

Özel Program ve Proje Uygulayan Mesleki Ortaöğretim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Ölçütlerinin Değerlendirilmesi

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Şaban BERK¹, Mustafa DEMİRER², Gizem DAK³

1 Doç. Dr. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, saban.berk@marmara.edu.tr. ORCID: 0000-0002-6821-5249

2 Dr. Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Öğretim, mktdemirer@gmail.com. ORCID: 0000-0001-8801-7007

3 Doktora Öğrencisi, Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Bilimleri, gizemdak@gmail.com. ORCID: 0000-0002-9505-3724

Gönderilme Tarihi: 08.12.2024 Kabul Tarihi: 18.02.2025 DOI: 10.37669/milliegitim.1598270

Atıf: “Berk, Ş., Demirer, M., & Dak, G. (2025). Özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirme ölçütlerinin değerlendirilmesi. *Millî Eğitim*, 54(248), 2237-2278. DOI: 10.37669/milliegitim.1598270”

Öz

Araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirme ölçütlerini değerlendirmektir. Araştırma, nitel yaklaşımlardan durum çalışması desenine göre tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, İstanbul ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına okul müdürü olmak için başvuru yapan müdürler arasında amaçlı örnekleme ile seçilen 30 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analizden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarından bazıları şöyledir: Müdür adayı görevlendirilmek istediği okul türüne öğretmen olarak atanabilecek niteliklere sahip olmalıdır. Görevlendirilecek müdür adaylarının son dört yılda adli ve idari ceza almamış olma ölçütü gereksizdir. Okul müdürü görevlendirmelerinde lisansüstü eğitimi olanlara öncelik verilmelidir. Erişilen sonuçlara göre şu önerilere yer verilmiştir: Özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumu sayısı gözden geçirilmeli ve okul müdürü atama süreçleri objektif, denetlenebilir ve şeffaf bir yapıya kavuşturulmalıdır. Özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına nitelikli adayların başvurularını teşvik etmek amacıyla, okul müdürlerinin başta sosyoekonomik hakları olmak üzere diğer tüm özlük hakları iyileştirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumları, ÖPUMOK Proje Yürütme Kurulu (PYK), Proje Danışma Kurulu (PDK), yönetici görevlendirme

Evaluation of the Criteria for the Assignment of Administrators to Vocational Secondary Education Institutions Implementing Special Programmes and Projects

RESEARCH ARTICLE

Abstract

The study aims to evaluate the criteria for assigning administrators to vocational secondary education institutions implementing special programs and projects affiliated to the Ministry of National Education. The research was designed according to case study design from qualitative approaches. The study group of the research consists of 30 participants selected by purposive sampling among the principals who applied to be the school principals of vocational secondary education institutions implementing special programs and projects affiliated to the Ministry of National Education in Istanbul. A semi-structured interview form was used as a data collection tool. Descriptive analysis was used to analyze the data. Some of the research results are as follows: Principal candidates should have the qualifications to be appointed as a teacher in the school type they want to be assigned. The criterion of not receiving any judicial or administrative punishment in the last four years is unnecessary. In school principal appointments, those with graduate education should be prioritized. According to the results obtained, the following recommendations are given: The number of Vocational Secondary Vocational Institutions Implementing Special Programs and Projects should be reviewed and the process of appointing school principals should be made objective, auditable, and transparent. To encourage qualified candidates to apply to Vocational Secondary Education Institutions Implementing Special Programs and Projects, all other personal rights of school principals, especially socio-economic rights, should be improved.

Keywords: vocational secondary education institutions implementing special programmes and projects, ÖPUMOK Project Executive Board (PYK), Project Advisory Board (PDK), assignment of administrators

Giriş

Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı ortaöğretim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, Anadolu liseleri, güzel sanatlar liseleri, spor liseleri, Anadolu imam hatip liseleri, mesleki ve teknik Anadolu liseleri (MTAL), mesleki eğitim merkezleri ile çok programlı Anadolu liselerinden oluşmaktadır. Bu ortaöğretim kurumları işlevlerini Türk millî eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile eğitim kurumlarının özel amaçları doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun; öğrenci merkezli, aktif öğrenme ve demokratik kurum kültürü anlayışıyla yerine getirirler (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016a). Bu eğitim kurumlarının bazıları uyguladıkları projelerden ya da programdan kaynaklı özel statüye tabidirler ve proje okulu

olarak adlandırılmaktadırlar. Yurt içinde ve dışında yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşmaları çerçevesinde kurulan ve ulusal ya da uluslararası proje yürüten okul ve kurumlar ile belirli eğitim reformu ve programları uygulayan okullar proje okulu olarak adlandırılmaktadır. Bu kapsamda başlangıçta sınırlı sayıda fen ve sosyal bilimler lisesi, proje okulu olarak belirlenmiştir. Bu okullardaki başarılı uygulamalardan sonra proje uygulayan okullar, meslek liselerini de içerecek şekilde özel program ve proje uygulayan eğitim kurumları adını almışlardır. Mesleki eğitim (ME) sisteminde yapılan arayışlar ve iyileştirme çalışmaları neticesinde mevcut okul türlerinden belli özelliklere sahip olan MTAL ile imam hatip liseleri, özel program ve proje uygulayan eğitim kurumları kapsamına alınmıştır (Cırt ve Günday, 2019). Türkiye genelinde 423 MTAL özel program ve proje uygulayan eğitim kurumları olarak faaliyetlerini yürütmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2023a).

Proje okulu olan MTAL, sektörle imzaladıkları iş birliği protokolleri ile öğretim programlarının güncellenmesini, meslek dersi öğretmenlerinin yeterliliklerinin geliştirilmesini, öğrencilerin bilgi ve becerilerinin arttırılmasını, sektör çalışanlarının mesleki bilgilerinin geliştirilerek yeterliliklerinin belgelendirilmesini amaçlamaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016c). Bu bağlamda MEB ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB), İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ), İstanbul Ticaret Odası (İTO) ve İstanbul Sanayi Odası (İSO) arasında 2019 yılında Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü imzalanmıştır. Okul-Sanayi İş Birliği İstanbul Modeli adı verilen bu iş birliği kapsamında İTO 54 okulda (İstanbul Ticaret Odası, 2022); İSO 45 okulda hami olarak çalışmalara devam etmektedir (İstanbul Sanayi Odası, 2023). Yürütülen projenin/çalışmanın özelliğine göre, Bakanlık/il millî eğitim müdürlüğü veya okul müdürlüğü ile ilgili taraflar arasında imzalanan iş birliği protokolü ile faaliyet yürüten okullar protokol okulu olarak ifade edilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016b). Bir mesleki eğitim kurumunun proje/protokol okulu olabilmesi için aşağıdaki şartlardan en az ikisine sahip olması gereklidir:

- MTAL'nin niteliğine uygun kendi türünde fiziki altyapı, donanım, insan kaynağı, eğitsel ve sosyal faaliyetler bakımından bulunduğu yerleşim yerindeki diğer okullar arasında ön plana çıkması,
- Dezavantajları nedeniyle veya başka bir nedenle beklenen gelişimi sergileyemeyen okullardan kapsamlı bir gelişim planı hayata geçirmek üzere seçilmiş olması,

- c. Bakanlıkça ulusal veya uluslararası düzeyde yeni ya da farklı bir program veya projeyi uygulayan veya uygulanması planlanan okul olması,
- d. Kamu kurum/kuruluşları, organize sanayi bölgesi, serbest ticaret bölgesi, ilgili alanda büyük ölçekli işletme veya sivil toplum kuruluşları ile görev alanına uygun kendine özgü uygulamalar ve kapsamlı çalışmalar içeren konularda protokol yapması,
- e. Alana ait bir dal programında eğitim yapan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu olması,
- f. Bakanlığın kabul ettiği uluslararası yetkili kurum ve kuruluşlarca akredite edilmiş olması,
- g. Merkezî sınavlarda kendi türünde başarı ortalamasına göre il genelinde ilk beş dereceye sahip olması,
- h. Okulun açılış tarihi, yapısı veya yetiştirdiği devlet adamları itibarıyla tarihi nitelik taşıması.

Okulun varlığını amaçlarına göre sürdürmek, örgütteki insan ve diğer kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir. Bunun için okul yöneticisinin okul yönetimi kavramlarını ve süreçlerini iyi bilmesi gereklidir. Okul yönetiminde başarı, uzmanlık ve yeterlik gibi iki geliştirici ögeye sahip olmak; problemleri deneme yanılma yöntemleri yerine bilim yoluyla çözmekle mümkündür (Bursalıoğlu, 2015). MEB'e bağlı eğitim kurumlarına yapılacak okul yöneticisi atamaları "Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği" çerçevesinde yapılmaktadır. MEB 2016 yılında özel bir yönetmelik hazırlayarak özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarında (ÖPUMOK) görev yapacak yöneticiler için yeni atama biçimi getirmiştir. Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği adı verilen bu doküman ile yurt içinde ve dışında yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlarla veya başka ülkelerle iş birliği anlaşmaları çerçevesinde kurulan ve ulusal veya uluslararası proje yürüten okulların çalışma düzeni, öğretmen ve yönetici görevlendirme yöntemi belirlenmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016b). Bu yönetmeliğe göre protokol okulunda okul müdürü öncelikle okulda eğitimi ve öğretimi yapılan alanların atölye ve laboratuvar öğretmenlerinden okul içerisinden, aday bulunmaması hâlinde il içerisinden, il içerisinde de aday bulunmaması hâlinde il dışından görevlendirilir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016c). Protokol okulu müdürleri okulda uygulanan meslek alanları itibarıyla atanabilecek atölye ve laboratuvar öğretmenleri arasından seçilir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016b). Bu atama biçimine göre il ve

ilçelerde ÖPUMOK'a öğretmen atama ve yönetici görevlendirme işlemlerinde görev yapmak için iki tane kurul oluşturulmuştur. Bu kurullar Protokol Yürütme Kurulu (PYK) ve Protokol Yürütme Kurulu İl Koordinatörlüğüdür. PYK, MEB'in il veya ilçe millî eğitim müdürü ve görevlendireceği temsilcisi, STB temsilcisi, İSO temsilcisi (İSO okullarını kapsıyorsa), İTO temsilcisi (İTO okullarını kapsıyorsa) ve protokol okulu müdürlerinden (İSO veya İTO protokolü) oluşur. PYK İl Koordinatörlüğü, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcısı, STB temsilcisi, İSO ve İTO Yönetim Kurulu Başkanları veya temsilcilerinden oluşur. PDK ise, MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü ve ilgili daire başkanı, STB'nin ilgili genel müdürlüğünün temsilcisi, İSO Yönetim Kurulu Başkanı ve görevlendireceği temsilcisi, İTO Yönetim Kurulu Başkanı ve görevlendireceği temsilcisi ile İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörü'nden oluşur (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019). PYK laboratuvar ve atölyelerin desteklenmesi, eğitim içeriklerinin oluşturulması, staj fırsatlarının oluşturulması, sektörün ihtiyacı olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, teknik eğitime yönelik yapılacak olan mesleki faaliyetlerin ve projelerin gerçekleştirilmesini sağlar. Ayrıca ÖPUMOK'ta görev almak isteyen okul müdürlerinin isimlerini liste hâlinde PYK İl Koordinatörlüğüne iletir. PDK, MEB vizyonu çerçevesinde protokol konusu ile ilgili ME politikalarının geliştirilmesine katkı sağlar. Bu kapsamda PYK İl Koordinatörlüğü okulda görevlendirilmesi istenilen okul müdürü listesini PDK'ye sunar. PDK, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü başkanlığında yılda en az iki kez toplanarak proje meslek lisesinde görev alacak okul müdürünün atanması için ilgili birime alınan kararları bildirir. PYK ve PDK kararları uzlaşma ile alır. Bu okullara yönetici görevlendirme iş ve işlemleri ilgili mevzuat hükümleri ile birlikte PYK'nin görüşü ve PDK'nin onayıyla MEB Personel Genel Müdürlüğü tarafından yapılır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2016b; Millî Eğitim Bakanlığı, 2019).

