

Editör:

Kadir Keskinılıç

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ VE OKUL YÖNETİMİ

Hasan Hüseyin Dilaver

Niyazi Can

Mustafa Sarıtaş

Mehmet Akif Helvacı

Sultan Bilge Keskinılıç

Kadir Keskinılıç

Fatma Hümeyra Yücel

3. Baskı





Editör: Kadir Keskinliç

Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi

ISBN 978-9944-919-95-1

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2016, Pegem Akademi

Bu kitabın basım, yayın ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.ne 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 Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayinevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

1. Baskı: Ekim 2007, Ankara

3. Baskı: Ocak 2016, Ankara

Yayın-Proje: Çiğdem Hanlı
Dizgi-Grafik Tasarım: Didem Kestek
Kapak Tasarımı: Mehmet Gruşçu

Baskı: Vadi Grup Ciltevi A.Ş.
İvedik Organize Sanayi 28. Cadde 2284 Sokak No:105
Yenimahalle/ANKARA
(0312 394 55 91)
Yayıncı Sertifika No: 14749
Matbaa Sertifika No: 26687

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay / ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51
Yayınevi Belgeç: 0312 435 44 60
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08
Dağıtım Belgeç: 0312 431 37 38
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net

*Babam Veli KESKİNKILIÇ
Görseydi çok sevirdi.
Gözlüklerini takar ve baştan sona okurdu.
Gelişmesi için mutlaka önerileri olurdu...*

BÖLÜMLER VE YAZARLARI

1. Bölüm: Yönetim ve Okul Yönetimi ile İlgili Temel Kavramlar

Öğr. Gör. Kadir Keskinkılıç

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

2. Bölüm: Türk Eğitim Sistemi

Prof. Dr. H. Hüseyin Dilaver

Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü (Emekli)

3. Bölüm: Yönetim Süreçleri

Öğr. Gör. Kadir Keskinkılıç

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

4. Bölüm: Yönetim Kuramları

Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinkılıç Kara

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

5. Bölüm: Okulda Yönetimsel İş ve İşlemler

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Sarıtış

Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

6. Bölüm: Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi ve Atanmaları

Doç. Dr. M. Akif Helvacı

Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

7. Bölüm: Liderlik ve Okul Yönetimi

Yrd. Doç. Dr. Abbas Ertürk

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

8. Bölüm: Okul Örgütünü Etkileyen Etkenler

Prof. Dr. Niyazi Can

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

9. Bölüm: Okullarla İlgili Kurullar ve Kuruluşlar

Öğr. Gör. Fatma Hümevra Yücel

Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

ÖN SÖZ

Türk Eğitim Sisteminin temel ögesi olan okul sisteminde yapısal özelliklerin benzerliklerinden bahsetmek mümkün olmakla birlikte etkilikleri yönünde farklılıkların olduğu bir gerçektir. Yapı içindeki insan unsuru ve etkileri teknolojinin bütün güçlü yanlarına karşın kendisini hissettirmektedir. Öyle ise Türk Eğitim Sisteminin temel ögesi insandır.

Bu durumda sistem ve sistemin alt sistemleri içindeki yöneticilerin bazı özelliklerinin üst düzeye çıkartılması gereği ortaya çıkmaktadır. Yönetim Bilimleri alanındaki çalışmaların önemli bir bölümü çalışanların işe etkilerine diğer önemli bir bölümü de yöneticilerin etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Çünkü “Örgüt yöneticisi kadardır.” sözü hâlâ geçerliliğini korumaktadır.

Türk Eğitim Sistemindeki Eğitim yöneticilerinin seçimi, yetiştirilmesi ve yönetim sürecindeki performansının değerlendirilmesi ve dönüt bilgilerinin yenileşme ve gelişme için kullanılması, eğitimden yararlananların bireysel kazanımına katkısının yanında toplumsal kazancımız olacaktır. Bu nedenle sistem içindeki her yönetici, sistemden yararlansın veya yararlanmasın her vatandaşın dikkatini çekmektedir.

