



Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile Yürürlüğe Giren Sözlü Sınav ile İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri*

Opinions of School Administrators Regarding the Oral Examination Enforced with the Regulation on Appointment and Relocation of Administrators to Educational Institutions of the Ministry of National Education

ÖZET

Okulun yöneticileri, okullarda görev yapan okul müdürü, müdür başyardımcıları, müdür yardımcıları ve Müdür Yetkili öğretmenlerdir. Okul yöneticiliğinin öğretmenlik mesleğinden farklı bir eğitiminin olması gerektiği konusu eğitim yönetimi bilimcileri tarafından kabul edilmiştir. Bunun nedeni hem öğretmenlik, hem de yöneticilik ayrı meslek ve uzmanlık alanlarıdır. Birindeki bilgi birikimi veya formasyon, diğeri için yeterli olmamaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenlik becerilerinden farklı olarak, hizmet öncesinde yetiştirilmeleri ve hizmet içinde sürekli geliştirilmeleri gerekir. Okul yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içinde yetiştirilmeleri gerektiği konusunu okula sistem ve insan ilişkileri yaklaşımı ile ele alarak daha somut bir hale getirebiliriz. Türkiye’de okul yöneticiliğinin, 1990’lı yıllardan itibaren okul yöneticilerinin atanmasıyla ilgili yönetmeliğin yayınlanmasıyla birlikte bir uzmanlık alanı olarak kabul edildiği söylenebilir. Bugünkü uygulamaya göre okul yöneticileri, ya müdür yardımcılığı gibi yönetim görevlerinin belli bir yerinde çalışmış olanlar arasından ya da öğretmenler arasından daha önce herhangi bir yöneticilik eğitim ve bilgi seviyesine bakılmaksızın seçilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Mülakat, Seçme

ABSTRACT

School administrators, school principals, assistant principals, vice principals and principals are authorized teachers. It has been accepted by educational administration scientists that school administration should have a separate education from the teaching profession. Because both teaching and management are separate professions and fields of expertise. The knowledge and formation in one is not enough for the other. Different from the teaching skills of school administrators, they need to be trained before service and constantly improved in service. It can be said that school administration in Turkey has been accepted as a field of expertise with the publication of the regulation on the appointment of school administrators since the 1990s. However, it cannot be said that stable criteria have been developed in the selection and appointment of administrators in the education system, and that a standard has been achieved in candidate selection and training programs.

According to today’s practice, school administrators are selected either from among those who have worked in a certain place of administrative duties such as assistant principals, or from among teachers, regardless of their previous education and knowledge level.

Keywords: Manager, Interview, Selection

GİRİŞ

Eğitim; sosyal, ekonomik ve kültürel değişimi etkileyen, toplumun geleceğine yön veren bir süreç olarak kabul edilmektedir (Özgül, 1973; Akt: Gürbüz ve Diğerleri, 2013). Eğitim ve öğretim sürecinde en ağır yük okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından üstlenmektedir. Eğitim kadrosu olarak adlandırılan bu birimler, müfredat programlarının düzenlenişi, okulun ve eğitimin teşkilatlanması kadar önemli bir konuma sahiptirler. Mükemmel bir teşkilata ve müfredat programının varlığına rağmen iyi yetişmiş ve başarılı bir eğitim kadrosunun olmaması halinde, eğitim faaliyetlerinden beklenen faydayı elde etmek mümkün değildir. Bu nedenlerden ötürü sadece bütün yönleriyle birbiriyle uyumlu bir okul yöneticisi ve öğretmenler topluluğu eğitim görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilir (Arvası, 1995; Akt: Gürbüz ve Diğerleri, 2013).

Okul yöneticiliğinin gelişmesi sadece eğitim yönetiminin gelişmesiyle değil, öğretimin profesyonel bir uygulama alanı olarak ortaya çıkmasıyla önem kazanmıştır. Başlangıçta okul müdürü, öğretmen-müdür anlayışına dayanıyordu. Bu bilimsel olmayan yönetim anlayışı, 17. ve 18. Yüzyılda da tek sınıflı okulların yönetiminde kullanıldı. Fakat 19. Yüzyıl başlarında çok sınıflı okulların ortaya çıkması neticesinde, okul yöneticilerinin gerçekleştirdikleri rollerinde çok önemli değişimler görülmeye başlandı. Endüstri devrimi ve girişimciliğin gelişmeye başlamasıyla beraber, 19. Yüzyılın sonu ve 20. Yüzyılın başlarında şehir okulları hızla gelişti. Bu büyüme kaçınılmaz olarak okulların kurumsal

