat hissedebileceği ve görüşlerini içtenlikle ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmasına özen gösterilmiş ve katılımcıların soruları cevaplarken araştırmacılarından

etkilenmemesine özen gösterilmiştir. Her bir katılımcı ile toplam görüşme süresi 40-45 dakika arasında değişmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada, veriler öncelikle içerik analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu bağlamda, (i) elde edilen veriler kodlanmış, daha sonra (ii)kodlanan verilerin temaları belirlenmiş, (iii) kodlar ve temalar düzenlenip (iv) bulguların tanımlanması ve yorumlanması yapılmıştır. Ayrıca, bulguların desteklenmesi ve çarpıcı bir biçimde yansıtılması amacıyla, betimsel analiz yönteminde sıklıkla kullanılan doğrudan alıntılara da yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Analiz aşamasında, öncelikle yapılan görüşmelere ait ses kayıtları, bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Katılımcı görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Ve görüşüne başvuru katılımcılara birer kod numarası verilerek (M1,M2..) açıklamalar yapılmıştır. Elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalaştırılmıştır. Daha sonra ise, araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla elde edilen temaların kodları temsil edip etmediğini teyit etmek için uzman görüşü alınmıştır. Alan uzmanından belirlenen kodları temalarla eşleştirmesi istenmiştir. Yapılan bu eşleştirmeye, araştırmacıların yaptığı eşleştirmeler karşılaştırılarak, çalışmanın güvenilirliğine yönelik Miles ve Huberman'ın (1994) uyuşum yüzdesi formülü kullanılmış ve uyum %80 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada iç geçerliği sağlamak için; i)Yüksek lisans programını tercih sebebiniz, programın güçlü ve zayıf yönleri, daha etkili bir program için önerileriniz nelerdir, sorularının cevapları, doğrudan alıntılarla desteklenmiş ve bulguların anlamlılığını ve bütünlüğü araştırmacılar tarafından sürekli test edilmiştir. ii) Bulguların tutarlılığını sağlamak için tema ve kodların kendi aralarında ve diğerler temalarla tutarlılığı incelenmiştir. iii) Bulgular, katılımcılar tarafından incelenmiş ve gerçekçi bulunmuştur. Dış geçerliği sağlamak için; i) Görüşme formunun hazırlanması, uygulaması ve analiz aşamaları detaylı olarak açıklanmıştır. ii) Bulgular, ilgili literatürle karşılaştırılmış, elde edilen bulguların anlamı ve uygulamadaki gerçekliklere ulaşmaya çalışılmıştır. iii) Görüşlerine başvuru katılımcıları ile tekrar görüşülmüş ve elde edilen bulgular paylaşarak teyit ettirmiştir. Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlılığını) sağlamak için, araştırma soruları açık ve anlaşılır bir biçimde belirtilerek, soruların araştırma süreciyle tutarlı olması sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) artırmak amacıyla; araştırmacılar tarafından süreçte yapılanları ayrıntılı bir biçimde ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, araştırma sürecinde elde edilen ham veriler ve kodlamalar başkaları tarafından incelenebilecek şekilde araştırmacılar tarafından saklanmaktadır.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular, yapılan içerik analizi sonucunda belirlenen temalara göre tablolaştırılarak sunulmuştur. Tabloların yorumlanmasında, katılımcı görüşlerinden elde edilen doğrudan alıntılara da yer verilmiştir.

Programın Tercih Sebepleri

Katılımcıların Gaziantep Üniversitesi EYTPTE tezsiz yüksek lisans programını tercih sebeplerine ilişkin yapılan içerik analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Yüksek lisans tercih etme sebepleri

Tema	Kod	Frekans
Mesleki Gelişim	Akademik Kariyer	9
	MEB’deki Yükselme İmkânları	8
	Alanda Uzmanlaşma	8
	Alana Duyulan İlgisi	2
Kişisel Gelişim	Özgüven Kazanma	6
	Farklı Bakış Açısı Kazanma	2
Sosyal İlişkiler	Kişilerarası İletişim Becerisi	3

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların, Gaziantep Üniversitesi EYTPTE tezsiz yüksek lisans programını tercih sebeplerinin; mesleki, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler açısından üç temada toplandığı görülmektedir. Bireylerin programı, mesleki gelişim açısından tercih sebepleri; akademik kariyer isteği, MEB’deki yükselme imkânları, alanda uzmanlaşma ve alana duyulan ilgi; kişisel gelişim açısından tercih sebepleri; özgüven kazanma ve farklı bakış açılarına sahip olma; sosyal ilişkiler açısından ise, kişilerarası iletişim becerisi artırma olduğu görülmektedir.