Bu kitap alanda işgören yöneticiler ve yönetici olma yolundaki öğretmen adaylarının daha etkili yetiştirmelerine ışık tutmak amacıyla hazırlanmıştır. Kitabın etkinliğini artırmak ve uzun yaşamasını sağlamak için alanında yeterlilik düzeyi yüksek yazarların seçimine dikkat edilmiştir. Çok iyi bilmekteyiz ki bu kitabın yaşama şansı sizin daha güzelini yazacağınız güne kadardır.

Değerli yazar arkadaşlarım ve siz değerli okurlarımızın görüş ve önerileriyle katkılarını ve Pegem Akademi yayınevi çalışanlarının coşkulu meslek yaşantılarını başarıyla sürdürmeleri dileklerimle.

Kadir KESKİNKILIÇ

Ocak 2016

İÇİNDEKİLER

Bölümler ve Yazarları.....	iv
Ön Söz.....	v

1. BÖLÜM YÖNETİM VE OKUL YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Örgüt.....	1
Sistem.....	2
Açık Sistem.....	3
Yarı Açık Sistem	4
Kapalı Sistem.....	4
Alt Sistem.....	4
Bir Sistem Olarak Okul.....	5
Yönetim.....	5
Yönetici	6
Eğitim Yönetimi.....	7
Okul	7
Okulun Örgüt Özellikleri	9
Okul Yönetimi.....	10
Okul Müdürü.....	10
Okul Kültürü.....	11
Öğretmen.....	11
Liderlik.....	11
Liderliğin Güç (Etki) Kaynakları.....	16
Güç	16
Yetki.....	17
Sorumluluk.....	20
Güç-Yetki-Sorumluluk	22
Vizyon.....	22
Misyon	24
Kaynaklar.....	26

2. BÖLÜM TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ

Giriş.....	29
Türk Millî Eğitim Sistemi	30
Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları	30
Millî Eğitimin Temel İlkeleri.....	31
Türk Eğitim Sisteminin Düzenlenmesinde Esas Alınanlar	33
Türk Millî Eğitiminin Yazılı Yasal Dayanakları.....	34
Eğitim Sisteminin Genel Karakteri	35
Türkiye Cumhuriyeti Anayasalarında Eğitim.....	36
Kanun Önünde Eşitlik	39
Din ve Vicdan Hürriyeti.....	39
Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler	40
Yabancı Ülkelerde Çalışan Türk Vatandaşları.....	40
Yükseköğretim Kurumları.....	41
Türk Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	41
Örgün Eğitim	41
Yaygın Eğitim.....	42
Millî Eğitim Bakanlığı Örgütü.....	43
Tarihsel Gelişimi.....	43
Millî Eğitim Bakanlığının Görevleri.....	48
Amaç, Kapsam ve Görevler.....	48
Bakanlık Teşkilatı	52
Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı ve Millî Eğitim Şûrası	66
Taşra ve Yurt Dışı Teşkilatı ile Çalışma Grupları	67
İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.....	68
Kaynaklar.....	73

3. BÖLÜM YÖNETİM SÜREÇLERİ

Karar.....	75
Karar Aşamaları.....	77
Okul Yöneticisinin Karar Verme Sürecindeki Rolü	79
Yöneticilik ve Karar Verme	80
Karar Vermede Dikkat Edilmesi Gereken Unsurlar	80
Okulda Karara Katılma.....	81
Karar Verme Sürecini Etkileyen Unsurlar.....	82
Planlama	82
Planlamanın Gereği ve Önemi	84
Plan ve Planlama Çeşitleri	85
Planlamanın Yararları	86
Planlama İlkeleri.....	86
Planlama Süreci	87
Örgütlenme	89
Örgütlenme Nedenleri	90
Örgütlenme Süreci (Organizasyon)	91
Kadrolama	91
Donatım.....	92
Örgütlenme Modelleri	92
İletişim	94
İletişim Ögeleri	95
Örgütsel İletişim	96
İletişim Biçimleri.....	98
Örgütsel İletişim Araçları.....	99
Yazılı İletişim Araçları	99
Sözlü İletişim Araçları	99
Görsel İletişim Araçları	100
Sözsüz İletişim	100
Okul Müdürü ve İletişim	101
İletişimin Önündeki Engeller	102
Eş Güdümleme	104