Emre Bozbay¹ 
Selami Ataş² 
Ergün Çetinkaya³ 
Mustafa Timur⁴ 

How to Cite This Article

Bozbay, E., Ataş, S., Çetinkaya, E. & Timur, M. (2023). “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile Yürürlüğe Giren Sözlü Sınav ile İlgili Okul Yöneticilerinin Görüşleri”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(65):3017-3022. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.70445>

Arrival: 03 May 2023

Published: 30 June 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Öğretmen, MEB, Diyarbakır, Türkiye

² Öğretmen, MEB, Diyarbakır, Türkiye

³ Müdür, MEB, Diyarbakır, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, Diyarbakır, Türkiye

sorunlarını artırdı; bunun sonucunda denetim ve eş güdüm sorunları arttı. Okul yöneticileri ortaya çıkan bu sorunlarla uğraşırken, özel sektörün eğitim alanına girmesi sürpriz bir durum olmadı. Özel girişimciliğin eğitim alanına girmesi, eğitim kurumlarının yönetim anlayışını büyük ölçüde etkiledi (Çelik, 2012:213).

Etkili okul ile ilgili yapılmış bazı araştırma sonuçlarında bu okulların yöneticilerinin sahip oldukları bazı özellikler şöyle sıralanmıştır (Neufeld ve Diğerlerinden, Akt.: Şişman, 2002: 136-137)

Bir öğretim lideridir.

Öğretmenlerin kararlara katılmalarını sağlar.

Açık kurallar koyar ve uygular.

Başarı üzerine yoğunlaşır ve temel amaçları değerlendirir.

Zamanını gözleyerek ve öğreterek harcar.

Temsil yeteneğine sahiptir.

Öğretim kadrosuna inanır ve güvenir.

Öğretmenlerden üst düzeyde beklentileri olur ve bunu kendilerine iletir.

Duruma göre liderlik stilini belirler.

Üst yönetimin desteğine sahiptir.

Program geliştirme üzerinde yoğunlaşır.

Öğrencileri okul çalışmalarına katar ve sorumluluk verir.

Toplumun ve okul yönetim kurulunun desteğine sahiptir.

Öğretmenlerin zamanlarını mümkün olduğunca öğretime ayırmalarını sağlar.

Okulun en önemli görevlerinden birinin öğrenmeyi sağlamak olduğunu herkese açıklar.

Yukarıdaki özelliklerden yola çıkarak okul müdürünün öğretim lideri, arabulucu, öğretmen ve problem çözücü, okul ortamında etkili bir iletişim kurulması, disiplin oluşturulmasında başarıyı artırmada, gelişimi sağlamada, toplumun beklentilerine karşılık verme gibi roller üstlendiğini söyleyebiliriz.

İlköğretimde Görevli Okul Müdürlerinin Görev Listesi (2508 Sayılı T.D.)' ne göre okul müdürlerinin bazı özelliklere ve yeterliliklere sahip olması; bu sebeple yapılacak sınavlarda konuların ayırt edici olarak seçilmesi oldukça önemlidir. Ülkemizde Ağustos 2013'e kadar yöneticiler Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapmış olduğu merkezi yazılı sınavda başarılı olmasına göre seçilmekteydi. Bunun dışında Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formunda yer alan kısımlardan almış oldukları puanlarda sınav puanına eklenerek atamaları gerçekleşmekteydi.4 Ağustos 2013 tarihli 28728 sayılı resmi gazetede yayınlanan yeni yönetmelikle yönetici atamasında köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu yönetmelikte idareci atamasındaki değişikliklere kısaca bakacak olursak burada en önemli değişikliğin yazılı sınavın yanında sözlü sınavın getirilmesi olduğu dikkat çekmektedir. Bütün sınavların değerlendirilmesi ise yayınlanan yönetmelikte aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

“Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalar için, yazılı sınav puanının %70'i, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın tamamı esas alınarak atama puanı belirlenir.”(URL -1). Geçmiş yıllara göre görüldüğü gibi yeni yönetmelikte sözlü sınav getirilmiş olup yönetici atamada belirleyici rol oynadığını söyleyebiliriz.

Sözlü sınav konularına baktığımızda ise yayınlanan yönetmelikte konulara aşağıdaki şekilde yer verilmiştir:

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

1) Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılır.

2) Sözlü sınavda aday;

a) Mevzuat bilgisi ve uzmanlık düzeyi: %20,

b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10,

c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %15,

ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10,

- d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10,
e) Davranış ve tepkilerinin yapacağı işe uygunluğu: %10,
f) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere hakimiyeti: %10,
g) Genel kültür düzeyi: %15,

konularından değerlendirmeye tabi tutulur (URL-1). Konulara bakıldığı zaman sözlü sınavın hem zaman hem de konu bakımından eş değer olmadığını söyleyebiliriz. Ancak okul müdürlüğü yeterlilik ve görevlerine uygun olduğunu kısmen de olsa söyleyebiliriz.

Sözlü sınavın uygulanış şekli, puanlama ve itiraz süresi ise yönetmelikte aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

Adaylar, ikinci fıkranın (a) ve (g) bentlerinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekerek seçer.

Her aday, sözlü sınav konularının karşılıklarında belirtilen puan ağırlıkları esas alınarak 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alındıktan sonra sözlü sınav puanı belirlenir.

Sözlü sınav sonuçlarına itiraz Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna, ilgili adaylara tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitim tarihinden itibaren en geç beş iş günü içerisinde, sonuç ilgili adaya yazılı olarak bildirilir (URL – 1).

Sözlü sınavın puanlama şekline bakacak olursak yukarıda da görüldüğü gibi her komisyon üyesinin yönetici adayının vermiş olduğu cevaplara göre konu dağılımına dikkat ederek puan vereceği ve her bir komisyon üyesinin vermiş olduğu puanlar toplanıp aritmetik ortalaması alınarak sözlü puan notu belirlenir. Bu da komisyon üyelerine büyük bir sorumluluk yüklediğinden verecekleri her puanı yönetici adayının vermiş olduğu cevaplara göre titizlikle vermesi gerektirmektedir.

Yeni yönetmelik sadece sınav ile ilgili yenilikler getirmemiş aynı zamanda yönetici atama şeklinde de köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Yönetici atanmanın nasıl gerçekleşeceği yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde aşağıdaki şekilde verilmiştir:

“Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğü dikkate alınarak belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafınca atanır. Bu fıkraya göre yapılacak atamalar Mayıs-Haziran aylarında ilgili valiliklerce sonuçlandırılır.” (URL-1)

Geçmiş yıllarda yazılı sınavda başarılı olduktan sonra yönetici adayı atama için tercih yapıp puanına göre yerleştirildi. Bu yönetmelikte ise aday yazılı sınavın yanında sözlü sınava tabi tutulup buradan başarılı olduktan sonra aldıkları puanlar hesaplanıp Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formundan alacağı puanlar ilave edilerek puan üstünlüğüne göre ataması gerçekleştirilir.

YÖNTEM

Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada, nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar, kişilerin deneyimlerini, duygu ve düşüncelerini daha iyi anlayabilmek için tercih edilen araştırmalardır (Ediz, 2009:29). Nitel araştırma dünyanın birçok gerçekten oluştuğunu, aynı durumla alakalı olarak farklı öznel düşüncelerin olabileceğini ve böylece gerçeklerin sosyal ortamlarda yapıldığını temel alan bir araştırma yöntemidir (Büyüköztürk ve Diğerleri, 2012:12).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim- öğretim yılında, Diyarbakır ili büyükşehir belediyesi sınırları içindeki resmi ilkokullarında görevli sözlü sınava girmiş okul müdürleridir. Örneklem, Diyarbakır ili büyükşehir belediyesi sınırları içinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında yapılan mülakatta başarılı olan 75 tane resmi ilkokullarda görev alan okul müdürü bulunmaktadır. Araştırma örneklemini ise random yöntemi ile seçilen 15 okul müdürü oluşturacaktır. Bu durumda örneklemin evreni temsil etme oranı yaklaşık olarak %20’dir.

Veri Toplama Yöntemi ve Teknikleri

Araştırma probleminin çözülebilmesi için gereksinim duyulan ilkokul müdürlerinin yeni yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğine ait görüşleri hakkında verilerin toplanmasında görüşme tekniği kullanılacaktır. Thomas(1998) (Akt:Büyüköztürk ve Diğerleri, 2012:150), görüşme, en az iki kişi arasında sözlü olarak

gerçekleştirilen bir iletişim sürecidir. Görüşme, araştırmada cevabı aranılan sorular çerçevesinde ilgili kişilerden veri toplama şekli olup, belirli bir araştırma konusu hakkında derinlemesine bilgi sağlar.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracı uzman kişilerin görüşü alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim elemanlarının ve görüşme yapılarak verilerin elde edileceği ilkökul da görev yapan okul müdürlerinden 5 kişinin görüşüne sunulacaktır, gerekli düzeltmelerden sonra görüşme formuna son şekli verilecektir.

Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplama amacıyla geliştirilen görüşme formunun uygulanabilmesi için Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne izin yazısı gönderilecektir. Müdürlükten uygulama izni alındıktan sonra örneklem alınan okullara gidilerek araştırma 01.05.2022-25.05.2022 tarihleri arasında uygulaması yapılmıştır.

Verilerin Analiz Edilmesi

Görüşme sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Bu teknikte, veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşmede yer alan sorular dikkate alınarak da düzenlenebilir. Betimsel analizde görüşmeye katılanların görüşlerini doğru bir biçimde ortaya koymak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde mülakata katılan okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

İlkokullarda görev alacak yöneticiyi belirleyen sözlü sınavı uygulayan komisyon üyeleri alanının uzmanı mıdır?

Yapılan görüşmelerde 15 adayın tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren yöneticilerden 8'i olumlu cevap verirken 7'si olumsuz cevap vermiştir.

Yazılı sınavın yanında yapılan bir sözlü sınavda konunun uzmanı kişilerin sınavı uygulaması ve sonuçlandırması oldukça önem arz etmektedir. Milli eğitim bakanlığı da bu bilinçte hareket ederek Ağustos 2013'te yayınladığı ilköğretim kurumlarına yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde sınav komisyonunda yer alacak kişileri aşağıdaki şekilde belirtmiştir:

“Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu; il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı başkanlığında, iki millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından okul müdürü veya daha üst görevlerde bulunan Bakanlık personeli veya üniversite öğretim elemanları arasından görevlendirilecek bir kişinin katılımıyla beş asıl üyeden kurulur. İllerde gerekli olan durumlarda birden fazla komisyon kurulabilir.”

Yukarıdaki açıklamalara göre yapılan sözlü sınavda yer alan komisyon üyeleri toplum tarafından tanınan, yönetici adaylarına güven veren, yöneticilik ve eğitim alanında uzman kişilerden seçilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Bu soruya olumsuz cevap verenlerden 7 yönetici aday : “ Ülkemizde ilk defa yapılan ve toplumumuzda pek güven hissi uyandırmayan mülakatın ilköğretim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtilen kişiler tarafından yapılmasını doğru bulmayıp daha üst düzey yöneticilerin sınav komisyonunda görev almasının daha doğru olacağını düşünüyorum.” ifadesini kullandılar.

İlkokullarda görev alacak yöneticiyi belirleyen sözlü sınavı uygulayan komisyon üyeleri sizi tarafsız bir şekilde değerlendirdiler mi?

Yapılan görüşmelerde 15 adayın tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren yöneticilerden 6'sı olumlu cevap verirken 9'u olumsuz cevap vermiştir.

Bu soruya olumlu cevap veren 6 okul yöneticisi : “ İlköğretim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtildiği gibi mülakatı yapan kişilerin vermiş olduğumuz cevaplara göre almamız gereken puanı verdi.” ifadesini kullandılar.

Bu soruya olumsuz cevap verenlerden 5 okul yöneticisi : “ Ülkemizde ilk defa yapılan ve toplumumuzda pek güven hissi uyandırmayan mülakatın ilköğretim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtilen kişiler tarafından sorulan sorulara doğru ve eksizsiz cevap vermeme rağmen sınav sonucunda açıklanan puan beklediğimden düşüktü.” ifadesini kullandılar.

Bu soruya olumsuz cevap veren 4 okul yöneticisi : “Yapılan sözlü sınavda her ne kadar bir ildeki en üst makamda bulunan kişiler komisyonda görev olsa da bu kişilerin tanıdıklarına almaları gerekenden fazla puan verdiğini düşünüyorum” ifadesini kullandı.

