

Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi

Editör:

Servet ÖZDEMİR

6. Baskı





Editör: Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ VE OKUL YÖNETİMİ

ISBN 978-605-364-324-1

DOI 10.14527/9786053643241

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2021, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Bu kitap T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayineimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayinevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** ve **Pegemindeks.net** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

1. Baskı: Ekim 2012, Ankara

6. Baskı: Ekim 2021, Ankara

Yayın-Proje: Nisanur Uzunlu
Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan
Kapak Tasarım: Pegem Akademi

Salmat Basım Yayıncılık Ambalaj Sanayi Tic. Ltd. Şti.
Büyük Sanayi 1. Cadde 95/1
İskitler/ANKARA
Tel: 0312-3411020

Yayıncı Sertifika No: 36306

Matbaa Sertifika No: 26062

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA

Yayınevi: 0312 430 67 50

Dağıtım: 0312 434 54 24

Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60

İnternet: www.pegem.net

E-ileti: pegem@pegem.net

WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

ÖN SÖZ

Eğitim alanında çok önemli reformların yapıldığı bir döneme hep beraber şahitlik ediyoruz. Eğitim sistemimiz büyük bir değişim geçiriyor. Bu değişimlerin felsefi temellerinin olup olmadığı kamuoyu tarafından sorgulanıyor. Değişim dönemlerinin zor geçtiğini hepimiz biliyoruz. Ancak yapılanların bir vizyona dayalı olarak yapılıp yapılmadığından ve bir okul teorimizin olup olmadığından endişe etmekteyiz. Değişim her zaman sonuçları kestirilemeyen bir hipotezdir.

Uzun zamandır tartışılan Milli Eğitim Bakanlığının yeniden yapılanması konusu merkez düzeyinde ve yapı boyutunda gerçekleştirildi. İşin önemli kısmı davranış boyutunda yapılacak işler. Bu konunun temelini de insan kapasitesinin geliştirilmesi oluşturuyor. Bu konuda izlenen politikaları merakla takip etmekteyiz. Bir örgütün dört temel boyutu vardır: amaç, yapı, süreç ve örgüt kültürü. Yapılan reform ve yenileşme çalışmalarının öncelikle kurum amaçlarına hizmet etmesi beklenmelidir. Yapıyı kurmak, etkili bir yönetim sistemi oluşturmak ve kurum kültürünü çalışanları ve tüm paydaşları sürece dahil edecek olumlu bir hale getirmek amaca hizmet etmesi koşuluyla işe yarar.

Eğitimin temel gayesi çocukların mutluluğu, özerkliği ve onların bağımsız iş yapabilme kapasitesini geliştirmektir. Okul sistemimiz, bürokratik yönetim ve onun uzantısı olarak görülen “testokrasiye” teslim olmuş görünüyor. Tüm sistem işe yaramayacak bilgilerinin ne kadarının hatırlandığını ölçmeye çalışarak bunu başarı olarak takdim ediyor. Tek amaç bu oluncaya sistem tüm gücünü sınavlardaki başarıya odaklıyor. Bir tür Taylorizm okullarda hâlâ yaşamını sürdürüyor. Formel örgüt yaklaşımları, okulda canlılığını korumaya devam ediyor. Eğitimin öznesinin “insan” olduğu unutulmuş görünüyor.

Birçok ülkede yıllar alan değişimlere bir günde tanıklık edebiliyoruz. Hep birlikte hatırlayalım: Kısa bir süre önce serbest kıyafet, FATİH projesi, ortaöğretimin yeniden yapılandırılması, öğretmen yetiştirme, mesleki eğitim, 4+4+4 gibi temel uygulamalar peş peşe gündeme geldi. Bazıları günlük ömürlü oldu. Öğretmen yetiştirme ve Pedagojik Formasyon uygulaması ile ilgili alınan radikal kararlar bir hafta sürdü. Eğitimciler odaklanmadan projeden projeye koşmaktalar. Yeniliğin hatırına yenilik yapıyoruz. Eğitim camiası ve veliler şaşkın durumda, 5 yaş bilmecesi hâlâ çözümlenmiş değil, program, öğretmen kapasitesi, fiziki altyapı yeterince sorgulandı mı? Pek çok muamma içerisinde çözümü zamana bırakmış görünüyoruz. Göç yolda mı düzelecek, heder mi olacak? Biz de stratejik plan ve yönetime geçecek miyiz?