Etkili Bir Eş Güdümleme Sağlamanın Yolları.....	108
Etkileme	111
Denetim	115
Değerlendirme	121
Kaynaklar.....	125

4. BÖLÜM YÖNETİM KURAMLARI

Yönetim Kuramları.....	129
Klasik Yönetim Kuramları.....	129
Frederik W. Taylor ve Bilimsel İşletmecilik Kuramı	130
Henri Fayol ve Genel ve Endüstriyel Yönetim Kuramı	131
Max Weber ve Bürokratik Yönetim.....	133
Klasik Yönetim Kuramlarına Yapılan Eleştiriler	135
Neo-Klasik Yönetim Kuramları.....	136
Elton Mayo ve Yönetimde İnsan İlişkileri Yaklaşımı	136
Çağdaş Yönetim Kuramları.....	137
Sistem Yaklaşımı.....	138
Toplam Kalite Yönetimi.....	140
Durumsallık Yaklaşımı	141
Yönetimde Kaos Yaklaşımı.....	142
Karmaşık Uyarlanan Sistem Kuramı	144
Kaynaklar.....	147

5. BÖLÜM OKULDA YÖNETİMSEL İŞ VE İŞLEMLER

İş Gören Hizmetlerinin Yönetimi	149
Atama, Göreve Başlatma ve Yer Değiştirme	150
Atanan Öğretmenler İçin Yapılacak İşlemler	150
İsteğe Bağlı Yer Değiştirme İşlemleri.....	152
İhtiyaç ve Norm Kadro Fazlası Öğretmenlerin Yer Değiştirmeleri.....	152
Aday Öğretmenlik İşlemleri.....	153
İş Görenlerin Özlük Hakları	154
Öğretmenlik Mesleğinde Kariyer	155
İzinler	156

Emeklilik İşlemleri	157
Sicil ile İlgili İşlemler.....	158
Suç İşlenmesi Durumunda Ceza Verilmesi ile İlgili İşlemler	159
Başarının Değerlendirilmesi ve Ödüllendirme	161
Şikâyet ve Başvuruların Sonuçlandırılması	161
Sağlık ve Askerlikle İlgili İşlemler	162
Öğrenci Hizmetlerinin Yönetimi	163
Ortaöğretim Kurumlarına Kayıt ve Kabul İşlemleri (M.E.B 1/7/2015 -29403 RG)	164
Öğrenci Yerleştirme ve Nakil Komisyonu	165
Kontenjan Belirleme	165
Öğrenci Dosyası (Ruhsal Dosya)	166
Öğrenci İstatistikleri	166
Geç Gelme, Devamsızlık ve İlişik Kesme	167
Devamın İzlenmesi ve Devamsızlıkla İlgili İşlemler	168
Ortaöğretim Kurumları Arasında Nakil ve Geçişler	169
Ölçme ve Değerlendirme	169
Eğitim Hizmetlerinin Yönetimi.....	173
Rehberlik Hizmetlerinin Yönetimi.....	174
Okul Müdürünün Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerine İlişkin Görevleri	175
Öğrenci Disiplin İşlerinin Yönetimi	176
Nöbet Hizmetlerinin Yönetimi.....	178
Müdür Yardımcılarının Nöbet Görevi	179
Öğretmenlerin Nöbet Görevi	179
Öğrencilerin Nöbet Görevi	179
Eğitici Çalışmalar	180
Beden Eğitimi ve Spor Çalışmaları	182
Okul-Çevre İlişkilerinin Yönetimi	183
Okul-Aile Birlikleri	184
Öğretim Hizmetlerinin Yönetimi.....	185
Kaynaklar.....	186
RESMÎ GAZETE	187
TEBLİĞLER DERGİSİ.....	189

6. BÖLÜM OKUL YÖNETİCİLERİNİN YETİŞTİRİLMESİ VE ATANMALARI

Giriş.....	191
Eğitim Yönetimi.....	192
Okul Yönetiminin Amacı ve Önemi	195
Müdür	197
Müdür Başyardımcısı.....	197
Müdür Yardımcısı.....	197
Okul Yöneticisinin Nitelikleri	204
Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Uygulamaları	209
Mevzuatlarda Eğitim Yöneticisi Yetiştirmeye İlişkin Hükümler.....	212
Milli Eğitim Şûralarında Eğitim Yöneticiliği	213
Eğitim Yöneticilerinin Atanmaları.....	215
Kaynaklar.....	219