Akademik kariyer ile ilgili katılımcı görüşleri; “Yüksek lisansı bitirdikten sonra doktora eğitime devam etmek istiyorum (M6).”, “Yüksek lisansı üniversitede çalışmam adına ilk basamak olarak görüyorum (M2).”, “Hayatımın sonuna kadar öğretmen olarak kalmak istemediğim için bu alanda ilerlemek istiyorum (M7).” şeklindedir. MEB’deki yükselme imkânları ile ilgili öğretmenler; “...Bu sene müdürlük sınavına girdiğimde yüksek lisans diplomasını kullanmak istiyorum (M12).”, “Son düzenlenmeler büyük ölçüde engellese de Milli eğitimde yöneticilik için yüksek lisans yaptım (M1).” şeklinde görüş belirtmektedirler. Alanda uzmanlaşma ile ilgili katılımcı görüşleri; “Meslekte belli bir süre sonra aynı durumları tekrar ettiğiniz için bu beni rahatsız etti ve meslekte yeniden uyanmak için yüksek lisans eğitime karar verdim (M13).”, “Öğrencilerime daha faydalı olmak için yüksek lisans eğitiminin bana faydalı olacağını düşündüm...(M8).” şeklindedir.

Özgüven kazanmaya ilişkin katılımcı görüşleri; “Özgüven açısından yaşadığım problemi gidermede yüksek lisansın etkili olacağını düşünüyordum ve faydasını gördüm...(M4).”, “Hayata farklı açıdan bakma konusunda bu programın birçok faydasını gördüm (M1).” şeklindedir. ‘Kişilerarası iletişim becerisi ile ilgili bir katılımcı görüşü; “Üniversite ortamında farklı fikirler ve bireyler görmek önemlidir...(M11).” şeklindedir.

Programın Güçlü ve Zayıf Yönleri

Katılımcıların Gaziantep Üniversitesi EYTPTE tezsiz yüksek lisans programının güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin görüşleri analiz edilmiş ve Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Yüksek lisans programının güçlü ve zayıf yönleri

Tema	Kod	Frekans
Güçlü	Kişisel gelişime katkı	10
	Kişilerarası iletişim	8
	Mesleki gelişim	7
	Güncel problemlere farklı bakış açısı	5
	Alanla ilgili yeni ve farklı yaklaşımları takip	4
Zayıf	Ekonomik boyutu	9
	Bilimsel çalışma eksikliği	7
	Uygulamalı yaklaşım eksikliği	5
	Yönlendirme eksikliği	3

Tablo 3 incelendiğinde programın güçlü yönlerinin; kişisel gelişime katkı, kişilerarası iletişim, mesleki gelişim, güncel problemlere farklı bakış açısı ve alanla ilgili yeni ve farklı yaklaşımları takip olduğu görülmektedir. Programın zayıf yönlerinin ise; ekonomik boyutu, bilimsel çalışma eksikliği, uygulamalı yaklaşım ve yönlendirme eksikliği olduğu görülmektedir.

Kişisel gelişime katkı ile ilgili katılımcı görüşleri; "*Yüksek lisansa başlamadan önce bu işi başaramayacağımı düşünüyordum ancak programı başarıyla bitirmek beni motive etti (M3).*", "*Programdan sonra yöneticilikte yaptığım hataları fark ettim ve daha dikkatli davranmaya çalışıyorum (M9).*" şeklindedir. Kişilerarası iletişim ile ilgili katılımcı görüşleri; "*Bireylere yaklaşımında davranışlarıma daha çok dikkat ediyorum bu da kişilerle olan ilişkimizi daha iyi noktalara getiriyor (M5).*", "*...Artık karşımdaki insanlara düşüncelerimi daha rahat ifade ediyorum... (M6).*" şeklindedir. Mesleki gelişim ile ilgili katılımcı görüşleri; "*Öğrencilerime sergilediğim yaklaşımda onları kırmamaya özen gösteriyorum (M10).*", "*... Derste kullandığım metotları gözden geçirmeye ve öğrencilere göre ayarlamaya başladım (M12).*" şeklindedir. Güncel problemlere farklı bakış açısı ile ilgili bir katılımcı görüşünü; "*İçerisinde bulunduğumuz eğitim sistemi içerisinde birçok sorunla karşılaşılıyor, yüksek lisans eğitiminden sonra bu konularda çözüm üretmeye çalıştığımı fark ettim (M3).*" şeklindedir. Alanla ilgili yeni ve farklı yaklaşımları takip ile ilgili katılımcı görüşleri; "*Yeni yaklaşım, teknoloji ve uygulamaları okulda ve sınıfta pratiğe dökmek için elimden gelen gayreti sarf ediyorum (M9).*"

