



THE JOURNAL OF TURKISH EDUCATIONAL SCIENCES

TÜRK EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ

01.03.2024 Tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Hakkında Okul Yöneticilerinin Görüşleri

Opinions of School Administrators on the Regulation Dated 01.03.2024 Amending the Regulation on Appointment and Transfer of Administrators

Orhan Cingöz, Soner Doğan

Yazar Bilgileri

Orhan Cingöz
Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Yönetimi,
orhancingoz38@gmail.com

Soner Doğan
Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Yönetimi,
sodogan@cumhuriyet.edu.tr

ÖZ

Bu çalışmanın amacı 01.03.2024 tarihinde yayınlanmış olan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hakkında okul yöneticilerinin görüş ve önerilerinin alınmasıdır. Araştırma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni tercih edilmiştir. Araştırma sonuçları kapsamında yönetmelik değişikliğinde yer alan dört yıllık görev süresi dolmadan istifa eden okul yöneticilerinin geldikleri ilçeye tekrar gönderilmeleri, okul yöneticilerine il dışı tayin hakkı verilmesi, yönetici değerlendirme formunda (Ek-2) yer alan kriterlerin sadeleştirilmesi ve istenen belgelerin örneklendirilmesi, akademik eğitimlere daha fazla puan ağırlığı verilmesi, değerlendirme formundan cezalar bölümünün kaldırılması konularında katılımcıların çoğunluğu olumlu görüş bildirirken; şube müdürlerine sınavsız okul müdürlüğü hakkı tanınması hususunda katılımcıların yarısı olumlu görüş bildirmiş, diğer yarısı ise bu durumun bazı olumsuzluklara yol açabileceğini belirtmiştir. Yönetici değerlendirme formunda yer alan hizmet puanı ve kıdem kriteri için ise katılımcıların çoğunluğu olumsuz görüş bildirmişlerdir. Araştırma kapsamında katılımcıların büyük çoğunluğu, çıkarılan yönetmeliklerin uzun soluklu olmasını, yönetmeliklerin çıkış tarihinden itibaren en az bir yıl sonra yürürlüğe konmasını, değerlendirme formunun sadeleştirilmesi ile istenen belgelerin net bir şekilde örneklendirilerek ortaya konulmasını istedikleri tespit edilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler
Yönetmelik
Okul yöneticisi
Görevlendirme
Yönetici atama
Millî Eğitim Bakanlığı

Keywords
Regulation
School administrator
Administrators appointment
Assignment
Ministry of National Education

Makale Geçmişi

Geliş: 26.06.2024
Kabul: 05.10.2024

ABSTRACT

The aim of this study is to obtain the opinions and suggestions of school administrators about the Regulation on the Amendment of the Regulation on the Selection and Assignment of Administrators to Educational Institutions Affiliated to the Ministry of National Education, released on 01.03.2024. Within the framework of the research, the phenomenological design one of the qualitative research methods was preferred. Within the scope of the research results, while the majority of the participants expressed positive opinions on the issues of reassigning school administrators who resigned before the end of their four-year term, giving school administrators the right to transfer out of the province, simplifying the criteria in the administrator evaluation form (Appendix-2) and exemplifying the required documents, giving more weight to academic training, and removing the section on penalties from the evaluation form, half of the participants expressed positive opinions on the right of branch leaders to become school principals without an examination, and the other half stated that this situation could lead to some negative effects. The majority of the participants expressed negative opinions about the service points and seniority criteria in the administrator evaluation form. The survey found that the majority of the participants wanted the regulations to be long-term, the regulations to take effect at least one year after the date of the regulations, the evaluation form to be simplified, and the required documents to be clearly exemplified.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atıf Cingöz, O. & Doğan, S. (2024). 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hakkında okul yöneticilerinin görüşleri. *TEBD*, 22(3), 1781-1806.
<https://doi.org/10.37217/tebd.1505576>

Giriş

Okullar, ülkelerin eğitim sistemi içinde yer almakla birlikte önceden belirlenen amaç ve ilkeler doğrultusunda öğrencilere bilgi, beceri ve davranış biçimlerinin kazandırıldığı fiziki mekânlardır (Balci, 2021). Okul, içinde yer aldığı toplumun ihtiyaçlarını da göz önüne alarak daha önce belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda bir araya gelmiş olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve diğer personellerin oluşturduğu bir örgüt olarak da tanımlanabilir (Toprakçı, 2002). Okullar, kitlesel bağlamda eğitim öğretim süreçlerinin gerçekleştirildiği yerler olarak modernleşme ve sanayileşme süreci doğrultusunda gelişmeye başlamışlardır. Söz konusu bu süreçte iş bölümü ve uzmanlaşmayla birlikte okullar, bireyleri yaşamı boyunca çeşitli rollere büründüren ve uzmanlık alanlarına yönlendiren mekânlar olarak ele alınmıştır (Şişman ve Taşdemir, 2008). Okul, her şeyden önce bir insan topluluğu ve bu topluluğun ortak bir yaşam alanı olduğundan işletme mantığı ile düşünülemez. Bu bağlamda günümüzde birçok ülkede sürdürülen eğitimde özelleştirme uygulamaları, başta eğitimin ve okulun doğasına aykırı olup aynı zamanda insan haklarıyla da çelişen bir durumdur (Demirtaş, 2013).

Okul, toplumda var olan ve diğer örgütlerle benzeşmeyen yapılardan oluşmaktadır. Bu yapıyı oluşturan ögeler arasında karşılıklı bağımlılık, iş birliği, uyum ve bağlılık bulunmaktadır. Okul, yer aldığı eğitim sistemi içinde mikro bir sistem olarak tanımlanırken içinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenciler dikkate alındığında ise bir makro sistem olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan ele alındığında okullar, birbirlerinden bağımsız değil aksine çoğu zaman birbirleriyle ilişkili örgütlerdir (Yiğit ve Bayrakdar, 2006). Okul örgütleri, sistematik bir şekilde rehberlik, eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmekle görevli resmi bir kurumdur. Bu yönüyle okullarda uygulanan eğitim programları, öğrencilerin hem ahlaki hem manevi yönden hem de entelektüel, sosyal ve duygusal yönden potansiyellerini geliştirme amacı güder (Woolfolk, 2017). Okullarda nihai amaç, öğrencilerin öğrenmesini sağlamak olup okulların varlığı bu hizmet etrafında kurgulanmıştır (Hoy ve Miskel, 2010). Eğitim dünyasında okul örgütleri üzerinde çocukların ve ergenlerin karşılaştığı karmaşık sosyal sorunları çözme sorumluluğu her geçen gün daha da artmaktadır. Bu durumun asıl amacı, kapsayıcı ve erişilebilir eğitim yoluyla öğrenmeyi artırmak ile çocukları sorumlu vatandaşlar haline getirmek için onları sosyalleştirme çabasıdır (Skovdal ve Campell, 2015). Günümüzde okulların karar verme süreçleri esnasında okul çalışanları ile velilerin yanı sıra yerel yönetimler ve eğitim otoritelerinin etkilerinin artırılması üzerinde durulurken; eğitim sisteminin geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılması sürecinde ise geniş katılımın sağlanmasına yönelik eğitim yönetiminde merkeziyetçilikten uzaklaşma konusu ön plana çıkmaktadır (Şişman ve Turan, 2003).

Kamu yönetiminin bir alt alanı olarak tanımlanan eğitim yönetimi kavramı, ülkemizde zaman zaman gelişmeler göstermiş olsa da uygulamada hâlâ gelişimini sürdüren bir olgu olarak varlığını

sürdürmektedir. Eğitim olgusu, gelişmesi ve yaygın hale gelmesi büyük çapta devlete bağlı bir alan olmasından dolayı eğitim yönetimi ve eğitim yönetiminde profesyonelleşme süreci politik etkilenmelere çok müsait bir zemin durumundadır. Ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirme süreci ve istihdam olanakları, Millî Eğitim Bakanlığı politikalarıyla paralel bir şekilde yürümektedir (Özdemir, 2020). Eğitim yönetimi kavramı, eğitimin çeşitli bileşenlerini göz önüne alarak önceden belirlenen eğitim hedeflerine ulaşma sürecidir. Eğitim sistemi, ancak öğrenme ve öğretme faaliyetlerini destekleme yönünde çeşitli araçlar kullanılarak geliştirilebilir. Bu bağlamda eğitim yönetiminin sadece okul yönetimi ya da öğrenme yönetimi olarak düşünülmesi dar bir görüş açısidir. Eğitim yönetimi, eğitim hedeflerine en iyi şekilde ulaşmak ve insanlar üzerinde anlaşmaya varılmış bir atmosfer yaratmak için insan kaynaklarını, müfredatı veya öğrenme kaynaklarını ve tesislerini yapılandırma bilimidir (Niah, 2022). Eğitim yönetiminin odak noktası, öğretimin ve öğrenmenin geliştirilmesidir. Bu bağlamda eğitim yönetimi okul yöneticileri tarafından hedeflere ulaşılması yolunda eğitime sağlanan kaynakları ve eğitim sisteminin düzenlenmesi ve koordine edilmesi süreci olarak da tanımlanabilir (Amadi, 2008).

Eğitim yönetimi süreci, yönetim teorisi ve bunlara bağlı pratiklerin eğitim alanına ve eğitim kurumlarına uygulanmasıyla ortaya çıkan bir uygulamadır (Kimani, 2011). Eğitim yönetim sürecinin bir parçası olan eğitim kurumları, dinamik bir ortamda faaliyet göstermektedirler. Bundan dolayı bu kurumlar, sürekli olarak kendilerini yenilemeli, kurumdaki iyileştirmeleri belirlemeli ve bu iyileştirmeleri hayata geçirmelidirler. Bu işlevin hayata geçirilmesi, yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin sürekli olarak eğitime ve gelişim fırsatlarına erişimle mümkün olacaktır (Wango, 2010).