7. BÖLÜM LİDERLİK VE OKUL YÖNETİMİ

Giriş.....	221
Liderliğin Tanımı.....	222
Lider – Yönetici Farkı.....	222
Liderliğin Tarihçesi ve Geleneksel Yaklaşımlar	224
Çağdaş Liderlik Yaklaşımları	226
Öğretim Liderliği.....	234
Vizyoner Liderlik.....	239
Vizyoner Lider	240
Kaynaklar	244

8. BÖLÜM

OKUL ÖRGÜTÜNÜ ETKİLEYEN ETKENLER

Giriş.....	249
Okul İşletmesinin Etkenleri	250
Bir Sistem Olarak Okul.....	251
Yöneticiler.....	253
Yöneticilerin Değişim ve Geliştirme Rolü.....	254
Okul Yöneticisinin Liderliği	257
Okul Yöneticisinin Görevleri	259
Öğretmenler	260
Öğretmenin Görev ve Rollerini	260
Etkili ve İdeal Öğretmen Nitelikleri.....	262
Sınıf İçinde Öğretmen	265
Öğretmenin Liderliği ve Okulu Etkilemede Önemi	267
Öğretmen Liderliğini Geliştirmede Yöneticilerin Rolü.....	268
Öğrenciler.....	270
Öğrencilerin Özellikleri.....	271
Zaman Yönetimi ve Öğrencilerin Sorumlulukları	272
Öğrencilerin Temel Sorumlulukları.....	274
Eğitimci Olmayan Personel.....	275
Mesleki Örgütler/Baskı Grupları	277
Öğretmenlik Mesleğinde Örgütlenme.....	277
Eğitimde Denetim Personeli.....	281
Ana Babalar	283
Aile Özelliklerinin Etkileri	284
Politik Yapı ve Eğitim Politikası.....	287
Demokrasi Eğitimi ve Demokratik Eğitim	288
Politika Oluşturmada Kalkınma Planları.....	290
Orta Vadeli Program (2007-2009)	292
Bilgi Toplumu Stratejisi (2006-2010)	293
Uzun Vadeli Gelişme, Temel Amaçlar ve Stratejisi (2001-2023).....	293
Yönetimin Yapısı.....	294
İş Piyasası.....	296
İş Ortamının/Okul Ortamının Niteliği	298
Değişme ve Gelişmeler	299
Kaynaklar.....	303

9. BÖLÜM OKULLARLA İLGİLİ KURULLAR VE KURULUŞLAR

Kurullar.....	311
Eğitim Hizmetleri.....	311
Okul İşletmeleri	311
Kurullar.....	311
İlköğretimde Öğretmenler Kurulu.....	312
İlköğretim Zümre Öğretmenler Kurulu.....	312
İlköğretim Şube Öğretmenler Kurulu	313
Ortaöğretim Öğretmenler Kurulu	314
Ortaöğretim Sınıf ve Şube Öğretmenler Kurulu.....	315
Ortaöğretim Zümre Öğretmenler Kurulu	316
Okul Zümre Başkanları Kurulu.....	318
Öğrenci Davranışlarını Değerlendirme Kurulu	319
Okul Öğrenci Meclisi.....	320
Eğitim Hizmetleri.....	322
Okul Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisleri	322
Okul-Aile Birliği	324
Öğrenci Kulüpleri.....	326
Sosyal Etkinlikler Kurulu	329
Onur Genel Kurulu	329
Okul Öğrenci Ödül ve Disiplin Kurulu	331
Okul Kütüphanesi ve Sınıf Kitaplıkları.....	332
Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları.....	333
Okul İşletmeleri	334
Okul Pansiyonları.....	336
Kaynaklar.....	338

1. BÖLÜM

YÖNETİM VE OKUL YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Kadir KESKİNKILIÇ

Örgüt

Örgütün basit bir tanımını yapmanın birçok zorlukları vardır. İnsanlar; okullar, dernekler, kulüpler, şirketler, çeşitli kamu kurumları, siyasi partiler, hastahaneler gibi çeşitli örgütlerle iç içe yaşarlar. Buna rağmen, bir örgütü oluşturan unsurları belirlemek için yine de kolay olmamaktadır (Schein, 1976).