Bütün bunlar eğitim sistemini modernist bakış açısıyla ele aldığımızı okulu ve eğitimi değerden yoksun bir meta olarak gördüğümüzü resmediyor. Bu güne kadar okulları bir formal örgüt, içindeki bireylerin davranışlarını da örgütsel davranış olarak düşündük. Bu durum bizi, okullar hakkında belli yargı kalıplarına sahip olmaya itti. **Açık uçlu olan hayata kapalı öğrenme modelleri ile ulaşmaya çalıştık.** Bu konuda ne kadar başarılı olduğumuzu sorgulamanın zamanı geldi de geçiyor. Bu sorgulama ve yansıtma süreci eğitim sistemini bütün olarak tekrar gözden geçirmek anlamına geliyor. Belki de ilk sorgulanması gereken okul ve yönetim teorimizin ne olduğudur. Hatta belirli bir okul teorimizin olup olmadığıdır. Şu sorulara cevap vermemiz, okulu yönetmede bize yol gösterecektir:

1. Okullar 21. yüzyılda hangi işlevlere sahip olmalıdır ve bu işlevleri ne düzeyde yerine getirebilmektedir?
2. Toplumun okuldan beklentisi nedir?
3. Okul bireylerin eğitim ihtiyaçlarına ne düzeyde cevap verebilmektedir?
4. Okulda çalışanların sürekli gelişimi nasıl sağlanabilir?

Sömürge ülkeleri hariç, her kültür kendi eğitim sistemini yaratır. Her toplumda eğitim, o toplumun kültüründe var olan bilgi, deneyim ve değerlere göre şekillenir. Bu anlamda, eğitim anlayış ve uygulamaları içinde geliştiği kültüre özgüdür.

Bir eğitim sisteminin sorunlarına çözüm ararken, o sistemi yaratan kültürün ve toplumun özelliklerini göz önünde bulundurmak gerekir. Bununla birlikte, insan her yerde insandır, ihtiyaçları evrenseldir ve eğitime muhtaçtır.

Kapasite geliştirme bağlamında en çok tartışılan, ilgi çeken ve incelenen husus bireysel kapasite yani insan kapasitesidir. İnsanı yani öğretmen ve okul yöneticisini yetiştiremeyen bir eğitim sisteminin bu çağda yaşaması zor görünmektedir.

Eğitimde kapasite ise bir eğitim kurumun belirlenen hedeflerine ulaşabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Kapasite geliştirme konusuna okul bağlamında bakılacak olursa, kavramın okul yöneticilerinin, öğretmenlerin, yardımcı hizmetler grubunda çalışanların, ailelerin, öğrencilerin ve toplumun farklı kesimlerinin okul iklimini geliştirmek ve okulun performansını artırmak için göstermiş oldukları çabaların bütünü şeklinde bir anlam ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Yeni okul teorisinin temel dayanağı öğrenmenin herkes için olduğudur. Yalnızca öğrencilerin öğrendiği bir okulda diğer çalışanların kendilerini geliştirmelerini beklemek zayıf bir ihtimaldir. Bu da insan kaynağının geliştirilmesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak değerlendirilebilir.