Eğitim yöneticilerinin hem merkezi teşkilatta hem de taşra teşkilatlarında birden çok görevi ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bir eğitim yöneticisinin, yönetimini sağladığı kurumun eğitsel ve yönetsel amaçlarının gerçekleştirilmesi sürecinde yönetim süreçlerinden olan karar alma, planlama, örgütlenme, koordinasyon, iletişim ve denetleme gibi işlevleri de gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Başaran ve Çınkır, 2011). Okul yöneticiliği yapan kişilerin özellikleri, öğrencilerin, öğretmenlerin, destek personelinin, velilerin, okul paydaşlarının ve toplumun yaşamını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkileyen süreçlerin bir parçasıdır. Bulunduğu konum itibarıyla okul yöneticiliği yapan kişiler, elverişli bir öğrenme ortamı sağlamak için öğretmenlerle eşgüdüm içinde çalışarak öğrencilerin akademik başarılarını derinden etkileyebilirler (Bottoms ve Fry, 2009).

Etkili okul yöneticileri, öğrencinin, personelin veya bir velinin eğitim öğretim süreçleriyle ilgili bir endişesi olduğunda aktif dinleme yapmalıdırlar. Dikkatle dinlemek ve çevreyi gözlemlemek, okul yöneticilerinin kurumların atmosferi ve kurum kültürü hakkında fikir edinmesine yardımcı olabilmektedir. Okul yöneticileri, toplum ile okul arasındaki ana bağlantıdır ve bu sıfatla sergiledikleri

performans, velilerin ve öğrencilerin okul hakkındaki tutumlarını büyük ölçüde belirler. Eğer bir okul canlı, yenilikçi, çocuk merkezli bir yer olup öğretimde mükemmellik konusunda bir hedefe yönelmişse ve öğrenciler yeteneklerini üst düzeye çıkarma imkânı bulabiliyorsa, burada okul müdürünün liderliğinin başarıya ulaşmakta bir anahtar vazifesi gördüğü söylenebilir (Tschannen-Moran, 2004).

Okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesinde günümüzde yapılan kanunî düzenlemelerde nesnelliğin ihmal edilip yönetmeliklerin sık sık değiştirildiği gözlemlenmektedir. Bu açıdan Türk eğitim sisteminde eğitim yöneticiliğine atanma şartlarının net olarak belirlenip uzun vadeli uygulamalar yapılması, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Taş ve Önder, 2010).

Ülkemizde okul yöneticiliğine atamalar ilk kez 23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile başlamıştır. O tarihten bu yana ilgili yönetmelik birçok kez değişime uğramıştır. 05.02.2021 tarih ve 31386 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Eğitim Kurumları Yönetici Atama Yönetmeliği ise 01.03.2024 tarih ve 32476 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan değişiklikle beraber bir kez daha revize edilmiştir. Son yapılan değişiklik ile okul yöneticilerine iller arası tayin hakkı verilmiş, branşlara göre atanacak okul türleri sınırlandırılmış, yöneticilik görevinde dört yıl dolmadan istifa eden personelin daha önce görev yaptığı bölgeye geri gönderilmesi uygulaması getirilmiştir.

Söz konusu yönetmelik değişikliği ile beraber Yönetici Değerlendirme Formu’nda (Ek-2) yer alan kriterlerden lisansüstü eğitime verilen puan düşürülmüş, alan dışı (eğitim bilimleri dışı) yüksek lisans yapan, doktora yapan ve ikinci bir üniversite bitiren personele daha önce verilen ek puanlar kaldırılmış, daha önceki yönetmelikte hizmet süresinde uygulanan puanlamada yapılan kesintiler (dört yıldan fazla yapılan görev süresinin yarısının alınması uygulaması) kaldırılmış ve bu bölüme çalışılan görev yılına istinaden ayrıca hizmet puanı verilmesi kriteri getirilmiştir. Bir önceki yönetmelikte var olan ve alınan cezalardan dolayı puan kesilmesi uygulaması değerlendirme formu kriterleri içinden çıkarılmış, yine bir önceki yönetmelikte var olan ulusal ve uluslararası yarışmalardan alınan derecelere ve yazılan makalelere göre verilen puanlamalardan vazgeçilmiş ayrıca başarı farklarını azaltma bölümü (DYK ve İYEP Kurslarında görev yapmak, destek eğitim odası ve evde eğitim hizmetleri kapsamında yapılan görevler) kaldırılmıştır. Bu araştırmada 01.03.2024 tarih ve 32476 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile ilgili okul yöneticilerinin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Alanyazında yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliklerine ilişkin görüşlerin yer aldığı, Güdül vd. (2023), Yıldız vd. (2022), Şen ve Kasapoğlu-Tankutay (2021), Seçkin (2019), Eger (2018), Baş ve Şentürk (2017)

ile Konan vd. (2017) tarafından yapılan araştırmalar mevcuttur. Bunun yanında yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliklerinin değerlendirildiği ve analizlerinin yapıldığı Baloğlu vd. (2022), Gülmez ve Aslanargun (2021), Doğan vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda alanyazında yer almaktadır. Ayrıca konuyu Türk eğitim sisteminde yönetici atama yönetmeliği ve liyakat sistemine eğitim yöneticilerinin bakış açıları açısından inceleyen Doğan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda mevcuttur.

Ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına okul yöneticisi görevlendirme ve atanması sürecinde 2003 yılından günümüze yaklaşık 25 kez yönetmelik ve yönetmelik değişikliği yayınlanmış olup en son yürürlüğe konulan 05.02.2021 tarihli eğitim kurumlarına yönetici ve seçme görevlendirme yönetmeliği ise 01.03.2024 tarihinde yine değişikliğe uğramıştır. Bu durum ortalama her yıl bir yönetici görevlendirme yönetmeliği yayımlandığı veya ilgili yönetmeliklerin değişikliğe uğradığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarında da yer aldığı üzere ortaya çıkan sık yönetmelik değişiklikleri okul yöneticilerinin de şikâyet ettiği ve en fazla tartışılan konular arasında yer almaktadır. 01.03.2024 tarih ve 32476 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik konusunda ise alanyazında henüz bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin söz konusu yönetmelikle ilgili görüşlerinin yer aldığı bu çalışmanın gelecek dönemlerde oluşturulacak benzer yönetmeliklere yön gösterebilecek ve alana katkı yapacağı düşünölmektedir. Bu bağlamda ilgili araştırmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığı 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğine ilişkin okul yöneticilerinin görüş ve önerilerini betimlemektir.

Yöntem

Bu bölüm içinde araştırma kapsamında tercih edilen model, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analizine ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim deseni seçilmiştir. Bu desenin seçilme sebebi, olgubilim deseninin ele alınan bir konunun derinlemesine araştırılıp incelenmesine olanak tanınması etkili olmuştur. Olgubilim deseni, yaşantımız boyunca aslında farkında olduğumuz fakat derinlemesine veya ayrıntılı bir bakış açısına sahip olmadığımız olgulara yoğunlaşmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2011). Araştırma kapsamında veri toplanmasına yönelik olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından önceden tasarlanan birtakım sorular içeren yarı yapılandırılmış görüşme formları, görüşme sürecinde toplanan verilerin detayını öğrenmek veya konu ile ilgili eksik kalan yönlerin tamamlanabilmesine dönük olarak formda yer alan sorulara ilaveten ek sorular (sonda) getirmeye olanak tanıyabilmektedir

(Karataş, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken öncelikle uzman akademisyenlerin görüşü alınmış ve ardından formun ön uygulaması yapılmıştır. Ön uygulama yapılan katılımcılardan gelen dönütler doğrultusunda form yeniden düzenlenmiştir. Araştırma yapan görüşmecinin ve görüşmeye katılan kişilerin ilgili konuya yönelik önceden hazırlanmış sorular etrafında yaptığı bir konuşma süreci olan görüşme tekniği (Merriam, 2013), alanyazında bir nevi etkileşim türü olarak da adlandırılabilir (Glesne, 2012). Yönetici görevlendirme yönetmeliklerine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin derinlemesine ve detaylı bir perspektiften verilmesi amaçlandığı için bu çalışmada olgu bilim deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında çalışma grubunun belirlenmesine yönelik olarak amaçlı örneklem yöntemleri içinde yer alan ölçüt örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu örneklem yönteminde amaç, araştırmanın önceden belirlenmiş ölçüt veya ölçütler doğrultusunda yapılmasıdır. Ölçüt örnekleme, belli ölçütlere bağlı olarak bir grubu temsil eden kişilerin seçimi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple örnekleme dâhil edilecek kişiler belli ölçütlere göre belirlenmektedir (Tutar ve Erdem, 2020). Araştırmada ölçüt olarak Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan ve ilgili yönetmelik doğrultusunda 2023-2024 eğitim öğretim yılında yer değişikliği yapacak olan okul müdürü ve müdür yardımcılarında görüş alınması esas alınmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu, 7 okul müdürü ve 8 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 15 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma yapılacak okullar belirlendikten sonra bu okullardaki okul yöneticileri ile ön görüşme yapıp görüşmenin amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş, okul yöneticilerinin rahat bir şekilde konuşabilecekleri yer ve uygun saatin belirlenmesinde görüşülen kişinin önceliklerine göre hareket edilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya dâhil edilen katılımcıların değişkenlere göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Değişkenlere Göre Dağılımı

