



Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Yapmanın Okul Yönetimine Etkileri: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Analiz

The Effects of Having a Master's Degree in Educational Administration on School Administration: A Qualitative Analysis Based on the Views of School Administrators

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapan okul yöneticilerinin bitirmiş oldukları Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans eğitimlerinin, okul yönetim süreçlerine etkilerini, okul yöneticilerinin bakış açısından incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Samsun ili Tekkeköy, Canik, İlkadım, Atakum ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan, Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans öğrenimini tamamlamış olan toplam 12 (on iki) okul yöneticisi oluşturmaktadır. Bu bağlamda yapılan mevcut çalışmada, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans öğrenimini bitiren, halen okul yöneticiliği görevlerini yürütmekte olan okul yöneticileri ile görüşme yapılarak, almış oldukları Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans eğitimlerinin yönetim alanları bağlamında ne tür kazanımlar getirdiği incelenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen yarı-yapılandırılmış olarak hazırlanan 5 (beş) sorudan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmanın yönetim alanında etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak okul müdürlerinin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmaları önerilebilir.

Arahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Okul Yönetimi, Eğitim Yönetimi, Yönetim Alanları, Yüksek Lisans

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effects of the Educational Administration Master's education, which the school administrators who have a master's degree in the field of educational administration, have completed, on the school management processes from the point of view of the school administrators. The study group of the research consists of 12 (twelve) school principals who have completed their graduate education in the field of Educational Administration, working in primary, secondary and high schools in the districts of Tekkeköy, Canik, İlkadım, Atakum in the province of Samsun in the 2022-2023 academic year. In this context, the current study conducted in the field of educational administration interviewed school administrators who have completed their graduate education and are still carrying out their duties as school administrators, and what kind of gains they have received in the context of management fields were examined. In order to collect data in the research, an interview form consisting of 5 (five) questions prepared as semi-structured, developed by the researcher, was used. The data collected in the research were analyzed by content analysis method. The results of the research show that having a master's degree in Educational Administration has an impact on the field of management. Based on the results of the research, it can be suggested that school principals do a master's degree in Educational Administration.

Keywords: School principal, school administration, educational administration, management fields, master's degree

GİRİŞ

Son birkaç yüzyılda teknolojik ve bilimsel alanda gerçekleşen ilerlemeler ile bireyler; buldukları topluma faydalı olabilmek, kişisel olarak gelişimlerini sürekli kılmak, mevcut bilgilerini arttırmak, bilgi ve yeteneklerini yenileyebilmek adına gelişmeler karşısında güncel kalabilmek için çaba harcılabilmektedir. Bilim ve teknolojiye ilişkin ilerlemeler ve yenilikler birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da, -amaç, program, yapı ve işleyiş- bu gelişimden etkilenmiştir (Ergenç, 2022). Küreselleşen dünyada bilim ve teknolojiye ilişkin gelişim ve değişimler; insanların kendini güncelleme çabası karşısında okullarda da gerekli değişimler zorunluluk haline gelebilmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmelerin insan ve toplum yaşamına etki etmesiyle bütün alanlarda değişim başlamış, okullar da nitelik ve nicelik olarak giderek değişime ayak uydurmak durumunda kalmıştır (Kulaksız, 2019). Zamanla eğitim üzerinde yapılan çalışmalar ihtiyaçlara göre değişmekte ve eğitimin en önemli ortamı olan okullar ve okullardaki öğretmen, okul müdürü gibi öğelerde değişim içerisine girmek durumunda kalabilmektedir.

Eğitim, sürekliliği olan sistemli bir süreçtir (Turgut, 2022). Eğitim sistemi içerisinde okul, bir alt sistemdir (Bursalıoğlu, 2021:5). Okulu diğer kurumlardan ayıran önemli özellik, kaynağının insan olması ve insanı geliştirme amacının olmasıdır (Açıkalın, 2021:2). Eğitim hizmeti veren okullar, kendilerine toplum tarafından biçilmiş rolü

Kamil Kesmen¹

Özlem İşlek²

Mesut Yılmaz³

Feridun Fikret Aksu⁴

How to Cite This Article

Kesmen, K., İşlek, Ö., Yılmaz, M. & Aksu, F. F. (2023). "Eğitim Yönetimi Alanında Yüksek Lisans Yapmanın Okul Yönetimine Etkileri: Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Dayalı Nitel Bir Analiz", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(70):3817-3828. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.72910>

Arrival: 07 August 2023

Published: 30 November 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, Samsun, Türkiye

² Öğretmen, Meb, Samsun, Türkiye.

³ Öğretmen, Meb, Samsun, Türkiye

⁴ Öğretmen, Meb, Samsun, Türkiye

oyarken, bekleneni topluma verebilmek için birçok etkinin gölgesinde kalabilmektedir. Okullardaki eğitim üzerinde etkili olan öğelerin başında, okulun yönetiminden sorumlu, kurumun vizyon ve amaçlarının gerçekleşmesine öncülük eden okul yöneticileri gelmektedir (Kırgın, 2021). Her devletin insan eğitim sistemi farklıdır, ancak sistemi uygulayan okulların en etkili ögesi okul yöneticisidir (Baran, 2015). Aynı zamanda okullar, kültür aktarımı sunan, devletlerin gelecekle ilgili planlarını gerçekleştiren en önemli kurumlar olabilmektedir. Eğitimin gerçekleştiği okullar, insanlığın ulaştığı medeniyeti sağlayan en güçlü temeldir (Özcan, 2014).

Okullar, temeli insan olan sosyal örgütlerdir (Gül, 2020: 92). Her örgütün de bir amacı vardır; verimi arttırmak, çatışmaları azaltmak, hedef ve amaçları gerçekleştirmek, bu amaçlar arasında sayılabilmektedir. Okul örgütünün amaçlarına ulaşmasını gerçekleştirecek, yapısal olarak yaşatacak ve iklimini değiştirecek liderler okul müdürleridir (Bursalıoğlu, 2021: 40). Okul müdürleri, okulun başarısında rol oynayan temel aktörlerdendir (Buluç, 2009). Okul yöneticilerinin yeniliğe ayak uydurabilmesi için çağın getirdiği yenilik ve gelişmelere sahip olması gerekir (Özan, Nanto ve Öztürk, 2020). Okul yöneticilerinin, yeniliklere ve örgütün belirlediği amaçlara ulaşabilmek için de bilgi, beceri, tutum ve davranışlar gibi yeterliliklere sahip olması beklenebilir. Hızla gelişen ve değişen bir çağda okulları gelecek yüzyıla adım attırarak olan okul yöneticilerinin okulu ve toplumu çok iyi tanımaları, okulun eğitim ve öğretim sürecinde başarılı ve etkin olabilmesi için okul örgütüne liderlik yapmaları; kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekebilmektedir.