Genel olarak örgüt denildiğinde, iki veya daha fazla insanın, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı anlaşılmaktadır. Bir örgütte meydana gelen olaylar karşılıklı davranışlardır. Örgütün yapısı bu karışıklı davranışları tanımlar. Örgüt yapısının doğası ve karşılıklı davranışların özel nitelikteki süreçleri, bir örgütten diğerine değişecektir. Bununla beraber her örgütte bireyler amaçlar için karşılıklı davranışlarda bulunurlar. Bu karşılıklı davranışların her zaman bir tip yapı ile tanımlanması mümkündür. Biçimsel örgütler için yapı birinci derecede önemli bir özellik olarak kabul edilir (Hicks, 1975). Yine biçimsel örgütlerde yapılan her çeşit çalışmanın eş güdümü ve ilişkilerin düzenlenmesi söz konusudur (Organ ve Hammer, 1982).

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkinci anlamda ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder. Hatta bazen örgüt kavramına bir üçüncü anlamda verilmektedir. Bu anlamda örgüt, toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sisteme verilen isimdir (Koçel, 1989).

Bir örgütün söz edilebilmesi arasında ortaya çıkan ve faaliyet planında belirlenmemiş olan eşgüdüm şekilleri olarak bilinmektedir (Schein, 1976). Örgüt planında yalnızca, bazı belirli faaliyetler eşgüdümleşir. Ancak pek çok nedenlerle örgüt içinde yer alanlar, bu sınırlar içinde kalmazlar. Çalışanlar arasında çeşitli ilgiler ve ihtiyaçlar biçimsel olmayan örgütleri ortaya çıkarır (Gibson, 1973).

Bunlara ilaveten biçimsel olmayan örgütlere katılmanın en önemli nedeni, sosyal ihtiyaçların tatmini ile ilgilidir. Çalışanlar biçimsel örgütün içinde bulunmadığı ilişki biçimi ve saygınlığı biçimsel olmayan örgütleri oluşturarak bulmaya çalışırlar. Söz konusu örgütlerde, çalışanlar bireysel ihtiyaçlarını karşılama çabasıdadır. Genellikle sosyal ihtiyaçların tatmini ve kendini gerçekleştirme ön plandadır (Day, 1980).

Sistem

Sistem, birbirini düzenli biçimde etkileyen, birbirine dayanan öğelerden oluşan bir bütündür (Bursalıoğlu, 1982). Sistem, parçaların nedensel etkileşimleriyle varolan karmaşık bir bütünlüğü ifade eder. Karmaşık bütünlük parçalarını da etkileyen, değiştiren, parçalarından daha fazla, daha anlamlı, daha farklı bir varoluş halidir (Erçetin, 2001).

Bir bütünün sistem oluşturabilmesi için aşağıdaki dört özelliği taşıması gerekir (Duverger, 1982):

- Bütünü oluşturan öğelerin birbirine bağlı olmaları,
- Bu öğelerin düzenli bir uyum içinde örgütlenmeleri,
- Bu öğelerin tamamından oluşan bütünün, öğelerin toplamına indirgenmemesi,
- Bu bütünün, dışarıdan ve kendi iç öğelerinden gelen etkilere, bir bütün halinde tepki göstermesi.

Sistem yaklaşımıyla bir “bütün” analiz edileceği zaman temel olarak şu noktalar göz önüne alınmalıdır:

- Bir sistemin önemli öğeleri/alt sistemleri nelerdir?
- Bu alt sistemler ile sistem arasındaki ilişkiler ve etkileşimler nelerdir?
- Sistemi oluşturan alt-sistemler arasındaki ilişki ve etkileşimin boyutları nasıldır?
- Sistemin çevresi nelerden oluşmaktadır?