Tablo 3 incelendiğinde programın zayıf yönlerinin olduğu görülmektedir. Bu zayıf yönlerden ekonomik boyuta ilişkin katılımcı görüşleri; "*...Program etkiliydi yalnız maddi yönü de bizi olumsuz anlamda çok etkiledi (M14).*", "*Tezsiz yüksek lisansın bu kadar pahalı olması insanları bu alana yönelmesini engelliyor (M2).*", "*Eşimle birlikte programa kayıt yaptırmıştık, maddi açıdan çok zorlandık (M15).*" şeklindedir. Bilimsel çalışma eksikliğine ilişkin katılımcı görüşleri; "*Alanla ilgili farklı birçok bilgiye ulaşmama rağmen, çok fazla bilimsel çalışma yapmamız alana olan ilgimizi azalttı (M13).*", "*Akademik alanda yükselmek için programa kayıt yaptırдыm ancak makale yazma, inceleme gibi temel konulara çok fazla değinilmedi (M4).*" şeklindedir. Ayrıca katılımcılar teorik bilgilerin çok fazla olduğunu ve meslek hayatında uygulamaya yönelik etkinliklerin olmadığını, yönlendirme konusunda eksikliklerin olduğunu belirtmişlerdir.

Programa İlişkin Öneriler

Programın geliştirilmesine yönelik katılımcı görüşleri analiz edilerek Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Programının daha etkili olması için öneriler

Tema	Kod	Frekans
Programın Yürütülmesi	Uzaktan eğitim yapılmalı	9
	Ders içerikleri düzenlenmeli	8
	Seçmeli ders hakkı verilmeli	6
Derslerin yürütülmesi	Alana ilişkin sorunlara daha fazla yer verilmeli	9
	Uygulamalara daha çok yer verilmeli	8
	Bilimsel yayın çalışmaları arttırılmalı	6
Finansman	Ekonomik açıdan düzenlenmeli	7

Tablo 4 incelendiğinde yüksek lisans eğitiminin daha etkili olması adına katılımcıların; programın yürütülmesi, derslerin yürütülmesi ve finansman yönüyle önerilerde bulunduğu görülmektedir. Katılımcılar, programın yürütülmesi boyutuyla; uzaktan eğitim yapılması, ders içeriklerinin düzenlenmesi ve seçmeli ders hakkının verilmesi; derslerin yürütülmesi adına; alana ilişkin sorunlara daha fazla yer verilmesi, , uygulamalara daha çok yer verilmesi ve bilimsel çalışmaların arttırılması gerektiği ve finansman boyutuyla ilgili de program ücretinin düzenlenmesi konusunda önerilerde bulunmuşlardır.

Uzaktan eğitim yapılması ile ilgili katılımcı görüşleri: *"Her hafta şehir dışından gelmek beni ve eşimi çok yordu, uzaktan eğitim programı olsaydı daha rahat edebilirdik (M15)."*, *"Ücretlerin çok pahalı olması aynı zamanda başka şehirden gelmek uzaktan eğitimi mecbur hale getiriyor (M16)."* şeklindedir. Ders içerikleri düzenlenmesine ilişkin katılımcı görüşleri: *"Derslerde takip ettiğimiz konular bizim okullarda yaşadığımız olaylarla çok fazla ilişkili değil (M4)."*, *"Bazı eğitim kitaplarında yer alan konuların hayali olduğunu düşünüyorum (M13)."* şeklinde belirtmektedirler. Seçmeli ders hakkı verilmesine ilişkin bir öğretmen görüşü: *"İlgi duymadığımız dersleri almak bize sıkıntı veriyor (M14)."* şeklindedir.