Eğitim kurumlarının başarısına etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında yönetici, öğretmen ve diğer personel yer almaktadır. Bu faktörlerin içerisinde okul yöneticisi en önemli faktör olarak görülmektedir (Geen, 1995; Berk, Topcan ve Özdemir, 2015; Taşçı, 2022). Okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve iklimini koruyacak iç öğelerin lideri okul müdürü olmalıdır (Bursalıoğlu, 2015). ÖPUMOK'un başarılı olması için liyakatli ve ehliyetli yönetici seçme kritik öneme sahiptir. MEB bu önemden dolayı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirme

Yönetmeliği'ni 1 Eylül 2016 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Bununla birlikte bu yönetmelik paydaşlar tarafından değerlendirilmemiştir. Bu çalışmada böyle bir boşluğun doldurulması beklenmektedir. Okulların başarıyı yakalaması için farklı yöntemler mevcuttur. Eğitimde başarı ve kaliteyi yakalamak adına farklı yöntem arayışları uzun süredir devam etmektedir. Bu bağlamda MEB, 2016 yılında ÖPUMOK'a öğretmen ve yönetici atama/görevlendirme sisteminde değişikliğe giderek farklı bir yöntem uygulamaya başlamıştır. Yürürlüğe giren Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği'yle bu okullarda görev yapacak okul yöneticisi görevlendirme yöntemi değiştirilmiştir. Bu değişikliklerle yönetici görevlendirme yetkisi valiliklerden alınıp MEB'e verilerek sistem merkezleştirilmiştir. Eğitim örgütleri insan merkezli örgütler olduğu için aşırı biçimselleştirilmiş kurallar ve işlemlerden kaçınılmalıdır. Okul paydaşlarına, kendi gelişimlerinin sorumluluğunu alabilmeleri, kendi problemlerini çözebilmeleri ve bu sayede özerklik, sorumluluk, seçim ve otorite elde etmeleri için yetkilendirme yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir (Bilgiç, 2021; Çelikten, 2019; Turner, 2004). Aksi takdirde eğitim sisteminde yetersiz ve yanlış uygulamalar ME kurumlarının ve öğrencilerinin profesyonelliğini, akademik yeterliliğini, mesleki beceri gelişimini; kültürel ve ekonomik birikimini olumsuz etkileyebilir.

OECD'ye (2022) göre eğitim düzeyi etkileyici bir şekilde artarken, artan sayıda boş pozisyon, önemli beceri uyumsuzlukları ve düşük düzeyde yetişkin becerileri, eğitimin niteliğinin ele alınması ve yeteneklerin işlerle eşleştirilmesinin iyileştirilmesi ihtiyacı vurgulanmaktadır (Akt. Dlugosch, 2023). Bu sorun ME ile giderilecek nitelikte olduğundan ME'ye verilen önem dünya genelinde her geçen gün artmaktadır. Ayrıca, teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyacın aynı hızda değişim göstermesi ME'ye verilmesi gereken önemin diğer bir göstergesidir. Bu kapsamda ME'de niteliğin ve sanayi iş birliklerinin artırılması için MEB tarafından mesleki ortaöğretim kurumlarına yönelik protokoller yapılmaktadır. Protokoller sadece öğrencilerin ME bilgi ve becerisini istihdam eden kurumların beklentileri doğrultusunda artırılması sonucunu doğurmamakta aynı zamanda bu tür okullara yapılan okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen görevlendirmelerini de etkilemektedir.

Alan yazını incelendiğinde ÖPUMOK'un örgütsel yapısı, bu okullara görevlendirilecek yönetici seçme ölçütleri, yönetici temel yeterlilik ve niteliklerinin neler olduğuna yönelik çalışmanın oldukça az sayıda olduğu belirlenmiştir. Bu

durumun aksine, diğer okul yöneticilerinin nitelikleri ile ilgili araştırma oldukça fazladır. Bu araştırma ile MEB'e bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirme ölçütlerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Özel program ve proje uygulayan mesleki eğitim kurumlarında yeterli çalışmanın olmamasının araştırmanın yürütülmesinde eğitimde politika yapıcılara, karar vericilere, okul yöneticilerine ve araştırmacılara fikir vermesi beklenmektedir.

MEB'e bağlı ÖPUMOK'ta görev alacak yönetici görevlendirmesinde diğer okullardan farklı olarak ilgili yönetmelik gereği PYK ve PDK'ye bir kısım rol ve sorumluluklar verilmiştir. Uygulamaya konulan Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği paydaşlar (yöneticiler ve öğretmenler) arasında bazı olumlu ve olumsuz değerlendirmelere neden olmuştur. Bu değerlendirmelerin odak noktasını ÖPUMOK'a dâhil kurumlarda görevlendirilecek okul müdürlerinin seçiminde işe koşulan ölçütlerin liyakatli ve ehil yöneticileri belirlemede ne kadar nesnel olduğu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmanın problemini proje ve protokol uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarında görevlendirilecek okul müdürlerini belirlemede kullanılan ölçütlerin liyakatli ve ehil yöneticileri saptamak için ne kadar yeterli olduğunun değerlendirilmemiş olması oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı MEB'e bağlı ÖPUMOK'a yönetici görevlendirme ölçütlerini değerlendirmektir.

Yöntem

Nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması türünde desenlenen bu çalışmada, veriler yarı-yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Nitel araştırma bir olgunun ya da az bilinen bir sorunun derinlemesine incelenmesi ve anlaşılmasının sağlanmasıdır (Şimşek, 2012). Durum çalışması ise zaman içerisinde sınırlandırılmış bir veya birkaç durumunun derinlemesine incelendiği, durumların ve duruma bağlı temaların tanımlandığı nitel araştırma desendir (Cresswell, 2017). Nitel araştırmalarda görüşmeler, daha az yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Böylelikle yarı-yapılandırılmış görüşmeler katılımcının algıladığı dünyayı kendi düşünceleri ile anlatmasını sağlar (Merriam, 2009). Ayrıca durum çalışması; kararları, programları, bir kurumu, uygulama sürecini, örgütsel değişimi, bir ülkenin ekonomisi veya bir politikayı da inceleyebilir (Yin, 2009). Bu çalışmada MEB'e bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirmede kullanılan ölçütlerin liyakatli okul müdürlerini saptamada uygunluk durumu değerlendirildiğinden en uygun desen durum çalışmasıdır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme ile seçilmiş 30 katılımcıdan oluşmaktadır. Amaçlı örnekleme; ortaya konulmak istenen problem, süreç ve olayla ilgili farklı bakış açılarını yansıtan durumların ya da kişilerin seçilmesidir (Creswell, 2017). Amaçlı örnekleme belirleyici olan araştırmacının temel yargısı ve örneklerin çalışma evrenindeki belirli özellikleri bulundurmasıdır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Bu çalışmada da ÖPUMOK’a atanmış veya başvuru yapmış okul müdürleri en işlevsel verileri sağlayacak kişiler olmasından tercih edilmişlerdir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Dağılımları

		f	%
Cinsiyet	Erkek	27	90
	Kadın	3	10
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	7	24
	6- 10 yıl	3	10
	11- 15 yıl	0	0
	16 yıl ve üzeri	20	66
	1-5 yıl	0	0
Yöneticilik Kıdemi	6- 10 yıl	5	17
	11- 15 yıl	6	20
	16 yıl ve üzeri	19	63

Tablo 1’de gösterildiği gibi katılımcıların %90’ı erkek, %10’u kadındır. Katılımcıların %66’sı 16 yıl ve üzeri; %24’ü 1-5 yıl; %10’u 6-10 yıl mesleki kıdeme sahiptir. Aynı zamanda katılımcıların %63’ünün 16 yıl ve üzeri; %20’sinin 11-15 yıl; %17’sinin 6-10 yıllık yöneticilik kıdemiye sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri, yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme, genellikle katılımcıların görüşlerini ve fikirlerini ortaya çıkarma amacıyla birkaç soruyu içeren açık uçlu bir süreci içermesi sebebiyle yapılandırılmamıştır (Creswell, 2017). Bu kapsamda görüşme formunun oluşturulması aşamasında iç ve dış geçerliliği artıracak önlemler alınmıştır.

Dolayısıyla geçerliliği yüksek bir form oluşturmak için araştırmanın amacı doğrultusunda eğitim programlarından bir, AB programlarından bir, eğitim yönetimi ve denetimi programından bir olmak üzere toplam üç öğretim üyesinden uzman görüşleri alınmış; önerileri doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Sonrasında asıl görüşmeye katılmayan dört katılımcı ile pilot görüşmeler yapılarak gelen dönütler doğrultusunda son düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formu sekiz sorudan oluşmaktadır. Ek olarak formda katılımcıların demografik bilgilerini belirleyen sorular bulunmaktadır.