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategoriler</i>	<i>f</i>
Cinsiyet	Kadın	6
	Erkek	9
Eğitim durumu	Lisans	7
	Yüksek Lisans	8
Yöneticilikteki görevi	Müdür	7
	Müdür Yardımcısı	8
Çalıştığı okul türü	Anaokulu	1
	İlkokul	7
	Ortaokul	5
Yöneticilik kıdemi (yıl olarak)	Lise	2
	0-10	6
	11-20	5
	21 ve üzeri	4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen katılımcıların altısının kadın dokuzunun erkek olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında 7 okul müdürü ve 8 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 15 katılımcıdan veri toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların sekizi yüksek lisans, yedisi ise lisans düzeyinde eğitim almıştır. Öte yandan araştırmaya dâhil edilen okul yöneticilerinin kıdemlerine göre 0-10 yıl arası olan altı kişi, 11-20 yıl arası olan beş kişi, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip dört kişi bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin görev yaptığı okul türüne göre biri anaokulu, yedisi ilkokul, beşi ortaokul ve ikisi lise düzeyi okullarda görev yapmaktadırlar.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri, Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan 1 anaokulu, 7 ilkokul, 5 ortaokul ve 2 lise okul yöneticisinden oluşan toplam 15 kişiyle yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan görüşme tekniği, amacı veri toplamak olan bir sohbet olarak tanımlanmaktadır (Berg ve Lune, 2015). Araştırmada kapsamında veri toplamak üzere seçilen yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacının önceden hazırladığı sorularla birlikte görüşmeler sırasında söz konusu sorularda değişiklik (soru ekleyip/çıkarabilme) yapabilmesine olanak sağlayan ve buna yönelik gerekli esnekliğin sağlandığı bir yöntemdir (Türnüklü, 2000). Bu noktada araştırma soruları önceden hazırlanmış ve cevap seçenekleri belirlenmemiştir. Araştırma için öncelikle alanyazın taraması yapılmış, araştırma soruları hakkında ön görüşmeler yapılmış, hazırlanan görüşme formu için alan uzmanı bir akademisyenden uzman görüşü alınarak, görüşme formunun Türkçe dil uygunluğu, akıcılık ve anlaşılabilirlik konusunda Türkçe öğretmenlerinin geri dönütleri doğrultusunda formda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak çalışma grubunda yer almayan ancak örnekleme dâhil edilebilecek özelliğe sahip iki okul yöneticisi ile ön uygulama yapılarak yine alınan dönütler sonrasında görüşme formuna en son hali kazandırılmıştır. İki bölümden oluşan görüşme formunda ilk bölümde görüşülen kişinin cinsiyeti, yöneticilik görevi, yöneticilik görevindeki kıdemi, branşı, çalıştığı okul türü ve son olarak da eğitim durumu bilgileri istenmektedir.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde 01.03.2024 tarihinde yayınlanmış olan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hakkında görüşülen kişilere dokuz soru yöneltilmiştir. MEB tarafından 01.03.2024 tarihinde yayımlanan Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle uygulamaya konan şube müdürlerine sınavsız okul müdürlüğü hakkı, dört yıllık yöneticilik görev süresi dolmadan görevinden istifa eden yöneticilerin tekrar eski görev yerine gönderilmesi, okul yöneticilerine yönetici olarak il dışı tayin hakkı verilmesi, "Yönetici Değerlendirme Formu" (EK-2) puan kriterlerinde yüksek lisans ve doktora yapan okul yöneticilerine daha önce verilen puanların yarıya indirilmesi, öğretmenlik hizmet puanının puan kriterlerine

eklenmesi, alan dışı yüksek lisans ve doktora yapanlar ile ikinci üniversite okuyan personele bu öğrenimlerinden dolayı verilen puanların kaldırılması, e-Twinning, TÜBİTAK vb. projeler ile uluslararası yarışmalar ve makale çalışmalarının puan kriterleri arasından çıkarılması, cezalar bölümünün kaldırılmasına yönelik görüşleri sorulmuş ayrıca ilgili yönetmeliklerde değiştirilmesi veya düzenlenmesi gereken maddelerle ilgili katılımcıların önerileri alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze yapılmış olup rızası olan kişilerden görüşmeye yönelik ses kaydı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi sürecinde metin içinde önemli görülen temalardan birtakım kategorilere ulaşılarak toplumun düşünce, inanç ve ilkeleri bütünlüğünde betimlemeler yapılmaktadır. Bu bağlamda düzenli olarak hazırlanmış kodlama ve kategorileştirmelerle yeni kuramların ve modellerin gelişimine katkı sağlanarak var olan kuramlar doğrulanabilmekte veyahut belli fenomenler üzerinde çıkarımlar yapılabilmektedir (Gül ve Nizam, 2021). Araştırmada çalışma grubuna dâhil edilen okul yöneticilerinden elde edilen veriler, Word belgesi haline dönüştürülmüş buna müteakip belge içinde yer alan veriler kodlanarak genel ifadeler elde edilmesi sağlanmıştır. Kodlardan kategorilere ve bu yolla da temalara ulaşılması neticesinde içerik analizine son hali verilmiştir. Araştırma kapsamında veri analiz süreci detaylı bir şekilde açıklanmış, araştırmada ortaya çıkan kategorileri temsil eden kodların ve kategorilerin elde edildiği okul yöneticilerinin görüşleri, birebir alıntı yapıp sunularak geçerlilik sağlanmıştır (Patton, 1987). Araştırmada güvenilirliği sağlamaya dönük olarak ise farklı temalar içinde yer alan kodların temsil ettiği kategoriye teyit etmek amacıyla eş zamanlı ayrı ayrı kodlamalar yapılmıştır.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulunun 29.04.2024 tarih ve 420955 sayılı onayı ile yürütülmüştür.

Bulgular

Bu bölümde Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinden elde edilen veriler, çözümlenerek ulaşılan bulgular temalar itibariyle sıralanmıştır. Araştırmanın veri analizi sonucunda üç ana tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar: 1. Yönetmeliğin ana çerçevesine yönelik değerlendirmeler, 2. Yönetici değerlendirme formuna (EK-2) yönelik değerlendirmeler, 3. Yönetmelikte değiştirilmesi veya düzenlenmesi istenen maddelere yönelik değerlendirmeler olarak sunulmuştur.

Yönetmeliğin Ana Çerçevesine Yönelik Değerlendirmeler

Bu bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerine uygulamaya konan 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin ana çerçevesine yönelik görüşleri sorulmuştur.

Şube Müdürlerine Sınavsız Okul Müdürlüğü Hakkı

Şube müdürlerinin sınavsız bir şekilde okul müdürü olabilmesine imkân tanıyan yönetmelik maddesini araştırmaya katılan sekiz katılımcı, şube müdürlerinin sahip oldukları bilgi, deneyim ve tecrübeden kaynaklı olarak olumlu bulurken diğer yedi katılımcı ise bazı şube müdürlerinin pedagojik formasyon almadan bu görevlere geldikleri ve bu durumun okullarda birtakım problemler doğuracağı kanaati taşıdığından ilgili yönetmelik maddesini olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Katılımcı MY-6, *"Sahip oldukları tecrübe ve deneyimlerinden dolayı bu şekilde atanan kişilerin okullara yansımalarının olumlu olacağı kanaatindeyim. Şube müdürlerinin sınava tabii olmadan atanmaları ise bizim açımızdan dezavantajlı bir durum, ayrıca herkes için eşitlik ve adalet ilkesine ters."* söylemiyle şube müdürlerinin sahip oldukları bilgi ve tecrübeden dolayı bu durumu olumlu bulurken yapılan atama çeşidinin sınavsız olmasının eşitlik ve adalet ilkesine ters olduğu yönüyle de olumsuz bir durum olduğunu belirtmiştir.

Dört Yıllık Görev Süresi Dolmadan İstifa Eden Okul Yöneticileri

İlgili yönetmelik değişikliğinin ana çerçevesinde yer alan bir diğer madde olan dört yıllık yöneticilik görev süresi dolmadan istifa edip öğretmenliğe geçmek isteyen kişilerin yöneticiliğe başlamadan önceki görev yerlerine geri gönderilmesi uygulamasını araştırmaya katılan 16 okul yöneticisinin tamamı olumlu bulduğunu belirtmiştir. Katılımcı M-1 ve MY-5, *"Sınavla atanarak merkezi okullara okul yöneticisi olup daha sonra istifa ederek aynı ilçede başka bir okula öğretmen olarak atanan kişiler bu yöntemi merkezi okullara normal şartlar altında gelemedikleri için (hizmet puanları yetmiyor) bir sıçrama tahtası olarak görüyorlardı. Bu kişilerin kullandıkları bu yöntemin engellenmesi, gerçekten bu işi gönülden yapacak olanların hakkının korunması açısından olumlu bir değişiklik."* diyerek yöneticilik işini gerçekten ve gönülden yapacak olanlara yapılan haksızlığın önüne geçilmesi anlamında yapılan değişikliğin olumlu olduğunu belirtmişlerdir.

Okul Yöneticilerine İl Dışı Tayin Hakkı

Söz konusu yönetmelik değişikliğinin ana çerçevesinde yer alan bir diğer madde olan okul yöneticilerine okul yöneticisi olarak il dışı tayin hakkı verilmesine yönelik M-2 ve M-6 gibi katılımcıların, *"Kişilerin sahip olduğu özlük haklarının korunması, aile birliğinin sağlanması açılarından gayet adil bir değişiklik."* söylemiyle araştırmaya katılanların yarısı söz konusu değişikliği olumlu bulduğunu belirtirken katılımcı M-5 ve MY-3 gibi araştırmaya katılan katılımcıların yarısı ise, *"Sahada çok fazla talep göreceğini düşünmediğim özellikle üçüncü ve son grup atamaya bırakılmasından dolayı"*

uygulanabilirliğinin şüpheli olduğu bir değişiklik." söylemiyle yapılan değişikliğin üçüncü sıraya bırakılmasından dolayı sahada pek fazla karşılık bulmayacağını belirtmişlerdir.