Eğitim sistemlerinde yapılacak değişimlerin yukarıda ifade edilen özellikte bir okul teorisine dayanması, insan odaklı, okulun doğasına uygun, değer yönelimli bütünsel bir bakış açısıyla ele alınması ve toplumun tüm kesimlerinin ilgi, beklenti ve kaygılarına titizlikle eğilen bir süreçte işlenmesi zorunludur. Bu holistik bakış açısı sistem bütünlüğüne odaklanmayı, sistemi bir bütün olarak ele almayı gerektirmektedir. Eğitim adına yapılan tüm değişimleri bu gerçeklikten hareket etmesi amaçlanan değişimin başarısı için kaçınılmazdır.

Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabımız ortak bir çabanın ürünüdür. Eğitim sistemimize bir nebze ışık tutması bizleri mutlu edecektir. Görüş ve eleştirileriniz bize yol gösterici olacaktır.

Editör: Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Ankara, 2016

Bölümler ve Yazarları

Editör: Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

1. Bölüm: Türk Eğitim Sisteminin Yapısı, Eğilimleri ve Sorunları

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR, Başkent Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-7870-9632

2. Bölüm: Yönetim Kuramları ve İnsan

Prof. Dr. Temel ÇALIK, Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0003-3656-6260

3. Bölüm: Değişen Toplum ve Okul

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR, Başkent Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-7870-9632

Prof. Dr. Ali Çağatay KILINÇ, Karabük Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-9472-578X

4. Bölüm: Okul Yönetiminde Dinamikler: Güç, Politika ve Etkileme

Doç. Dr. Serkan KOŞAR, Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0003-2581-5145

5. Bölüm: Okul Yöneticisi ve Liderlik

Prof. Dr. Ferudun SEZGİN, Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0002-7645-264X

6. Bölüm: Okullarda İnsan Kaynağının Yönetimi

Prof. Dr. Adnan BOYACI, Anadolu Üniversitesi

ORCID No: 0000-0003-4389-1926

7. Bölüm: Okul Yöneticilerinin Denetim ve Değerlendirme Rolü

Prof. Dr. Esmahan AĞAOĞLU, Anadolu Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-5473-9554

8. Bölüm: Okulun Psikolojik Yönü

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU, Gazi Üniversitesi

ORCID No: 0000-0001-7753-2222

9. Bölüm: Okulda Personel ve Öğrenci Hizmetleri

Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ, İnönü Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-1175-8744

10. Bölüm: Eğitim ve Öğretimle İlgili Hizmetler

Dr. Öğr. Üyesi Zeki ÖĞDEM, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
ORCID No: 0000-0002-2051-3976
Doç. Dr. Emel TÜZEL, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-5638-0450

11. Bölüm: Eğitim Finansmanı ve Okulda Kaynak Yönetimi

Doç. Dr. Türker KURT, Gazi Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-9372-1736

İÇİNDEKİLER

Önsöz	iii
Bölümler ve Yazarları.....	vii

1. BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN YAPISI, EĞİLİMLERİ VE SORUNLARI

Okul Yönetimi ve Liderlik.....	7
Okul Müdürünün Vizyonu	12
Türk Eğitim Sisteminin Yasal Dayanakları	16
Anayasa.....	16
Din ve Vicdan Hürriyeti.....	17
Düşünce ve Kanaat Hürriyeti.....	18
Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi.....	18
Tevhid-i Tedrisat Kanunu.....	19
İlköğretim ve Eğitim Kanunu	19
Millî Eğitim Temel Kanunu.....	19
Türk Millî Eğitiminin Amaçları.....	20
Türk Millî Eğitiminin Temel İlkeleri.....	21
İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6287 Sayılı kanun).....	24
Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri.....	27
2023 Eğitim Vizyonu ve Değişim	45
Kaynakça.....	46

2. BÖLÜM

YÖNETİM KURAMLARI VE İNSAN

Klasik Yönetim Yaklaşımları.....	48
Bilimsel Yönetim Yaklaşımı.....	49
Yönetim Süreçleri Yaklaşımı	50
Bürokrasi Yaklaşımı	51
Klasik Yönetim Yaklaşımlarında İnsan.....	52
İnsan İlişkileri Yaklaşımları.....	53