İşlem

Veriler, ÖPUMOK'ta görev yapan veya bu okullara yönetici olmak için PYK'ye başvuruda bulunmuş 30 katılımcı ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Nitel araştırmada verilerden elde edilen bilgilerin belirli bir doyuma ulaşması yani bilgilerin tekrarlanmaya başlaması ölçütü (Patton, 2014) sebebiyle katılımcı sayısı 30 ile sınırlandırılmıştır. Katılımcılara araştırma konusu ile ilgili bilgi verilerek, gönüllülük ve gizlilik esas alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan görüşme öncesinde randevu talep edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların izni ile kayıt altına alınmış olup yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Bu kayıtlar yazılı hâle getirilerek kontrol etmeleri için görüşülen katılımcıya gösterilmiş, uygun bulunması durumunda analizlere geçilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz, nitel araştırmalarda araştırma bulgularının sunulmasının kolaylaşması ve verilerin betimsel olarak özetlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir (Creswell, 2016). Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve, MEB'e bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirmede kullanılan ölçütler ile sınırlıdır. Oluşturulan tematik çerçeveye göre veriler işlenmesi için katılımcılardan elde edilen veriler okunarak düzenlenmiştir. Düzenlenen veriler tanımlanarak gerekli yerlerde doğrudan alıntılar ile bulgular desteklenmiştir. Tanımlanan bulguların açıklanması, ilişkilendirilmesi ve anlamlandırılması için bulgular tartışılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmalarda bulguların geçerliği ve güvenilirliği oldukça önemlidir. Nitel araştırmacıların geçerliği ve güvenilirliği açıklamak için kullandıkları çeşitli kavramlar bulunmaktadır (Creswell, 2017). Bu kavramlar ile geçerlik ve güvenilirliği artırmak için alınan önlemler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmada Alınan Geçerlik ve Güvenirlik Önlemleri

Faktör	Alt Faktör	Nitel Versiyon	Kullanılan Yöntemler
Geçerlik	İç geçerlik	İnandırıcılık: Sonuçlar inandırıcı mı?	Uzman görüşü alınmıştır. Uzun süreli etkileşimde bulunulmuştur. Sürekli gözlem yapılmıştır. Akran bilgilendirmesi gerçekleştirilmiştir. Katılımcı denetimi yapılmıştır.
	Dış geçerlik	Aktarılabilirlik: Sonuçlar diğer kişi/ durumlara aktarılabilir mi?	Kapsamlı (ayrıntılı) betimleme yapılmıştır. Amaçlı örnekleme seçilmiştir.
Güvenirlik	İç güvenirlik	Tutarlılık: Araştırma benzer koşullarda benzer katılımcılarla tekrarlandığında sonuçlar	Veri kaybının önlenmesi için kayıt cihazı kullanılmıştır. Araştırma literatürle desteklenmiştir. Araştırma yöntemleri ayrıntılı tanıtılmıştır. Bulgular yorum yapılmadan sunulmuştur.
	Dış güvenirlik	Doğrulanabilirlik: Ön yargılar azaltılarak objektiflik artırıldı mı?	Sonuç kısmında veriler uygun şekilde tartışılmıştır. Veriler arasında tutarlılık kontrol edilmiştir.

Tablo 2’de gösterildiği gibi araştırmanın inandırıcılığını artırmak amacıyla görüşme formu oluşturulurken ilgili alan yazını derinlemesine incelenmiş, görüşme soruları kuramsal çerçeve dikkate alınarak hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu için uygulama öncesinde araştırmacılar dışında, alanda Avrupa Birliği Programı’nda uzman bir öğretim üyesi tarafından araştırmanın güçlü ve zayıf yönleriyle ilgili uzman görüşü alınmıştır. Katılımcıları seçerken araştırma konusu ile ilgili uzun süredir etkileşim içerisinde olmalarına dikkat edilmiştir.

Araştırmacılar sürekli gözlem yaparak sahada doygunluğa ulaşınca kadar veri toplamışlardır. Analiz süresince ortaya çıkan öznellik eleştirilerini

ortadan kaldırmak için akran bilgilendirmesi yapılmıştır. Katılımcılar ile gönüllülük esasına göre randevu alınmış ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar kendilerine okutularak uygun görmeleri hâlinde onay alınmıştır. Araştırmanın aktarılabilirliğini artırmak amacıyla ayrıntılı betimleme yapılarak katılımcıların araştırma sürecine ve bağlamına dair daha fazla bilgiye sahip olmaları sağlanmıştır. Araştırmanın amacı/konusuna uygun katılımcılar seçilerek amaçlı örnekleme ile araştırmanın dış geçerliği artırılmıştır.

Araştırmanın tutarlılığını artırmak için katılımcı görüşmeleri kayıt altına alınarak veri kaybı önlenmiştir. Araştırmanın literatürü sürekli incelenerek araştırma bulgularıyla karşılaştırılmıştır. Araştırma yöntemleri ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Katılımcıların cümlelerine doğrudan yer verilerek bulgular yorum yapılmadan sunulmuştur. Katılımcıların cümlelerine yer verilirken kimliklerinin deşifre olmaması için “K1” gibi kodlamalara yer verilmiştir. Bulgular sonuç kısmında literatürler kıyaslanarak tartışılmıştır. Bulgular ve sonuç bölümlerinin tutarlılığı araştırmacılar tarafından tartışılmış ve bu konuda görüş birliğine varılmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Veriler betimsel analiz kullanılarak çözümlenmiştir. Betimsel analizde temalar önceden belirlenir, veriler bu belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Yapılan betimsel analiz sonucunda araştırma bulguları alan yazını dikkate alınarak yorumlanmış ve sonuca varılmıştır. Ayrıca araştırma sürecinin sonunda katılımcıların ifadelerine doğrudan yer verilerek bireylerin görüşleri de yansıtılmıştır.

Bulgular

MEB’e bağlı özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarına yönetici görevlendirme ölçütlerinin nitelikli yönetici seçme konusunda yeterliliğini belirlemek amacıyla ölçütler katılımcıların görüşlerine ayrı ayrı sunularak değerlendirilmiştir. Her bir ölçüt katılımcıların görüşlerine göre betimsel analiz ile çözümlenmiştir.

ÖPUMOK’a görevlendirilecek okul müdürünün aynı türdeki okula öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3

Görevlendirilecek Okul Müdürünün Aynı Türdeki Okula Öğretmen Olarak Atanabilecek Nitelikte Olmak Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Görevlendirileceği okul türüne öğretmen olabilecek niteliklere sahip olma ölçütü	Gerekli	Yönetici verimliliğinin artması (K6, K8, K13, K14, K15, K20, K24, K26, K28, K30)	118 (60)
		Okulun işleyişini kolaylaştırması (K11, K17, K19, K21)	
		Yöneticinin etkililiğinin artırılması (K1, K10, K18, K29)	
	Gereksiz	Öğretmenlik ile müdürlük rollerinin farklı olması (K5, K9, K16, K22, K23, K25, K27)	12 (40)
		Okul müdürünün idari iş yükünün fazla olması (K2, K4)	
		Liderlik becerisine sahip olması (K3, K7, K12)	

Tablo 3’de gösterildiği gibi katılımcıların yarısından fazlası (%60) okul müdürünün aynı türdeki okula öğretmen olarak atanabilecek niteliklere sahip olmak ölçütünü gerekli bulurken, geri kalan kısmı (%40) gereksiz bulmuştur. Görevlendirilecek okul müdürünün müdür olarak görevlendirilmek istediği okul türüne öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olma ölçütünü gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"ME'nin içerisinde yetişmiş okul müdürü adayı okul yöneticiliğine başvurursa ya da bu görev ona teklif edilirse, meslek dersi öğretmenliğindeki eğitim tecrübeleri daha verimli ve başarılı olmasını sağlar. Örneğin bir tarih öğretmeni yapay zekâyla ya da makineler ile alakalı projeleri yürütürken ya da gerçekleştirirken (özellikle AR-GE merkezleri, üretim geliştirme merkezleri, ME mükemmeliyet merkezleri gibi nitelikli okullarda) bir meslek öğretmeni kadar verimli olamayabilir (K1). Meslek liselerinde koordinatörlük ve öğrenci sigortaları iş ve işlemleri gibi özel işler vardır. Okul müdürü atanabilecek nitelikteki öğretmen olduğunda işin mutfağından gelen birisi olarak bu işlerde daha verimli olur." (K24).

Görevlendirilecek okul müdürünün talep ettiği okula öğretmen olarak atanabilecek niteliklere sahip olma ölçütünü gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Okul müdürünün alanının atanacağı okulda olması şartı, atanabilecek nitelikte müdür sayısını azaltır. Sonuç olarak böyle bir atama yöntemi atanabilecek okul müdürü sayısını azalttığı için sistemi çok sıkıştırır (K12). Bence gereksiz bir ölçüttür. Bana göre okul müdürü adayı gerekli deneyime sahipse branşı veya alanı itibariyle atanabilme niteliğinin aranmasına gerek yoktur."(K16)

Görevlendirilecek okul müdürünün son dört yıl içinde adli veya idari ceza almamış olmak ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Görevlendirilecek Okul Müdürünün Son Dört Yıl İçinde Adli veya İdari Ceza Almamış Olmak Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Adli ve idari ceza almamış olma ölçütü	Gerekli	Ceza alınıp alınmamasına göre değerlendirilmesi (K1, K2, K14, K18, K19, K21)	11 (37)
		Verilen cezanın objektif olması (K7, K22, K25)	
		Yönetmeliğe, mevzuata, yaptığı işe hâkim olmayan yöneticinin ceza alması (K10)	
		Ceza alan okul müdürünün bu tür okulların saygınlığını düşürmesi (K16)	
	Gereksiz	Uyarma ve kınama gibi basit idari cezaları da içermesi (K13, K24, K26, K29)	19 (63)
		Okul müdürünün ceza alması sorumluluk alabildiğinin göstergesi olması (K4, K5, K6, K9, K11, K12, K15, K17, K20, K23, K27, K30)	
		İnsan faktörünün olduğu yerde objektif değerlendirmeden bahsedilemeyeceği gerçeği (K8, K28)	
		Okul müdürünün asli görevi dışındaki görevleri neticesi ceza almış olma olasılığı (K9)	

Tablo 4'te gösterildiği gibi proje ve protokol okullarında görevlendirilecek müdür adaylarının son dört yılda adli ve idari ceza almamış olmak ölçütünü katılımcıların %63'ü gereksiz bulurken, %37'si gerekli bulmuştur. Ölçütü gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"İdari ceza almış okul müdürü özel program ve proje okuluna görevlendirildiğinde öğretmenlerin ve diğer personelin ön yargılarına muhatap olabileceğinden başarısız olma ihtimali artacaktır. Bu nedenle idari ceza alan okul müdürlerinin bu okullara başvurusunu doğru bulmuyorum. Ceza almayan ödüllendirilmiş olacaktır (K16). Okul müdürlüğüne ataması yapılacak birinde adli/idari sicil kaydının sorgulanması bana göre doğrudur. Okul müdürlerine verilen cezalar objektif veriliyor. Ben de inceleme/soruşturma işlerinde muhakkik olarak görev alıyorum. Uygulanmasını teklif ettiğimiz cezalar genellikle objektiftir diyebilirim."(K21)

Görevlendirilecek okul müdürünün son dört yıl içinde adli veya idari ceza almamış olma ölçütünü gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Bir okul düşünün, okul müdürü ne çatısı için ne bahçesi için ne de okuldaki herhangi bir şeyi düzeltmek için uğraşiyor. İdarecilik öyle bir şey ki hiçbir şey yapmazsanız, başınıza kötü bir şey gelmez (K5). Okul müdürlerine verilen cezalarda adalet tartışmaya açık bir konudur. Çünkü cezanın niteliği cezayı veren kişiye göre değişmektedir. Verilen cezalarda Bakanlık müfettişlerinin uygulamaları ile eğitim müfettişlerinin uygulamaları farklılık gösterebiliyor. Muhakkik olarak atanan okul müdürleri farklı uygulamada bulanabilir. Çünkü verilen cezalarda objektiflik yok. Cezalar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre veriliyor. Fakat bu kanun disiplin yönüyle her şeyi açıklayamıyor (K11). Çözüm odaklı çalışan okul müdürlerinin görevi yürütürken aldıkları riskler vardır. Çünkü çalıştığı ve uğraştığı zaman okul müdürü her zaman sorun yaşayabilir. Bu yüzden soruşturma geçirip ceza alması olasıdır (K12). Küçük bir ihmalden dolayı uyarı cezası almış okul müdürünün başvurusunun engellenmesini uygun bulmuyorum."(K13)