Sınav sonucunda yapılan değerlendirmeye baktığımızda aslında sözlü sınavların geçmişten gelen benzer tepkilerini görmekteyiz. Sözlü sınavın bu tarz tepkiler alması diğer ölçme araçlarına göre puanlamasının oldukça zor olmasıdır. Sözlü sınavlarda soru ve cevabın konuşma dilinde olması, bir ölçme yöntemi olarak bu sınavlarda elde edilen ölçülerin güvenilirlik ve geçerliğinin düşük olmasına yol açmaktadır.

İlkokullarda görev alacak yöneticiyi belirleyen, sözlü sınavı uygulayan komisyon üyeleri sözlü sınava katılan yönetici adaylarına yönetmelikte belirtilen konuların dışında sorular sordular mı?

Yapılan görüşmelerde 15 adayın tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren yöneticilerden 5 aday ‘evet’ cevabını verirken 10 aday ‘hayır’ cevabını vermiştir.

Bu soruya ‘evet’ cevabı veren 5 okul yöneticisi : “ Yeni çıkarılan yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtilen konuların dışında eleme amacı güden sorular soruldu.” şeklinde açıklamalarda bulundular.

Bu soruya ‘hayır’ cevabı veren 10 okul yöneticisi : “ Yeni çıkarılan yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtilen konuların çok geniş bir alanı kapladığını bundan dolayı sorulan soruların hemen hemen tamamı bu alanlardan en az birinin kapsamı içerisinde bulunduğunu” ifadelerini kullandılar.

Sözlü sınavın yapıldığı mekan mülakat kurallarına ve usulüne uygun hazırlanmış mı?

Yapılan görüşmelerde 15 adayın tamamı bu soruya cevap vermiştir. Cevap veren yöneticilerden 13’ü olumsuz cevap verirken 2’si olumlu cevabını vermiştir.

Bu soruya olumsuz cevap verenlerden 5 okul yöneticisi : “ Mülakatın yapıldığı odanın küçük olduğunu, iki günde iki farklı mekanın seçildiğini, komisyon üyelerinin birbirlerini etkileyecek kadar yakın oturduğunu, komisyon üyelerinin telefonlarını açık tuttuğunu ve herhangi bir kameranın içeride bulunmadığını.” ifade ettiler.

Yapılan görüşmelerde olumsuz cevap veren 8 okul yöneticisi: “ kurumları yönetecek kişilerin belirlendiği böyle önemli ve ilk kez yapılan bir sözlü sınavın ortalama 10 metrekarelik bir odada yapılmasını doğru bulmadıklarını ve sözlü sınavın yapıldığı bu odaya adayların girişleri ve çıkışları yönlendirecek, dışarıdan herhangi bir müdahaleyi engelleyebilecek bir görevlinin bulunmadığını” ifade ettiler.

Bu soruya olumlu cevap veren 2 okul yöneticisi : “ Sözlü sınavın yapıldığı oda her ne kadar küçük olsa da komisyon üyelerinin çalışmalarını rahat bir şekilde yapmasına ve adayların sorulan soruları yanıtlamasına engel olacak bir durum teşkil etmemektedir.” ifadesini kullandılar.

İlköğretim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin belki de en önemli eksikliği sözlü sınavın nasıl bir mekanda ve uygulanışı ile ilgili detaylı bir bilginin olmamasıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak ileri sürülen çözüm önerileri yer almaktadır.

Sonuç

Araştırma ile ilgili sonuçlar özetle aşağıda sıralanmıştır:

Sözlü sınavın ülke genelinde hızlı bir şekilde uygulanabilmesi için ilköğretim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde belirtildiği gibi sözlü sınavın yapıldığı ilin Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görev yapan en üst makamlarda bulunan kişilerin sınavı uyguladığını ve bu kişilerin yeterli uzmanlığa sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sözlü sınavı uygulayan komisyon üyelerinin görev yerlerinde ve memleketlerinde bulunmaları yönetici adaylarından tanıdıklarının bulunması ve bunlara verilen değerlendirme notlarına etkisinin olabileceği saptanmıştır.

Yapılan sınava giren yönetici adayları puanlamanın tarafsız bir şekilde yapıldığına inanmamaktadır.

Sözlü sınavda adaylara önceden belirtildiği gibi bir kavanozdan aldıkları zarfın içindeki sorular sorulmuş ve bu soruların büyük bir çoğunluğu eleme amaçlı olduğu sorulmuştur.

Adayların çok fazla olması sebebiyle birçok adaya zarftan benzer sorular çıkmış ve adayların birbiriyle olan etkileşiminden dolayı bu soruların cevapları adaylara ulaşmıştır.

Sözlü sınavda adaya zarfın içinde bulunmayan ve mevzuat ile ilgili sorular sorulduğu saptanmıştır.

Sözlü sınavda zarfta çıkan soruların değerlendirme notuna etkisinin %40 olması ve komisyon üyelerinin değerlendirmesi sonucu verdikleri notun değerlendirme notuna etkisinin %60 olması sözlü sınavın güvenilirliğini ve geçerliliğini düşürdüğü saptanmıştır.

Sözlü sınav için belirlenen mekanda sorunlar yaşanmış olup iki farklı mekan kullanıldığı ve mekanların çok küçük olduğu saptanmıştır.

Sözlü sınavda komisyon üyeleri adaylara verecekleri puanlarda birbirlerini etkilemişlerdir.

Sözlü sınavda yapılacak herhangi bir itirazı ya da şikayeti hatasız ve kolay bir şekilde değerlendirmek için sınavda bulunması gereken ses kayıt cihazı, kamera gibi elektronik eşya bulunmamaktadır. Bu durum itirazların değerlendirilmesini güçleştirmiştir.

Sözlü sınavın yapıldığı mekanda adayların sıralamasını ve içeriye alınmasını kontrol edecek ve düzenleyecek görevli komisyon üyelerinin dışında kimse bulunmamaktadır.

Komisyon üyeleri adayları değerlendirirken telefonlarını açık tutmuş olup gerektiğinde de adaylar sözlü sınavda iken telefon görüşmesi yaptığı saptanmıştır.

Öneriler

Komisyon üyeleri sözlü sınavı uygulayabilecek yeterliliğe sahip olmasına karşın sözlü sınavın güvenilirliği ve geçerliliğini artırmak için bu kişilerin görev yeri ve memleketleri dışında bulunan bir yerde bu görev verilmelidir. Sözlü sınavda sorulan sorular; yönetici adayını eleme amacıyla sorulmamalı, bilgiyi ölçmeyi amaçlamalıdır. Sözlü sınavda bütün adaylara farklı ve zorluk derecesi eş değer sorular sorulmalıdır. Sözlü sınav uygun bir mekanda yapılmalı ve mekan yeterli büyüklüğe sahip olmalıdır.

Sözlü sınavda komisyon üyeleri birbiriyle etkileşim ya da fikir alışverişinde bulunamayacak şekilde oturtulmalıdır. Sözlü sınavda komisyon üyeleri yanlarında herhangi bir iletişim aracı bulundurmamalıdır. Sözlü sınavda yapılacak her hangi bir itirazı değerlendirmenin hızlı ve kesin bir şekilde yapılması için sözlü sınavın yapıldığı mekanda video kayıt cihazı veya ses kayıt cihazı bulundurulmalıdır. Sözlü sınavda adayların sınavın yapıldığı mekana giriş çıkışlarını yönlendirmesi ve sözlü sınav dışarıdan herhangi bir müdahalenin bulunmasını engellenmesi amacıyla komisyon üyelerinin dışında bir görevli daha bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

Aydın, Mustafa. (2010). *Eğitim Yönetimi*. Ankara. Hatipoğlu Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Karadeniz, Ş., Demirel, F., Akgün, Ö.E., & Çakmak, E.K.. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

Cemaloğlu, Necati. (2005). *Türkiye'de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 249-274

Çelik, Vehbi. (2012). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

Gürbüz, R., Erdem, E. & Yıldırım, K. (2013). *Başarılı okul müdürlerinin özellikleri*. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 20, 167-179.

Şişman, Mehmet. (2002). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

Taymaz, Haydar. (2011). *Okul Yönetimi*. Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

URL –1 (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/27318_0.html) {(Erişim Tarihi:15/05/2022)}

URL -2 (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52ae0ce46bbc31.34123639) {(Erişim Tarihi:15/05/2022)}