5. Sistemi oluşturan alt sistemleri birbirine bağlayan ve birbiriyle uyumunu sağlayan süreçler nelerdir?
6. Bu alt sistemlerden hangisi sistemi (bütünü) etkilemesi bakımından baskındır? (Kızılçelik, 1996).

Sistem, açık sistem, yarı açık sistem ve kapalı sistem olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir:

Açık Sistem

Bir açık sistem girdi, işlem, çıktı, dönüt ve içinde yaşadığı çevreden oluşan ve en az bir hedefi gerçekleştirmek üzere örgütlenip uygulamaya konan ve her uygulama sonucuna göre yeniden düzenlenen dirik bir örüntü olarak betimlenebilir (Sönmez, 2003).

Açık sistemin beş ögesi vardır (Başaran, 1984):

1. Sistemin yaşamasını sağlayan girdiler(input)
2. Girdileri amaca yönelik olarak işleyen alt sistemler.
3. İşlenen girdilerden elde edilen çıktılar(output).
4. Sistemin işlemlerini ve çıktılarını değerlendirmeye yarayan dönütler (feedback)
5. Sistemin içinde yaşadığı çevre.

Girdi: Sistemin hedeflerini gerçekleştirmek için dışarıdan aldığı her türlü kaynağa girdi denir. Eğitim sisteminin girdileri, öğrenciler, öğretmenler, bilgi, ders programları, yönetici, okul çalışanları ve eğitim etkinliklerinde kullanılan her türlü araç-gereç olarak sayılabilir.

İşlem: Sistemin girdilerinin amaçları doğrultusunda işlendiği bölümdür. Eğitim sisteminde, öğrencilerin istedik davranışlarla donatmak için her tür etkinlik işlem sürecinde işe koşulur (Sönmez, 2003).

Çıktı: Sistemin girdilerinin işlendikten sonraki halidir. Okuldan mezun olmuş bir öğrenci eğitim sistemin çıktısıdır.

Dönüt: Hedefin gerçekleşme derecesine bakılarak, sistemin işleyip işlemediğini, işlemeyen yanların neler olduğunu, bunların nasıl ve ne yolla giderileceğini belirlemek amacıyla yapılan etkinliklerdir (Sönmez, 2003). Dönüt olmadığı takdirde sistem daha iyi bir hale getirilemez ve işlemeyen parçaları belirlenemez ve sonuç olarak sistem varlığını sürdüremez.

Yarı Açık Sistem

Girdi, işlem ve çıktıdan oluşan ancak yeterli dönütü olmayan sistemler yarı açık sistem olarak adlandırılırlar. Sistemin hedefi ne düzeyde gerçekleştirdiğini, gerçekleştiremediyse bunların edenlerini belirlemek, gerekli düzeltme ve geliştirme etkinliklerini yapmak yeterli ve sürekli dönüt olmadığı için olası değildir (Sönmez, 2003). Dönütün hiç olmadığı ya da yetersiz ve süreksiz olduğu durumlarda sistem yaşamını sürdüremeyecek ve ortadan kalkacaktır.

Kapalı Sistem

Girdisi ya da yeterli çıktısı olmayan sistemler kapalı sistemler olarak adlandırılırlar. Girdi ve çıktıdan birinin bulunmamasının ya da yetersiz olmasının sonucu olarak dönüt de bu sistemlerde olmayacaktır. Bu nedenle kapalı sistemlerde gelişme, büyüme, değişme yoktur (Sönmez, 2003; Bertalanffy, 1971).

Alt Sistem

Her sistemin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olan alt sistemleri vardır ve bu alt sistemler sistem yok olduğunda da varlıklarını sürdüremezler. Örneğin okuldaki derslikler okulun alt sistemleridir ve varlıkları okulun varlığına bağlıdır.

Bir sistemin alt sistemlerini Temel Alt Sistemler ve Destek Alt Sistemleri şeklinde ikiye ayırabiliriz. Temel Alt Sistemler üretim alt sistemleri, alışveriş alt sistemleri ve uyarılma alt sistemleri olarak üç şekilde gruplandırılabilir (Başaran 1984).