Etkili örgütler hedeflerini gerçekleştirirken ellerindeki kaynakları en üst seviyede kullanırlar (Kulaksız, 2019). Bu görevi gerçekleştirecek olan ise örgütteki etkili yönetim olması beklenebilmektedir. Yönetim bir süreç olarak kabul edilmektedir (Cesur, 2019). Genel bir anlayışla yönetim, sorunlarla karşılaşıldığında doğru ve etkili çözümler bularak soruna müdahale edilmesi olarak düşünülebilir (İşlek ve Gül, 2022). Etkili yönetim sürecinde ise gözler, yönetimin en önemli rolünü oynayan lidere çevrilebilmektedir. Lider, elindeki yasal gücü kullanarak çevresini etkileyen kişidir (Gül, 2020:107). Eğitim örgütlerinden artan beklentiler, sistemin uygulayıcıları olan okul yöneticilerinin yeni yeterliliklere sahip olması gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır (Serin ve Kocatürk, 2019). Yönetim süreçlerinde aklımıza ilk gelenler olarak ihtiyaç belirleme, problemi bulma, amaç belirleme, politika oluşturma, kaynak tedariki, veri toplama, problem çözme, bütçeleme, organizasyon, iletişim, yetki dağıtma, denetleme, değerlendirme... gibi modellenebilir (Taymaz, 2021: 27). Bu bakımdan okulların etkililiğini ve niteliğini doğrudan etkileyen etken, okulların yönetiminden sorumlu okul yöneticilerinin yetkinliğidir (Kulaksız, 2019). Günümüzde sosyal, politik ve ekonomik boyuttaki değişimler ve bilgi çağının gerektirdiği ihtiyaçlara cevap verebilen okullar istenebilmekte olup; bu okulların var olabilmesi için ise yönetim süreçlerine hakim, kendini sürekli geliştirebilen; bilgi, beceri, kabiliyet ve davranış yönünden etkili liderlere ihtiyaç hissedilebilmektedir. Teknoloji toplumunda, bilgi sermayesini etkin şekilde yönetebilen bir eğitim anlayışına ihtiyaç olduğundan bu anlayışı uygulayabilecek de yetişmiş okul yöneticilerine ihtiyaç vardır (Turhan ve Yaraş, 2013).

Ülkemizde “eğitim yöneticisi” yetiştiren bir sistem bulunmadığı varsayıldığında, görevde olan ve yöneticilik düşünenlerin eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmaları önemli görülmektedir (Turgut, 2022). Lisansüstü eğitim, ihtiyaç duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde güçlü ve etkili bir yere sahiptir (Koşar, Er ve Kılınç, 2020). Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirmeye lisansüstü programlarla devam edilmekte olduğundan, Milli Eğitim Bakanlığı’na yapılan yönetici atama değişikliği ile eğitim yöneticisi olmak isteyenleri lisansüstü eğitim görmeye teşvik etmektedir (Baran, 2015). Birçok meslekte olduğu gibi eğitim yöneticiliğinde de uzmanlaşma ve kariyer ön plana çıktığından, eğitim yönetimi alanında yüksek lisansın da giderek değerini arttırmakta olduğu görülebilir. Mesleki ve kişisel gelişimini arttırmak ve alanında uzmanlaşmak isteyen lisans mezunları gelişimleri için sıkça lisansüstü eğitimlere başvurumaktadırlar (Kırgın, 2021). İnsanların lisans düzeyinde aldığı eğitim; bilim, teknoloji ve bilginin sürekli geliştiği çağımızda yeterli olmayışı ve aynı zamanda maddi kazancı artırma gibi nedenlerle de lisansüstü eğitime talebi arttıran nedenlerden olmuştur (Serin ve Ergin-Kocatürk, 2019).

Lisansüstü düzeyde eğitim gören eğitim yöneticilerinin sahip oldukları bilgileri özümseyerek yönetim alanında kullanmaları beklenmektedir (Turhan ve Yaraş, 2013). Eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalar, okulların etkililiği ile yönetimin etkin olması arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Kulaksız, 2019). Okul yöneticilerinin eğitim yönetimi lisansüstü programından beklentileri, eğitim yönetimi yüksek lisans programına dahil olma sebepleri ve yaşadıkları deneyimler ile ilgili tespitler, üniversitelerde devam eden lisansüstü programların planlamasına da etkisi olabileceği düşünülebilir. Ülkemizde önemli bir sorumluluğu taşıyan eğitim yönetimi yüksek lisans programının, bu programda eğitim almış kişiler tarafından deneyimlenmesinin incelenmesi bir gereklilik haline gelmiştir (Turgut, 2022). Buradan hareketle; eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapan okul yöneticilerinin, aldıkları eğitimin yönetim alanlarına etkilerini, deneyimi yaşayan okul yöneticilerinin gözünden değerlendirilmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapan okul yöneticilerinin, aldıkları eğitimin yönetim alanlarına etkilerini, deneyimi yaşayan okul yöneticilerinin gözünden incelemek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

1. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans tercih etme sebebiniz nedir?
2. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapma deneyiminizi nasıl açıklarsınız?
3. Bu sürecin okul yöneticiliği görevinize etkileri neler olmuştur?
4. Bu sürecin kazanımlarını nasıl ifade edersiniz?
5. Okul yöneticisi görevlendirmelerinde, Eğitim Yönetimi yüksek lisans eğitimi şartı olmalı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans öğrenimi gören okul yöneticilerinin bitirmiş oldukları Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans eğitimlerinin, okul yönetimine etkilerini, okul yöneticilerinin bakış açısından düşüncelerini ortaya çıkarmak amacı ile nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, araştırmanın çerçevesini çizen ve farklı aşamalarının bu çerçeve içerisinde tutarlı olmasına yön veren bir strateji olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 75). Nitel çalışma, konuyu derinlemesine araştırarak gözlem ve görüşme tekniği ile yapılan bir tür araştırmadır (Çakmak, 2022). Olayın ve olguların gerçekçi, bütün olarak araştırılmasına, yorumlanmasına yönelik bir süreç olduğu düşünülmektedir. Kişilerin deneyimleri, yaptıkları işe bakış açısının öğrenilmesi hedeflenebilmektedir. Bu araştırmada, katılımcıların deneyim, bilgi ve tecrübelerinden yararlanılması istendiğinden bir nitel araştırma deseni olan Fenomenoloji (Olgu Bilim) deseninden yararlanılmıştır. Konu ile ilgili deneyim, ancak onu yaşamış bireyler tarafından anlaşılabilir. Olgu bilim çalışmalarında katılımcılar, araştırmanın odaklandığı süreci yaşayarak deneyimleyen ve bu yaşanan süreci anlatabilecek ve yansıtabilecek bireyler arasından seçilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 80). Fenomenoloji, farkında olduğumuz ama derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde bilgiye sahip olmadığımız konulara odaklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 78). Olgular, kişisel düşüncelere, yaşanmışlıklara ve edinilen tecrübe ve deneyimlere göre zamanla değişebilir. Bir şeyi ne kadar deneyimlediğimiz ve öğrendiğimiz, yaşadıklarımıza ve çevreye göre değişebilmektedir.

Çalışma Grubu

Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapan okul yöneticilerinin bitirmiş oldukları Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans eğitimlerinin, okul yönetimine etkilerini, okul yöneticilerinin bakış açısından incelerken çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapan okul yöneticisi kadrosunda olmak üzere 12 (on iki) okul yöneticisi ile Samsun ili Atakum, İlkadım, Canik ve Tekkeköy ilçelerindeki ilk, orta ve lise derecelerindeki okul yöneticileri ile örneklem çeşitlemesi yoluna gidilmiştir. Amaçlı örnekleme, yapılan araştırmayı daha derinleştirebilmek adına çalışmanın amacını bozmadan bilgi bakımından zengin durumların seçilmesidir (Büyüköztürk, vd., 2012). Maksimum çeşitlilik örnekleme kişilere göre değişse de genel olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan konuyla ilgili olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 136). Ölçüt örneklemede ise sorunla ilgili olarak belirlenen özelliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşmasıdır (Büyüköztürk, vd., 2012). Çalışma grubu belirlenirken sosyal ve ekonomik çevre dikkate alınmış, farklı derecedeki okullarda görev yapan, farklı kıdem yıllarına sahip okul yöneticileri seçilmiş ve bu sayede daha fazla ve farklı veri elde edilmesi amaçlanmıştır. Fenomenolojik desen ile yapılan bu çalışmada toplanan verilerin ayrıntılı ve farklı olabilmesi için bu yaşanmışlığı deneyimleyen farklı çevrelerde, farklı tür ve derecelerde görev yapan okul yöneticileri ile görüşülmüştür.