Görevlendirilecek okul müdürünün ÖPUMOK'a başvuru yapabilmesi için asgari şu şartlardan birine sahip olması gereklidir; müdürlük veya en az iki yıl müdür başyardımcılığı veya en az üç yıl kurucu müdürlük, müdür yardımcılığı, müdür yetkili öğretmenlik veya bakanlığın şube müdürlüğü ya da daha üst kadrolarında görev yapmış olmalıdır. Bu asgari şartlarla ilgili katılımcı görüşleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

Görevlendirilecek Okul Müdürünün Sahip Olması Gereken Asgari Şartlara Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kategori	Kod	f (%)
Başvuruya esas asgari şartlar ölçütü	Müdürlük tecrübesi	Gerekli	Deneyimin başarıyı getirmesi (K1, K2, K3, K5, K7, K8, K9, K16, K17, K18, K20, K22, K23, K26, K28)	22 (73)
			Deneyimin beklentileri karşılması (K10, K13, K25, K29)	
			Deneyimin öğrenci ve öğretmene mentörlük yapması (K11, K4, K27)	
		Gereksiz	Her okulun dinamiklerinin farklı olması (K6,K12,K14,K15,K19,K21,K24,K30)	8 (27)
	Müdür yardımcılığı tecrübesi	Gerekli	Mesleki deneyim kazandırması (K1, K2, K3, K5, K7, K13, K15, K16, K19, K20, K23, K25, K26, K27, K29, K30)	22 (73)
			Müdür yardımcılarının koordinasyonunun sağlanması (K7, K9, K11, K12, K18, K24)	
		Gereksiz	Müdürlük deneyimi eksikliğinin oluşturacağı problemler (K4, K6, K22, K28).	8 (27)
			Sınava girmeden meslekte terfi (K8, K17, K21) Müdür yardımcılığı deneyimi yeterli (K14)	
	Kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmenlik tecrübesi	Gerekli	Müdürlük yapmak için yeterli bir deneyim (K5, K7, K11, K14, K19, K20, K25, K27, K29). Yöneticilik tecrübesinin olmasının önemi (K13, K15, K23, K24, K30)	14 (47)
		Gereksiz	Üst düzey beceri gerektirmemesi (K1, K2, K3, K6, K9, K12, K16, K17, K18, K21, K22, K26, K28)	16 (54)
			Müdür yetkili öğretmenlik deneyiminin yetersizliği (K4, K8, K10).	
	Şube müdürü veya daha üst ünvanlı kadrolarda görev yapmış olma tecrübesi	Gerekli	Şube müdürlerinin sahip olduğu yönetim becerileri (K8, K13, K22, K23, K24, K29)	8 (27)
			Şube müdürlüğü veya daha üst görevleri yapmış olmanın kişiye kattığı vizyonerlik (K17, K25)	
		Gereksiz	Şube müdürlüğü ile okul müdürlüğünün görevleri arasındaki farklılıklar (K1, K3, K6, K10, K12, K14, K15, K16, K18, K20, K26, K27, K30)	22 (73)
			Okul müdürlüğü deneyimi olmadan proje okulunda görevlendirmenin oluşturacağı sorunlar (K2, K4, K5, K7, K9, K11, K21, K28) Sık rastlanan bir durum olmaması(K19)	

Tablo 5'te gösterildiği gibi özel program ve proje uygulayan mesleki ortaöğretim kurumlarında görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan okul müdürlüğü ve müdür başyardımcılığı deneyimi ölçütünü katılımcılar büyük oranda (%73) gerekli görürken, geri kalan kısmı (%27) gereksiz görmüştür. Diğer iki ölçüt olan kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olma ile şube müdürü veya daha üst ünvanlı kadrolarda görev yapmış olma ölçütünü katılımcıların yarısından fazlası (sırasıyla %54 ve %73) gereksiz görmüştür. Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan okul müdürlüğü deneyimini gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Mahalledeki sıradan bir okuldan bahsetmiyoruz. MEB yönetmelikle bu okulları diğerlerinden ayırdıysa beklentisi vardır. Bu beklentiyi gerçekleştirebilecek iyi yöneticilere ihtiyaç vardır. Tecrübesi olmayan birinin yöneticilikte, müdürlükte deneyim kazanması gerekiyor. Bu süreci atlatabilmek için bir okulda önce yöneticilik yapsın, rüşünü ispat etsin, ondan sonra proje okuluna okul müdürü olsun (K10). İdari mevzuata hâkim olmak ve kurumu yönetebilmek açısından daha önceki deneyim ve tecrübelerinden faydalanılması gerekir. Mutlaka okul müdürlüğü yapması gerekir (K16). Proje okullarından MEB'in beklentisi yüksektir. Dolayısıyla müdürlük tecrübesi olmayan birinin alışma sürecini başka bir kurumda tamamladıktan sonra bu okullara görevlendirilmesi yerindedir."(K1)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan okul müdürlüğü deneyimini gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri şöyledir:

"Bu ölçüt şartları zorlamaktadır. Başvuru yapan okul müdürü adayı zaten okul müdürlüğü yapmışsa neden okul müdürlüğüne tekrar başvursun (K12). Okul müdürlüğü yapmış olması gerekli değildir. Proje okulu olduğu için böyle bir ölçüt koyduğumuzda belki de daha önce müdürlük yapmamış ama çok yetenekli, çok deneyimli, gerçekten bu işin üstesinden gelebilecek bir adayı da elemiş oluruz." (K19)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan iki yıl müdür başyardımcılığı deneyimini gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"İki yıl müdür başyardımcılığını hakkaniyetle yapmış bir kişi müdürlüğe hazırdır diyebiliriz. Zaten müdür başyardımcısı olan okul sayısı çok azdır (K25). Müdür başyardımcılığı yapmış biri yeterli deneyime sahiptir. Müdürlük vasıflarını taşıyordur. Bence yeterli bir ölçüttür."(K27)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan iki yıl müdür başyardımcılığı deneyimini gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Müdür başyardımcısı kadrosu son birkaç yıldır arada kalan bir kadrodur. Okullarımıza müdür başyardımcısı olarak atanmak için müdür yardımcılığı yapma şartı yok artık. Yani bir kişi sınava girip normal bir okula en başta müdür başyardımcısı olarak atanıp görev yapabiliyor. Bu nedenle bu ölçüt gereksizdir."(K6)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan üç yıl kurucu müdür, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmenlik deneyimini gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Okulu yönetecek müdürün daha öncesinde kuruculuk ya da yöneticilik tecrübesinin olması gerekir. Bir eğitim kurumunun kurulmasını sağlayan müdür, okulun iş ve işlemlerini yürütebilmek adına deneyim kazanır (K2). Okulun kurulmasında rol oynayan müdür yardımcısının üç yıl kurumda görev yapmış olması birçok işi bildiği anlamına gelir. Bu nedenle bu ölçüt bence yeterlidir (K7). Kurucu müdürlük, müdür yardımcılığının yanı sıra müdür yetkili öğretmenin de edindiği tecrübeler ile başvurmaya hakkı olduğunu düşünüyorum."(K14)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan üç yıl kurucu müdür, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmenlik deneyimini gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Proje okuluna başvuran müdür adayının müdürlük deneyiminin olması gerektiğini düşünüyorum. Müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen veya kurucu müdür olarak görev yapmış birinin müdür olarak atanmasının bu okullara çok da bir şey katacağını düşünmüyorum (K22). Yeterli olmayacağını düşünüyorum. Çünkü

proje okulları benim gördüğüm kadarıyla sektörle iş birliği hâlinde olan Bakanlığın önem verdiği okullardır. Bu anlamda kısa süreli de olsa yani iki sene de olabilir, üç sene de olabilir. Müdürlük deneyiminden sonra proje okuluna geçmesi daha doğru olacaktır ."(K28)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan bakanlığın şube müdürü veya daha üst ünvanlı kadroları deneyimini gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Bakanlıkta şube müdürlüğü veya daha üst yöneticilik yapmış, eğitim politikalarının belirlenme süreçlerinde görev almış birinin süre şartı aranmaksızın okul müdürü olarak atanması da kabul edilebilir."(K13)

Görevlendirilecek okul müdürünün sahip olması gereken asgari şartlardan Bakanlığın şube müdürü veya daha üst ünvanlı kadroları deneyimini gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Daha önce okul yöneticiliği deneyimi olmayan şube müdürü, okul müdürü olarak görevlendirildiğinde başarılı olmayabilir. Ama daha evvel okul müdürlüğü sonra da şube müdürlüğüne yükselmiş ise ölçüt gereklidir (K4). Bu siyasi bir karardır. Şube müdürünü farklı bir göreve veya il emrine verebilmek amacıyla yönetmeliğe eklenmiş diye düşünüyorum. Şube müdürlüğü görev itibarıyla doğrudan okul müdürlüğü ile alakalı değildir. Bu sebeple bu ölçütü gerekli bulmuyorum (K12). Ben okul müdürü olarak ilçemizin şube müdürleri ya da daha üst düzeydeki müdürleri ile çalışıyorum. Bu çalışmalarda okul yönetim deneyimi olmayan şube müdürleriyle karşılaşıyorum. Okul yönetim deneyimi olmayan şube müdürlerinin bu okullara atanması okulları deneme tahtasına çevirecektir. Bana göre olmaması gerekiyor." (K18)

Görevlendirilecek okul müdürünün adaylar arasından lisansüstü eğitimi olanlara öncelik verilmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Görevlendirilecek Okul Müdürünün Adaylar Arasından Lisansüstü Eğitimi Olanlara Öncelik Verilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Lisansüstü eğitimi olanlara öncelik verilmesi ölçütü	Uygun	Okul müdürlerinin vizyonerliği (K5, K10, K12, K14, K16, K17, K20, K23) Lisansüstü eğitimin faydalı sonuçları (K1, K13, K18, K19) Lisansüstü programın önemi (K21, K22, K24, K25, K26)	18 (57)
	Uygun değil	Lisansüstü eğitimle kazanılacak yetkinliklerin yönetim becerileri ile ilgisizliği (K2, K6, K15, K27, K30) Teorik ve pratik arasındaki bağlantı kopukluğu (K3, K4, K7, K8, K11, K29) Bazı yükseköğretim kurumlarındaki lisansüstü programların nitelik sorunu (K9, K28)	13 (43)