Dinamik Yönetim Yaklaşımı	53
İnsan İlişkileri Yaklaşımı.....	54
Yeni İnsan İlişkileri Yaklaşımı.....	55
İnsan İlişkileri Yaklaşımında İnsan	57
Sistem Yaklaşımı	58
Sistem Yaklaşımında İnsan.....	59
Durumsallık Yaklaşımı	60
Durumsallık Yaklaşımında İnsan.....	62
Yönetim Yaklaşımları ve Okul	63
Kaynakça.....	66

3. BÖLÜM

DEĞİŞEN TOPLUM VE OKUL

Okulun Değişen Tanımı	69
Eğitime ve Okula Yönelik Paradigmaların Karşılaştırılması	71
Yeni Yüzyılda Okul Anlayışı.....	79
Kaynakça.....	86

4. BÖLÜM

OKUL YÖNETİMİNDE DİNAMİKLER: GÜÇ, POLİTİKA VE ETKİLEME

Güç Kavramı ve Özellikleri	92
Gücün Bazı Kavramlarla İlişkisi.....	93
Güç Kaynakları	95
Güce Karşı Olası Tepkiler.....	99
Okul Yönetiminde Yetki ve Güç	105
Politika Kavramı ve Özellikleri.....	106
Etkileme Kavramı ve Özellikleri.....	110
Kaynakça.....	115

5. BÖLÜM

OKUL YÖNETİCİSİ VE LİDERLİK

Eğitim ve Okul Yöneticiliği	122
Okul Yöneticilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	123
Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi.....	129
Yetiştirme Kavramı ve Yönetici Yetiştirme.....	129
Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Gereksinimi	129
Türkiye’de Eğitim Yöneticisi Yetiştirme	131
Çağdaş Okul Yöneticisi	139
Okul Yöneticilerinin Liderlik Rollerini	142
Okul Kültürü ve Yönetimi	142
Yönetici ve Lider Kavramları	143
Okul Yöneticisinin Liderlik Rollerini	146
Etik Liderlik.....	146
Öğretim Liderliği.....	148
Dönüşümcü Liderlik.....	150
Karizmatik Liderlik	152
Hizmetkâr Liderlik.....	153
Otantik Liderlik	153
Paylaşılmış Liderlik	154
Ruhsal Liderlik.....	154
Kaynakça.....	156

6. BÖLÜM

OKULLARDA İNSAN KAYNAĞININ YÖNETİMİ

Giriş.....	163
İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı.....	164
Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş.....	165
İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kuramlar	166
Okul Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları ve İşlevleri	171
İnsan Kaynaklarının Planlanması ve Norm Kadro Uygulaması	172
Okul Örgütlerinde İnsan Kaynaklarının Seçimi ve İşe Yerleştirilmesi.....	175

Okul Örgütlerinde İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesi Geliştirilmesi	177
Okul Örgütlerinde İnsan Kaynaklarının Ödüllendirilmesi.....	180
Okul Örgütlerinde Kariyer Planlaması.....	182
Kaynakça.....	183

7. BÖLÜM

OKUL YÖNETİCİLERİNİN DENETİM VE DEĞERLENDİRME ROLÜ

Giriş.....	185
Eğitim Sisteminde Denetim ve Değerlendirme.....	186
Okul Müdürünün Denetim ve Değerlendirme Rollerini	187
Öğretim Liderliği.....	187
Yöneticilik.....	189
Eğiticilik.....	190
Mesleki Yardım	191
Araştırma.....	192
Güdüleme	193
İzleme-Değerlendirme.....	194
Değerlendirme Türleri.....	195
Kişilik Değerlendirmesi.....	195
Performans Değerlendirme.....	196
Sonuç.....	197
Kaynakça.....	198