Tablo 1: katılımcı okul yöneticilerine ait demografik bilgiler

<i>Katılımcılar</i>	<i>Yaş</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Mezuniyet durumu</i>	<i>Yöneticilik Kıdemiyıl</i>	<i>Çalıştığı okul türü</i>
K1	44	Erkek	Lisansüstü	12	Ortaokul
K2	53	Erkek	Lisansüstü	10	İlkokul
K3	48	Erkek	Lisansüstü	22	Ortaokul
K4	59	Erkek	Lisansüstü	25	Ortaokul
K5	45	Erkek	Lisansüstü	17	Lise
K6	46	Kadın	Lisansüstü	12	İlkokul
K7	39	Erkek	Lisansüstü	10	Ortaokul
K8	42	Erkek	Lisansüstü	15	Ortaokul
K9	52	Erkek	Lisansüstü	15	Lise
K10	45	Erkek	Lisansüstü	14	Ortaokul
K11	38	Kadın	Lisansüstü	6	İlkokul
K12	53	Erkek	Lisansüstü	18	İlkokul

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan açık uçlu sorular ile veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Görüşme yöntemi, nitel çalışmalarda çok kullanılan bir veri toplama yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 96). Görüşme, en az iki kişi ile sözlü olarak yapılan bir iletişimdir (Çakmak, 2022). Görüşmede araştırılan çalışma ile ilgili olarak katılımcılardan derinlemesine veri toplanmaya çalışılır. Bu çalışmada Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmış okul yöneticilerinin bitirmiş oldukları Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans eğitimlerinin, okul yönetimine etkilerini, okul yöneticilerinin bakış açısından incelemek için okul yönetimi ile ilgili yapılan alan yazın ve literatür taramalarından sonra lisansüstü eğitim, lisansüstü eğitimde eğitim yönetimi, lisansüstü eğitimde okul yöneticileri ile ilgili konulara uygun görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşme soruları uzman görüşü alındıktan sonra iki okul yöneticisi ile deneme görüşmesi yapılmıştır. Yapılan deneme görüşmelerden sonra soruların son hali verilmiştir. Bu çalışmada kullanılmak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formunda aşağıdaki 5 adet açık uçlu soruya cevap aranmıştır: 1. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans tercih etme sebebiniz nedir? 2. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapma deneyiminizi nasıl açıklarsınız? 3. Bu sürecin okul yöneticiliği görevinize etkileri neler olmuştur? 4. Bu sürecin kazanımlarını nasıl ifade edersiniz? 5. Okul yöneticisi görevlendirmelerinde, Eğitim Yönetimi yüksek lisans eğitimi şartı olmalı mıdır?

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri araştırmaya katılan okul yöneticileri ile yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Araştırmaya katılan her okul yöneticisine öncelikle mesaj yoluyla ve telefon ile görüşülerek ulaşılmış; yapılan çalışma ile ilgili önden bir bilgi verilip bu çalışmaya katılıp katılmama ve müsaitlik durumları sorulmuştur. Mesaj ve telefon ile görüşme yoluyla ulaşımlar sonuç vermiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden okul yöneticileri ile görüşmelerin yapılacağı zaman ve yer belirlenmiş; araştırmanın kapsamı ve amaçlarına yönelik bilgiler verilmiş, araştırma ile ilgili sorular cevaplanmıştır. Veri toplama aşamasında, görüşmeler çalışmaya katılan okul yöneticilerinin görev yaptıkları ilçedeki okullarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde araştırmaya katılan okul yöneticilerine görüşme formundaki soruların haricinde soru sorulmamıştır. Görüşme öncesi katılımcılara ses kaydına izin verip vermedikleri sorulmuş; araştırmaya katılan katılımcılardan 1 tanesi haricinde diğer görüşmeciler ses kaydına izin vermemiştir. Katılımcılara bu çalışmada, kendilerine ait bilgilerinin ve görev yaptıkları kurumlarının belirtilmeyeceği ve isimlerinin ise çalışmada kodlanarak kullanılacağı bilgisi verilmiştir. (Katılımcı 1 = K1). Katılımcılar ile yapılan 12 görüşme, her biri ile süre olarak yaklaşık 45 ila 50 dk. arasında değişmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesi aşamasında, öncelikle alınan ses kayıtları metine aktarılarak analiz için hazır hale getirilmiştir. Ses kaydına izin vermeyen okul yöneticileri için ise iç geçerliliği sağlamak anlamında katılımcıdan teyit alma stratejisinden yararlanılmıştır. Görüşme sonrasında yazıya geçirilmiş olan veriler katılımcı ile paylaşılarak bilgi verilmiştir.

Yapılan görüşmelerden elde edilen ham verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, birbirine benzeyen verileri, kavramlar ve temalar başlığında bir araya getirerek, verileri araştırmayı okuyanların anlayabileceği şekilde düzenlemek ve sonrasında ise yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 259).

Metin haline getirilen ses kayıtları ve diğer katılımcılardan elde edilen veriler birkaç kez okunarak araştırmanın amacı doğrultusunda çıkan anlamlara göre kodlar oluşturulmuştur. Kodlanan veriler gruplandırılmış, katılımcıların aynı soruya verdikleri cevaplar belirlenmiş, çıkarılan veriler temalara göre analiz edilmiştir. Birbirleri ile bağlantılı olanlar bir araya getirilip alt temalar oluşturulmuştur. Kodlar, alt temalar ve temalar ile doğru çalışıp çalışmadığının kontrolü

sağlanmış ve son hali verilmiştir. Verilerin kodlanması, temaların belirlenmesi, kodların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması biçiminde dört aşamada analiz edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 260).

Yapılan araştırmada görüşüne başvuru katılımcı okul yöneticileri için K1, K2, K3,, K12 şeklinde kodlamalar verilmiştir.

Bulgular

Yapılan çalışmada, görüşme sonrası dijital ortama aktarılan verilerin içerik analizi tekniği ile çözümlenmesi sonucunda temalara ve bu temalara bağlı kodlara ulaşılmıştır. Kodların, EYYLP' yi tercih nedeni, EYYLP' de yaşanan deneyimler, EYYLP' nin mesleğe etkisi, EYYLP' nin sürece etkiyen kazanımları ve EYYLP' nin yöneticilik için ön şart gerekliliği olmak üzere beş başlık altında toplandığı görülmüştür.