Tablo 6’da gösterildiği gibi katılımcıların yarısından fazlası (%57) protokol okullarına yönetici atamada lisansüstü eğitime sahip adaylara öncelik verilmesini uygun bir ölçüt olarak görürken diğer kısmı (%43) bu ölçütü uygun bulmamıştır. Okul müdürü görevlendirilmesinde lisansüstü eğitime sahip adaylara öncelik verilmesi ölçütünün nitelikli yönetici atama için uygun olduğunu ifade eden katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Proje okulu gibi beklentisi yüksek olan okullarda yönetim kadrosuna talip olacak kişinin lisansüstü eğitim yapması; okulu daha verimli yönetmesi, kaynakları daha iyi kullanılması için kaçınılmaz olacak, faydalı sonuçlar üretecektir. Bu kesinlikle lazımdır (K1). Lisansüstü eğitim kişiye vizyon katar. Örneğin, lisansüstü eğitimde yabancı dil bilme zorunluluğu olduğu için eğitimini bitiren bir kişi yabancı dil yeterliliğine sahip olacaktır. Lisansüstü eğitimi tamamlayan yöneticiler okula değer katar (K5). Lisansüstü eğitim öğretmene değer katar. Lisansüstü eğitimi olan bir müdür mü, olmayan mı? Tabi ki olan biri daha iyi müdürlük yapar. Hangi alanda olursa olsun lisansüstü eğitimi olan birisinin bu okullarda müdür olarak tercih edilmesi yerindedir diye düşünüyorum." (K22)

Okul müdürü görevlendirilmesinde lisansüstü eğitime sahip adaylara öncelik verilmesi ölçütünün uygun bir ölçüt olmadığını ifade eden katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Okul yöneticiliği yapılan iş bakımından öğretmenlikten farklıdır. Lisansüstü eğitimi olan herkes yöneticilik vasfını taşımayabilir. Okul yöneticiliği insan ilişkileri kuvvetli, beceri ve yetenekleri yüksek kişilerin yapması gereken bir iştir. Yüksek lisans yapmak okul müdürlüğünün daha iyi yapılacağı anlamına gelir mi? Gelmez (K2). Lisansüstü eğitimi tamamlamak kesinlikle iyi yöneticilik yapılacağı anlamına gelmez. Lisansüstü eğitimi tamamlayan birinin iletişimi kötü, yöneticiliği zayıf olabilir. Böyle biri iyi bir idareci, iyi bir okul müdürü olmayabilir. Fakat bu yeterliliğe sahip birine ek puan verilebilir (K7). Kişi doktora veya yüksek lisans yapmış olabilir ama iletişim becerisi zayıfsa; takım ruhuyla, ekip hâlinde çalışmayı bilmiyorsa yöneticilikte başarılı olamaz. Lisansüstü eğitim tamamlamış olmanın çok önemli olmadığını düşünüyorum." (K9)

Görevlendirilecek okul müdürünün öğrencilerin tamamı kız olan eğitim kurumlarına kadınlar arasından seçilmesi ölçütü ile ilgili katılımcı görüşleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

Görevlendirecek Okul Müdürünün Öğrencilerin Tamamı Kız Olan Eğitim Kurumlarına Kadınlar Arasından Seçilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Yöneticilerin öğrencilerin cinsiyet uyumuna göre seçilmesi ölçütü	Uygun	Fayda sağlayacak olması (K2, K3, K6, K10, K12, K15, K23, K24, K30) Kadın okul müdürünün rol model olması (K9, K11, K18, K28)	13 (43)
	Uygun değil	Cinsiyet ayrımının yapılması (K1, K4, K5, K7, K8, K13, K16, K17, K21, K22, K25, K29) Pozitif ayrımcılığın gerekliliği (K14, K19, K20, K26, K27)	17 (57)

Tablo 7’de gösterildiği gibi öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumları müdürlerinin kadınlar arasından görevlendirilmesi ölçütünü katılımcıların yarısından fazlası (%57) uygun değil, diğer kısmı (%43) uygun görmüştür. Bu ölçütü uygun gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Tamamı kız öğrencilerden oluşan okulların müdürlerinin de kadınlar arasından seçilmesi daha uygundur (K6). Yani okulun tamamı kız öğrencilerden oluştuğu için gerekli diye düşünüyorum. Okul müdürünün kadın olması pedagojik açıdan kız öğrencilerle daha iyi iletişim kuracağı ve onları iyi anlayacağı için gerekli bir ölçüttür (K15). Kadın okul yöneticisi olarak kız öğrencilere rol model oluşturduğumu düşünüyorum. Bu sebeple yöneticinin kadın olmasının bu tür okullarda hem kız öğrencileri daha iyi anlayabilmek hem de onlara örnek olabilmek ve iyi bir vizyon oluşturabilmek açısından önemli olduğuna inanıyorum."(K18)

Öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumları müdürlerinin kadınlar arasından görevlendirilmesi ölçütünü uygun görmeyen katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Okul müdürlüğü profesyonellik gerektiriyorsa bu ölçütün olmaması gerekir. Zaten yönetmelikte bir müdür yardımcısının kadın olma şartı var. Okuldaki müdür yardımcılardan birinin kadınlardan seçilmesi yeterlidir. Öğrencilerinin tamamı kız olan okullarda, okul müdürünün kadın olması şartını doğru bulmuyorum (K5). Bence gerekli değil ancak okul müdüründen ziyade okul yöneticileri içerisinde müdür başyardımcısı ya da müdür yardımcısının en az birinin kesinlikle kadın olması gerekiyor. Ama okul müdürü için bu şart getirilmemelidir (K14). Okul müdürü okulu daha çok dışarıda temsil etmektedir. Öğrenciler müdürden çok müdür yardımcısı ile iletişime geçmektedir. Dolayısıyla müdür yardımcılardan en az biri kadınlar arasından seçilmelidir. Yani okul müdürünün erkek ya da kadın olması kız okulu ya da erkek okulunda çok büyük bir değişikliğe sebep olmayacaktır."(K21)

Okul müdürlerinin meslek dersi öğretmenleri arasından görevlendirilmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Okul Müdürlerinin Meslek Dersi Öğretmenlerinden Görevlendirilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Okul müdürlerinin meslek dersi öğretmenleri arasından görevlendirilmesi ölçütü	Gerekli	ME tecrübesi olmayanların zorluk yaşaması (K1, K2, K5, K6, K7, K9, K12, K15, K19, K20, K29, K30) ME deneyiminin başarıyı getirmesi (K10, K11, K14, K17, K18, K22, K23, K25, K28) ME vizyonerlik katkısı (K4, K13, K16, K21, K20, K24, K26)	28 (93)
	Gereksiz	Her öğretmenin yöneticiliğe uyum sağlayabilmesi (K3, K27)	2 (7)

Tablo 8’de gösterildiği gibi okul müdürlerinin meslek dersi öğretmenleri arasından görevlendirilmesi ölçütünü katılımcıların yarısından fazlası (%93) gerekli bir ölçüt olarak görürken, diğer kısmı (%) gereksiz olarak görmüştür. Bu ölçütü gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Bence gerekli bir ölçüttür. Çünkü meslek lisesinin işleyişi diğer liselerden farklıdır. Bu nedenle meslek lisesinin iş ve işlemlerinde atölye öğretmenliği deneyimi önemlidir (K2). Bence çok doğru, yerinde ve kesinlikle gerekli bir ölçüttür. Hatta yanlış bilmiyorsam meslek dersi öğretmeni bulunamadığı takdirde genel kültür dersi öğretmeni okul müdürü olarak görevlendirilebilir. Bu durumda bile genel kültür dersi öğretmeni bu okullara okul yöneticisi olmamalı, meslek dersi öğretmenleri içerisinde bir müdür görevlendirilmelidir diye düşünüyorum." (K10)

Okul müdürlerinin meslek dersi öğretmenleri arasından görevlendirilmesi ölçütünü gereksiz gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Meslek dersi öğretmenleri meslek lisesindeki koordinatörlük, sigorta, teşvik iş ve işlemlerini bildiğinden avantajlı başlasa da kültür dersi öğretmenleri de bir, iki ay sonra bu işlere hâkim olabiliyor. İlk bir, iki ay kültür dersi öğretmeni sıkıntı çekse de öğrenecektir. Dolayısıyla bence bu ölçüt bir ön şart olmamalıdır."(K3)

"Bu tür okullar için meslek dersi öğretmeni olmak şart değildir. Eğer ki okuduğunu anlayabiliyorsan, dört işlem yapabiliyorsan ve yöneticilik kabiliyetin varsa işleri öğrenmek basittir."(K27).

Görevlendirilecek okul müdürünün Proje Yürütme Kurulu (PYK) tarafından Proje Yürütme Kurulu İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

Görevlendirilecek Okul Müdürünün PYK İl Koordinatörlüğüne İletilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütü	Gerekli	İTO, İSO ve özel sektörün ME’de okul yöneticisi belirlenme sürecine dâhil edilmesi (K9, K19, K26) Okul müdürünün yönetim becerilerini güçlendirmesi (K3, K21, K25) İş birliği ile elde edilen başarının olması (K10, K14)	8 (27)
	Gereksiz	Verilen orantısız yetkinin objektif kullanılmaması (K1, K7, K8, K13, K27, K29) Başvuru sürecinde PYK’nin işlevsiz kalması (K12, K18, K20, K22, K23) Okul müdürü görevlendirme yetkisinin başka bir kurula devri (K4, K6, K13, K16, K28) Kurulun okul müdürlerini tanıyıp değerlendirmesinin zorluğu (K2, K11, K15, K17, K24, K30).	22 (73)

Tablo 9’da gösterildiği gibi görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütünü katılımcıların %73’ü gereksiz bulurken, %27’si gerekli bulmuştur. Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütünü gerekli gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Doğrusu, objektif ölçütler göz önünde bulundurularak liyakat esaslı bir çalışma yapıldığından gereklidir. Okul müdürü seçiminde görev alan PYK İl Koordinatörlüğü, başarı veya başarısızlıkta pay sahibi olacağından okul yönetimi ekibini kurmada söz sahibi olmalıdır." (K9). Bana göre orantısız bir yetki değildir. Daha önce sektörle iş birliği içinde çalıştığımızda özel sektör okul yönetim sisteminin dışında kalıyordu. Dolayısıyla özel sektör de şunu diyordu: "Ya biz bütün yardımları yapıyoruz ama okul yöneticileri iş birliğine kapalı, isteksiz ve sıkıntılı." Bu yöntemle özel sektör de yönetim süreçlerine dâhil edilmiştir." (K19).

Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütünü gereksiz gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Okul ve öğretmen MEB'e bağlıdır. Maaşlar Bakanlık tarafından verilmektedir. Karar sürecine özel sektörün doğrudan dâhil edilmesi bana çok anlamlı gelmedi (K1). Devlet kendi uhdesinde olan bir görevi, bir yetkiyi bu şekilde devretmemelidir. Çünkü devlete ait olan personel atama ve görevlendirme yetkisi, özel sektörün desteklediği ve dâhil olduğu bir kurumun, komisyonun eline geçtiğinde çok farklı sonuçlar ortaya çıkabiliyor (K6). PYK'nin görevi sadece başvuruları liste yapıp göndermektir. Başka bir yetkisi de yoktur. Zaten okul müdürleri de şu anda ilçeye başvurmuyor. Doğrudan MEBBİS üzerinden il koordinatörlüğüne başvuruyor. O yüzden ilçedeki PYK gereksizdir." (K12)

Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından değerlendirilip PDK'ye teklif edilmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10*Görevlendirilecek Okul Müdürünün Protokol Danışma Kuruluna Teklif Edilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kategori	Kod	f %)
Okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından PDK'ye teklif edilmesi ölçütü	Gerekli	Komisyon üyelerinin iş birliği yapması (K3, K10, K14, K23, K26)	8
		Objektif atama süreçlerinin olması (K9, K19, K21)	(27)
	Gereksiz	Görevlendirme süreçlerine sempatik ilişkilerin yansması (K1, K2, K4, K7, K8, K13, K15, K16, K17, K18, K20, K22, K25, K27, K30)	22
		Görevlendirmede referansın önemli olması (K5, K6, K11, K24, K28, K29) Değerlendirme sürecine kurulun katkı yapmaması (K12)	(73)

Tablo 10'da gösterildiği gibi görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından PDK'ye teklif edilmesi ölçütünü katılımcıların %73'ü gereksiz bulurken, %27'si gerekli bulmuştur. Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından PDK'ye teklif edilmesi ölçütünü gerekli gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Gerekli olabilir. Çünkü sonuçta İTO ve İSO bu konuyu destekliyor. İTO ve İSO'nun bu konuda beklentileri var. Madem, bu beklentileri karşılamak için protokol yapıldı, bu kapsamında maddi destekler veriliyor. Meslek liseleri de sektöre ihtiyaç duyulan nitelikte istihdam sağlıyor. Dolayısıyla İTO ve İSO'nun okul yöneticileri seçiminde rolü olması gerekir diye düşünüyorum (K9). Görevlendirilirken yaşadığım deneyimden yola çıkacak olursam, ben son üç dört yıllık süreçte bu değerlendirmelerin sağlıklı yapıldığı kanaatindeyim. İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü adayları mülakata çağırma, onlarla görüşme iş ve işlemlerini objektif olarak yürüttü. Neticelere baktığımızda hakikaten yerinde ve isabetli kararlar verilmiştir diye görüyoruz." (K14)

Görevlendirilecek okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından PDK'ye teklif edilmesi ölçütünü gereksiz gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"PYK İl Koordinatörlüğü neyi değerlendirecek? İlçe millî eğitim müdürü beraber çalışıp tanıdığı okul müdürü adaylarını liste yapıp yollamış. Benim buradaki okulumu yönetecek en uygun aday bu demiş. PYK İl Koordinatörlüğü burada nasıl fikir belirtebilir ki. Okul müdürü adayını tanımıyor. Bu kurul sanki üst makamlardan veya siyasetçilerden birilerinin tanıdığı kişileri okul müdürü yapmak için çalışıyor gibi. Ben bu kurulu gereksiz görüyorum (K5). PYK İl Koordinatörlüğünde yer alan il millî eğitim müdürü, müdür yardımcısı ve şube müdürü okul müdürü adayını seçerken ilçe millî eğitim müdürlüğünün belirlediği listeyi onaylıyor. Böyle bir kurul, aslında tamamen seçimi bir kurul yaptı demek için var diye düşünüyorum (K12). Görevlendirmeler Bakanlıktaki üst yöneticiler tarafından yapılırsa objektif olacağı görüşündeyim. Bu durumda değerlendirmeler sendika ya da kişisel ilişkilerin ötesinde daha objektif yapılabilir diye düşünüyorum. Bu nedenle PYK İl Koordinatörlüğü gereksizdir." (K15)

Görevlendirilecek okul müdürünün PDK tarafından belirlenmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11

Görevlendirilecek Okul Müdürünün PDK Tarafından Belirlenmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f (%)
Protokol Danışma Kurulunun okul müdürünü belirlemesi ölçütü	Gerekli	Teknik uygunluk kontrolünün yapılarak objektif karar verilmesi (K6, K10, K14, K15, K16, K23, K24, K26, K27, K29, K30)	11 (37)
	Gereksiz	Onay makamı gibi çalışması (K1, K2, K8, K9, K11, K12, K19, K20) Okul ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması (K3, K4, K7, K13, K17, K21, K22, K25, K28) Sınavla atamaya alternatif bir yöntem olması (K5, K18)	19 (63)

Tablo 11’de gösterildiği gibi görevlendirilecek okul müdürünün PDK tarafından belirlenmesi ölçütünü katılımcılardan %63’ü gereksiz bulurken, %37’si gerekli bulmuştur. Görevlendirilecek okul müdürünün PDK tarafından belirlenmesi ölçütünü gerekli gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Bu kurul gereklidir. Ben protokol okulları yönetmeliğinin geliştirme sürecinde görev almıştım. Bakanlıkta, okul müdürlerinin sadece sınav puanına bağlı olarak proje okullarına atamalarının istenmeyen sonuçlar oluşturduğu kanaati vardı. Bakanlığımız bu kanaati ortadan kaldırmak amacıyla protokol okullarına yeterlilikleri konusunda fikir sahibi olduğu okul müdürü adaylarını doğrudan atamak için çalışmalar yürüttü. Ancak süreç başka yönlere evrildi (K6). Görevlendirmelerde anahtar kurul PDK’dır. Bu kurul sadece ilgili tekliflerin hukuken uygunluğunu, geçerliliğini kontrol edip yasal olarak yetkisini kullanıp görevlendirmeleri gerçekleştiriyor. Bu sebeple bu süreçlerde olması gereken bir kuruldur." (K10)

Görevlendirilecek okul müdürünün PDK tarafından belirlenmesi ölçütünü gereksiz gören katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"PDK, proje okuluna müdür görevlendirilmesi ile ilgili değerlendirme yapmak için alt kuruldan gelen listeleri kullanır. Dolayısıyla bu kurul büyük çoğunlukla alt kurulun belirlediği adayları onaylamak eğilimindedir. Bugüne kadar çok nadir olarak inisiyatif alıp bu listede olmayan birini görevlendirmiştir. Yani sonuçta alt kuruldan gelen listeyi onaylayan ve tasdik eden bir kurul olduğundan çok gerekli değildir (K1). PDK’nin yaptığı değerlendirmelerle ilgili şeffaf bir süreç yürütülmedi. Değerlendirmenin nasıl yapıldığı ile ilgili okul müdürlerine bilgi verilmedi. Sonuç olarak kurullara başvuru yapmayan ve listede olmayan kişilerde görevlendirildi. Bu nedenle işleyişte bir aksaklık olduğunu düşünüyorum (K7). Kanaatime göre görevlendirmelerde PDK’nin hiçbir rolü yoktur. Aslında rol aldığını hiç görmedim. Giden listelerin hepsi PDK tarafından aynen onaylandı. Gereksiz olduğu görüşündeyim." (K12)

Görevlendirilecek okul müdürünün öncelikle okulda eğitimi ve öğretimi yapılan alanların atölye ve laboratuvar öğretmenlerinden okul içerisinden, aday bulunmaması hâlinde il içerisinden, il içerisinde de aday bulunmaması hâlinde il dışından PYK tarafından önerilmesi ölçütüne yönelik katılımcı görüşleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Okul Müdürünün Öncelikle Okul İçerisinden Görevlendirilmesi Ölçütüne Yönelik Katılımcı Görüşleri

Tema	Kategori	Kod	f %)
Okul müdürünün atölye ve laboratuvar öğretmenlerinden okul içerisinden görevlendirilmesi ölçütü	Gerekli	Okul iklimini bilen yönetici adayının avantajlı olması (K2, K5, K15, K19, K20, K21, K23, K26, K27, K28, K29, K30)	12 (40)
	Gereksiz	Okul dışındaki meslek dersi öğretmenlerinin yönetim becerilerinin dikkate alınmaması (K1, K9, K10, K11, K12, K18, K25). Haksız rekabet oluşturmaması (K3, K7, K8, K13, K14, K22, K24) Aynı okulda öğretmenlikten müdürlüğe geçince yıpranma (K4, K16, K17) Görevlendirmenin bilimsel bir yaklaşımla yapılmaması (K6)	18 (60)

Tablo 12’de gösterildiği gibi okul müdürünün öncelikle okul içerisinden görevlendirilmesi ölçütünü katılımcılardan %60’ı gereksiz bulurken, %40’ı gerekli bulmuştur. Okul müdürünün öncelikle okul içerisinden görevlendirilmesi ölçütünü gerekli gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Yönetmelikte okul müdürü adayının atölye ve laboratuvar öğretmenlerinden seçilmesi doğru bir karardır. Ama okulda okul müdürünün branşı ile ilgili alan olmasına gerek yoktur (K2). Evet, doğru ben buna katılıyorum. Okulda bu şartlara uyan bir kişi varsa ve buraya müracaat etmişse öncelikli olarak o kişi değerlendirilmelidir (K5).Okulu, okul müdürü kurduğu bir ekiple yönetiyor. Okulu tanıyan biri ekibi oluştururken içerden tanıdığı, bildiği kişilerden ekibini oluşturacak ve sorunlara çok hızlı bir şekilde çözüm bulacaktır." (K21)

Okul müdürünün öncelikle okul içerisinde görevlendirilmesi ölçütünü gereksiz gören katılımcıların bazılarının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

"Bu ölçütün haksız rekabet oluşturduğunu düşünüyorum. Sonuçta sadece okulda görev yapan atölye öğretmenleri için pozitif ayrımcılığa neden olmaktadır. O okulda görev yapan öğretmenlerin dışında da yetenekli ve becerili okul müdürü adaylarının diğerleriyle aynı koşullarda seçime tabi olmaları gerekir (K10). 2017'den bu yana bu süreçlerin içinde olan biri olarak ben bu ölçütün uygulandığını görmedim. Bu sebeple gereksiz olduğunu düşünüyorum. Adaylar bu zamana kadar okul içinden veya dışından belirlendi (K12). Okul içinden çıkan yöneticiler okulda alınması zorunlu kararları almakta zorlanır. Önceliğin okulda görev yapan öğretmenlere verilmesinin sakıncaları daha çok diye düşünüyorum."(K14)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu kısımda bulgulardan çıkarılan sonuçlar sunulmuş, alan yazınına göre tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

ÖPUMOK'ta görev yapan okul yöneticilerinin yarısından fazlası erkektir, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Bu sonuç ÖPUMOK'a erkek okul müdürü adaylarının daha fazla ilgi duyduğunu göstermektedir. Özdoğan (2023), Polat ve Kurtgöz (2022) ile Seçkin'in (2019) çalışmaları da bu araştırma sonucuyla benzerdir. Özdoğan'ın (2023) çalışmasında sekiz okul yöneticisinin yedisi, Polat ve Kurtgöz'ün (2022) çalışmasında dokuz okul yöneticisinin yedisi; Seçkin'in (2019) araştırmasında 20 katılımcının 18'i erkektir.