Alana ilişkin sorunlara daha fazla yer verilmesine ilişkin katılımcı görüşleri: *"Bazı derslerde bilgilerin çok fazla teorik kalması problem, bu nedenle okullarda yaşadığımız sorunlara ışık tutan bir yaklaşım sergilense daha faydalı olabilir (M11)."*, *"Okul ve sınıf içindeki sorunlarla ilgili, daha gerçekçi çözüm önerileri sunulmalı, bunun içinde hocalarımız alana biraz daha girmeli (M5)."* şeklindedir. Bilimsel yayın çalışmalarının arttırılmasına ilişkin bir katılımcı görüşü: *"Program sonrası doktora ve akademik kariyer düşündüğüm için, makale yazmanın gerekli olduğunu düşünüyorum bu konuda çalışmalar arttırılmalı... (M6)."* şeklindedir. Uygulamalara daha çok yer verilmesine ilişkin bir katılımcı görüşü: *"Derslerde, teorik bilgiler yerine uygulamalı ders anlatımı daha etkili olur...(M8)."* Ekonomik açıdan düzenlenmesine ilişkin bir katılımcı görüşü: *"...Kesinlikle ücret konusunda bir düzenleme yapılmalı ve taksit sayısı arttırılmalıdır.... (M10)."* şeklindedir.

Programın Mezunlara Sağladığı Faydalar

Gaziantep Üniversitesi EYTPE tezsiz yüksek lisans programının katılımcılara sağladığı faydalara ilişkin görüşlerin analizi sonucunda elde edilen temalar ve temalara ait kodlar ve frekansları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Programının mezunlara katkıları

Tema	Kod	Frekans
Mesleki Gelişim	Teorik bilgileri pratiğe çevirme	9
	Mesleğe ilişkin güncel konuları takip	8
	Mesleki hataları fark etme	7
	Kariyer planlama	5
Kişisel Gelişim	Farkındalık becerisi	8
	Öz güven duygusunda artış	6
	Empatik düşünce becerisi	5
	Zaman değerlendirme	4
	Eleştirel düşünme ve sorgulama becerisi	4
	Analitik düşünme	2
Sosyal İlişkiler	Kişilerarası iletişim becerisi	6
	İş birliğiyle çalışma	5

Tablo 5 incelendiğinde bu yüksek lisans programının; bireye mesleki gelişim, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler açısından katkıda bulunduğu görülmektedir. Programın mesleki gelişim açısından; teorik bilgileri pratiğe çevirme, mesleğe ilişkin güncel konuları takip, mesleki hataları fark etme, kariyer planlama konularında katkıda bulunduğu ifade edilmiştir. Programın kişisel gelişim açısından; farkındalık becerisi, öz güven duygusunda artış, empatik düşünce becerisi, zaman değerlendirme, eleştirel düşünme ve sorgulama becerisi, analitik düşünme alanlarında katkıda bulunduğu görülmektedir. Programın sosyal ilişkiler açısından; kişilerarası iletişim becerisi ve iş birliğiyle çalışma konularında katkıda bulunduğu görülmektedir.

Mesleki gelişime ilişkin katılımcı görüşleri: *"...Mesleki anlamda bildiğimiz ancak uygulayamadığımız bilgilerin pratiğe dökülmesini sağladı (M3).", "Mesleğime ilişkin güncel ve farklı yaklaşımları takip ediyorum bu da benim huzurlu olmamı sağlıyor çünkü görevimi yapmanın rahatlığı içerisindeyim (M7).", "Öğretmenlere karşı kullandığım yönetim uygulamalarını tekrar gözden geçirdim... (M8).", "Programdan sonra akademik camiaya girme isteğim arttı... (M2)."* şeklindedir.

Kişisel gelişime ilişkin katılımcılar görüşlerini: *"Bir işi başarabilme yeteneğimi fark ettim (M5).", "Doktoranın çok zor olduğunu düşünürken artık doktorayı da başarabileceğimi düşünüyorum (M9).", "Sadece benim söylediklerim önemli diye düşünürken, farklı birey ve fikirlerinde önemli olduğunu biliyorum (M16).", "...Zamanımı tv, internet başında geçirmek yerine kitap ya da makale okuyarak geçiriyorum (M15).", "Olaylara tek yanlı bakmamaya çalışıyorum(M1)."* şeklinde belirtmişlerdir.