EYYLP Tercih Nedeni

Bu kısımda, katılımcıların Eğitim Yönetimi programına başlama nedenlerine yönelik düşüncelerine yer verilmiştir. Katılımcıların, bu programı okul yöneticiliği için puan getirisi, kariyer ve MEB' de yükselme gibi konularda anlamlandırdıkları görülmüştür. EYYLP eğitimi tercih nedenlerine yönelik tema ve bu temalara bağlı kodlar Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2: EYYLP tercih etme nedenleri

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	Kariyer	6
	Ayrıcalık, üstünlük kazanma	4
	Puan getirisi	10
Ekonomik	Uzman öğretmenlik sonucu maaş katkısı	5
	Derece, kademe ilerleme	3
	Yenilenmek/ güncel kalmak	6
Mesleki	Programı okul müdürü yetiştiren kurum olarak görme	4
	Yeni yöntem ve teknikler öğrenme	3
	MEB' de yükselme olanağı	7

Tablo incelendiğinde okul yöneticilerinin bu programa başlama nedenlerine ait bulgular “kişisel”, “ekonomik” ve “mesleki” olmak üzere üç temada birleşmiştir. Katılımcıların tümüne yakınının kişisel temada programı okul yöneticisi olmak için puan getirisi ve peşine kariyer olarak anlamlandırdığı; mesleki tema da MEB' de yükselme olanağı ve peşine yenilenmek/ güncel kalmak olarak algıladığı; ekonomik tema da ise kariyer basamakları sonucu maaş getirisi olarak anlamlandırdığı görülmektedir.

Okul yöneticilerinin ayrıcalık, üstünlük kazanma durumuna yönelik bir katılımcının ifadeleri dikkat çekicidir.

“Yöneticilik görevine başladığımda deneyimsizdim. Deneyimli bir okul müdürü ile çalışmaktaydım. İşi kısa sürede kotarmaya başlamıştım. Yönetimsel olsun, iş babında olsun, evrakta olsun, mevzuatta olsun yıllar geçtikçe ekleyerek sayesinde ilerliyordum. Çevremdeki birçok yöneticiden daha iyi olduğum geri dönüşler ile bana ulaşıyordu; ancak bunun çok bir anlamı yoktu; Çünkü hepimiz okul yöneticisiyiz ve kimse daha iyi ya da daha kötü diye madalya vermiyordu. Bende düşündüm, zaten okumayı seven biriyim, boş duramıyorum ne yapmalıyım derken benim bir farkım olmalı diye düşündüm ve yüksek lisans yapmaya karar verdim. Sadece yüksek lisans olmamalıydı alanımda yapmalıydım ve Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yaptım.” (K6)

Katılımcının kullanmış olduğu bu cümlede yer alan “bir farkım olmalı” ifadesi okul yöneticiliği yaparken EYYLP' yi bir farkındalık yaratma, düzende aynı olan durumlardan farklı hale gelme olarak gördüklerini, göstermektedir. Katılımcıların EYYLP' yi yöneticilikte puan katkısı olması sebebiyle tercih etmeleri hatırı sayılır net bir şekilde ifade ettikleri göze çarpmaktadır.

“Yönetici atamalarında puan katkısı olduğu için yaptım.” (K4)

“Yönetici atama değerlendirme sürecinde bir kriter olduğu için Puan olarak düşünmüştüm.” (K5)

“Eğitim yönetimi ya da herhangi bir alanda yüksek lisans yapmak yönetici puan almak için yeterliydi. Ancak ben özellikle kendi alanımda olmasını istediğim için eğitimi yönetimini tercih ettim.” (K7)

Katılımcıların yüksek lisans tercih etme sebepleri yöneticilik puanına katkı sağlamak amacı net bir şekilde görülmektedir; aynı zamanda EYYLP' yi tercih etme sebepleri olarak da puan getirisinin diğer programlara göre yüksek olması ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun yanı sıra alanı olduğu için de EYYLP' yi tercih ettikleri görülmektedir. Yine puan amaçlı bu programa girip de yöneticilik için bir gereklilik olduğu yönünde düşüncesi değişenler de vardır.

“İlk girişim puan almak amaçlıydı. Ancak eğitime başlayınca tüm yöneticilerin Eğitim Yönetimi Programında yüksek lisans yapması gerektiği oluştu. Yüksek Lisans yapmak idareci olmanın ön şartlarından biri olmalı.” (K12)

MEB’ da kariyer basamaklarında yükselmenin (K3) ve (K4), ön şartı gibi de EYYLP’ yi gören okul yöneticileri bulunmaktadır.

Katılımcı okul yöneticilerinin mesleğin verdiği durağanlıktan kurtulmak, bilgilerini güncellemek, değişik bir şeyler yani yeni bilgiler öğrenmek, kariyerini arttırmak, alanı olduğu için özellikle EYYLP’ yi tercih etme nedenleri olarak da görülmektedir.

“Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilatında 28 yıldır çalışmaktayım. Hem kendimi geliştirmek, hem de yenilemek istedim. Bir de eğitim yönetiminin ve okul sorunlarının akademisyenler gözünden nasıl görüldüğünü merak ettim.” (K2)

“Bana öğretecekleri, çağdaş eğitim anlayışını yakalayabilme, yeni yöntem ve tekniklerden haberdar olmak gibi birçok hedefle yüksek lisansa başladım.” (K8)

“Eğitim yönetiminin sadece yaparak yaşayarak öğrenme ya da tecrübeye dayalı olarak yapılmasının yetkinlik anlamında yeterli olmadığını düşünüyorum. Akademik anlamda gerekli katkının gerek kurumuma gerek mesleğime gerekse bireysel gelişime katkı sağlayacağını düşünüyorum.” (K9)

Katılımcı okul yöneticilerinin, yüksek lisans eğitiminin farklı bir bakış açısı getirdiğini (K10), okullarda yaşanan sorunların çözümüne yönelik akademik destek olarak akademisyenler ile fikir alışverişinde bulunmak imkanına sahip olmak (K6) gibi nedenler ile de EYYLP’ yi tercih ettiği görülmektedir. Programın maddi katkısının yok denecek kadar azlığı, kariyer basamaklarında beklenenin aksine hızlı yükselmeye neden olmadığı ve akademisyen olma gibi okul yöneticilerinin bir beklentisi olmadığı da görülmüştür.

EYYLP’ de Yaşanan Deneyimler

Katılımcılara, “EYYLP hakkında görüşleriniz nelerdir? Eğitim süresince hangi deneyimleri yaşadınız?” soruları yöneltilmiştir. Alınan cevapların analizi sonucunda tema ve bağlı kodlar Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: EYYLP eğitiminde yaşanan deneyimler

Temalar	Kodlar	f
Olumlu görüşler	Heyecan verici ve motive edici	7
	Alanda uzman akademisyenlerle tanışma	9
	Üniversite yeterliliği	6
	Alandaki bilgileri takip etme ortamı	6
Olumsuz görüşler	Yorucu, yıpratıcı bir süreç	3
	Teorik, uygulama az	5
	MEB ile işbirliği eksik	8

Katılımcılar aldıkları lisansüstü eğitimlerini değerlendirirken olumlu ve olumsuz deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Derslerin bazen sıkıcı, teorik geçtiği ve pratik olmadığından bahseden katılımcıların değerlendirmelerinin yanı sıra heyecan verici ve eğlenceli olarak değerlendiren katılımcıların bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu bütün olarak bakıldığında eğitimi heyecan verici olarak görürken aynı zamanda okul işlerinde motive edici olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri eğitim deneyimini şu sözler ile ifade etmiştir:

“Ben Yüksek Lisans deneyimimi Üniversitesinde yaptım. Alanında uzman hocalarımız sayesinde yeni bakış açıları sağladım. Hocalarımın ders anlatması, yaptığı uygulamalar beni gerçekten etkiledi. Dersler çok zevkli fikir alışverişi şeklinde geçti. Benim eksik konularıma da cevap aldığım bir eğitim oldu. En önemlisi çok yardımsever anlayışlı ve rehberdiler. Her ders bir sorun ortaya atıldı o sorun üzerine uygulamadaki çözümleri ve teorik karşılığı işlendi.” (K5)

Buna karşın katılımcılardan olumsuzlukları belirtenlerde olmuştur.