ÖPUMOK'a görevlendirilecek okul müdürünün o okula öğretmen olarak atanabilme ölçütü gereklidir. Bu sonuç Polat ve Kurtgöz'ün (2022) araştırmaları ile benzerdir. Polat ve Kurtgöz'e (2022) göre müdür olarak görevlendirilecekler kendi öğretmenlik alanlarının bulunduğu kurumlarda daha başarılı olmaktadır. Benzer şekilde Özmen ve Kömürlü (2010) de, kendi öğretmenlik alanının bulunduğu eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin eğitimin niteliğini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Okul müdürünün görevlendirilmesinde son dört yıl içinde adli veya idari ceza almamış olma ölçütü gereksizdir. Bu konuda yapılmış diğer çalışmalar da benzer sonucu vermektedir (Ayvaz, 2017; Berk vd., 2015; Özmen ve Kömürlü, 2010; Şirin ve Dal, 2019). Bu çalışmalarda erişilen sonuçlara göre soruşturmalarda

görevlendirilen okul müdürleri görev yaptığı okul türüne göre seçilememekte ve objektif davranılmamaktadır. Okul müdürlerine verilen cezalar ve ödüller objektif olarak verilememektedir. Okul müdürleri mevkiadaşlarının soruşturmasını yaparken kendilerini yeterli görmemektedir.

ÖPUMOK'a görevlendirilecek adaylarda müdürlük ve müdür başyardımcılığı tecrübesi gerekli; kurucu müdür, müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmenlik ve şube müdürlüğü veya daha üst ünvanlı kadrolarda görev yapmış olma tecrübesi gereksizdir. Bu konuda yapılmış diğer çalışmalarda benzer sonuca rastlanmaktadır (Baltacı, 2017; Grissom vd., 2021; Zimmerman, 2000).. Bu çalışmaların sonucuna göre, müdürler deneyimleriyle öğrenci ve öğretmenlere liderlik yapmaktadırlar. Okul müdürünün gelecekte yapacağı başarılı işlerde, geçmiş deneyimlerinin önemli etkileri vardır. Okul müdürünün tecrübesi ve liderliği, öğrencinin başarısını ve katılımını önemli ölçüde etkilemektedir.

Kurucu müdürlük tecrübesinin gereksiz olma sonucu, Demir ve Pınar'ın (2013) sonucu ile benzerlik göstermektedir. Korkmaz'ın (2005) araştırmasına göre okul müdürlüğü yapabilmek için müdür yardımcılığı deneyimi önemlidir. Bu açıdan bu çalışmada ÖPUMOK'ta kurucu müdürlük yapmış olma ölçütü ile ilgili benzer, müdür yardımcılığı yapmış olma ölçütü ile ilgili farklı sonuca ulaşılmıştır.

ÖPUMOK'a yönetici atamada lisansüstü eğitime sahip adaylara öncelik verilmelidir. Bu sonuç Korkmaz'ın (2005) araştırma sonucu olan; lisansüstü eğitim yapmış adaylara ek puan verilmesinin adaletli bir uygulama olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Türkmenoğlu ve Bülbül'ün (2015) araştırmalarına göre de lisansüstü eğitim müdürün ufkunu açmakta ve yöneticilik becerilerine katkı sağlamaktadır. Diğer benzer sonuca ulaşan araştırmalara göre lisansüstü eğitim okul müdürlerinin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sunmaktadır (Alabaş vd., 2012; Güven vd. 2023).

Öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumları müdürlerinin kadın adaylar arasından görevlendirilmesi ölçütü uygun değildir. Bu sonuç Asat ve Deniz'in (2022) sonuçlarından farklıdır. Asat ve Deniz (2022) araştırmalarında kadın okul yöneticisinin “olumlu duygusal ortam oluşturma” becerisi ile “anne” rolüne büründüğünü, bu rolden sıyrılmadığını, annelik rolünün okulda olumlu bağ oluşturduğunu ve ılıman bir yönetim anlayışının hâkim olduğu sonucuna ulaşımlardır. Sonuçtaki farklılığın nedeninin araştırmanın çalışma grubunda yer alan müdürlerin yarısından fazlasının erkek olması olabileceği şeklinde değerlendirilmektedir.

Okul müdürleri meslek dersi öğretmenleri arasından görevlendirilmelidir.

Demir ve Pınar'ın (2013) araştırmalarında meslek edindirmeyi amaçlamış okullarda yönetim faaliyetlerinin verimli ve etkili yürütülebilmesi için bu tür okulların özel şartlarını bilen, deneyim ve bilgi sahibi meslek dersi öğretmenlerinin görevlendirilmesi gerekliliği sonucu da bu çalışma sonucuyla paraleldir. Diğer benzer bir sonuç Bilge ve Aslanargun (2018) ile Üstün ve Yiğit'in (2022) çalışmalarında görülmektedir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre okul müdürü kendi branşına uygun bir kurumda görevlendirildiği takdirde öğretmenlerin mesleki gelişimleri konusunda daha bilinçli davranmaktadır.

Görevlendirilecek okul müdürünün PYK tarafından PYK İl Koordinatörlüğüne iletilmesi ölçütü gereksizdir. Araştırma sonucuna göre PYK'ye verilen bu yetki objektif ve orantılı kullanılamamaktadır. ÖPUMOK müdürlük başvuruları 2024 yılında doğrudan MEBBİS üzerinden alınmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2024). Bu uygulama ile PYK MEB tarafından işlevsiz bırakılmıştır. Bu uygulama araştırma sonucunu doğrular niteliktedir.

Okul müdürünün PYK İl Koordinatörlüğü tarafından PDK'ye teklif edilmesi ölçütü gereksizdir. Bunun gerekçesi değerlendirme sürecine kurulun katkı sağlamaması, süreçte nesnel olmayan faktörlerin dikkate alınabilme ihtimali, komisyon üyelerinin iş birliği yapmaması, kurulun okul iklimini bilmemesi, değerlendirmenin bilimsel yöntemlerle yapılmaması ve objektif davranılmaması gösterilebilir.

PDK'nin okul müdürünü belirlemesi gereksizdir. Bu konuda, kurulun okul ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması, sadece teknik uygunluk kontrolü yapması, onay makamı gibi işlev görmesi, sınavla atamayı devre dışı bırakması ve objektif karar verme sürecinde yetersiz kalması eleştirilebilecek noktalar arasında yer almaktadır.

ÖPUMOK'a okul müdürünün atölye ve laboratuvar öğretmenleri içerisinde öncelikle okuldan görevlendirilmesi ölçütü gereksizdir. Bu ölçüt, başka okulda görev yapan meslek dersi öğretmenin yönetim becerilerinin dikkate alınmaması sonucunu doğurarak, haksız rekabet oluşturma potansiyeli taşımaktadır. Bu sonuç Erdoğan'ın (2022) sonucuyla benzerlik göstermektedir. Erdoğan'ın (2022) araştırma sonucuna göre okul yöneticiliği becerisi gösterebilecek tüm adayların sürece dâhil edilmesi ve bu adayların yönetim alanında eğitimden geçirilmesinin faydalı olacağı vurgulanmaktadır.

Öneriler

- ÖPUMOK sayısı gözden geçirilmeli ve okul müdürü atama süreçleri objektif, denetlenebilir ve şeffaf bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- ÖPUMOK'a nitelikli adayların başvurularını teşvik etmek amacıyla, okul müdürlerinin başta sosyoekonomik hakları olmak üzere diğer tüm özlük hakları iyileştirilmelidir.
- ÖPUMOK'a okul müdürü görevlendirme süreçlerinde baskı gruplarının etkisinin önüne geçecek tedbirler alınmalıdır.
- ÖPUMOK'a okul müdürü atama takvimi gözden geçirilerek görevlendirmeler yaz tatilinde yapılmalıdır.
- ÖPUMOK'a okul yöneticilerinin tekrar görevlendirilme kaygılarının önüne geçilmelidir.

Extended Summary

Introduction

Secondary education institutions affiliated to the Ministry of National Education (MoNE) in Turkey consist of Science High Schools, Social Sciences High Schools, Anatolian High Schools, Fine Arts High Schools, Sports High Schools, Anatolian Imam Hatip High Schools, Vocational and Technical Anatolian High Schools, Vocational Training Centres and Multi-Programme Anatolian High Schools (Ministry of National Education, 2016a). Schools and institutions that are established within the framework of cooperation agreements with domestic or foreign institutions and organisations or with other countries and that carry out national or international projects and schools that implement specific educational reforms and programmes are called project schools. As a result of the searches and improvement efforts made in the vocational education (VET) system, VET and imam hatip high schools, which have certain characteristics among the existing school types, have been included in the scope of Special Programme and Project Implementing Educational Institutions (Cırt and Günday, 2019). Across Turkey, 423 MTALs operate as Special Programme and Project Education Institutions (Ministry of National Education, 2023a).

With the cooperation protocols they sign with the sector, MTALs, which are project schools, aim to update the curricula, improve the competencies of vocational course teachers, increase the knowledge and skills of students, improve the professional knowledge of sector employees and certify their competencies

(Ministry of National Education, 2016c). In this context, a Vocational Education Cooperation Protocol was signed between MoNE and the Ministry of Industry and Technology (MoIT), Istanbul Technical University (ITU), Istanbul Chamber of Commerce (ITO) and Istanbul Chamber of Industry (ISO) in 2019. Within the scope of this cooperation called School-Industry Cooperation Istanbul Model, ITO continues to work in 54 schools (Istanbul Chamber of Commerce, 2022); ISO continues to work as a patron in 45 schools (Istanbul Chamber of Industry, 2023). Depending on the nature of the project/study, schools that carry out activities with the cooperation protocol signed between the Ministry/ provincial directorate of national education or school directorate and the relevant parties are referred to as protocol schools (Ministry of National Education, 2016b).

School administrator appointments to educational institutions affiliated to MoNE are made within the framework of the ‘Regulation on Selection and Assignment of Administrators’. In 2016, MoNE prepared a special regulation and introduced a new appointment format for the administrators who will work in Vocational Secondary Education Institutions Implementing Special Programmes and Projects (ÖPUMOK). With this document, called the Regulation on Special Programme and Project Implementing Educational Institutions, the working order, teacher and administrator assignment method of schools that are established within the framework of cooperation agreements with domestic or foreign institutions and organisations or with other countries and that carry out national or international projects are determined (Ministry of National Education, 2016b).

The Regulation on Educational Institutions Implementing Special Programmes and Projects has caused some positive and negative evaluations among stakeholders (administrators and teachers). The focal point of these evaluations is the objectivity of the criteria used in the selection of school principals to be assigned to the institutions included in ÖPUMOK in determining meritorious and competent administrators. Therefore, the problem of this study is that the criteria used in determining the school principals to be assigned in vocational secondary education institutions implementing projects and protocols have not been evaluated to determine how adequate they are for identifying meritorious and competent administrators. Therefore, the aim of this study is to evaluate the criteria for assigning administrators to ÖPUMOK affiliated to MoNE.