Sosyal ilişkilere ilişkin katılımcı görüşleri: *"Bireylerle iletişim kurmada çok sıkıntı yaşıyordum, yüksek lisans sürecinden sonra bunu büyük ölçüde üzerimden attım (M12).", "Sınıf içinde yaptığımız birlikte çalışma uygulamalarını okulda da öğretmen arkadaşlarımızla gerçekleştiriyorum (M14)."* şeklindedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Gaziantep Üniversitesi EYTPE tezsiz yüksek lisans programına ilişkin program mezunlarının görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara bakıldığında, katılımcıların programı tercih etmelerinin temel nedenleri; mesleki gelişim, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler gelişimi olarak sıralanmaktadır. Mesleki gelişim açısından; akademik kariyer, meslekte yükselme, alanda uzmanlaşma ve alana duyulan ilgi, kişisel gelişim açısından; özgüven kazanma ve farklı bakış açlarına sahip olma, sosyal ilişkiler açısından ise kişilerarası iletişim becerilerini artırma olduğu görülmektedir. Baş (2013) tarafından yapılan ve öğretmenlerin lisansüstü eğitimden beklentilerini konu alan çalışmada, katılımcıların akademik, kişisel ve mesleki anlamda beklentilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar, Milli Eğitim politikaları bağlamında lisansüstü eğitimin mesleki kariyerlerinde kolaylaştırıcı bir unsur olabileceğini de belirtmişlerdir. Gömleksiz ve Yıldırım (2013), yaptıkları çalışmada bireylerin lisansüstü eğitimi tercih sebeplerinden; mesleklerinde kariyer yapma, akademik yükselme ve alana duyulan ilgi konularının önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada, bireylerin lisansüstü eğitime ilişkin görüşleri incelendiğinde, saygınlık unsurunun önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Ören, Yılmaz ve Güçlü (2012), yaptıkları çalışmada lisansüstü eğitimi tercih sebeplerinin; meslekte yükselme, akademik kariyer yapma, alanda uzmanlaşma, farklı bakış açlarına sahip olma isteği şeklinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular çalışmada ulaşılan bulgularla benzerlik göstermektedir. Gerek yapılan bu çalışmada ve gerekse lisansüstü eğitime ilişkin görüşlerin incelendiği önceki çalışmalarda (Gömleksiz ve Yıldırım, 2013; Ören, Yılmaz ve Güçlü, 2012) lisansüstü eğitimin tercih sebepleri arasında akademik kariyer yapma isteği olduğu görülmektedir. Ancak yapılan yönetmelik değişikliğiyle doktora programlarına başvuru için tezli yüksek lisans programlarından mezun olma şartı getirilmiş olması (YÖK, 2013a), öğrencilerin bu motivasyonlarını olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir.

Programın güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin bulgulara bakıldığında; kişisel gelişime katkı, kişilerarası iletişim becerilerini geliştirme, mesleki gelişim sağlama, eğitim konularıyla ilgili farklı ve yeni bakış açısı kazanma programın güçlü yönlerini oluşturmaktadır. Programın zayıf yönleri ise; ekonomik boyutu, bilimsel çalışma eksikliği, uygulamalı yaklaşım ve yönlendirme eksikliği şeklindedir. Gömleksiz ve Yıldırım (2013), çalışmasında katılımcılar lisansüstü eğitimde karşılaşılan sorunları; ekonomik boyut, uygulama eksikliği ve iletişim sorunları şeklinde sıralamaktadır. Ayrıca katılımcılar, gerek ders içeriklerinin belirlenmesi gerekse derslerin yürütülmesi konusunda uygulama odaklı bir yaklaşım benimsemesinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinde de, belirtildiği gibi, tezsiz yüksek lisans programlarının amacı, öğrenciye mesleki konuda bilgi kazandırmak ve mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermektir (YÖK, 2013a).

Programın daha etkili olması adına katılımcılar tarafından; programın yürütülmesi, derslerin yürütülmesi ve programın ücreti ile ilgili öneriler getirildiği görülmektedir. Katılımcılar; uzaktan eğitim yapılması, ders içeriklerinin düzenlenmesi ve seçmeli ders hakkı verilmesi, alana ve uygulamaya yönelik