8. BÖLÜM

OKULUN PSİKOLOJİK YÖNÜ

Giriş.....	201
Çatışma	202
Yıldırma (Mobbing)	204
Örgütsel Sessizlik.....	206
Örgütsel Güven.....	208

Örgütsel Bağlılık.....	209
Örgütsel Vatandaşlık.....	211
Örgütsel Adalet.....	212
Güdülenme.....	213
İş Doyumu	215
Örgüt Sağlığı	217
Stres	218
Mizah	220
İşgören Yabancılaşması.....	221
Tükenmişlik.....	223
Örgüt Kültürü	224
Örgüt İklimi	226
Öğrenen Örgüt.....	227
Okuma Parçası.....	229
Kaynakça.....	230

9. BÖLÜM

OKULDA PERSONEL VE ÖĞRENCİ HİZMETLERİ

Personel Kavramı.....	237
Eğitim Personeli.....	237
Eğitim Personelinin Sınıflandırılması.....	238
Eğitim Personelinin Seçimi Atanması ve Görevlendirilmesi	239
Eğitim Personelinin Göreve Başlaması ve Stajyerliğinin Kaldırılması.....	241
Eğitim Personelinin Hakları	243
Eğitim Personelinin Ödevleri ve Sorumlulukları.....	244
Eğitim Personeline Uygulanan Yasaklar.....	246
Sicil ve Disiplin İşleri	247
Personelin İzlenmesi ve Denetlenmesi	249
İnsangücü Kaynaklarının Geliştirilmesi.....	249
Öğrenci Hizmetleri	250
Öğrenci Kaydının Yapılması	252
Devam Takip İşleri	255
Nakil ve Kayıt Silme	257

Öğrenci Başarısının Değerlendirilmesi	260
Sağlık Hizmetleri	269
Okul Güvenliği.....	269
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri.....	270
Disiplin	270
Öğrenim Belgelerinin Düzenlenmesi	272
Mezunları İzleme.....	274
Kaynakça.....	275

10. BÖLÜM

EĞİTİM VE ÖĞRETİM İLGİLİ HİZMETLER

Giriş.....	278
Eğitim ile İlgili Hizmetler.....	278
Sosyal Etkinlikler	287
Öğrenci Kulübü	288
Toplum Hizmeti.....	288
Diğer Sosyal Etkinlikler	289
Öğretim ile İlgili Hizmetler.....	289
Okulda Yıllık Çalışma Planının Hazırlanması.....	292
Ünitelendirilmiş Yıllık Plan ve Ders Planı	293
Ünitelendirilmiş Yıllık Plân.....	293
Ünitelendirilmiş Yıllık Plânın Yapılışı	294
Ders Planı	295
Öğretmenler Kurulu Toplantılarının Yapılması	296
Zümre Öğretmenler Kurulu.....	297
Şube Öğretmenler Kurulu.....	298
Ders Kitaplarının ve Araç-Gereçlerinin Belirlenmesi ve Kullanımı.....	298
Okul Kütüphanesinin Düzenlenmesi	300
Kaynakça.....	302

11. BÖLÜM**EĞİTİM FİNANSMANI VE OKULDA KAYNAK YÖNETİMİ**

Giriş.....	305
Eğitim ve Ekonomi.....	306
Okulların Kaynaklarının Yönetimi ile İlgili Temel Kavramlar: Okul Bütçesi, Eğitimde Verimlilik ve Etkililik, Eğitimin Maliyeti, Eğitim Eşitliği	309
Okul Bütçesi	309
Eğitimde Verimlilik ve Etkililik	310
Maliyet, Eğitimin Maliyetinin Karşlanması.....	311
Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliği	313
Okulların Gelir Kaynakları	315
Eğitimde Kaynak Sorunu	319
Türkiye’de Eğitimin Finansmanı ve Eğitim Harcamaları Bilgi Yönetim Sistemi Projesi: E-Okul Bütçeleri Projesi	322
Örnek Olay	324
Tartışma Soruları	325
Kaynakça.....	326
Dizin.....	329

1. BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN YAPISI, EĞİLİMLERİ VE SORUNLARI

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR, Başkent Üniversitesi
ORCID No: 0000-0001-7870-9632

Bu bölümün amacı Türk eğitim sisteminin yapısını, eğilimlerini ve sorunlarını öğrenciye kavratmaktır.