Methodology

In this study, which was designed as a case study, one of the qualitative research methods, the data were collected with a semi-structured interview form. In qualitative research, interviews consist of less structured open-ended questions. In this study, since the suitability of the criteria used in the appointment of administrators to vocational secondary education institutions implementing special programmes and projects affiliated to the Ministry of National Education is evaluated in determining meritorious school principals, the most appropriate design is the case study.

Findings

More than half of the participants (60%) found the criterion of having the qualifications to be appointed to the type of school to which the principal candidate is aspiring necessary, while the rest of the participants (40%) found it unnecessary.

While 63% of the participants found the criterion of not having received any judicial or administrative punishment in the last four years unnecessary, 37% found it necessary.

While a large proportion of the participants (73%) considered the criterion of school principalship and vice-principalship experience, which is one of the minimum requirements for the school principal to be appointed to the protocol schools implementing special projects and programmes, as necessary, the rest of the participants (27%) considered it unnecessary. More than half of the participants (54% and 73%, respectively) considered the other two criteria of being a founding principal, vice-principal and authorised teacher and having worked as a branch manager or higher as unnecessary.

More than half of the participants (57%) considered giving priority to candidates with postgraduate education as an appropriate criterion for appointing administrators to protocol schools, while the other half (43%) did not find this criterion appropriate. More than half of the participants (93%) considered the criterion of assigning school principals among vocational course teachers as a necessary criterion, while the other part (7%) considered it unnecessary.

While 73% of the participants found the criterion of forwarding the school principal to be appointed to the Provincial Coordinatorship of the PMC unnecessary, 27% of the participants found it necessary.

While 73% of the participants found the criterion of proposing the school principal to be appointed to the PEC by the PDYK Provincial Coordination Office unnecessary, 27% of the participants found it necessary. While 63% of the participants found the criterion of determining the school principal to be appointed by the PEC unnecessary, 37% found it necessary.

While 60% of the participants found the criterion of assigning the school principal from within the school unnecessary, 20% found it necessary.

Discussion, Conclusion, and Suggestions

The criterion of being appointed as a teacher in that school is required for the school principal to be assigned to the ÖPUMOK. This result is similar to the results of Polat and Kurtgöz (2022) and Özmen and Kömürlü (2010).

The criterion of not having received a judicial or administrative penalty in the last four years is unnecessary for the appointment of the school principal. Other studies on this subject also give similar results (Ayvaz, 2017; Berk et al., 2015; Özmen and Kömürlü, 2010; Şirin and Dal, 2019).

For the candidates to be assigned to ÖPUMOK, the experience of being a principal and assistant principal is necessary; the experience of working as a founding principal, assistant principal, authorised teacher and branch manager or higher positions is unnecessary. Similar results are found in other studies on this subject (Baltacı, 2017; Grissom et al., 2021; Zimmerman, 2000).

Candidates with postgraduate education should be prioritised in appointing administrators to ÖPUMOK. This result is in line with the research results of Alabaş et al. (2012), Bülbül (2015), Güven et al. (2023) and Korkmaz (2005).

School principals should be appointed among vocational course teachers. This result is similar to the results of Bilge and Aslanargun (2018), Demir and Pınar (2013) and Üstün and Yiğit (2022).

The criterion that the school principal to be assigned should be forwarded to the Provincial Coordinator's Office by the PSC is unnecessary. According to the results of the research, this authority given to the PCC cannot be used objectively and proportionately. In 2024, applications for ÖPUMOK principalship were received directly through MEBBİS (Ministry of National Education, 2024). With this practice, the PYK was rendered dysfunctional by the MoNE. This practice confirms the results of the research.

The criterion that the school principal should be proposed to the PEC by the PEC Provincial Coordinator is unnecessary. The reasons for this may be that the committee does not contribute to the evaluation process, non-objective factors may be taken into account in the process, the committee members do not cooperate, the committee does not know the school climate, the evaluation is not carried out with scientific methods and the evaluation is not objective.

It is unnecessary for the PEC to determine the school principal. In this regard, it can be criticised that the committee does not have sufficient knowledge about the school, only checks for technical conformity, functions as an approval authority, excludes appointment by examination and is insufficient in the process of objective decision-making.

The criterion of assigning the school principal to ÖPUMOK from among the workshop and laboratory teachers primarily from the school is unnecessary. This result is similar to the result of Erdoğan (2022).

In line with the findings, recommendations for future researchers and educational decision-makers are as follows:

- The number of ÖPUMOKs should be reviewed and the process of appointing school principals should be made objective, auditable and transparent.
- In order to encourage qualified candidates to apply for ÖPUMOK, all other personal rights of school principals, especially their socio-economic rights, should be improved.

Yazar Katkıları: Makaleye yazarların katkısı eşittir.

Çıkar Çatışması: Makalede yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Beyanı: Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler”e dayalı hiçbir işlem yapmadığımızı beyan ederiz. Aynı zamanda tüm yazarların çalışmaya katkıda bulunduğu, yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığını, tüm etik ihlallerde tüm sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu beyan ederiz.

Etik Kurul İzni: Araştırmanın etik onayı Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 02.10.2024 tarih 897502 numaralı karar ile alınmıştır.

Finansman: Bu araştırma herhangi bir fon almamıştır.

Telif Hakları: Millî Eğitim dergisinde yayınlanan çalışmaların Creative Commons Atıf-Ticari Olmayan 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Veri Kullanılabilirliği Beyanı: Bu çalışma sırasında oluşturulan veya analiz edilen veriler, talep üzerine yazarlardan temin edilebilir.

Yazma Yardımı için Yapay Zekâ Kullanımı: Yazarlar, yazma yardımı için yapay zekâ kullanmamıştır.

Kaynakça

- Alabaş, R., Kamer, T., & Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: Tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E-International Journal Of Educational Research*, 3(4) , 45-60.
- Asat, M., & Deniz, L. (2022). Devlet okullarındaki kadın öğretmenlerin kadın okul yöneticisi kavramına ilişkin metaforik algıları. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(2), 468–502. <https://doi.org/10.47388/ktc.1142414>
- Ayvaz, M. (2017). *Okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin öz yeterlik algıları ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 35- 61.
- Berk, Ş., Topcan, T., & Özdemir, S., (2015). Evaluation of selection criteria of schools principal in Turkey a qualitative study in order to define appropriateness of selection criteria of school principal from the point of view of participants. *The Turkish Online Journal of Educational Technology* ,1(1), 176-184.
- Bilge, B., & Aslanargun, E. (2018). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve okul müdürlerinin katkı düzeyleri. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12.
- Bilgiç, E. (2021). *Küresel eğitim reformunun bir parçası olarak Türkiye’de eğitimde yerelleşme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem.
- Cırt, H., & Günday, R. (2019). Ortaöğretim özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarının arka planı ve proje okul uygulamaları. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 143-151.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)* Routledge Falmer.
- Creswell, J. W. (2016). *Araştırma deseni: nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. Eğiten Kitap.

- Creswell, J. W. (2017). *Nitel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. EDAM.
- Çelikten, M., Ayyıldız, K., & Yeni-Çelikten, Y. (2019). Türk eğitim sisteminin örgüt yapısı: Denetim ve merkezileşme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2847-2866.. <https://doi.org/10.26466/opus.607124>
- Demir, S. B., & Pınar, M. A. (2013). 2011 Yılı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin içeriğine ve puanlama ölçütlerine ilişkin yönetici görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 8(6), 123-143.
- Dlugosch, D. (2023). *Labour market and education reforms are needed to create more and better jobs in Türkiye*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/54657452-en>.
- Erdoğan, S. (2022). Singapur, G. Kore, Finlandiya ve Türkiye'de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 3(1), 59-69.
- Geen, R. G. (1995). *Human motivation: A social psychological approach*. Thomson Brooks/Cole Publishing.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research. The Wallace Foundation. Erişim <http://www.wallacefoundation.org/principalsynthesis>
- Güven, İ. H., Ünal, R., Öteleş, M. Ö., Yumşak, M., Sevinç, K., & Şimşek, F. (2023). Okul müdürlerinin eğitim yönetimi tezsiz yüksek lisans programı alanında lisansüstü eğitim yapma nedenlerinin incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9 (34), 164–179.
- İstanbul Sanayi Odası. (2023). *ME iş birliği projesi*. <https://www.iso.org.tr/meip/okullarimiz.html> adresinden 20.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- İstanbul Ticaret Odası. (2022). *Okul- sanayi iş birliği*. https://ito.org.tr/documents/Kurumsal/istanbul_ticaret_odasi_tanitim_kitapcigi_2022.pdf adresinden 20.11.2024 tarihinde erişilmiştir.

- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: Sorunlar – çözümler ve öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research a guide to design and implementation*. Wiley and Sons, Incorporated, John.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2016a). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Resmî Gazete. https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_11/03111224_ooky.pdf adresinden 20.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2016b). *Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/09/20160901-32.htm> adresinden 20.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2016c). *Protokol Hazırlama ve Uygulama Genelgesi*. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1847.pdf> adresinden 20.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). *Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü*. https://mtegm.meb.gov.tr/upload/meb_protokol/2022_0324_162_meb-stb-itu-iso-ito-protokolu-22-03-2022-tarihli-makam-onayi-ile-duzeltilen.pdf 01.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023a). *Mesleğim hayatım iş ve staj programı* <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/mesleki-ve-teknik-anadolu-liselerimiz/proje-okullari> adresinden 01.11.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023b). *Ortaöğretime geçiş tercih ve yerleştirme kılavuzu*. https://cdn.eba.gov.tr/yardimcikaynaklar/2023/06/2023_yili_ortaogretime_gecis_tercih_ve_yerlestirme_kilavuzu_2.pdf adresinden 30.10.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). *Özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarına yönetici görevlendirilmesine ilişkin kılavuz*. https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2024_03/07151341_projeokullarinayoneticigorevlendirmekilavuzu.pdf adresinden 30.10.2024 tarihinde erişilmiştir.

- Özmen, F., & Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerine yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33.
- Patton, M. (2014) Qualitative research and evaluation methods. (4th Ed.). SAGE Publication.
- Polat, S., & Kurtgöz, E. (2022). İlk defa yönetici atama değerlendirme kriterlerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerinin incelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 80-95.
- Seçkin, T. (2019). *Okul müdürü görevlendirmelerinde esas alınan kriterlere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ARY101U/ebook/ARY101U-12V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf> adresinden 30.10.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Şirin, A., & Dal, S. (2019). Okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri: Bağcılar, Bakırköy, Başakşehir, Esenler ve Zeytinburnu örneği. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(3), 215-240.
- Taşçı, B. (2022). Okul yönetiminde liderlik ve liderliğin okul çıktıları üzerindeki etkisi. *Hakkâri Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Turner, D. (2004). Privatisation, decentralisation and education in the UK. *International review of education*, 347–357.
- Türkmenoğlu, G., & Bülbül, T. (2015). Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimlerinin okul kültürüne yansımaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Üstün, A., & Yiğit, A. (2022). Mesleki eğitimde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(54), 827-839.

- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods*. SAGE Publication.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.