sorunların daha fazla incelenmesi ve ekonomik açıdan düzenlemelerin yapılması konularında önerilerini sunmuşlardır. Özdem, Bülbül ve Güngör(2002)'ün oldukça kapsamlı araştırmasında da katılımcılar; programın yürütülmesi, derslerin işlenişi ve zamanlaması gibi konularda eleştirilerde bulunarak benzer bazı öneriler getirmiştiler. Ayrıca katılımcılar, programın bilimsel yayın hazırlamaya yönelik eksiklerinin olduğu ve bu konuya daha fazla önem vermesi gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Araştırmanın katılımcılarına göre tezsiz yüksek lisans programı bireylere; mesleki, kişisel ve sosyal ilişkiler gelişimleri açısından fayda sağlamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda; programın teorik bilgileri uygulamaya çevirmede, mesleki hataları fark etmede, farkındalık, özgüven ve empatik düşünce becerisini geliştirmede, kişilerarası iletişim ve iş birliği becerisi geliştirmede etkili olduğu görülmektedir. Bu noktada, katılımcıların programı tercih nedenleriyle, programın kendilerine sağladığı faydaların önemli ölçüde örtüştüğü de görülmektedir. Katılımcılar kendilerine sağladığı faydalar yönüyle, programın eğitim yöneticisi yetiştirme süreci için önemli bir adım olduğunu ve kendi gelişimlerini sağlayabilme ve öğrendiklerini uygulamaya geçirebilme imkânı verdiğini ifade etmektedirler. Ancak, katılımcıların tercih nedenleri arasında ifade ettikleri akademik kariyer ve MEB'de yükselme imkânlarının, programın katkıları arasında belirtmedikleri görülmektedir. MEB'de yükselme olanağı ve akademik kariyerin kısa vadede ulaşılabilecek bir hedef olmaması ve bu konunun aynı zamanda MEB ve YÖK mevzuatlarıyla düzenlenen bir konu olması nedeniyle, katılımcıların programdan sağladığı faydalar arasında görmedikleri düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan mezunların görüşleri incelendiğinde; kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler bağlamında programı tercih etme sebepleri, programın güçlü yönleri ve kendilerine katkıları arasında paralellik olduğu görülmektedir. Bu bakımdan programın öğrenci beklentileri ile uyumlu olduğu söylenebilir. Çalışma neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Yönetici yetiştirme programlarında teorik bilginin yanında bu bilgilerin kullanılabileceği uygulama olanakları da sunulmalıdır. Örneğin, mevcut programlara staj uygulamalarının eklenmesi ile yönetici adaylarının programlar süresince kazandığı teorik bilgi altyapısını pratiğe dönüştürme fırsatı sunulabilir.
2. EYTPE tezsiz yüksek lisans programlarından daha fazla kişinin yararlanabilmesi için ücretlerinin yeniden düzenlenmesi faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilecek programlarla da gerek ulaşım gerekse iş yükü nedeniyle programlara katılmayan bireyler için erişim olanakları sunulabilir.
3. Gerek teorik gerekse pratik bilginin kazandırılması ve kalıcı hale getirilmesi adına, ders içeriklerinin gözden geçirilerek, ders içeriklerinin güncel ve daha çok uygulama içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
4. Programın potansiyel katılımcılarının motivasyonlarının artırmak için EYTPE tezsiz yüksek lisans programı mezunlarına ileri akademik

kariyer imkanlarının sunulması etkili olabilir. Bu kapsamda ABD’de uygulanmakta olan ve teorik ve akademik olmaktan çok uygulamaya dönük bir doktora programı olan Eğitim Doktorası (Doctor of Education - Ed.D.) programları gündeme getirilebilir. Bu programlarla, katılımcıların hem daha ileri öğrenim ihtiyaçları hem de saygınlık ihtiyaçları karşılanabilir.

5. Ayrıca, yönetici yetiştirme programları için MEB ve Üniversitelerin ilgili bölümlerinin işbirliği içinde bir genel çerçeve ve standardın oluşturulması, programlardaki sorunlara önemli ölçüde çözüm olacağı düşünülmektedir.
6. Benzer araştırmalar, farklı üniversitelerde sürdürülen programlar için de tekrarlanabilir.
7. Ayrıca programların etkisinin analiz edildiği boylamsal çalışmaların yapılması alana önemli katkılar sağlayabilir.
8. Alanda dünyada önde gelen üniversitelerin programları incelenerek Türkiye’de programların geliştirilmesi için çeşitli önerilerde bulunulabilir.