1. Üretim Alt Sistemleri: Örgütün varoluş nedenidir. Örgütün amaçları bu alt sistemde gerçekleştirilir. Örgütler çoğunlukla üretim alt sistemlerine göre sınıflandırılırlar (eğitim, sağlık, bankacılık gibi). Örgütün girdisi üretim alt sistemlerinde işlenir ve çıktı olarak çevreye verilir. Okulda sınıflar üretim alt sistemine örnek olarak verilebilirler.

2. Alışveriş Alt Sistemleri: Örgütle çevresi arasındaki köprü görevini alışveriş alt sistemleri üstlenirler. Alışveriş alt sisteminin görevleri, satın alma, pazarlama, işe alma, kayıt, derleme, iş bulma gibi adlarla kurulan bölümler alışveriş alt sistemlerinin görevlerini yaparlar.

3. Uyarılma Alt Sistemleri: Örgütün değişen durumlara uyum sağlayarak yok olmasını önleyen alt sistemlerdir. Değişimlerin farkında olmayan ya da ayak uyduramayan örgütler eskirler ve yıkılırlar. Örgütlerde gerçekleştirilen araştırma geliştirme çalışmaları uyarılma alt sistemlerinin görevlerini yaparlar.

Destek alt istemleri ise yaşatma alt sistemleri ve yönetme alt sistemleri olmak üzere iki grupta toplanabilir:

4. Yaşatma Alt Sistemi: Örgütün yaşamasını sağlayacak her türlü etkinlik yaşatma alt sistemlerinde gerçekleştirilir. Örgüt işgörenlerinin görevlerini sürdürmeleri, bu görevleri en iyi şekilde yapmaları yaşatma alt sistemlerinin görevidir. Yaşatma alt sistemleri örgütün madde ve insan kaynaklarını korumak durumundadır. Okul aile birliği okulun yaşatma alt sistemine bir örnektir.

5. Yönetim Alt Sistemleri: Örgütün karar, planlama, örgütleme, eşgüdüm, etki, iletişim ve denetim gibi yönetim süreçlerini gerçekleştiren bölümleri yönetim alt sistemlerini oluşturur. Bu alt sistemlerin en zor görevi örgütsel sorunları çözecek örgütsel etkililiği en üst düzeye çıkarmaktır. Bu süreçler kitabımızda bir bölüm olarak ele alınmıştır.

Bir Sistem Olarak Okul

Eğitimin çok yönlü oluşu ve örgütlerin çok gruplu bulunuşu, bu örgütlere sistem yaklaşımını zorunlu kılmaktadır. Okula bir sistem olarak bakılmasının amacı, yönetimin ve birimlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini ve bu ilişkilerin özelliklerini incelemek, belirli bir birimdeki gelişmelerin ve değişimin diğer birimler üzerindeki etkilerini belirlemektir. Bir açık sistem olarak okul çevresinden girdiler alır bu girdileri işleyerek çıktı olarak tekrar çevreye verir ve gerekli olan düzeltme ve geliştirme etkinliklerini yapmak için dönüt alır.

Yönetim

Yönetim olgusunun başlangıcı çok eski tarihlere kadar gitmektedir. İnsanoğlu yeryüzünde varolduğundan beri kendisini yönetim olgusunun içinde bulmuştur. Çok küçük ve ilkel bir toplulukta bile kaba bir yönetimin varlığından söz etmek mümkündür. Bu olgu, insanın, insan topluluklarının ya da milletlerin yaşamını derinden etkilemiş, toplumların ve bireylerin gündeminden hiç düşmemiştir. Çünkü insan, yaşamını kolaylaştırmak, düzene koymak, belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmak ve bireysel olarak başaramadığı bir çok şeyi başarmak için örgütler meydana getirmiştir. Örgütlerin ayakta kalması, sürekliliği, etkinliği ve verimliliği de rasyonel, günün koşullarına ve örgüt üyelerinin isteklerine yanıt verecek bir yönetim anlayışı ve uygulaması ile mümkün olmaktadır. Bu noktada denilebilir ki yönetim olgusu, başlangıçtan bu yana insanoğlunun en önemli faaliyetlerinden birisi olmuştur ve olmaya devam edecektir (Yılmaz. <http://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/9>).