Bu bölümü çalışan öğrenciler;

- Türk eğitim sisteminin yapısını ve sorunlarını kavrarlar.
- Okul yönetimi ve liderlik hakkında bilgi sahibi olur.
- Okul vizyonunun ne olduğunu ve nasıl geliştirildiğini bilir.
- Türk eğitim sisteminin yasal dayanaklarını açıklar.

21. yüzyılda okulu amaçları doğrultusunda yaşatmak, tarafların doyumu ve mutluluğunu sağlamak başarılması çok zor görünen çok bilinmeyenli bir denklem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi toplumunda okul çok daha karmaşık ve disiplinler arası bir kurum olmuştur. Okulun amaç ve işlevleri değişmiş ve beklentiler artmıştır. Öğretmen ve yöneticiler “değişimden” neredeyse asıl işlerini unutacak kadar yoğun söz etmektedirler. Sadece bir değişkeni, (okul, öğretmen, öğrenci, veli, iş piyasası, devlet) öne çıkararak sistem bütünlüğünü gözden kaçıran değişim projeleri başarısız olmakta, değişim için mevcut süregelen işlerini de aksatan bir eğitim/okul sistemini yönetmek daha da güçleşmektedir. Değişim, bireyler istekli ve yeni rolleri benimsemiş olarak harekete geçerler ise başarılabilir (Sergiovanni, 1994).

2012 yılında Türk Eğitim Sistemi kapsamlı yeniliklere sahne oldu. 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Bakanlık yapısı ve görevleri, 6287 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de eğitim sisteminde köklü değişikliklere gidilmiştir. 652 sayılı KHK ile bakanlık merkez örgütünde yapılan değişiklikler eğitim camiası ve kamuoyu tarafından beklenilmekteydi ancak 6287 sayılı kanunla getirilen ve 4+4+4 adı verilen

eğitim kademelerinde yapılan değişiklikler sistemi kökünden değiştirmiştir. Planlı değişimlerin bile kurumsallaşmasının zor olduğu eğitim gibi sosyal bir yapıda bu getirilen düzenlemelerin sonuçlarının nasıl olacağını bugünden kestirmek oldukça zor görünmektedir. Ancak eğitim sisteminin yapı ve işleyişi değişmiş ve bu yeni yasal çerçeveye göre sürdürülmek zorundadır. Bu yapı içerisinde yöneticilerin rol ve sorumlulukları daha da artmıştır. Tutarlı bir eğitim yöneticisi yetiştirme geleceği yerleştiremeyen ülkemizde acil işler önemli işlerin önüne geçebilmektedir.

Bu yazı bir dosttan geldi!

Ankara'da bir simitçi

Son bir yıldır öğle yemeklerini dışarıda yemek durumunda kaldığımızdan işyerinden iki ağabeyimle Tunalı civarlarında yemeğimizi yiyor ve öğleden sonrası için de Tunalı Pasajı karşısındaki köşeden simit alıyoruz.