Kaynakça

- Ada, Ş. ve Gümüş, S. (2012). The reflection of instructional leadership concept on educational administration master’s programs: A comparison of Turkey and the United State of America. *International Online Journal of Educational Sciences*,4(2), 462-474.
- Aydın, İ. (2002). Amerika Birleşik Devletlerinde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve Yönetici Geliştirme Akademisi örneği. C. Elma ve Ş. Çınkır (Editör), *21. Yüzyıl eğitim yöneticilerini yetiştirilmesi sempozyumu* (ss. 275-292). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54, 181-209.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011). Değişik Ülkelerde Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi: Türk Eğitim Sistemi İçin Bir Model Önerisi *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 182-197.
- Bartell, C. A. ve Birch, L. W. (1995). Restructuring administrator preparation for California. *Thrust for Educational Leadership*, 24(5),28-31.
- Baş, G. (2013). Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitimden Beklentileri: Nitel Bir Araştırma (Niğde İli Örneği). *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2),61-69.
- Bush, T. ve Jackson, D. (2002). A Preparation for School Leadership: International Perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 30(4), 417-429.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün,Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:153-154.

- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: Varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274.
- Cohen, L., ve Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*, London, Routledge
- Edmonds, R. R. (1979). Effective Schools for The Urban Poor. *Educational Leadership*, 37, 15-27.
- Ekiz, D. (2009) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Geliştirilmiş 2. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gömlüksiz, M. N., ve Yıldırım, F. (2013). Lisansüstü Eğitim Alan Öğrencilerin Lisansüstü Eğitime İlişkin Görüşleri. *VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı*(ss:68-74). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Gümüş, S. ve Bellibaş, M. Ş. (2013). Eğitim yönetimi doktora eğitiminde uygulama temelli bir yaklaşım: Eğitim Doktorası(Ed.D.) *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 7-29.
- Jwaideh, A. (1984) The principal as a facilitator of change. *Educational Horizons*,63(1), 9-15.
- Karip, E. ve Koksall, K. (1999). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18, 193-207.
- Kaya, Y. K. (1979). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye’deki uygulama*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Kocabaş, İ. ve Yirci, R. (2011). *Öğretmen ve Yönetici Yetiştirmede Mentorluk: Mentorluğun Eğitimde Kullanılması*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmi Gazete*, 28551, 06 Şubat 2013.
- Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2014). *T.C. Resmi Gazete*, 28941, 14 Mart 2014.
- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ören, F. Ş., Yılmaz, T. ve Güçlü, M. (2012). Öğretmen Adaylarının Lisansüstü Eğitime Yönelik Görüşlerinin Analizi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2),189-201.
- Örücü, D. ve Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin gözünden Türkiye’de eğitim yönetiminin akademik durumu: Nitel bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 167-197.
- Özdem, G., Bülbül, T. ve Güngör, S. (2002). Eğitim yönetimi planlaması teftişi ve ekonomisi anabilim dalı tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen ve okul yöneticilerinin programa ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. C. Elma ve Ş. Çinkır (Editör), *21. Yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu*(pp. 165-177). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Papa, R. (2005). The Discipline of Education Administration: Crediting the past. Crediting the Past, Challenging the Present, *Creating the Future*, 5-

22. Erişim Tarihi: 08.09.2013,
URL:<http://cnx.org/content/m12868/latest/4papasmall.pdf>.
- Sezgin, F., Kavgacı, H. ve Kılınc, A.Ç. (2011). Türkiye’de Eğitim Yönetimi ve Denetimi Lisansüstü Öğrencilerinin Öz Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 161-169.
- Şimşek, H. (1997). Pozitivizm Ötesi Paradigmatik Dönüşüm ve Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulamada Yeni Yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(1), 95 109.
- Şimşek, H. (2004). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı örnekler ve Türkiye için öneriler. *Çağdaş Eğitim*, 29(307), 13-21.
- Taymaz, H. (1997). *Uygulamalı Okul Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Thody, A., Papanou, Z., Johansson, O. ve Pashiardis, P. (2007). School principal preparation in Europe. *International Journal of Educational Management*, 21(1), 37-53.
- Töremen, F. ve Kolay, Y. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, (160), Erişim Tarihi: 12.12.2013URL:
<http://www.yayim.meb.gov.tr/dergiler/160/toremenkolay.htm>.
- Üstüner, M. ve Cömert, M. (2008). Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı lisansüstü dersleri ve tezlerine ilişkin bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 497-515.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- YÖK. (2013a). Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. Erişim Tarihi: 10.09.2013,
URL:http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik//journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17377
- YÖK. (2013b). Yüksek Öğretim Kurulu Web Sitesi. Erişim Tarihi: 03.04.2013,
URL:<http://www.yok.gov.tr>.