“Beni tatmin edebilecek üst düzey bir eğitimi bulamadım. Eksik olduğumuz ve uygulamada yanlış yaptığımız bir takım şeyleri öğrenme fırsatı bulduk. Eğitimler eğitici merkezli ve katılımsız olması, karşılıklı fikir alışışı ve soru cevap şeklinin aktif olmaması dersleri sıkıcı hale getirdi.” (K4)

Okul yöneticilerinin yaşadıkları deneyimlerde özellikle nitelikli akademisyenlerle bilgi alışverişi içerisinde olmaları, yıllar sonra yaşadıkları heyecan, üniversitenin bu işe verdiği önemin katkısı bakımından aradıklarına ulaştıkları görülmekte ise de; MEB’ nin özellikle hizmet içi eğitimlerde bu kıymetli akademisyenlerden neden yararlanmadığı da soru işareti yaratmaktadır. Katılımcılardan birinin bu konuda ki görüşleri önemlidir:

“...okullarda birçok meslek geliştirmeye yönelik seminerler düzenlenmektedir. Elimizde işbirliğine hazır birçok akademisyen varken neden bu akademisyenleri değerlendiremiyoruz sorusu kafamı kurcalıyor. Mesela bazen derslerde hocamı böyle bir konuyu diğer meslektaşlarıma da anlatırken ne kadar keyif alabileceğimizi düşünürken buluyordum. Bu derslere katılmayanları şanssız olarak görüyordum. Hocalarım MEB’ den kopuk değillerdi ve MEB işbirliğine canı gönülden hazırlardı. Bugün davet etseler seve seve tekrar tekrar dinlerim onları.” (K6)

Katılımcılar çalıştıkları ortamlardaki pratiklerle teorisini birleştirmenin de kendileri için yararlı olduğunu belirtmişlerdir. (K1) Yine uygulama alanının zayıf olması belirtilirken, karşılıklı örnek olay tahlillerinin uygulama yönüne destek olması da ifade edilen görüşler olmuştur.

“...bildiklerimizi farklı bakış açısından gördük. Yönetici olarak çalışmakta iken başvurduğumdan konulara uygulama babında vakıf olmam derslerin zevkli ve etkileşimli geçmesini sağladı.” (K1)

“Yüksek lisans yaptığım üniversite üst düzey denilebilecek bir üniversiteydi. Çalışma saatlerim dışında haftanın üç günü yüz yüze eğitim almış olmak eğitimin verimliliğini önemli ölçüde arttırdı. Her biri kendi alanında üst kariyerlere ulaşmış akademisyen eğitimcilerden oluşan bir kadroya sahipti. Eğitimler gerek mesleki alanda gelişmeye, gerekse sosyal, kültürel, psikolojik alanda kişisel hayata farklı bakış açıları geliştirmeye yönelik, katılımcı bir eğitim anlayışıyla doyurucu ve tatmin ediciydi.” (K3)

Okul yöneticileri aldıkları bilimsel eğitiminin gelişmelerine katkısından bahsederken, (K8) akademisyenlerin de bakış açılarını değiştirdiğinden; olaylara yaklaşımlarının da daha çözümleyici, pratik ve iletişimsel yönden daha da zenginleştiğini vurgulamışlardır.

“...örnek olaylar, proje araştırma, eğitim seviyesi yüksek ülkelerin eğitim sistemleri bizlere farklı bakış açıları sundu.” (K9)

Yıpratıcı ve zor bir eğitim süreci olması konusunda ise özellikle kadın yöneticilerin dile getirdiği bir konu olmuş; ancak alınan eğitimin kalitesi, zamanın verimli değerlendirilmesi, akademisyenler ile fikir alış veriş ve güncel kalma konusundaki tecrübeler bu hususu geri plana atmış görünmektedir.

“... özellikle bazı derslerde yorgunluktan gözlerim kapanmakta iken ortaya atılan örnek olay hakkındaki konuşmalar gözlerimin açılmasına ve iştahımın daha da kabarmasına neden olmaktadır.” (K6)

EYYLP’ nın Mesleğe Etkileri

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde EYYLP’ nın okul yöneticilerinin görevlerine hizmet alanları ve yönetim alanları bakımından etkileri görüşüldüğünde; hizmet alanları temasında okul işletmesi ve öğrenci hizmetleri kodları; yönetim alanları temasında ise karar verme, iletişim ve örgütlenme kodlarının tekrarlandığına rastlanmıştır. EYYLP’ nın mesleğe etkileri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: EYYLP’ nın mesleğe etkileri

Temalar	Kodlar	f
Hizmet alanları	Personel hizmetleri	3
	Öğrenci hizmetleri	6
	Öğretim- öğretim hizmetleri	4
	Okul işletmesi	9
Yönetim alanları	Karar verme	10
	Örgütlenme	6
	İletişim	8
	Koordinasyon	4

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmede katılımcıların özellikle hizmet alanı temasında okul işletmesi kodu ile öne çıkan hizmet alanında belirttiği görüşler dikkat çekici olmuştur.

“Okulu da işletmek gerektiğini fark ettim.” (K9)

“ ... öncesinde masa başında oturup sürekli bilgisayara bakardım, şimdilerde gözüm sürekli bahçe, duvar, okul güvenli mi, bu parayı nasıl değerlendirsem iyi olur... gibi düşüncelerdeyim.” (K11)

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmede, (K6) okulun da diğer işletmeler gibi sadece eğitim öğretim, personel, iletişim, kültür... gibi alanlardan oluşmadığını okulunda bir işletme gibi evrilip çevrilmesi gerektiğini farklı açılardan görmeye başladım; şeklinde ki beyanı ise okul işletmeciliğinde bir çok kaynağın da yönetilmesi gerektiği özellikle vurgulanmaktadır.

Öğrenci hizmetleri kodunun da hatırı sayılır düzeyde çıkması ile ilgili belirtilen görüşlerde; öğrenci veli işbirliği daha çok ön plana çıkmaktadır.

“ Öğrencinin dilini anlamak istiyorsak nereden geldiğine şöyle bir bakmak lazım.” (K1)

“... aileler ile zaman harcamaz, direk öğrenci ile sorunu halletmeye çalışırdım. Ancak her çocuğun bir ailesi ve yetişme ortamı olduğunu ve okul veli işbirliği ile bazı sorunların ne denli çabuk hızlı ve pratik çözülebileceğini derslerdeki örnek olay çalışmalarını ve hocalarımızın tecrübe ile sabit anlatımları ile daha da iyi kavradım.” (K7)

Okul yöneticisi katılımcılarından (K2), çok basit bir sorun gibi görünen devamsızlık problemlerinin bile dayandığı meseleyi bularak en azından devamsızlık mektubu iş yükünü bile azaltabileceğini belirtmiştir.