Yönetici Değerlendirme Formuna (EK-2) Yönelik Değerlendirmeler

Bu bölümde araştırmaya katılan okul yöneticilerine 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte yöneticilerin yer değiştirmeye esas puanlarının hesaplandığı Yönetici Değerlendirme Formu'nda (EK-2) yer alan kriterlere yönelik görüşleri sorulmuştur.

Akademik Eğitim Kriterine İlişkin Görüşler

Bu kapsamda yönetici değerlendirme formunda yer alan eğitim bilimleri alanında yüksek lisans veya doktora yapan personele önceki yönetmelikte verilen puanların bu değişiklikte yarıya indirilmesine MY-3 ve M-6 gibi araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *"Okul yöneticilerinin kendini geliştirmesine ve motivasyonuna vurulmuş bir darbe olarak düşünüyorum. Emegin hakkının korunması resmen göz ardı edilmiş."* diyerek verilen emeklerin ve harcanan zamanın yok sayılması anlamında haksız ve adaletsiz bir uygulama olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Bununla birlikte M-7 ve MY-7 gibi araştırmaya katılanların çok az bir kesimi ise, *"Yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin yönetici atama da bir kriter olması doğru bir şey ancak alınan bu eğitimlerin atamalarda belirleyici bir ağırlığının olmaması taraftarıyım."* diyerek yapılan akademik eğitimlerin atama kriterlerinde belirleyici bir ağırlığının da olmaması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Hizmet Puanı Kriterine İlişkin Görüşler

Öğretmenlik hizmet puanının yönetici değerlendirme formu (Ek-2) kriterleri içine dâhil edilmesi yönünde MY-4 ve MY-6 gibi araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *"Sahada gördüğüm ve şahit olduğum kadarıyla okul yöneticiliği ile pek de alakası olmayan günü kurtarma peşinde koşan okul yöneticilerinin önünün açılması için konmuş bir kriter. Bu yöntemle genç ve dinamik okul yöneticisi insanların umutları ellerinden alınıyor, önleri kesiliyor, moral ve motivasyonları kayboluyor. Yazık gerçekten. Son derece adaletsiz bir değişiklik."* diyerek uygulamanın genç ve dinamik personelin önünün kesilmesi manasında haksız ve yanlış olduğunu düşünürken M-2 ve MY-2 gibi araştırmaya katılanların dörtte biri, *"Yöneticilerin çalıştığı yıla istinaden elde ettiği kıdeme ve emeğe gerekli önemin verildiğini düşünüyorum yapılan bu değişiklikte. Tecrübeye ve deneyime de olması gereken önem verilmiştir."* söylemiyle tecrübeye ve deneyime gerekli değer verildiği noktasında uygulamayı olumlu bulduğunu, MY-5 gibi araştırmaya katılanların çok küçük bir kısmı, *"Hizmet puanının değerlendirme kriterleri arasına alınabilir; ancak taşrada çalışan okul yöneticileri merkezde görev yapmış okul yöneticilerine kıyasla bu noktada daha avantajlı olacaktır. Hizmet puanının Ek-2'de yer almasına karşı değilim fakat belirleyici bir ağırlığının olmaması taraftarıyım."* diyerek ilgili değişikliği deneyim ve tecrübeye önem verilmesi manasında olumlu bulurken bu

kriterin atama yönünden belirleyici olmaması gerektiğini belirterek kısmen olumsuz bulunduğunu dile getirmiştir.

Alan Dışı Lisansüstü Eğitim Kriterine İlişkin Görüşler

Okul yöneticilerinin eğitim bilimleri alanı dışında yapmış oldukları lisansüstü eğitimlerin yönetici değerlendirme formundaki kriterlerden çıkarılması ile ilgili olarak M-5 ve MY-1 araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *“Eğitim bilimleri alanı dışında yapılan eğitimlerin puanlama kriterleri arasından çıkarılması, hem insanların kişisel gelişimini engelleyeceğini hem de okulların daha donanımlı okul yöneticilerinden yararlanma anlamında mahrum kalabileceklerini düşünüyorum.”* diyerek her ne kadar alınan eğitimlerin eğitim bilimleri alanı dışında dahi olsa da insana kişisel gelişim anlamında mutlaka bir katkısının olacağı ve alınan eğitimler için harcanan zaman ve emeğin görmezden gelinmesinin doğru olmadığı görüşünü paylaşıırken; MY-6 gibi araştırmaya katılanların yaklaşık dörtte biri, *“Bizler öğretmeniz. Bu noktada alacağımız akademik eğitimlerin de alanımızla ilgisi olması gerekir. Bu açıdan yapılan değişiklik olumlu. Nihayetinde insan kendini geliştirmek istiyorsa bunu öncelikle kendi görev alanında yapmasının daha uygun olduğunu düşünüyorum.”* söylemiyle atama kriterlerinde yer alması gerekiyorsa eğitim bilimleri alanında yapılmış olan lisansüstü eğitimlerin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

TÜBİTAK, Projeler, Yarışmalar ve Makalelerin Kaldırılmasına Yönelik Görüşler

Okul yöneticilerinin okullarda yapılan TÜBİTAK ve e-Twinning projeleri, ulusal ve uluslararası yarışmalardan alınan dereceler ile yazılan makalelerin yönetici değerlendirme formu kriterlerinden çıkarılmasıyla ilgili olarak MY-5 ve M-4 araştırmaya katılanların yaklaşık yarısı, *“Makale çalışmalarının puanlama kriterleri arasından çıkarılmasını, akademik eğitimlerin teşviki ve üniversiteler ile olan etkileşimin kopmasına yol açacağı için olumsuz buluyorum. Her halükârda bir gelişim sağlanacaktır makale çalışmalarında. Yarışmalardan alınan derecelerin ve projelerden elde edilen başarıların okul gelişimine katkısı yadsınmaz. Bu tür etkinliklerin yapılması olumlu okul iklimini ve öğrenci heyecanını besleyeceğinden kaldırılmaları olumsuz olacaktır.”* diyerek yazılan makalelerin ne olursa olsun kişisel gelişime katkı yapacağı ve üniversiteler ile olan etkileşimin kaybolacağı düşüncesinden hareketle yapılan değişikliği olumsuz bulunduğunu belirtirken M-7 gibi araştırmaya katılanların bir diğer yarısı, *“Yapılan yarışmalar ve projeler okulların gelişimini sağlamak açısından olumlu birer uygulamalardı ancak birçok okul müdürü bu etkinliklere bizzat katılmadığı halde bu etkinliklerden gelen puanları bir nevi kendilerine mal ediyorlardı. Bu durumlara ben de bizzat şahit oldum. Bu yüzden bu tür uygulamalara yönelik ek puan verilmesi başka insanların emeğinin üzerine çökülmesi gibi düşündüğümünden kaldırılması olumlu oldu. Makaleler konusunda ise sektör haline gelmiş ve artık hiçbir akademik katkısı olmayan ürünler ortaya çıktığı için kaldırılması olumlu kanımca.”* söylemiyle yarışmalar ve projelerden elde edilen derecelerin hiçbir katkısı olmadığı halde okul müdürlerinin kendisine mal etmesinden ve yazılan makalelerin artık

tamamıyla ticari bir faaliyete dönüşmüş olduğu görüşünden hareketle yapılan değişikliği olumlu bulduğunu belirtmiştir.

Cezalar Bölümünün Kaldırılmasına Yönelik Görüşler

Yönetici değerlendirme formunda daha önceki yönetmelikte yer alan ve ilgili değişikliklerle kaldırılan cezalar bölümüne yönelik olarak MY-3 ve M-5 gibi araştırmaya katılanların yarısı, *“Okul yöneticileri eğitim öğretim süreçlerinde birçok kez bu türden hafif cezalara maruz kalmaktadırlar. Hiç ceza almayan bir yönetici, bana göre hiçbir şey yapmayan yöneticidir. Bu işin doğasında var bu durum. Hâlihazırda yapılan uygulamalarda aylıktan kesmeden daha ağır bir ceza alan okul yöneticisinin yöneticilik görevi düşürülüyor. O açıdan cezaların puanlamadan çıkarılması haksızlıkların önüne geçilmesi açısından olumludur.”* diyerek hemen hemen bütün okul yöneticilerinin sicilinde uyarı, kınama ve aylıktan kesme türünde cezalar olduğunu, hâlihazırda kademe ilerlemesi gibi bir ceza alan okul yöneticisinin yöneticilik görevinin üzerinden alındığı görüşünden hareketle cezalar bölümünün kaldırılmasını olumlu bulduğunu belirtirken M-7 ve MY-2 gibi araştırmaya katılanların yaklaşık dörtte biri, *“Suça af niteliği taşıdığından cezalar bölümünün kaldırılmasını uygun bulmuyorum. Bir okul yöneticisi herhangi bir konuda ceza almışsa bunun bir bedelinin olması görüşümdedir.”* söylemiyle suça af niteliği taşıdığı ve alınan cezaların bir bedelinin olması gerektiği görüşünde hareketle yapılan değişikliğin olumsuz olduğunu beyan etmişlerdir.