Yaklaşık on-on beş gündür tezgâhın başka birisi tarafından işletildiğini fark etmiştim. Dün bu sefer simidi ben alacağım diyerek, tezgâha gittiğimde simitçi ortalıkta görünmüyordu. Ben de her tezgâhın başında simitçi olmadığında, Türklerin yaptığı refleks ile tezgâhın camını açacak ve parayı koyarak iki tane simit alacaktım. Öyle de yaptım tezgâhın sürgülü camını açtım. 1 YTL'yi rafa koydum ve tam simitleri alacaktım ki, orada üstüne el yazısıyla bir şeyler yazılmış, müsvedde kâğıtları gördüm. Beni iyi tanıyanlar ne kadar meraklı olduğumu bilirler; "Yahu bu da nedir, ne yazmış bu adam acaba, bir bakayım." dedim:

8:15-1

8:21-1

8:22-2

Anlayacağınız bu listede öğleye kadar hangi dakikada kaç simit satıldığı yazıyordu. Sonra bu listenin altına 13.55 - 2 yazıp, ne yazdığımı dikkat etsin diye 2 nin üstüne bir de yıldız koydum ve simitleri aldım. Veritabanı tutmaya bayılırım. "Allah'ım adamdaki bilince bak, veritabanı tutuyor!" dedim. Ama emin değildim. "Belki de belediye böyle bir şeyler istemiştir falan..." dedim. Neyse uzatmayayım. Bugün yine aynı simitçiye uğradım, bu sefer oradaydı. "Nasılsın, iyi misin?" hoşbeşinden sonra, "13.55 simitlerini toplama ekledin mi?" diye sorunca:

“Abi sen miydin o?” diye gülümsemeye başladı. “Neden böyle bir liste tutuyorsun?” diye sordum, “Belediye mi istiyor?” “Yok, Ağabey. Ben 15 gün önce aldım bu tezgâhın işletmesini. Henüz yabancıyıym müşteri.” dedi. “Bunları dakika dakika yazıyorum, hangi saatlerde müşteri yığılıyorsa, ona göre sıcak simit getireceğim, o gün sabahın simidi akşama kaldı, utandım müşteriden.” deyince ellerine sarılıp öpmek geldi içimden.

Yaa işte böyle... İster CRM (Customer Related Management) deyin, ister PR (Public Relation), isterseniz de Market Research... Ben simitçinin yaptığı işten kendime mesaj çıkarmazsam ölürdüm. Ne mi çıkardım?... Yoo, o kadar uzun boylu değil her şeyi de yazacak değilim ya!... “Herkesin Mesajı Kendine...”

Artık her simit aldığımda aklıma VERİ TABANCI SİMİTÇİ gelecek. Zekâ, işine saygı, kâr arttırma bilinci... Hepsinin sonucunda yaratılan gerçek katma değer ve farklılaşarak rakiplerinden ayrılma... Bunları öğretmek için yıllarca insanları yüksek ücretli okullarda okutuyorlar. Sonuç: “veritabanı simitçinin” yanından bile geçemeyecek olanlar, bakın her yerde yüksek maaşlar alıp, endam gösteriyorlar.

(Dil ve üslup aynen korunmuştur)

Bir hikâye de benden.

Yatılı İlköğretim Bölge Okullarından birini ziyaret ediyordum, okul çok güzel bir bahçe içerisinde şirin bir yerdi.

Okul müdürüne kaç öğrenci olduğunu sordum? “300 civarında.” dedi. “Öğrenciler hakkında biraz bilgi verir misiniz?” dedim. “Valla hocam” dedi. “Çoğunun anası babası ölmüş ya da boşanmış”. “Kaç kişinin anne ya da babası ölmüş? dedim. “Ohoo çok.” dedi? Sorduğum hiçbir soruya net bir cevap alamadım. Kıdemli okul müdürü “Çok fazla.” deyip durdu.

Şimdi simitçi hikâyesini buraya neden aldım? Okul müdürü yönettiği sistemi tüm unsurları ile tanımak zorundadır. 300 öğrencinin sosyolojik görünümünü çıkarmak Ankarada simit satmaktan daha mı zor bir iş. Baştan söyleyeyim okul yöneticisi olmak çok zor bir iştir. Hele eğitim liderliği yapmak istiyorsanız işiniz daha da zor demektir. Aslında çok da zevkli ve kolaydır da.