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmede katılımcıların özellikle yönetim alanı temasında karar verme kodu ile öne çıkan yönetim alanında belirttiği görüşler dikkat çekici olmuştur. Okul yöneticileri özellikle kriz anlarında etkili karar verme üzerinde durmuşlardır. Bir katılımcının verdiği “film şeridi” örneği dikkat çekicidir;

“... bu durumlarda nutkum tutulur ne yapacağımı bilemezdim, elim ayağıma dolanır bana da ayırdan bir kriz müdahale ekibi gerekirdi. En önce sakin kalması gereken ve ilk müdahaleyi ani ve etkili kararlarla yapmam gerektiğini biliyordum ancak nasıl? Bir derste hocamın bir tanesi özellikle ben içimden 10 a kadar sayardım dedi, bir arkadaş kısa süreliğine olay yerinden zihnen uzaklaşıyorum dedi... Bu şekilde beyin fırtınaları arttıkça ben de kendime etkili bir yol buldum. şimdilerde karar vereceğim zaman önce kafamda film şeridini bir çeviriyorum.” (K6)

Yine kriz anlarındaki etkili karar verme ve arkadaşları ile yaşanan örnek olay etkileşimlerinin de bu süreçte etkili olduğu vurgulanmıştır.

“ Olaylar karşısında sakin kalmayı ve etkili kararlar üretebilmeyi öğrendim.” (K12)

“Bu tecrübeyle; okul içerisinde herhangi bir kriz anında nasıl davranılması gerektiği ve çözüm odaklı çalışmak gerektiği, çok daha kolay sonuçlandırılmaktadır.”(K9)

“ Sınıf arkadaşlarımla okullarında yapmış olduğu örnek uygulamalar sayesinde etkin kararlar verebilmemi sağladı.” (K7)

“ Nerede nasıl davranılacağını, hangi koşulda nasıl bir kararlar hareket edileceğimize, görünen eksikle ilgili nasıl tespitler yapıp ne tür kararlar alınacağı konusunda yeni tecrübeler kattı. (K2)

“En önemlisi izlemeyi ve görmeyi, müdahale etmeyi ve etkili karar vermeyi öğrendim.” (K1)

Katılımcıların yönetim alanı temasında iletişim ile ilgili olarak EYYLP’ nin iletişim konusunda becerilerini geliştirdiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Özellikle bir katılımcının okul yöneticiliğini “iletişim sanatı” olarak belirtmesi dikkat çekicidir.

“Yönetim alanında okul yöneticiliğinin bir iletişim sanatı olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda en çok etkinin insanlarla doğru iletişim kurarak, onlarla nasıl başarıyı ve doğruyu bulma noktasında birliktelik sağlamak ve kurum kültürünü oluşturmak açısından etkileri oldu.” (K7)

“Okuldaki iş planımızda yer alan kurul toplantıları, veli toplantıları gibi topluluk çalışmalarında daha etkili iletişim becerisi kazandığımı düşünüyorum.” (K10)

Katılımcılardan (K6), iletişimi ince bir çizgi olarak tanımlayıp, doğru yer ve zamanda doğru kelimeler ile oynamazsanız örgütü dağıtırsınız. Aldığım EYYLP’ nin bana kattığı en gerçekçi yönetim tecrübesi oldu; sözleri de iletişim konusunda alınan eğitimin öne çıktığını vurgulamıştır.

EYYLP’ nin Sürece Etkiyen Kazanımları

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde, EYYLP’ nin okul yöneticilerinin mesleklerine doğrudan kazanımları olduğu gibi zaman içinde ortaya çıkacak dolaylı kazanımları olduğunu da ifade ettikleri görülmektedir. Doğrudan kazanımlar temasında farklı bakış açısı kazandırma ve çalışanları gelişmeye teşvik kodları ile dolaylı kazanımlar temasında yöneticilikten liderliğe dönüşme ve akademik başarı kodunun en fazla tekrarlandığına rastlanmıştır. EYYLP’ nin sürece etkiyen kazanımları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: EYYLP’ nin sürece etkiyen kazanımları

Temalar	Kodlar	f
Doğrudan kazanımlar	Farklı bakış açısı kazanma	9
	Motivasyon	4
	Güncel mevzuata hâkim olma	5
	Çalışanları gelişmeye teşvik	6
Dolaylı kazanımlar	Yöneticilikten liderliğe dönüşme	8
	Akademik başarı	6
	Sosyalliği artırma	3
	Ekip ruhu	4

Doğrudan kazanımlarda yer alan kodlardan farklı bakış açısı kazanma üzerine bir katılımcının (K2) ifadeleri dikkat çekerken, diğer bir katılımcının (K6) çalışanlarını mesleki gelişime nasıl teşvik ettiğini şu ifadeler de yer almaktadır.

“Eğitim mesleğinin durağanlığı kabul etmediğini, sürekli gelişme ve yenilenmeye açık olduğunu ve bu yeniliklere uzak kaldığında ne kadar da yetersiz olduğunu gördüm. O yüzden sürekli eğitim, sürekli gelişimin gerekli olduğunu artık düşünmekteyim. Kendimi formatlayarak yeni üst sürümleri belleğime yükledim. Çok yeni kavramlar ve kavramların nasıl kullanılacağını öğrendim. İstatistikleri nasıl tutulacağını ve istatistiklerin nasıl okunacağını öğrendim. Biz sadece durumu idare ediyormuşuz. Bilgi ve donanım açısından çok şeyler kattı. Artık çok farklı bakıyorum yöneticiliğe.” (K2)

“Şimdiye kadar üç üniversite bitirdim. Boş duramayan okumayı seven bir insanım. Sürekli bir şeyler olur elimde. Yüksek lisansa başladığımda işin mi yok bu yaştan sonra ne yapacaksın?, diyen çok oldu. Ancak dersler başladığında tam bir şoktaydım. Her bir ders ilerlediğinde sanki üzerimdeki yılların pası kat kat çözülmeye başlamıştı. Tam bir hayranlık içerisindeydim ve nasıl da pas tuttuğumu fark ettim. Çevremde herkes ile bu deneyimimi paylaşmaya başladım. En yakınımından insanlar EYYLP’ da yüksek lisansa başladı. Bizler bitti demeden bitmez.” (K6)

Dolaylı kazanımlar temasının yöneticilikten liderliğe dönüşme kodunda, katılımcılardan biri (K7) ifadesinde lisansüstü eğitimin yöneticilikten liderliğe bir yolculuk gibi olduğunu şu şekilde ifade etmektedir.

“...aldığım bu eğitim kariyerimi geliştirme noktasında çok önemli bir fırsattı. Dünyaya farklı açılardan bakabilmeyi, eleştirel, analitik düşünebilmeyi, karşısındakiyle empati kurabilmeyi, sorunlara çözüm odaklı olabilmeyi, insanları zora koşmak yerine onları motive edebilmeyi en önemlisi onlarla aynı dili kullanabilmemi ve yönetsel becerileri geliştirmemi sağladı. Çünkü iyi bir okul yöneticisinin yönetsel olarak gelişim odaklı, vizyon sahibi olması gerekir; liderlik bunu gerektirir. EYYLP’ de aldığım eğitim yöneticilikten liderliğe yolculuk gibiydi.”(K7)

Yine bir katılımcının (K9), yönetsel beceriler ile liderlik arasında kurduğu ilişki dikkat çekicidir.