Yönetmelikte Değiştirilmesi veya Düzenlenmesi İstenen Maddelere Yönelik Değerlendirmeler

Bu bölümde ise çalışmaya katılan okul yöneticilerine 01.03.2024 tarihinde yürürlüğe giren Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte değiştirilmesi veya düzenlenmesi istenen bölümlere ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bu bölümle ilgili olarak M-1 ve M-5 gibi araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *“200 öğrencisi olan bir normal eğitim yapan bir okulda görev yapan yönetici ile 1500 kişilik okullarda ikili eğitim yapan yöneticiye ilişkin yapılan puanlamanın aynı olması adaletsizlik. Bu konuda okulların öğrenci sayısına göre bir düzenleme yapılmalı.”* diyerek yönetici değerlendirme formunda öğrenci sayısına göre bir kriterin konulması gerektiğini belirtmiştir.

Öte yandan M-6 ve M-5 gibi araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *“Okul yöneticiliği, ikinci görev olmaktan çıkarılıp genel idare hizmetleri sınıfına alınarak kadrolu atama usulüne geçilmeli. Bu noktada eğitim öğretim süreçlerinde okul yöneticilerinin eli güçlendirilmeli.”* söylemiyle okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek haline getirilip eğitim öğretim hizmetleri sınıfından alınarak genel idare hizmetleri sınıfına konulması gerektiğini dile getirirken M-7 gibi yine araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu, *“Yer değiştirme kapsamında çıkarılan bir yönetmelik hemen uygulamaya konmak yerine en az bir yıl sonra yürürlüğe girmeli ve sık sık yönetmelik değişiklikleri yerine uzun soluklu yönetmelikler ortaya konulmalı.”* diyerek çıkarılan yönetmeliklerin uzun soluklu olması gerektiği; pilot uygulamasının

yapılmasını ve çıkarılan bir yönetmeliğin en az bir yıl sonra yürürlüğe konması gerektiği görüşünü paylaşmaktadırlar.

Araştırmaya katılan MY-7 gibi katılımcıların yaklaşık yarısı, *“Okulların öğrenci sayısına, ikili eğitim olma durumlarına, bünyesinde özel eğitim sınıfı olmasına ve yine bünyesinde anasınıfı olmasına bağlı olarak değerlendirme kriterleri getirilmesi gerektiğini düşünüyorum.”* söylemiyle ikili eğitim yapan okullar ile bünyesinde özel eğitim sınıfı ve anasınıfı olan okullarda görev yapan yöneticilere ek puan verilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Öte yandan MY-3 gibi araştırmaya katılanların yaklaşık dörtte biri, *“Yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin puan ağırlığı artırılarak akademik gelişime katkı sağlanmalıdır.”* diyerek eğitim bilimleri alanında yapılan lisansüstü eğitimlere yönetici değerlendirme formunda daha fazla puan verilmesi ve alan dışında yapılan eğitimlerin de ilgili formda dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında MY-8 gibi katılımcıların yarısı, *“Görevlendirme periyodu 4+4 yerine 5+5 olabilir ve ikinci 5 yıllık periyotta isteyen okul yöneticileri arasında her yıl tayin isteme hakkı verilebilir. Neticede eğer bir şekilde aksaklıklar çıkmışsa kimse istemediği yer de zorla çalıştırılmamalı.”* söylemiyle hâlihazırda uygulanmakta olan okul yöneticilerinin görev süresinin 4+4 yerine 5+5 olarak değiştirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Bununla birlikte MY-4 gibi araştırmaya katılanların çok küçük bir kısmı, *“Yönetici değerlendirme formunda istenen belgeler net olmalı, Hangi belgeyi hangi bölüme yükleyeceğini ben dâhil çoğumuz bilmiyor.”* diyerek yönetici değerlendirme formunda (Ek-2) istenen belgelerin net olarak ve örneklendirilerek ortaya konulmasının gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında M-7 gibi katılımcıların çok küçük bir kesimi, *“Yönetici değerlendirme formunda yer alan zümre başkanlığı kriteri yeniden görevlendirme kapsamında yöneticiliğe başvuracak hemen hemen hiç kimsede var olan bir özellik olmadığından gereksiz bir kriter.”* diyerek yönetici değerlendirme formunda yer alan zümre başkanlığı kriterinin kaldırılmasını savunurken MY-2 gibi araştırmaya katılanların çok küçük bir kesimi, *“İdarecilikte geçen yılların o döneme göre (dört yıl) ile sınırlı olup diğer yıllar yarısıyla hesaplanmalı. Geçmiş yıllarda edinilen başarı, üstün başarı ve maaşla ödüller son dört yıl ile sınırlı olmalı. İdarecilik idare etme yeri olmamalı aktif zihinli insanların yapacağı işler olmalıdır. Maalesef ülkemizde okullarımızdaki idarecilerin belli bir kısmı sorumluluk almak yerine günü kurtarma peşindedir.”* diyerek yönetici değerlendirme formunda müdürler için verilen her yıla dört puan uygulamasının çok fazla olduğunu ve bu durumun adaletsizliklere yol açabileceği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğine ilişkin okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu, şube müdürlerinin sınavsız bir şekilde okul müdürü olmasının sahip oldukları bilgi, tecrübe ve deneyim doğrultusunda şube müdürleri için olumlu bir gelişme olacağı ancak

birtakım şube müdürlerinin (özellikle şef ve memur kadrolarından gelen) pedagojik eğitim almadıklarından dolayı eğitim ve öğretim süreçlerinde bazı sıkıntılara yol açabileceği görüşünde birleşmişlerdir. Elde edilen bu sonuç Akyüz (2007) tarafından yapılan hizmet süresi ve tecrübe arasında ilişki olduğuna yönelik araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Yöneticilikte ilk defa görevlendirilip dört yıllık görev süresi dolmadan istifa eden okul yöneticilerinin, yöneticiliğe başlamadan önceki görev yerine geri gönderilmesi uygulamasının okul yöneticilerinin tamamı tarafından yerinde bir uygulama olduğu görüşü hâkimdir. Eski yönetmelikte bu durumun taşra okullarından merkez okullara yöneticilik sınavıyla gelebilmek için bir nevi sıçrama tahtası olarak kullanıldığı ve yeni yönetmelikle bunun önüne geçilebileceği ortak bir düşünce olarak ortaya çıkmaktadır. Varılan bu sonuç Demirkol vd. (2022) tarafından yapılan öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etme nedenleri arasında gösterilen tayin olgusuna yönelik araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Okul yöneticilerine yönetici olarak il dışı tayin hakkı verilmesinin yöneticilerin özlük haklarının korunması açısından son derece olumlu bir gelişme olduğu araştırmaya katılan tüm okul yöneticileri tarafından ortak bir şekilde dile getirilmiştir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin yarısı yapılacak olan il dışı yönetici atanmasının takvimde yeniden görevlendirme ve sınavla görevlendirmeden sonraya bırakılmasının birtakım adaletsizlikler doğuracağı ve sahada uygulama şansının düşük olacağını dile getirmişlerdir.

İlgili yönetmeliğin puanlama bölümünü oluşturan Yönetici değerlendirme formunda (EK-2) yer alan eğitim bilimleri alanında yüksek lisans ve doktora yapan okul yöneticilerine önceki yönetmelikte verilen puanların yarıya indirilmesine ilişkin araştırmaya katılan okul yöneticilerinin tamamına yakını personelin moral ve motivasyonun düşmesine, emeğe saygıyı azaltacağına ve akademik gelişmeyi sekteye uğratacağını düşündüğünden yapılan değişikliği olumsuz bir gelişme olarak görmektedir. Katılımcıların çok küçük bir kısmı ise bu akademik eğitimlerin söz konusu formda yer alabileceği; ancak belirleyici bir ağırlığının olmaması görüşüne sahiptirler. Elde edilen bu sonuç Arıkan (2007), Recepoğlu ve Kılınç (2014), Toprakçı ve Akçay-Güngör (2018), Turhan ve Yaraş (2013) ile Yeloğlu (2008) tarafından yapılan ve alınan lisansüstü eğitimlerin okul yöneticileri görevlendirmelerinde bir ölçüt olması gerektiği sonucuna ulaşılan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Söz konusu yönetmeliğin puanlama bölümünü oluşturan yönetici değerlendirme formunda (EK-2) yer alan öğretmenlik hizmet puanının puanlama kriterleri içine eklenmesine ilişkin okul yöneticilerinin yarısından fazlası bu maddenin yöneticilik alanında kendini geliştirmek isteyen genç personelin önünün kapatılmasına yol açacağı ve gelişimden uzak, emekliliği yaklaşmış personellere avantaj sağlayacağı görüşünü paylaşmışlardır. Öte yandan katılımcıların yaklaşık dörtte biri bu maddenin tecrübeye ve deneyime önem verildiğinin bir göstergesi olduğuna dikkat çekip olumlu bir

gelişme olduğunu belirtmişlerdir. Varılan bu sonuç Serin (2007) tarafından yapılan çalışmanın tecrübe ile başarı arasında doğrudan ilişki bulunduğuna yönelik bulguları ile örtüşürken Babaoğlu (2007) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdem arttıkça okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin de arttığına yönelik bulguları ile çelişmektedir.

Yönetici değerlendirme formunda (EK-2) yer alan eğitim bilimleri alanı dışında yapılan yüksek lisans ve doktora eğitimleri ile ikinci üniversite eğitimlerinin değerlendirme kriterlerinden çıkarılması konusunda araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yarısından fazlası alan içi kadar olmasa dahi yapılan bu eğitimlerin okul yöneticilerine olumlu manada gelişim sağlayacağını, personelin kişisel ve mesleki gelişimine bir katkı yapacağı ile bu eğitimlere ayrılan zaman açısından verilen emeğin görmezden gelinmesi yönünden bu kriterlerin yönetici değerlendirme formundan çıkarılmasını olumsuz bulduklarını belirtmişlerdir. Varılan bu sonuç Özmen ve Kömürlü (2010) ile Gezer (2021) tarafından yapılan ve lisansüstü eğitimlerin okul yöneticisi atamada etkili bir kriter olması gerektiğine yönelik çalışmalarla Bush ve Jackson (2002) tarafından yapılan araştırmanın gelişmiş ülkelerde lisansüstü eğitim yapmanın okul yöneticisi olmanın şartlarından biri olduğuna yönelik bulgularla örtüşmektedir.

Yönetici değerlendirme formunda (EK-2) yer alan e-Twinning, TÜBİTAK projeleri ile uluslararası yarışmalardan elde edilen derecelerin ve makale çalışmalarının değerlendirme kriterleri arasından çıkarılması konusunda araştırmaya katılan okul yöneticilerinin dörtte biri gerçek anlamda projeler üreten ve katılım yapılan yarışmalardan elde edilen derecelere yönelik verilen emeklerin karşılığının alınması, okul yöneticilerinin bireysel gelişimi, okul gelişimine yapacağı katkı, katılım yapılan yarışmaların okul genelinde uyandırdığı heyecanın ortadan kalkması anlamında yapılan değişikliğin olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Makaleler konusunda katılımcıların yarısından fazlası makale yazma işinin sadece puan elde edebilmek için artık maddi bir sektör haline geldiği, belirli bir ücret karşılığında ve makaleye herhangi bir katkısı olmadığı halde kişilerin yazarlar arasına isminin dâhil edilmesi gibi konulardan dolayı makalelerin puan kriterlerinden çıkarılmasının çok uygun olduğunu, eğer yapılan makalelerin kriterlerde yer alacaksa bile en azından üniversitelerde görev yapan bir akademisyenle beraber hazırlanmasının doğru olduğunu belirtmişlerdir. Varılan sonuç Seçkin (2019) tarafından yapılan ve okul yöneticileri tarafından yazılan makalelerin ve kitapların görevlendirme kriterleri arasında yer alması gerektiğine yönelik çalışmanın bulgularıyla çelişmektedir.

Söz konusu yönetmeliğin puanlama bölümünü oluşturan yönetici değerlendirme formunda (EK-2) daha önceki yönetmelikte var olan cezalar bölümünün ilgili değişiklikle puanlama kriterleri arasından çıkarılmasına yönelik olarak araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yarısı, günümüz şartlarında teknolojiye erişimin ve şikâyet mercilerine kolay ulaşmanın bir sonucu olarak birçok okul

yöneticisinin şikâyetlere bağlı soruşturmalar geçirdiği ve bunun sonucu olarak uyarı, kınama veya aylıktan kesme gibi ufak cezalarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda alınan cezalara yönelik puan kesilmesi uygulamasının ilgili yönetmelik değişikliği ile kaldırılmasının doğru olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların dörtte biri ise cezalar bölümünün kaldırılmasının suça af niteliği taşıyacağı görüşünü ifade ederek yapılan değişikliğin yanlış olduğunu belirtmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin değiştirilmesi veya düzenlenmesi gereken bölümlerine yönelik olarak araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaklaşık tamamına yakını eğitim bilimleri alanında yapılan lisansüstü eğitimlere daha fazla puan verilerek atama kriterlerinde ağırlıklarının artırılmasının uygun olacağını; alan dışında yapılan lisansüstü eğitimler ve ikinci üniversite eğitimlerinin ise kişilerin gelişimine katkı yaptığından alan içi kadar olmasa bile değerlendirme ölçütleri arasına alınmasının gerektiğini savunmuşlardır. Varılan bu sonuç Peçe ve Taşdemir (2021) ile Erçetin ve Eriçok (2016) tarafından yapılan okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında yüksek lisans sahibi olmaları gerektiğine yönelik çalışmaların sonuçlarıyla birebir örtüşmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin değiştirilmesi veya düzenlenmesi gereken bölümlerine yönelik olarak araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaklaşık yarısından fazlası değerlendirme ölçütlerinde ikili eğitim yapan okullarda görev yapan okul yöneticilerine ek puan verilmesi uygulamasının tekrar yürürlüğe konmasının doğru olacağı; bunun ötesinde görev yapılan okuldaki öğrenci sayısına göre bir değerlendirme kriteri oluşturulmasının, 150-200 gibi çok az öğrenci ile görev yapan okul müdürleri ile 1500-2000 öğrenci sayısına varan okullarda görev yapan okul yöneticilerine yöneticilik hizmet yılında aynı puan verilmesiyle oluşacak adaletsizliğin önüne geçilmesinin elzem olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yine yarısından fazlası sık sık yönetmelik değişikliğinin personelin motivasyonuna zarar verdiğini ve çıkarılan yönetmeliklerin pilot uygulamasının yapılıp çıkarıldıkları tarihten en az bir yıl sonra yürürlüğe konması gerektiğini savunmuşlardır. Diğer yandan katılımcıların yine yarısından fazlası okul yöneticiliği işinin ikinci görev olmaktan çıkarılıp kadrolu hale dönüştürülerek genel idare hizmetleri sınıfına alınması gerektiğini de dile getirmişlerdir. Varılan bu sonuç, Baş ve Şentürk (2017) tarafından yapılan ve okul yöneticiliği işinin profesyonel bir meslek olarak görülmemesinin okulların yönetimiyle ilgili yapısal sorunlara yol açtığı; kısa vadeli, sık sık değişen, pilot uygulaması yapılmadan uygulamaya konan değişikliklerin örgütsel yapı ve işleyişi etkisizleştirmekte ve verimsizleştirmekte olduğu görüşüne yönelik çalışmanın sonuçları ile Taş ve Önder (2010) tarafından yapılan okul yöneticilerinin seçiminde uzun vadeli uygulamaların yapılması gerektiği görüşüne dayalı çalışmaların sonuçlarıyla birebir örtüşmektedir.

Katılımcıların yaklaşık dördte biri, yönetmelikte yer alan ve bir okulda dört yıl görev yaptıktan sonra aynı okulda ikinci bir dört yıl daha görev yapılabilmesi uygulamasının 5+5 şeklinde değiştirilmesinin uygun olduğunu belirtmiştir. Nural ve Çıtak (2012) tarafından yapılan sürekli aynı kurumda çalışmanın okul müdürleri üzerinde işletme körlüğüne, durağanlığa ve verim düşüklüğüne yol açtığı görüşüne yönelik çalışmanın bulgularıyla araştırmada elde edilen bulgular bu noktada benzerlik göstermemektedir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çok küçük bir kısmı değerlendirme kriterlerinde yer alan kurs ve seminer belgelerinin hemen hemen her yöneticinin sahip olduğu bir durum olduğundan puanlama kriterlerinden çıkarılarak kişisel gelişimi tetikleyecek başka bir kriterin getirilmesinin daha uygun olacağını savunmuşlardır. Varılan bu sonuç Bozkurt ve Bellibaş (2016) tarafından yapılan ve okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim programlarına belli periyotlar halinde ve sürekli olarak katılmaları gerektiği yönündeki bulgularla örtüşmemektedir. Bunun yanında katılımcıların yine çok küçük bir kısmı değerlendirme kriterlerinde yer alan sosyal sorumluluk programı kapsamında alınan belgeler bölümünün kaldırılmasını ve değerlendirme formunda branşlara göre bir düzenleme yapılması görüşünü dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan hemen hemen bütün okul yöneticileri, yönetici değerlendirme formunda yer alan belgeler kısmında istenen belgelerin daha somut ve detaylı bir şekilde örneklendirilerek istenmesinin çok uygun olacağı görüşünde birleşmişlerdir. Bu sonuç Memduhoğlu (2007) tarafından yapılan ve okul yöneticiliğine atama kriterlerinin net olarak belirtilmesi gerektiği yönündeki bulgularla örtüşmektedir. Tüm yöneticilerin birleştiği bir başka konu ise sık sık yönetmelik değişikliğinin okul yöneticilerinde motivasyon azalmasına yol açtığı ve bu tür yönetmeliklerin uzun soluklu olması gerektiğidir. Araştırmadaki bu sonuç Baş ve Şentürk (2017) ile Aktepe (2014) tarafından yapılan araştırmalarda varılan eğitim yöneticiliğinde kalıcı politikaların oluşturulması gerektiği yönündeki bulgularla paralellik göstermektedir.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak şu öneriler getirilmiştir:

- Millî Eğitim Bakanlığı 01.03.2024 tarihli Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle getirilen okul yöneticilerine il dışı tayin isteme hakkının uygulamada adaletin sağlanması amacıyla atama takviminde gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- İlgili yönetmelik değişikliği eki olan Yönetici Değerlendirme Formu'nda (Ek-2) atama kriteri olarak alan içi yapılan lisansüstü eğitimlere daha fazla ağırlık verilmesi ve alan dışı yapılan lisansüstü eğitimlerinde göz ardı edilmemesi gereklidir.
- Söz konusu yönetmelik değişikliği eki Yönetici Değerlendirme Formu'nda (Ek-2) getirilen hizmet puanı kriterinin genç ve dinamik okul yöneticilerinin önünün kesilmemesi

bağlamında atama belirleyici olması yönünde ağırlığının azaltılarak hizmet yılına göre aşamalı puanlama gibi bir sistem hayata geçirilmelidir.

- Yönetici Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliklerinin uzun vadeli olması, pilot uygulamaları yapıp tüm kesimlerin görüşü alındıktan sonra ve en az bir yıl sonra yürürlüğe girecek şekilde çıkarılması sağlanabilir.
- Yönetici Değerlendirme Formu'nda (Ek-2) okul türleri temel alınarak okulların öğrenci sayısı, bünyesinde bulunan birimler ve eğitim tipine göre kriterler getirilmesi sağlanabilir.
- Yönetici Değerlendirme Formu'nda (Ek-2) istenen belgelerin açık ve net bir şekilde belirtilip örneklendirilerek (Bakanlık internet adreslerinde videolu sunumlar vb.) istenmesi sağlanabilir.

Kaynaklar

- Aktepe, V. (2014). Okul yöneticilerinin seçme ve yetiştirme uygulamalarına yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 89-105. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6207>
- Akyüz, S. (2007). *Türk ve İngiliz örgün eğitim sistemlerinde eğitim yöneticilerini yetiştirme, atama ve politika uygulamalarının karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Amadi, E. C. (2008). *Introduction to educational administration; a module*. Harey.
- Arıkan, G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerini atama sürecinde izlediği politikaların ve uygulamaların incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(14), 55-67. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/88055/ilkogretim-okulu-yoneticilerinde-tukenmisli-gin-bazi-degiskenlere-gore-arastirilmesi> sayfasından erişilmiştir.
- Balcı, A. (2021). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Pegem Akademi.
- Baloğlu, B., Aydın, O., Demir, M. S., Özkoyuncu, E., & Ayat, E. (2022). Yönetmelikler ışığında yönetici atamalarının değerlendirilmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(51), 571-583. <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.62018>
- Baş, E. A. & Şentürk, İ. (2017). Eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin yönetmelik hakkında okul yöneticilerinin görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 119-143. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/270212/egitim-kurumlari-yoneticilerinin-gorevlendirilmelerine-iliskin-yonetmelik-hakkinda-okul-yoneticilerinin-gorusleri> sayfasından erişilmiştir.

- Başaran, İ. E. & Çınkır, Ş. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ekinoks.
- Berg, B. L. & Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (H. Aydın, Çev.). Eğitim.
- Bottoms, G. & Fry, B. (2009). *The district leadership challenge: empowering principals to improve teaching and learning*. Southern Regional Education Board.
- Bozkurt, C. & Bellibaş, M. Ş. (2016). Görevlendirme kapsamında çalışan okul yöneticilerinin atanma yöntemleri ve yeterliliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 6(1), 46-74. <https://doi.org/10.17984/adyuebd.56711>
- Bush, T. & Jackson, D. (2002). A preparation for school leadership: International perspectives. *Educational Management & Administration*, 30(4), 417-429. <https://doi.org/10.1177/0263211X020304004>
- Demirkol, M., Orhan, M. & Özdemir, T. Y. (2022). Öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etme/etmeme nedenleri. *Journal of History School*, 61, 4289-4312. <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.66777>
- Demirtaş, H. (2013). Okul örgütü ve yönetimi. R. Sarpkaya (Ed.) *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (s. 89-140). Anı.
- Doğan, S., Demir, S. & Pınar, M. (2014). Yönetici görüşlerine göre MEB 2013 Yılı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Kuramsal Eğitim Bilimleri*, 7(2), 224-245. https://www.researchgate.net/publication/259584077_Yonetici_goruslerine_gore_MEB_2013_Yili_Yonetici_Atama_ve_Yer_Değistirme_Yonetmeliği sayfasından erişilmiştir.
- Doğan, A. (2019). *Türk eğitim sisteminde yönetici atama yönetmeliği ve liyakat sistemine eğitim yöneticilerinin bakış açıları: Bir durum çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Eğer, H. (2018). *Yönetici atamalarına ilişkin öğretmen görüşleri* (Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erçetin, Ş. Ş. & Eriçok, B. (2016). Yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 239-256. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9696>
- Gezer, Y. (2021). Okul müdürlerinin yöneticilikte profesyonelleşmeye ilişkin görüşleri. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 60-73.
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş* (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev. Ed.). Anı.
- Güdül, L., Kırık, S., Yamaoğlu, R., Durmuş, M., Dal, B., & Güneş, G. (2023). Okul yöneticilerinin Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliğine ilişkin görüş ve önerileri. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(70), 3882-3889. <http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.73300>

- Gül, S. S. & Nizam, Ö. K. (2021). Sosyal bilimlerde söylem ve içerik analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42, 181-198. <https://doi.org/10.30794/pausbed.803182>
- Gülmez, M. F. & Aslanargun, E. (2021). 2000 yılından sonra eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atama yönetmeliklerinin analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 318-336. <https://doi.org/10.53586/susbid.1013714>
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration theory, research and practice* (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel.
- Karataş, Z. (2017). Sosyal bilim araştırmalarında paradigma değişimi: Nitel yaklaşımın yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tushad/issue/31792/350444> sayfasından erişilmiştir.
- Kimani, G. N. (2011). *Educational management*. African Virtual University.
- Konan, N., Çetin, R. B., & Yılmaz, S. (2017). Okul müdürü görevlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 36(1), 147-160. <https://doi.org/10.7822/omuefd.327395>
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk eğitim sisteminde okulların yönetimi ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176, 86-97. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/74716/turk-egitim-sisteminde-okullarin-yonetimi-ve-okul-yoneticilerinin-yetistirilmesi-sorunsali> sayfasından erişilmiştir.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel.
- Niah, A. (2022). Education administration perspective policy makers and educational institutions. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 235-243. <https://doi.org/10.54443/injoe.v3i2.29>
- Nural, E. & Çıtak, Ş. (2012). Ordu ilindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin zorunlu yer değiştirme uygulamasına ilişkin görüş ve önerileri. 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, 24-26 Mayıs, Malatya.
- Özdemir, S. (2020). Eğitim yönetiminin alanı ve kapsamı. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* içinde (s. 1-11). Pegem Akademi.
- Özmen, F. & Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerinde yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve yönetici görüşleri temelinde çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11349/135616> sayfasından erişilmiştir.
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Sage.
- Peçe, İ. & Taşdemir, F. (2021). İdarecilerin yönetim kadrolarını tercih etme sebepleri ve yönetici seçimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 123-135. <https://doi.org/10.33206/mjss.778559>

- Recepoğlu E. & Kılınç, A. Ç. (2014). Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of Turkish Studies*, 9(2), 1817-1845. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6136>
- Seçkin, T. (2019). *Okul müdürü görevlendirmelerinde esas alınan kriterlere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Serin, S. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetime ilişkin başarılarının sınıf ve branş öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi (Siirt ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Skovdal, M. & Campbell, C. (2015). Beyond education: what role can schools play in the support and protection of children in extreme settings? *International Journal of Educational Development*, 41, 175-183. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2015.02.005>
- Şen, E. & Kasapoğlu-Tankutay, H. (2021). Okul yöneticilerinin atanma usulüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 297-312. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cybd/issue/65631/900995> sayfasından erişilmiştir.
- Şişman, M. & Turan, S. (2003). Eğitimde yerelleşme ve demokratikleşme çabaları: Teorik bir çözümleme. *Eğitim Yönetimi*, 9(34), 300-315. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10363/126862> sayfasından erişilmiştir.
- Taş, A. & Önder, E. (2010). 2004 yılı ve sonrasında yayınlanan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 171-185. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23190/247702> sayfasından erişilmiştir.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf örgütünün yönetimi*. Ütopya.
- Toprakçı, E. & Akçay-Güngör, A. (2018) *Eğitim kurumları yöneticisi atama yönetmeliği son taslağı ile ilgili internet forumlarında paylaşılan görüşler*. 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulmuş bildiri, 18-22 Nisan, Antalya.
- Turhan, M. & Yaraş, Z. (2013). Lisansüstü programların öğretmen, yönetici ve denetmenlerin mesleki gelişimine katkısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 200-218. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6157/82755> sayfasından erişilmiştir.
- Tutar, H. & Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Seçkin.
- Tschannen-Moran, M. (2004). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey- Bass.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10372/126941> sayfasından erişilmiştir.

- Şişman, M. & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Akademi.
- Wango, G. (2010). *School administration and management. Quality assurance and standards in schools*. Jomo Kenyatta Foundation.
- Woolfolk, A. (2017). *Educational psychology*. Pearson Education.
- Yeloğlu, D. (2008). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atamaya ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldız, B. B., Ateş, F., & Pehlivan, F. (2022). Okul müdürlerinin yönetici görevlendirme yönetmeliklerine ilişkin algı ve beklentileri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 465-484. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuofd.2022-972994> sayfasından erişilmiştir.
- Yiğit, B. & Bayrakdar, M. (2006). *Okul-çevre ilişkileri*. Pegem.

Extended Summary

Since the phenomenon of education is a field whose development and dissemination is largely dependent on the state, educational administration and the process of professionalization in educational administration is a very suitable ground for political influences. In our country, the process of training educational administrators and employment opportunities are carried out in parallel with the policies of the Ministry of National Education (Özdemir, 2020).

Educational institutions, which are part of the educational management process, operate in a dynamic environment. Therefore, these institutions should constantly renew themselves, identify improvements in the organization and implement these improvements. This function can only be realized if administrators, teachers and other staff have access to continuous training and development opportunities (Wango, 2010).

It is observed that objectivity is neglected in the legal regulations made today in the selection and training of school administrators and regulations are frequently changed. In this respect, in the Turkish education system, it is important to clearly determine the conditions for appointment to the position of educational administrator and to make long-term practices (Taş and Önder, 2010).

Within the scope of the research, phenomenological design which is one of the qualitative research methods, was selected. The reason for choosing this design was that the phenomenological design allows for an in-depth investigation and examination of a topic. Within the scope of the research, a semi-structured interview form was used for data collection. In this study, a phenomenological design was preferred since it was aimed to provide an in-depth and detailed perspective of school administrators' views on the regulations on the appointment of administrators.

Within the scope of the research, the criterion sampling method among the purposeful sampling methods was preferred to determine the study group. The criterion of the study was based on the opinions of school principals and vice principals who were currently working in public schools in Melikgazi, Kocasinan, and Talas districts of Kayseri province and would be relocated in the 2023-2024 academic year in line with the relevant regulation.

In this study, it was aimed to determine the opinions of school administrators about the Regulation on the Amendment to the Regulation on Selection and Assignment of Administrators to Educational Institutions Affiliated to the Ministry of National Education, which was released in the Official Gazette dated 01.03.2024 and numbered 32476.

The research data were obtained from face-to-face interviews with a total of 15 people working in public schools in Melikgazi, Kocasinan, and Talas districts of Kayseri province, including 1 kindergarten, 7 primary schools, 5 secondary schools and 2 high schools. In the study, the data were analyzed by content analysis method. Three main themes emerged as a result of the data analysis. These themes were: 1. evaluations on the main framework of the regulation, 2. evaluations on the manager evaluation form (Annex-2), and 3. evaluations on the articles that need to be changed or amended in the regulation.

The findings of the research were in alignment with the majority of school administrators' opinions regarding the Ministry of National Education's 01.03.2024. The majority of school administrators stated that the amendment to the Regulation on Appointment and Relocation of Administrators, dated 01.03.2024, would be a positive development for branch managers in line with their knowledge, experience, and experience. However, it may cause problems in educational processes since some branch managers lack the necessary pedagogical training because of not receiving pedagogical training (In particular, this is the case for those in senior positions, such as chief and civil servants.). It is a proper practice for school administrators who are appointed as administrators for the first time and resign before the end of their four-year term of office to be sent back to their place of duty before they started to work as administrators. Furthermore, it is a very positive development that school administrators are now permitted to transfer out of province as administrators.

Conversely, the majority of school administrators who participated in the research regarding the halving of the points given in the previous regulation to school administrators who held master's and doctoral degrees in the field of educational sciences in the administrator evaluation form (Annex-2) asserted that the change would have a negative impact. They argued that it would result in a decline in staff morale and motivation, diminish respect for labor, and impede academic development. In addition, over half of the school administrators indicated that the inclusion of a teaching service

score in the same form as the scoring criteria would facilitate the advancement of younger personnel seeking to enhance their administrative abilities, while also conferring advantages upon personnel who were nearing retirement. In response to the question of whether these training programs would positively impact school administrators, more than half of the administrators who participated in the research indicated that they would. They further stated that these programs would contribute to the personal and professional development of the staff. Additionally, they expressed concern that removing these criteria from the administrator evaluation form would ignore the effort made in terms of the time allocated to these trainings.

In regard to the sections of the Ministry of National Education Regulation on the Amendment of the Regulation on the Appointment and Relocation of Administrators dated March 1, 2024, the overwhelming majority of school administrators who participated in the research argued that it would be appropriate to increase It is recommended that the weight of postgraduate education in the field of educational sciences be increased in the appointment criteria by giving more points. Furthermore, postgraduate education outside the field and second university education should be included in the evaluation criteria, even if not as much as in the field, since they contribute to the development of individuals.

The majority of school administrators who participated in the study concurred that it would be highly beneficial to request more concrete and detailed examples of the documents requested in the documents section of the administrator evaluation form. Additionally, all administrators agreed that frequent regulatory changes result in a decline in motivation among school administrators, and that such regulations should be long-term.

The research findings led the school administrators to conclude that the appointment calendar should be revised to ensure fairness in the implementation of the right to request an out-of-province transfer for school administrators. In addition, the administrators recommended that postgraduate education be given more weight as an appointment criterion in the "Administrator Evaluation Form" (Annex-2). Furthermore, the administrators proposed that the criterion of service score be removed from the list of determining factors for appointment. Finally, the administrators suggested that the documents required in the appointment process be clearly stated and exemplified. The same form should be clearly stated and exemplified. Criteria should be introduced based on the number of students, the units within the school, and the type of education. The regulations should be long-term and should be issued after pilot implementations. The opinions of all segments should be taken and should enter into force after at least one year. In order to make school administration a professional profession, school administrators should be allocated positions, removed from the definition of second duty, and included in the general administrative services class.

Ekler

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU (EK-2)

A. KİŞİSEL BİLGİLER	T.C. Kimlik No	PUAN DEĞERİ	BELGESÜRE	TOPLAM PUAN
	Adı ve soyadı			
B. EĞİTİMLER	Alan	PUAN DEĞERİ	BELGESÜRE	TOPLAM PUAN
	Görev yapmakta olduğu eğitim kurumu			
B. EĞİTİMLER	Kendi alanında veya eğitim yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans ^(b)	2		
	Kendi alanında veya eğitim yönetimi alanında tezli yüksek lisans ^(b)	4		
	Kendi alanında veya eğitim yönetimi alanında doktora ^(b)	8		
	Sanatta Yeterlik Programı	8		
	BÖLÜM TOPLAMI			
Açıklama: a) Yüksek lisans, doktora ve sanatta yeterlik programı eğitimlerinden yalnızca bir belge için yüksek olan puan verilecektir. b) Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı ile alt programlarında yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar ile Yükseköğretim Kurulunca bu programa eş değer kabul edilen diğer programları tamamlayanlar eğitim yönetimi alanında yüksek lisans veya doktora yapmış kabul edilecektir.				
C. HİZMET SÜRESİ	Öğretmenlikte geçen her bir yıl için	1		
	Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile Mesleki Eğitim Merkezleri alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şefliğinde geçen her bir yıl için	2		
	Kurucu müdür, müdür yardımcılığı, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmenlikte geçen her bir yıl için ^(b)	2		
	Müdürlükte ve Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında şube müdürü veya daha üstü kadrolarda geçen her bir yıl için ^(b)	4		
	Hizmet Puanının	% 3'ü		
	BÖLÜM TOPLAMI			
Açıklama: Sürelerin hesabında: a) Bir aydan az süreler değerlendirilmeye alınmayacaktır. b) Yöneticilikte (kurucu müdürlük ve müdür yetkili öğretmenlik dâhil) geçen hizmet süreleri ile aylıksız izinli olarak geçirilen süreler öğretmenlikte geçen hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. c) Asker öğretmen olarak Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında geçirilen süreler öğretmenlikte geçmiş sayılacaktır. ç) Özel okullarda görev yapılan hizmet süreleri öğretmenlikte ve yöneticilikte geçen süreler kapsamında değerlendirilecektir.				
Ç. ÖDÜLLER	Başarı belgesine sahip olmak ^(a)	1		
	Üstün başarı belgesine sahip olmak ^(a)	2		
	Ödül almak ^(a)	3		
	BÖLÜM TOPLAMI			
AÇIKLAMA: a) 1 adet belge değerlendirilecektir.				
D. DEĞERLENDİRME ÖLÇÜTLERİ	Çalışmalarda fiilen görev almaları kaydıyla Millî Eğitim Bakanlığı Belgelendirme Hizmetleri Yönergesi kapsamında alınmış olan belgelerden her biri için	2		
	Çalışmalarda fiilen görev almaları kaydıyla Türk Patent ve Marka Kurumundan faydalı model tescilli almak ^(a)	2		
	Çalışmalarda fiilen görev almaları kaydıyla Türk Patent ve Marka Kurumundan patent tescilli almak ^(a)	3		
	Sosyal Sorumluluk Programı ve Hayat Boyu Öğrenme/Sertifikasyon Uygulama Yönergesi kapsamında görev yapmış olmak ^(a)	2		
	Bakanlığımızın kitap yazım komisyonunda görev yapmış olmak ^(b)	2		
	Bakanlığımızın öğretim programları çalışmalarında görev yapmış olmak ^(b)	2		
	Bakanlığımızın materyal geliştirme çalışmalarında görev yapmış olmak ^(b)	2		
	Eğitim Kurumları Sosyal Etkinlikler Yönetmeliği kapsamında katılım sağlamak veya görev yapmış olmak ^(b)	2		
	En az bir ders yılı okul zümre başkanlığı yapmış olmak ^(b)	1		
	En az bir ders yılı ilçe zümre başkanlığı yapmış olmak ^(b)	2		
	En az bir ders yılı il zümre başkanlığı yapmış olmak ^(b)	3		
	Hizmet içi eğitim faaliyetlerine Katılım Belgesi/Seminer Belgesi almış olmak (Yüz yüze veya uzaktan eğitim) ^(a)	0.5		
	Hizmet içi eğitim faaliyetlerine Kurs Belgesi almış olmak (Yüz yüze veya uzaktan eğitim) ^(a)	1		
	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim yöneticisi veya görevlisi olarak görev yapmış olmak ^(b)	2		
BÖLÜM TOPLAMI				
Açıklama: a) En fazla 3 adet belge değerlendirilecektir. b) 1 adet belge değerlendirilecektir. c) Değerlendirmenin yapıldığı yıl ve değerlendirilmenin yapıldığı yıldan önceki dört yıl içindeki belgeler değerlendirilecektir. ç) Bu bölümde yer alan değerlendirme kriterlerine ilişkin belge sunulacaktır.				
GENEL TOPLAM				

AÇIKLAMALAR:

- Bu form, içeriği değiştirilmeden elektronik ortama uyarlanabilecektir.
- Bu form 2 (iki) nüsha olarak hazırlanarak Değerlendirme Komisyonunun aldığı karar doğrultusunda komisyon sekreteryası tarafından doldurulacaktır. Doldurulan formlar komisyon sekreteryasında saklanacaktır.
- Başkan ve üyeler formda kendilerine ait olan kısmı imzalayacaktır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hâle getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Etik Komisyonunun 29.04.2024 tarih ve E-50704946-100-420955 sayılı onayı ile yürütülmüştür.