“Eğitim sürecinde ve sonunda birçok yeni kavramlar öğrendik. Eğitim ve öğretim alanında birçok yeniliklerin, yönetsel becerilerin var olduğunu görmüş olduk. Bizlerde bu anlamda kendimizi yenileme anlamında çok büyük katkısı olmuştur. Okullarda idareciliği bir öncekinden devralarak ne duyduysak onu uygulayarak yaptık. Ancak artık işler değişti, lidersen yönetim kavramlarını uygulayabilirsen örgütü kurallarına göre işlersen başarı da peşinden gelmektedir. Bizler artık yöneticiliği bırakıp lider olmak zorundayız.” (K9)

Katılımcılar akademik başarı kodunda ise daha önce bu alanda yüksek lisans yapmaları gerektiğini (K6), (K2) ve ileride bu alanda daha da ileriye gidebileceklerini (K1) vurgulamışlardır.

“Geç bilinçlendik. Üç üniversite bitireceğime daha önce yüksek lisans yapsaydım belki şimdilerde doktora yapabiliirdim.” (K6)

“Eğitimi çok geç aldığım için çok üzgünüm. Daha önce alıp doktora yapmayı çok isterdim.” (K2)

“...; bu eğitimleri bitirdikten sonra doktora yapmayı düşünmekteyim.” (K1)

EYYLP’ nın Yöneticilik İçin Ön Şart Gerekliliği

Son olarak EYYLP’ nın okul yöneticiliği için gerek şart olma durumu katılımcı okul yöneticilerine sorulmuştur. Okul yöneticilerinin EYYLP’ nın gerekliliği konusundaki görüşleri ortak bir noktada birleşmiştir. EYYLP’ nın okul yöneticiliği için gerek şart olma durumuna ait tema ve kodlar Tablo 6 da sunulmuştur.

Tablo 6: EYYLP’ nın yöneticilik için gerekliliği

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	Saygınlık	7
	Kişisel gelişim	6
	Yükselme	3
Mesleki	Yönetsel	5
	Ön şart	10
	Şartlardan biri	6

Mesleki teması altında belirtilen EYYLP’ nın ön şart olmalı kodu hatırı sayılır düzeyde, katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Ülkemizde yönetici yetiştirme programı olmaması ve okul yöneticiliğinin meslek olarak değerlendirilmemesi, katılımcıların (K6) EYYLP’ ni yönetici olmanın bir şartı olarak değerlendirildiği görülmektedir.

“Ülkemizde okul yöneticiliği meslek olarak görülmemekte ve yöneticilik için öğretmen olmak yeterli olmaktadır. Ancak usta çırak ilişkisi içerisinde yürüyen okul yöneticiliğinde de usta bulmak gerçekten zor. Sınıftan çıkarıp yönetici koltuklarına oturan kişilerin okul yönetimini kıvırması zaman almaktadır. Birçok kanalda aksaklıklar boy

göstermektedir. Okul yöneticiliği okulu olmadığına göre; EYYLP' ı bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.” (K6)

Katılımcıların çoğunluğunun okul yöneticisi seçimlerinde EYYLP' nın ön şart şart koşulması gerektiğini belirtmektedir.

“Okul yöneticisi görevlendirmelerinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmak zorunlu olmalıdır. Çünkü yöneticiler atanırken hiç bir eğitimden geçmeden puan üstünlüğüne göre atanmakta bu durumda da yönetim alanında yeterince bilgi sahibi olmadan iş başına gelmeye neden olmaktadır. Yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadan atanan yöneticiler okulda bazı durumların aksamasına, verimli bir çalışma ortamının nasıl kurulacağını farkına varamamaktadır. (K11)

“Bizler sadece branş olarak atanmakta ve hiçbir eğitim almadan idareci olmaktayız. Hizmet içi eğitimler de yeterli katkıyı sağlamamaktadır. Bundan dolayı en az 3-5 sene heba edilmektedir. Eğitim yönetimi ve denetimi eğitimi tamamlamış ve hazır bir şekilde başlamak her zaman yararlıdır. Çünkü bu sürecin Eğitim lideri (Yönetici) olmayı düşünenlerde olumlu yönde katkı sağlayacağı düşüncesindeyim.” (K1)

Okul yöneticisi bazı katılımcılar ise yine şart olarak gerekli olduğunu düşünmekte ancak diğer şartlarında sağlanması gerektiğini belirtmektedirler. Ön şart olmasa bile yine de şart olması gerektiğini ifade etmektedirler.

“Elbette ön şartı olmamalıdır. Ancak atamalarda bir önceliği olmalıdır. Eğitim Yönetiminin dersini almış okulunu bitirmiş biri varken hiç eğitim almayan birinin aynı kefeye konulması doğru değildir. Öncelikle eğitim yönetimi alanlar atanmalı, eğitim yönetimi yüksek lisans yapan olmadığı ya da tercih olmaması durumunda lisans mezunu atanmalıdır. Bunlar da göreve başlamadan mutlaka hizmet içi eğitimle yetiştirilmelidir.” (K2)

“Direkt şart olmamalı. Öncelikle okul yöneticiliği yapmak için gerekli nitelikler tanımlanmalı, kriterler belirlenmeli, okul yöneticisi yetiştirme programları tanımlanan kriterler üzerinden yapılandırılmalıdır. Okul yöneticilerine dönük yetiştirme programları yapılmalı ya da mevcut programlar güncellenmelidir ve eğitim yönetimi yüksek lisans bitirmiş olmak da öncelik olarak belirlenmelidir.” (K3)

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu EYYLP' nın gerek şart olması yönünde görüş belirtirken, şartlardan biri olmalı görüşünde olanların da olduğu görülmektedir.

Kişisel teması altında beliren saygınlık kodu ise katılımcıların diğer yöneticilere göre (K6) ve öğretmenlerin değerlemesine göre (K8); eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapanların hem buldukları ortamda söylenildiğinde hem de öğretmenler arasında farklı bir gözle bakıldığı ifadeleri yer almıştır.

“Bir ortamda yüksek lisanstan konu açıldığında, “ ... Hanım, siz yüksek lisans yaptınız mı?” sorusuna, – Evet, Eğitim Yönetimi alanında yaptım.- cevabını verdikten sonra gösterilen tepkiler iyi bir iş yaptığımı bana düşündürmektedir.” (K6)

Katılımcıların belirttiği farklı hissetmelerinin sebebi olarak aldıkları eğitimin meslek alanları ile ilgili olması da etkili olmaktadır. Yine öğretmenlerin bakış açılarındaki değişimleri konusunda katılımcılardan (K8) değerlemesi ilgi çekicidir;

“...böyle olduğu durumlarda konu ne zaman meslekte ilerlemeye gelse, sizin bir de eğitim yönetimi alanında yüksek lisansınız var sesleri yükselmeye başlıyor. (K8)

Mesleki ve kişisel temaları açısından EYYLP' nın özellikle yönetici seçimlerinde şart olması gerektiği yönünde görüşler ortaya çıkarken; katılımcıların saygınlık, kişisel gelişim ve yönetsel açıdan da EYYLP' nın gerekliliği yönünde görüşler belirtmişlerdir.

SONUÇ

Bu araştırmada, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmanın okul yönetimine etkileri incelenmiş; okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde EYYLP' yi tercih nedeni, EYYLP' de yaşanan deneyimler, EYYLP' nın mesleğe etkisi, EYYLP' nın sürece etkileyen kazanımları ve EYYLP' nın yöneticilik için ön şart gerekliliği başlıkları altında görüşleri alınmıştır. Araştırma sonuçları okul yöneticilerinin EYYLP' ni yöneticilik puanına etkisinden dolayı tercih etmiş olduklarını belirtmeler de eğitim sürecinde yaşadıkları deneyimler, bu yüksek lisans programının her yöneticinin alması gerektiğini hatta yöneticilik için gereken bir şart olması gerektiği düşüncesinde görüş olarak birleşmektedirler. Okul yöneticilerinin atanma usulleri mesleklerini yapmaya çalışırken sorunlarla mücadele etmelerine, bu sorunları sorarak, danışarak ya da mevzuat, yönetmelik ve başkalarının deneyimleri doğrultusunda çözüme yoluna gittikleri görülmektedir. Her sorunun çözümü eğitimde aynı sonucu veremeyebilir; çünkü her okulun bileşenleri farklı olabilmektedir. Nesnel çözümler yerine öznel fikirler ile okullar yönetilmeye çalışılmaktadır. Oysa ki; yönetim bilimsel temellere dayanan bir olgudur. Okul yönetiminin meslek olmadığı ve bir eğitimi olmadığı

düşünüldüğünde; okul yöneticileri, eğitim yönetimi yüksek lisans programını fırsat olarak görmektedirler. Her ne kadar yöneticilik puanı için yola çıkılmış olsa da birçok yöneticinin aldığı eğitimden ve yaşadığı deneyimden memnun kalması ve bunları okullarında uygulayıp sonuca ulaşmaları EYYLP' nı gereklilik olarak görmelerine neden olmuştur. Halen daha EYYLP' na katılmayan birçok okul yöneticisi bulunmakta iken, bu eğitimi almış yöneticiler ise hem puan üstünlüğü hem de kariyer ve nitelik açısından kendilerini farklı olarak görmektedirler. Nitekim araştırmanın verileri analiz edildiğinde okul yöneticilerinin EYYLP' na başlama nedenleri incelenirken, kişisel temada puan getirisi kodunun hemen peşine kariyer kodunun yer alması da bunun bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim yönetiminde yüksek lisans yapmayı tercih eden okul yöneticileri, programın ekonomik olarak dolaylı getirisi olduğunu belirtmeleri ve daha çok kariyer, güncel kalmak ve programın okul yöneticisi yetiştiren bir program olarak görmelerine ve bu nedenle tercih etmelerine neden olduğu sonuçları karşımıza çıkmaktadır. Yine araştırmanın verileri analiz edildiğinde karşılaştığımız alanındaki nitelikli akademisyenler ile tanışma kodu, okul yöneticilerinin bakıldığında; kendilerini güncelleme babında, farklı ve bilimsel bakış açılarına ulaşmayı amaçladıkları yaşanan deneyimler kısmında karşımıza çıkmaktadır. Karşımıza olumsuz olarak çıkan MEB ve üniversite işbirliği; MEB ile üniversitelerin işbirliği yapmadıkları düşünülmektedir. Katılımcıların özellikle aldıkları hizmet içi eğitimlerin faydalı olabilmesi açısından üniversitelerde ki akademisyenler ile işbirliğini vurgulamaları da dikkat çekici olmuştur. EYYLP' nda alınan eğitimin alandaki bilgiyi takip etme, bilgileri güncel tutma, fikir alışverişi bakımından kendileri için yararlı olduğu da öne çıkan sonuçlardandır.

Eğitim yönetimi yüksek lisans eğitimini okul yöneticilerinin mesleki gelişimi, özellikle yönetim alanında karar verme sürecinde yaşadıkları sıkıntıları aştıklarını vurguladıkları; aynı zamanda okul işletmesi ve iletişim gibi alanlarda da edindikleri tecrübeleri okullarda uygulamaları ve başarılı olmaları; yine edindikleri bu tecrübeyi eğlenceli, motive edici buldukları ortaya çıkan sonuçlardandır. Birçok alanda sıkışıp kalan okul yöneticilerinin usta çırak ilişkisi içerisinde yürüttükleri okul işleyişinde EYYLP' n da aldıkları eğitim sayesinde yöneticiliğin liderliğe dönüşmesi konusunda da hem fikir oldukları analizler sonucunda karşımıza çıkmaktadır.

Yöneticilik konusunda etkili bir eğitim olarak görülen EYYLP, özellikle yöneticilik atamalarında şart olarak konulması gerektiği; en azından bu programda eğitim almış ve yönetici olacakların ayrıcalıklı olması gerektiği görüşü ise yoğun bir şekilde ifade edilmiştir.

Araştırmanın verileri analiz edildiğinde özellikle karşımıza çıkan puan getirisi tercih sebebi; yaşanan deneyimlerden sonra, EYYLP' nin bir gereklilik olduğu düşüncesine yerini bıraktığı görülmektedir.

Öneriler

- ✓ EYYLP' nda yer alan dersler, yöneticilerin beklenti ve ihtiyaçlarına göre güncellenmesi önerilebilir.
- ✓ Eğitim yöneticiliğine başlayacak bütün adaylara zamana yayılmış programlar şeklinde EYYLP eğitim olarak verilebilir.
- ✓ Mevcut yöneticilerin bilgilerini güncelleyecek ve proje yapma kapasitelerini arttıracak akademisyenler ile MEB tarafından mesleki gelişim programları düzenlenebilir.
- ✓ Uygulamacı ve araştırmacıardan hareketle okul yöneticiliği yapanların ihtiyaçları tespit edilerek EYYLP' de alınan teorik bilgilerin uygulamaya nasıl aktarılacağı ile ilgili program geliştirilebilir.
- ✓ EYYLP eğitimi sırasında öğrenilen bilgi ve deneyimler zaman içinde yenilenerek uygulamaya aktarılabilir

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. (2021). Okul yöneticiliği. Ankara: Pegem Akademi.

Baran, H. (2015). Eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi lisansüstü programının okul yöneticisi yeterlilikleri bağlamında incelenmesi[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Osmangazi Üniversitesi.

Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. Eğitim ve Bilim, 34(152), 70-86.

Bursalıoğlu, Z. (2021). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Örneklemeye yöntemleri.

Cesur, A. (2019). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki (Afyonkarahisar ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.

- Çakmak, Ş. (2022). Öğretim üyeleri ve okul müdürlerinin görüşlerine göre ideal okul yönetimi: fenomenolojik bir analiz. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Ergenç, M. (2022). Sınıf öğretmenlerinde bulunması gereken mesleki genel yeterliliklerin okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trabzon Üniversitesi.
- Gül, İ. (2020). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- İşlek, Ö. ve Gül, İ. (2022). Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları. Journal of Research in Education and Teaching. 11 (4), 8-18.
- Kırgın, F. (2021). Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmış okul müdürlerinin bakış açılarındaki farklılıklar [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Koşar, D., Er, E. ve Kılınç, A.Ç. (2019). Öğretmenlerin lisansüstü öğrenim görme nedenleri: nitel bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 53, 370-392.
- Kulaksız, S. (2019). Eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin yönetsel etkililik düzeyleri[Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Özan, M. B., Nanto, Z., ve Öztürk, E. (2020). Okul yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 41, 335-356.
- Özcan, M. (2014). Eğitim yönetimi planlaması ve ekonomisi yüksek lisans programının verimliliğinin ve etkililiğinin değerlendirilmesi[Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Serin, H. ve Kocatürk, H. E. (2019). Eğitim yönetimi yüksek lisans öğrencilerinin eğitim sürecine dair deneyimleri. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 7(2), 495-513.
- Taymaz, H. (2021).Okul yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- Turgut, O. V. (2022). Eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan mezunların eğitim yönetimi programına ilişkin görüşleri[yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Turhan, M. ve Yaraş, Z. (2013). Lisansüstü programların öğretmen, yönetici ve denetmenlerin
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin.