



**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI TAŞRA TEŞKİLATINDA GÖREVLİ
YÖNETİCİLERİN ATAMA, YER DEĞİŞTİRME VE GÖREVDE
YÜKSELME YÖNETMELİKLERİNİN İNCELENMESİ**

Yasemin Pattabanoğlu

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MAYIS, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren on iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Yasemin

Soyadı : Pattabanoğlu

Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

İmza :

Teslim Tarihi :/.../2019

TEZİN

Türkçe Adı: Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Görevli Yöneticilerin Atama, Yer Değiştirme ve Görevde Yükselme Yönetmeliklerinin İncelenmesi

İngilizce Adı: Examination of the Regulations of Appointment, Relocation and Promotion of the Administrators in the Provincial Organization of the Ministry of National Education

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Yasemin Pattabanoğlu

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Yasemin Pattabanoğlu tarafından hazırlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Görevli Yöneticilerin Atama, Yer Değiştirme Ve Görevde Yükselme Yönetmeliklerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Murat Gürkan Gülcan

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi



Başkan: Prof. Dr. Necati Cemaloğlu

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi



Üye: Doç. Dr. Sait Akbaşlı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 30.05/2019

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr.

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı hazırlamama vesile olan tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Murat Gürkan Gülcan'a, çalışmalarım esnasında her zaman desteğini aldığım Doç. Dr. Türker Kurt hocama ve sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI TAŞRA TEŞKİLATINDA GÖREVLİ
YÖNETİCİLERİN ATAMA, YER DEĞİŞTİRME VE GÖREVDE
YÜKSELME YÖNETMELİKLERİNİN İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Yasemin Pattabanoglu
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Mayıs, 2019**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatında Görevli Yöneticilerin Cumhuriyet döneminden bu yana atama, yer değiştirme ve görevde yükselmelerinin nasıl yapıldığını ve günümüze kadar geçen süreç içerisinde meydana gelen yönetmelik değişiklikleri ve bu değişikliklerin sebeplerini ortaya koymaktır. Bu amaçla ilgili literatür taranmış, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan günümüze kadar yasal düzenlemelerde yer alan eğitim yöneticilerinin atanması, yer değiştirmesi ve yükseltilmesine ilişkin mevzuat hükümleri ve tarihsel gelişimi irdelenmiştir. Doküman inceleme yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmanın temel verilerini araştırma konusu ile ilgili olan yazılı ve basılı belgeler oluşturmaktadır. Yapılan literatür taraması kapsamında okul ve kurumlara yönetici seçme, atanma süreçlerinin düzenlendiği 2 yönerge ve 28 yönetmelik incelenmiştir. 2013 yılına kadar olan yasal mevzuatların yöneticilik görevine atanma, 2013 yılından sonraki mevzuatların ise yönetici olarak görevlendirilme şeklinde düzenlendiği saptanmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak yapılan mevzuat değişiklikleri ile yönetici atama sürecinin belirli standartlara kavuşturulmasının, kariyer ve liyakat ilkeleri yönünde yönetici seçme ve atama sürecinin iyileştirilmesinin amaçlandığı gözlenmiştir. Bu kapsamda yönetici atama sürecinde atılan bazı önemli adımlar şu şekilde özetlenebilir. Cumhuriyetin ilk yıllarında, 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsünde açılan Pedagoji Bölümü ile eğitim örgütlerinin yönetici, müfettiş ve öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere; meslekte tecrübeli, başarılı, yönetici ve müfettiş olma yeteneğine sahip olan ilkokul öğretmenleri Pedagoji bölümüne alınmış ve yetiştirilmişlerdir. 1960 yıllarına kadar eğitim yöneticiliğinde öğretmen eğitimi temel alınmış, her öğretmenin eğitim yöneticisi olabileceği inancıyla hareket edilmiştir. 1964 yıllarına gelindiğinde Türk eğitim sisteminin ihtiyacı olan yönetici,

denetici ve uzman ihtiyacı eğitim fakülteleri tarafından karşılanmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları kanununun kariyer ve liyakat ilkelerinin yönetici atama, yer değiştirme ve görevde yükselme yönetmeliklerine dayanak oluşturduğu görülmüştür. 1999 yılında çıkarılan Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik ile daha önce herhangi bir standarda tabi olmaksızın yürüyen kurum içi yükselme uygulamaları belirli standartlara bağlanmış olup bu genel yönetmeliğe istinaden Milli Eğitim Bakanlığı kendi görevde yükselme yönetmeliğini hazırlamıştır. Bu kapsamda hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 6 kez değiştirildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Eğitim kurumu yöneticisi, görevde yükselme, atama ve görevlendirilme.

Sayfa Adedi : 114

Danışman : Prof. Dr. Murat Gürkan Gülcan

**EXAMINATION OF THE REGULATIONS OF APPOINTMENT,
RELOCATION AND PROMOTION OF THE ADMINISTRATORS IN
THE PROVINCIAL ORGANIZATION OF THE MINISTRY OF
NATIONAL EDUCATION**

(Master Thesis)

Yasemin Pattabanoglu

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

May, 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to determine how the executives in the provincial organization of the Ministry of National Education have been appointed since the Republican era, to be replaced, to change their positions in the office, and to revise the changes in the regulations that have occurred up to the present day and the reasons of these changes. For this purpose, relevant literature has been scanned, the establishment of the Republic of Turkey until today the appointment of field training manager in place regulatory, and legislative provisions relating to the relocation and upgrading of historical development have been discussed. The basic data of this study, which is performed with document review method, consists of written and printed documents related to the subject of research. Within the scope of the literature review, 2 directives and 28 regulations have been examined in which schools and institutions have been selected as managers and appointing processes. It was determined that the legislative regulations until 2013 were assigned to the managerial position, and that the legislation after 2013 was arranged as the manager. As a result of the research, it has been observed that it is aimed to improve the manager selection process with certain legislative amendments in general and to improve the manager selection and appointment process towards the principles of career and merit. In this context, some important steps taken in the appointment process can be summarized as follows. In the first years of the Republic, in 1928, the Department of Pedagogy opened at the Institute of Gazi Education and the educational organizations to meet the needs of managers, inspectors and primary school teachers who were experienced, successful, managers and supervisors in the profession have

been taken to Pedagogy department and trained. Until the 1960s, teacher education was taken as the basis of education management, and every teacher was taken as the education manager. In 1964, the education and training needs of the Turkish education system were met by the education faculties. It is seen that the Law No. 657 on Civil Servants constitutes the basis for the rules of career appointment and merit. The General Regulation on the Principles of Promotion of the Civil Servants in 1999 and the in-house promotion practices, which are not subject to any standards before, are bound to certain standards. In this context, it has been determined that the Ministry of National Education's personnel has been amended 6 times with respect to the Rise in position and Title Change Regulation.

Key Words : Director of educational institution, promotion, appointment and assignment

Number of Pages : 114

Advisor : Prof. Dr. Murat Gürkan Gülcan

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	9
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Milli Eğitim Bakanlığının Tarihçesi ve Yapısı.....	13
2.2. Yönetici Atama Sürecinin Tarihsel Gelişimi.....	18

BÖLÜM III	23
YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırmanın Modeli.....	23
3.2. Verilerin Toplanması	23
3.3. Verilerin Analizi	24
BÖLÜM IV.....	27
BULGULAR VE YORUMLAR.....	27
4.1. Geleneksel Dönem (1926-1960 Yılları Arası)	27
4.2. Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem (1985 – 1998 Yılları Arası)	28
4.3. Sınava Dayalı Dönem (1998 – Halen Devam Edilen)	37
4.4. Keyfilik Dönemi (2007, 2008, 2014 ve 2017).....	68
4.5. Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinde Ön Plana Çıkan Bulgular ve Tartışma	80
4.6. Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinde Ön Plana Çıkan Özelliklere İlişkin Bulgular ve Tartışma	97
BÖLÜM V	101
SONUÇ VE ÖNERİLER	101
5.1. Sonuçlar.....	101
5.2. Öneriler.....	105
KAYNAKLAR	107

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Yönetici Seçme ve Değerlendirme Sınavları ile İlgili Sayısal Veriler</i>	42
Tablo 2. <i>Yazılı Sınava Dayalı Yönetmelikler Tablosu</i>	67
Tablo 3. <i>Verilen Ödüllerle İlgili Veriler</i>	73
Tablo 4. <i>Yazılı Sınavı Bulunmayan Yönetmelikler Tablosu</i>	80
Tablo 5. <i>Yönetici Atama Yönetmeliklerindeki Değişimler ve Yenilikler</i>	81
Tablo 6. <i>Görevde Yükselme Yönetmeliklerin Ön Plana Çıkan Özellikleri</i>	99

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde “Problem Durumu”, “Araştırmanın Amacı”, “Araştırmanın Önemi”, “Varsayımlar”, “Sınırlılıklar” ve “Tanımlar” başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim yöneticilerinin atama, yer değiştirme ve görevde yükselmesi konusu Türkiye’de eğitim sisteminde uzun yıllardır en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Bunun ana nedenlerinden birinin eğitim yöneticileri performansının, onların atanma ve yükseltilmesi süreçleriyle ilişkili görülmesine bağlı olduğu söylenebilir. Türkiye’de özellikle 1928 yılından bu yana eğitim yöneticilerinin atanması sürecine ilişkin birçok düzenlemenin yapıldığı gözlenmektedir.

Eğitim yöneticilerinin atama, yer değiştirme ve görevde yükselmesi konularına ilişkin Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalar mevcuttur (Kayıkçı, 2001; Işık, 2003; Cemaloğlu, 2005; Taş ve Önder, 2010; Çelikkol, 2010; Recepoğlu ve Kılınç, 2014; Dağ, 2015; Arabacı, Şanlı ve Altun, 2015; Türkmenoğlu, 2015; Türkoğlu, 2016; Konan, Çetin ve Yılmaz, 2017; Sir Balmuk, 2018). Bu araştırmaların sonuçları, ülkemizde eğitim yöneticilerinin atanma, yer değiştirme, görevde yükselmelerinde ve yetiştirilmelerinde Cumhuriyet döneminden bu yana halen standart kriterlerin oluşturulamadığı, açık ve belirgin bir çerçeve çizilememiş olduğu, mevcut mevzuat hükümlerine rağmen uygulamalarda keyfi tutumlara rastlandığı ve bu durumun tartışmalara ve çatışmalara sebebiyet verdiği belirtilmiştir.

Yönetim bilimi ve eğitim yönetimi alanlarında gerek dünyadaki gerekse Türkiye’de yapılan bilimsel çalışmaların Milli Eğitim Bakanlığına önemli yansımaları olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığının yönetici yetiştirme ve atama anlamında 30.04.1999’da Millî Eğitim Bakanlığı

Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğini çıkarmasının bu anlamda atılan önemli bir adım olduğu söylenebilir. 1999 yılında çıkarılan bu yönetmeliğin Türkiye’de eğitim yöneticiliğinin öğretmenlikten ayrı, profesyonel bir meslek hâline getirilmesi amacıyla atılan ilk ve çok önemli adım olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Kayıkçı, 2001).

Işık (2003), Okul Müdürlerinin Yetiştirilmelerinde Yeni Bir Model Önerisi başlıklı araştırmasının sonucunda mevcut programların okul müdürü yetiştirmeye yeterli olmadığını; bu programların amacının, içeriğinin ve yapısının okul müdürleri için müdürlük formasyonu kazandırmaktan uzak olduğunu belirtmekte, bununla birlikte Eğitim Yönetimi, Denetimi ve Planlaması Tezsiz Yüksek Lisans Programlarının, olumlu bir başlangıç olabileceğini dile getirmektedir.

Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirmeyle ilgili önemli görüş ve tartışmalara rağmen okul yöneticisi yetiştirme ve atamayla ilgili kayda değer bir uygulamanın bulunmadığı, yöneticilerin ‘Meslekte asıl olan öğretmenliktir’ teziyle öğretmenler arasından seçilmesi ve atanmasının biçim değiştirerek devam ettiği belirtilmiştir. Okul yöneticisi yetiştirme programının da sorunlu olduğu ve bunun da okul yöneticilerinin mesleki kalitesini olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır. İhtiyaç analizleri yapılmadan yönetici yetiştirme programı hazırlanmasının ve gelecekteki eğilimlerin göz ardı edilmesinin kaliteyi olumsuz yönde etkileyen en önemli sorunlar arasında sıralanmıştır. Türkiye’de okul yöneticiliğinin mesleki güvencesinin bulunmamasının iktidarların tasarrufuna göre keyfi müdahalelere sebebiyet verdiğini belirterek, okul yöneticiliği ve eğitim yöneticiliği için meslek güvencesi sağlanması, yöneticilere kendi yardımcılarını seçme hakkı verilmesi ve merkezde toplanan yetkilerin bir kısmının okul yöneticilerine devredilmesi önerilerinde bulunulmuştur (Cemaloğlu, 2005).

Taş ve Önder (2010) yaptıkları araştırmanın sonucunda “2004-2010 yılları arasındaki tüm bu çabalara rağmen yönetici yönetmeliklerindeki değişikliklerin konulara dair gelgitleri ortadan kaldıramadığı, bu nedenle, 2004 ve sonrası yıllarda yürürlükte olan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin yönetici atamada getirdiği ortak ve farklı ölçütlerin neler olduğunun belirlenmesi önemlidir.” diyerek görüşlerini belirtmişlerdir.

Türkiye’de eğitim yöneticileri, atama yoluyla görevlendirilmekte, atamaları yönetmeliklere göre Bakanlıkça yapılmaktadır. 2009 yılında çıkarılan yönetmelikle eğitim yöneticilerini

atama yetkisi valiliklere devredilmiş, 1990'lı yıllarda eğitim yönetimi atamalarında standartlaşma eğilimine girilmiş, 1998 ve 1999 yılları yönetmeliklerinde yönetici yetiştirmek amacıyla hizmet içi eğitim şartı getirilmiştir. 2004 ve 2009 yılları arasındaki yönetmeliklerde ise bu şarttan vazgeçilmiş, eğitim yönetimi alanında yüksek lisans veya doktora yapmış olmak tercih nedeni olmaktan ileri gidememiştir. Yönetici yetiştirmek için Millî Eğitim Bakanlığınca oluşturulan Millî Eğitim Akademisi projesine 1990'lı yıllardan bu yana işlevsellik kazandırılammıştır. "Millî eğitim hizmetlerinde asıl olan öğretmenliktir ve devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir." Varsayımının bu süreçte hep etkisini koruduğu anlaşılmaktadır. 2009 yılındaki Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile eğitim kurumları yöneticiliklerinin ikinci görev kapsamında tanımlanması da eğitim yöneticiliğinin ayrı bir ihtisas mesleği olarak algılanmaması düşüncesi pekiştirilmiştir. Eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği konusu; 7, 11, 14 ve 16. Millî Eğitim Şûraları dışında, hiçbir şûranın ana gündemine alınmamış, mevcut kanun ve yönetmeliklerde yöneticiliğe atanabilmek için eğitim yöneticiliği eğitiminden geçmiş olmak gibi bir yasal zorunluluk konulmamıştır. Bu sebeple eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik bir programın olmadığı, kalkınma planlarında ve hükümet programlarında eğitim yöneticisi yetiştirilmeye yönelik herhangi bir politika kararına rastlanmadığı görülmektedir. 1. ve 5. beş yıllık kalkınma planlarında dahi eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinin ciddi bir konu olduğu ifade edilmiştir. Ülkemizde yönetici yetiştirme uygulamasına Cumhuriyetin kuruluş döneminden beri üç temel modelin hâkim olduğu, bunların da "Çıracılık Modeli", "Eğitim Bilimleri Modeli" ve "Hizmet içi eğitim gerekliliği ile yönetici atamalarında bazı ek niteliklerin atamalarda tercih nedeni olarak kullanılması" modelleri olduğu belirtilmiştir (Çelikkol, 2010).

Recepoglu ve Kılınç (2014) araştırmalarının sonucunda son 15 yılda çıkarılan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelik değişikliklerinin yönetici atamalarına ilişkin belirsizlikleri ve tutarsızlıkları ortadan kaldıramadığı ve ülkemizde yöneticilerin seçimi, eğitimi ve atamaları ile ilgili süreç içerisinde değişik uygulamalar, düzenlemeler yapılmasına rağmen eğitim yöneticisi yetiştirme politikasının da bilimsel bir temele oturtulamadığını belirtmişlerdir. Arabacı, Şanlı ve Altun (2015) okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi konulu araştırmalarında okul yöneticilerinin hizmet öncesi bir yöneticilik eğitimi almadıkları, hatta

göreve başladıktan sonra bile gereken hizmet içi eğitimi bireysel, bazen de kurumsal nedenlerle yeterli düzeyde alamadıkları, okul yöneticilerinin sadece görev yaptıkları sürede kazanacakları tecrübe ile okul yönetimi, denetim, değerlendirme, yönetim hukuku, liderlik, etkili iletişim, insan kaynakları yönetimi, bütçe yönetimi gibi konular ve mevzuata hâkim olmalarının beklenmemesi gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Dağ (2015)'ın yaptığı araştırma sonucunda yönetici atamalarının veya görevlendirmelerinin Bakanlıkça yapılması, mülakat yapılmaması ve yöneticilik görevinin aynı kurumda belirli bir süreyle sınırlandırılarak yapılması gibi görüşlere ulaşılmıştır.

Türkmenoğlu (2015) okul yöneticilerinin göreve geliş biçimleri ve okul kültürüne etkisi konulu çalışmasında araştırmasına katılanların çoğu okul yöneticilerinin sınavla ve yönetim alanında lisansüstü eğitim alarak göreve gelmeleri gerektiği görüşündedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin çoğu, okul yöneticilerinin görevlendirilmesi uygulamasını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Okul yöneticileri; okul yöneticilerinin sınavla, eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitimle ve görevlendirilme ile göreve gelmelerinin okul kültürüne birçok açıdan etkileri olduğunu düşünmektedir.

Türkoğlu (2016) tarafından yapılan araştırmada Millî Eğitim Bakanlığının yapısında zaman zaman bazı değişiklikler yapıldığı ve bu değişikliklerin genelde Bakanlık merkez teşkilatındaki birimlere eklemeler, birimlerin çıkarılması ve birleştirilmesi şeklinde olduğu görülmüş, ayrıca merkez teşkilatındaki yetkilerin bazılarının taşra örgütüne devredilmesinin Millî Eğitim Şûraları, Kalkınma Planları ve hükümet programlarında sık sık tavsiye edildiği belirtilmiştir. Eğitim yöneticiliğinin bir meslek dalı olması, yöneticilerin hizmet öncesinde yetiştirilmesi Millî Eğitim Şûralarında dile getirilse de genelde atama yönetmeliklerine göre hizmet içi eğitimden geçirilme şeklinde uygulandığı ifade edilmiştir. Araştırmasının sonucunda Türkoğlu (2016) eğitim kurumu yöneticilerinin atama, yer değiştirme ve görevde yükselme sürecini düzenleyen 14 yasal düzenleme hazırlandığını, 2013 yılına kadar olan düzenlemelerde yöneticilerin bu görevlere atanma, 2013 yılından sonra ise görevlendirilme şeklinde olduğunu belirtmiştir. Sir Balmuk (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik politikaların belirlenmesinde Millî Eğitim Şûralarında alınan kararların etkili olduğu, buna karşılık araştırmada belirli bir eğitim yöneticisi yetiştirme politikasının olmadığı vurgulanmıştır.

Konan, Çetin ve Yılmaz (2017) yaptıkları araştırma bulgularında yönetici görevlendirmede yazılı sınava ilaveten yönetici adaylarının başarı ve performansını belirleyen, kurum

standartlarını artıracak kriterler belirlenip, bu kriterlerin temel alınarak yapılan değerlendirmelere göre daha objektif ve adilane sonuçlara ulaşılabileceğini ortaya koymuşlardır.

Türkiye’de eğitim alanını kapsayan eğitim yönetimi ve nitelikli eğitim yöneticisi atama, yer değiştirme ve görevde yükselmelerini belirleyen yönetmelikler ile bu yönetmeliklere kamuoyu ve ilgili çevrelerce getirilen eleştiriler, değerlendirmeler hatta yönetmelik maddelerine açılan yürütmeyi durdurma, iptal davaları söz konusudur. Bu nedenlerle sık sık yapılan değişikliklerin söz konusu olması bu araştırma kapsamında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelikler ile Millî Eğitim Bakanlığı personelinin görevde yükselme, unvan değişikliği ve yer değiştirme suretiyle atanması hakkında yönetmeliklerin incelenmesi ve değerlendirilmesi ihtiyaını ortaya çıkarmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatında görevli yöneticilerin Cumhuriyet döneminden bu yana Anayasa, Kanunlar, Hükümet Programları, Kalkınma Planları ve Millî Eğitim şra kararları gibi yasal hükümlere istinaden atama, yer değiştirme ve görevde yükselmelerinin nasıl yapıldığının incelenmesi ile süreç içerisinde değişen mevzuat (yönerge ve yönetmelik) ve değişme sebeplerini araştırıp kaynak ve belgelerle ortaya koymak, literatüre katkıda bulunmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Millî Eğitim Bakanlığı okul ve kurum yöneticiliğine atanma, yer değiştirme ve görevde yükselme nasıl bir süreç izlemiştir?
2. Yönetici atama uygulamaları dönemsel olarak farklılıklar göstermekte midir?
3. Yönetici atama konusundaki hükümet uygulamaları ile mevzuat hükümleri arasında uyumsuzluklar var mıdır?
4. Yönetici atama işlemleri kronolojik olarak nasıl bir seyir izlemiştir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yönetim; insan ve madde kaynaklarının etkili, verimli bir şekilde kullanılması süreci olarak tanımlanırken, Cemaloğlu (2005) yönetimi; örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için eğitim çalışanlarına yaşamı kolaylaştırabilme sanatı olarak tanımlamaktadır. Yönetime ilişkin bu paralelde çeşitli tanımlamalar vardır. Bu amaçları gerçekleştirmek güçlü yönetim bilgisini, liderlik vasıflarını ve etkili iletişim becerilerine sahip olmayı gerektirir. Bu niteliklere sahip yöneticileri seçme, eğitme ve istihdam etme önemli bir husustur.

Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatı yöneticilerinin atama, yer değiştirme ve görevde yükselme yönetmeliklerinde sık sık yapılan değişiklikler ile sebeplerinin araştırılmasına yönelik çeşitli çalışmalar yapılmış ve belirli dönemler arasındaki yönetmelikler incelenmiştir. Bu alandaki araştırmaların ilk yönerge ve yönetmelikten itibaren son yönetmeliklere (2019) kadar tümünün değerlendirildiği bir çalışma yoktur. Bu açıdan Cumhuriyet döneminden bugüne kadar olan yönetmelikler ve bu konuda yapılan araştırma sonuçlarının da incelenip bir kaynakta toplanması ve bundan sonra yapılacak araştırmalar ile yönetmelik hazırlama çalışmalarına kaynaklık etmesi, katkı sunması önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Yapılan çalışma için ilgili araştırmaların ve basılı kaynaklardan elde edilen bilgilerin yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; Cumhuriyet döneminden bu yana, Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatında görevli yöneticilerin atama, yer değiştirme ve görevde yükselmelerine ilişkin mevzuatın (yönerge, yönetmelik) incelenmesi ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yeterlik: Bir davranışı ortaya koymak için gereken bilgi ve beceriye sahip olmaktır. Bursahoğlu (1981) yeterliği, bir kişiye belirli bir rolü oynayabilme ve oynayamama gibi

özelliklerin varlığı ya da yokluğunu belirten alanlar bütününden meydana gelmesi olarak tanımlamıştır. Yönetici yeterlikleri de örgütlerin amacına ulaşabilmek adına yöneticilerden beklediği bilgi, beceri, tutum, değer ve davranışlardan oluşan bir performans kriteri olarak ifade edilebilir.

Kariyer: Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır.

Liyakat: Yeterlilik, ehliyet, elverişlilik kavramları ile ifade edilebilir. Bir şeyi hak etme, bir şeye değer olma, ehil olma ve layık olma anlamlarına gelir. Liyakat, verilen görevi başarıyla yapabilme gücüdür. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda, “Devlet kamu hizmetlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Eğitim Yönetimi: Eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları alınan kararları uygulama şeklinde ifade etmektedir (Taymaz, 2003).

Eğitim Yöneticisi: Açıkalın (1998) örgütsel yapı içinde eğitim yönetimi ile okul yönetimi ayrımını; okullar hariç Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarını eğitim yönetimi, buralarda görev yapan yöneticileri de eğitim yöneticisi olarak tarif etmiştir. Aydın (2003) eğitim yöneticiliğinin özel uzmanlık bilgisiyle becerisi gerektirdiğini ve okul müdürlüğü, il/ilçe milli eğitim müdürlüğü ya da diğer alanları kendi içinde barındırdığını dile getirmektedir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanlığın iki kişinin bir arada yaşaması ile başladığını, birinin yöneten, diğerinin yönetilen konumunda olduğu kavrama yönetim, adını veren Günay (2004) örgütler için insan unsurunun en önemli faktör ve yönetim ile insan unsurunun birbirinin ayrılmaz parçaları olduğunu dile getirmiş, örgütte insan unsuru olmazsa yönetimin fonksiyonlarını yerine getirmesinin mümkün olamayacağını ifade etmiştir.

Bursalıoğlu da (2011) yönetimi, örgütün önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için madde ve insan kaynaklarına yön veren, bunları kullanan ve kontrol eden bir süreç olarak tanımlamakta, örgütü amaçlarına uygun olarak sürdürmenin de insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak gerçekleşeceğini söylemektedir.

Taymaz (2003) eğitim yönetimini; eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları alınan kararları uygulama şeklinde ifade etmektedir. Kaya (1986) eğitim yönetiminin temel amacını, ilgili olduğu eğitim örgütünü eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak, etkili bir biçimde işler durumda tutmak olarak belirtmiş, Eren (1991) ise yine benzer bir ifade ile insanın eğitim yönetiminin de en önemli konusu olduğunu, eğitim yönetimi ile daha sınırlı alanda okul yönetiminin temel amacının her yönden insanları ve toplumu geliştirip zenginleştirmek, eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda eğitim örgütünü yaşatmak ve diri tutmak olduğunu söylemiştir.

Açıkalın (1998) örgütsel yapı içinde eğitim yönetimi ile okul yönetimi ayrımını okullar hariç Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarını eğitim yönetimi, buralarda görev yapan yöneticileri de eğitim yöneticisi olarak tarif etmiştir. Akyüz (2001) 789 Sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanuna göre ‘maarif hizmetlerinde aslolan muallimlik’ hükümlerine istinaden öğretmenliğin devletin bir kamu görevi olan öğretim ve eğitimi üstlenen bir meslek

olduğunu, öğretim ve eğitim hizmetleri arasında önceliği ve üstünlüğü olduğunu, yönetici olmak için önce öğretmen olmak gerektiğini, öğretmenlikten farklı olan yöneticiliğin geçici bir görev olduğunu, öğretmenliğin asıl görev ve bunun sonucunda öğretmenlikten gelmeyen Bakanlar hariç hangi düzeyde olursa olsun yöneticilik görevine getirilenlerin istemeleri ya da gerektiği takdirde eski haklarıyla eskiden görev yaptıkları derecedeki bir okula tekrar atanabileceklerini belirtmiştir. Aydın (2003) eğitim yöneticiliğinin özel uzmanlık bilgisiyle becerisi gerektirdiğini ve okul müdürlüğü, il/ilçe millî eğitim müdürlüğü ya da diğer alanları kendi içinde barındırdığını dile getirmektedir.

Eğitim yönetimi ve okul yöneticiliğinin ayrı birer meslek alanı olduğunu belirten Açıkalin (1998) yakın zamana kadar öne sürülen “Yöneticiliğin okulu olmaz.” fikrinin gün geçtikçe değiştiğini söyler. Okullara göre eğitim yönetimi kapsamındaki kurumların yapı ve işleyiş açısından daha yoğun bürokratik özellikler gösterdiğini de ifade eder. Okul yöneticilerinin yeterliklerinin, hiyerarşik konumlarının, statülerinin ve rollerinin, diğer eğitim yöneticilerinden farklı olduğunu belirtir.

Bursalıoğlu (2002) bilimsel sistemleri yaratan ve iyi işleten yöneticileri başarılı yöneticiler olarak dile getirir. Eğitim yönetiminin okulda uygulanmasından okul yönetiminin, meydana geldiğini savunur. Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak yönetimin görevidir. Okul yöneticisi yönetim alanında akademik bir eğitim görmüş olmak zorundadır. Örgütün bir yapı, yönetimin tümünün de bu yapıyı işleten bir süreç olduğunu vurgulamıştır. Kalkandelen (1985), kamu yönetiminin çağdaş fikirler ve yaklaşımlara uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak yönetim sanatına eleman yetiştirmeyi ve bunların yönetim alanında olgunlaşıp uzmanlaşmasını sağlamayı, eğitim yöneticilerini eğitmenin amacı olarak ifade etmiştir.

Baş, Şentürk (2017) esas ilke olarak; insani ve teknik özellikler ile kavramsal düzeydeki yeterliklerin yanında, kendini tanıma, eleştirel düşünme, siyasi, toplumsal ve ekonomik güç alanlarının etkisine örgütsel, yönetsel seçenekler üretecek kişisel takdir alanları açarak, liderlik becerisi gösterebilecek okul yöneticilerini atamanın benimsemesi gerektiğine dikkat çekmişlerdir.

Kayıkçı (2001) mevcut insan kaynağı ve maddî kaynakların etkili, verimli bir şekilde kullanımı eğitim örgütlerini amaçlarına ulaştırmak için eğitim yöneticilerinin bir görevi olarak kabul etmekte, yetişmiş insan gücü ile maddî kaynakların sınırlı olduğu ülkemizde

eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinin çok önem taşıdığını ve yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi ve kurumsallaşmasının önündeki en büyük engelin, öğretmenlik ile yöneticilik görevi ve değerlerinin karıştırılması olduğunu ve bu karıştırma ile öğretmen-yönetici tipinin ortaya çıktığını, tek kişinin farklı iki ayrı değer sistemi gerektiren rolleri oynamasına yol açtığını ifade etmiştir. Bu rollerin ters düştüğü hallerde ortaya çıkan rol çatışmalarının, eğitim yöneticisinin gücünü azaltarak yıprattığını dile getirmiştir. Öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılamayan eğitim yöneticiliğinin, bu sisteme etkisi ve veriminde yükselme sağlayamayacağını belirtmiştir. Yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilemeyen, geliştirilemeyen eğitim yöneticileri ile verimi artırmak amacıyla yapılan model ve yapı değişimlerinde başarıya ulaşılamayacağını vurgulamıştır (Bursalıoğlu, 2003; aktaran Akbaşlı ve Balıkcı, 2013).

Okul başarısı için eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gerektiği ve bunun öneminin çok fazla olması bu konu üzerinde durmayı artırmış ve yönetici atanması ve yetiştirilmesi hususundaki en doğru yaklaşımın ne olduğu sorusu aranmaya başlanmıştır. Ülkelerin önemle üzerinde durduğu bir husus olmasına rağmen eğitim yönetimi hazırlama programlarına temel olabilecek ve herkesçe kabul edilen eğitim yönetimi kuramı halen geliştirilememiştir (Balci, 1999). Eğitim yöneticisi yetiştirme konusu akademik çevrelerce de halen tartışılmakta, bazı çevrelerce bireyleri doğrudan doğruya yönetim görevi için hazırlamanın üniversite için olanaksız olduğu savunulmakta, yöneticilik ile üniversitelerin farklı nitelikte olduğunu dile getirmektedir. Yöneticiliğin uygulamalı programlarla geliştirilebilecek bir alan olduğu ve üniversitelerde bu programların uygulanabilirliği olmadığı belirtilmiştir. Bazı çevreler de eğitim yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olduğunu ve hizmet öncesi formal bir hazırlık gerektirdiğini savunmaktadır (Sezgin, 2007). Yönetici, örgütün amaçlarının gerçekleşmesinde ve etkili bir okulun oluşturulmasında anahtar rol oynamakta olup okulun etkililiği ile başarısı, büyük ölçüde yöneticinin yetkinliği ve niteliği ile ilgilidir. Eğitimde kalitenin geliştirilmesinde en önemli rol okulu yönetenlerindir (Karip, 2004).

Millî Eğitim Bakanlığının eğitim uzmanı ve eğitim yöneticisi yetiştirme konusunda sürekli ve kalıcı bir personel politikasının olmadığını, eğitim yöneticilerinin genellikle geleneksel yöntemlerle uygulama içinden yetiştiğini kariyer basamaklarının liyakat esasına göre planlanmadığını ifade eder. Planlı bir gelişim için öncelikle eğitim yönetiminin nitelik ve nicelik ihtiyacının belirlenmesi, iş ve görev tanımlarının her düzeydeki eğitim yöneticiliği

için ayrı ayrı yapılması ve planlamaya uygun personel yetiştirilmesi gerektiğini, bunu sağlamak için de bilimsel yeterliği onanmış bir akademi (Millî Eğitim Akademisi) kurulması gerektiğini vurgular (Gülcan, 2018, s. 244).

Cemaloğlu ve Gülcan (2018) okul yöneticisini tanımlarken; okuldaki amaçları yerine getirebilmek için personelini örgütleyen, emirler vererek yönlendiren, koordine eden ve denetleyen kişiler olarak ifade etmişler, Bakanlığımızın eğitim politikaları ve amaçlarına göre eğitim kurumlarını yaşatmayı ve etkili bir şekilde işler durumda tutmayı her okul yöneticisinin amacı olarak belirtmişlerdir. Yönetici-öğretmen iletişiminin kalitesinin, okulun amaçlarının gerçekleştirilme oranını ve öğretmen-öğrenci iletişimini de doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğine vurgu yapmışlar, bir örgütte farklı grupların iletişiminin, örgütün genel iletişim yapısından bağımsız tutulamayacağını, eğitim örgütünde demokratik bir hava yaratılmasını ve amaçların etkili biçimde gerçekleştirilebilmesini çift yönlü iletişime (yönetici-öğretmen, öğretmen-yönetici) bağlamışlardır. Buna göre okul yöneticisi görevini yerine getirebilmek için bazı yeterliliklere sahip olmalı, statüsünün gereği rollerini iyi tanımalı ve bu rollere uygun davranışlar göstermelidir. Ülkemizdeki mevcut sisteme göre okul yöneticilerinin herhangi bir eğitimden geçirilmediğini daha çok kişisel tecrübelerle işi öğrendiklerini yönetim hakkında hiçbir bilgiye sahip olmayan yöneticilerin görevlendirilmelerinin de hem zaman kaybına hem de hatalı kararlara sebebiyet verebildiğini dile getirmişlerdir.

Taş ve Önder (2010) belirtilen süreler kadar öğretmenlik yapmış olmayı ve yükseköğrenim görmüş olmayı yöneticiliğe başvuru yapabilmenin temel şartlarından kabul edildiğini, yönetici niteliğine dair başka bir şart aranmadığını dile getirmişler, ayrıca “Tecrübe iyi olabilir ama çok pahalı bir yeterliktir.” ilkesinden hareketle yöneticilerin 1998 yılında seçme sınavına tabi tutulmasıyla birlikte hizmet içinde yetiştirilmeleri amaçlansa da zaman zaman yapılan yönetmelik değişiklikleri ile bu uygulamaların sekteye uğradığını belirtmişlerdir.

Günay (2004) ülkemizde eğitim yöneticilerinin, yöneticiliğin gerektirdiği ön bilgiler ile yönetim süreçlerinden faydalanabilme yetkinliklerinden yoksun olduklarını ve bu durumun da eğitim yöneticilerinin, eğitim sürecini ülke çıkarları ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütebilmeleri aşamasında başarı gösterebilmelerini zorlaştırdığını belirtmektedir. Eğitim yöneticisi atamalarında hizmet öncesi eğitimin aranılan bir nitelik olmadığı (ancak bir tercih sebebidir) için, eğitim yöneticilerinin eğitilmesine ilişkin programlar olmasına rağmen bölüm mezunlarının değerlendirilemediğine dikkat çekmiştir. Eğitim yöneticisi

adaylarının değerlendirilmesinde objektif kriterlerin büyük önem arz ettiğini, kayırmacı duygularla verilen bazı ödüllerle şişirilen değerlendirme puanları ve bir üst amirin inisiyatifine bağlı olan sicil notları gibi, yönetici adayının elinde olmayan ölçütlerin, değerlendirmenin şeffaflığına gölge düşürdüğünü ifade eder. Ayrıca eğitim yöneticisi adaylarını değerlendiren komisyon üyelerinden çoğunun, eğitim yöneticisi adayının eğitim düzeyi gibi yeterliklerine sahip olmamasının “yeterlik” ilkesi ile çeliştiğini söyler.

2.1. Milli Eğitim Bakanlığının Tarihçesi ve Yapısı

Millî Eğitim Bakanlığı, Cumhuriyetimizin kuruluşundan bugüne kadar aşağıda belirtilen;

- 1923-1935 yılları arasında “Maarif Vekâleti”
- 1935-1941 yılları arasında “Kültür Bakanlığı”
- 1941-1946 yılları arasında “Maarif Vekilliği”
- 1946-1950 yılları arasında “Millî Eğitim Bakanlığı”
- 1950-1960 yılları arasında “Maarif Vekâleti”
- 1960-1983 yılları arasında “Millî Eğitim Bakanlığı”
- 1983-1989 yılları arasında “Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı”
- 1989 yılından günümüze kadar da “Millî Eğitim Bakanlığı”

isimler ile çalışmalarını sürdürmüştür.

Millî Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısı çeşitli yasal düzenlemelerle değişikliklere uğramış, 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun vatandaş yetiştirme ilkeleri "Atatürk Milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin millî, ahlaki, manevi, tarihi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş vatandaş" iken, farklı bir vatandaş ideali 14 Eylül 2011 tarihinde yürürlüğe giren 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile "Okul öncesi, ilk ve orta öğretim çağındaki öğrencileri bedeni, zihni, ahlaki, manevi, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştiren ve insan haklarına dayalı toplum yapısının ve küresel

düzeyde rekabet gücüne sahip ekonomik sistemin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlayan..." şeklinde düzenlenmiştir (<https://Websitem.Gazi.Edu.Tr/Site/Mgulcan/Files>). 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 14 Eylül 2011 tarihli 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılarak günümüzdeki yapısı belirlenmiştir.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin getirdiği en önemli karar "Personele Dair Geçiş Hükümleri" olarak ifade edilen geçici 3. maddeyle düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, bu kanun hükmünde kararname yürürlüğe girer girmez, müsteşardan şube müdürüne kadar tüm birim amirlerinin görevi, başka hiçbir işleme gerek kalmadan sona eriyor ve yerlerine keyfi atamalar yapılıyor. Benzer uygulama, torba yasalarla okul müdürlerine de uygulanmıştır. Tüm bu düzenleme ve uygulamalar, iktidara dikensiz gül bahçesi yaratmayı hedefliyor. Bu konuda destekçi bir sendikanın da bulunduğu belirtilmiştir (Altunya, 2015).

Tabak ve Güçlü (2017) Millî Eğitim Bakanlığında Yeniden Yapılanma: Merkez Teşkilat Yöneticilerine Göre Bir Değerlendirme adlı araştırmalarının bulgularında Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatının 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile dikey yapıdan yatay bir yapıya dönüştüğü, teşkilat yapısındaki değişim gerekçelerinin başında bürokrasi ve bakanlığın hantal yapısının olduğu, gerek benzer iş sorumluluğu bulunan hizmet birimleri birleştirilip gerekse bazı birimlerdeki iş sorumluluklarının benzer birimlere devredilip kapatılarak, Bakanlık teşkilat yapısında küçülme ve yeniliğin gerektiği sonucuna ulaşmışlar araştırmaya katılanlar karar verme ve iletişim sürecinin eski yapıya oranla daha hızlı olduğunu bürokratik yapıya işlerlik kazandırıldığını ifade etmişlerdir. Bakanlığın yeniden yapılandırılması sürecinde ortaya çıkan değişime, araştırmaya katılanlarca bazen Bakanlığın tümünü bazen de görevli oldukları birimleri dikkate alarak öneri niteliğinde görüşlerin belirtildiğini vurgulamışlardır. Bakanlığın tamamı göz önüne alınırsa bazı birimlerin ve grup başkanlıklarının sorumlu olduğu konuların dağılımında yeniden bir çalışma yapılması sonucuna ulaşmışlardır. Genel olarak araştırmaya katılanların çoğu yeni yapılanma aşamasında sorumluluk dağılımı hususunda olumlu görüş belirtse de bazı birimlerin ilgili oldukları alanlarda sıkıntıların yaşandığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir kısmı da yeniden yapılanma çalışmalarının Bakanlığın merkez teşkilatıyla sınırlı kaldığını dile getirmişlerdir.

Yıldırım ve Çarıkçı (2013) yaptıkları araştırmada Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatı yöneticilerinin; Millî Eğitim Bakanlığı teşkilat yapısında bir değişikliğe ihtiyaç duyulduğunu istatistiksel verilerle kabul ettiklerini, Millî Eğitim Bakanlığı teşkilat yapısında başlatılan değişiklik ile ilgili temel hazırlıkların yapıldığı fakat değişiklikle ilgili olarak paydaşların bu sürece dâhil edilmediklerini, değişiklikle ilgili direnç düzeyinde bireysel kaygıları olmasına rağmen, değişikliğin sonucundan umutlu olduklarının tespit edildiğini dile getirmişlerdir. Kamu teşkilatlarının yaşanan çağın koşulları göz önüne alınarak yeniden yapılandırılmalarının gerekli olduğu ancak yapılacak değişiklik sürecinde planlama ve gerçekleştirilme aşamasında ilgili paydaşlar ile çalışanlarında tamamı sürece dâhil edilmeleri, gerçekçi bir değişim vizyonu zorunluluğu ile değişim hedeflerinin kamuoyu ile paylaşımının değişim sürecinde kamuoyunun da desteğinin alınmasını sağlayacağı sonucuna ulaşmışlardır.

14 Mart 2014 tarihinde 652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklikler yapılmış ve ülkemizde Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte 02.07.2018 tarihli 703 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kanun Hükmünde Kararnamesi ile 652 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararnamenin adı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname olarak değiştirilmiş, teşkilat yapısı ile ilgili birçok maddesi de mülga haline getirilmiştir.

Cumhuriyetten günümüze kadar eğitimin ve personel atama rejiminin anayasalarımızdaki durumuna bakarsak;

1924 Anayasası eğitim hakkında düzenleme yapılan ilk anayasa olup ilgili maddeleri 87. maddedir. Eğitim hakkının düzenlendiği 87. maddede “Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler, ilköğretim devlet okullarında parasızdır.” şeklinde yerini almıştır. Yine 1924 yılında Tevhidi Tedrisat Kanunu çıkartılmış, bu kanunla yapılan değişiklikler Türk eğitim sisteminin bugüne kadar gelen merkeziyetçi ve tek tipçi yapısını oluşturmasında önem arz etmiştir. Görüldüğü üzere 1924 yılının şartları ve zihinsel atmosferi ile oluşturulan bir eğitim politikası olan “Türkiye dâhilinde bütün müessesatı ilmiye ve tedrisiye Maarif Vekâletine merbuttur.” denilerek kabul gören ve hala mevcut anayasanın 174. maddesiyle koruma altına alınan Tevhid-i Tedrisat Kanunu halen geçerliliğini sürdürmektedir. Eğitim Birliği - Tevhid-i Tedrisat kanununa göre, bütün okullar devletin denetimine girmiş olup askeri okullar bu kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Bu

kanunla Türkiye'de etnik ve dini okul açılmaz denilerek yapılacak inkılaplara da temel oluşturulmuştur. 1924 anayasasında devlet hizmetine girme ile ilgili maddeler 92, 93 ve 94. madde hükümleri ile düzenlenmiştir. 92. madde “Siyasi hakları olan her Türkün, yeterliğine ve hak edişine göre, devlet memuru olmak hakkıdır.” 93. madde “Bütün memurların nitelikleri, hakları, görevleri, aylık ve ödenekleri, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmaları, yükselme ve ilerlemeleri özel kanunla gösterilir.” 94. maddede “Kanuna aykırı işlerde üstün emrine uymuş olmak memuru sorumdan kurtarmaz.” şeklinde belirtilmesine rağmen Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte tek partili sisteme geçilmiş, 1923-1950 yılları arası iktidar olan parti, memur atanmalarını elinde tutarak, bazı (politik ve toplumsal) tutumlarını beğenmediği kişileri kamu görevine almamış, üst görevlere yükselme, disiplin cezası, işten atılma gibi süreçleri parti inisiyatifiyle yürütmüştür.

1961 Anayasası eğitim hakkını Kişinin Hakları ve Ödevleri bölümü 21. maddesi ile Bilim ve Sanat Hürriyeti başlığı altında düzenlemiştir. 21. maddede “Herkes, bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir. Eğitim ve öğretim, devletin gözetim ve denetimi altında serbesttir. Özel okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak kanunla düzenlenir. Çağdaş bilim ve eğitim esaslarına aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.”; 50. maddede “Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlama devletin başta gelen ödevlerindendir. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için mecburidir ve devlet okullarında parasızdır. Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, en yükseköğretim derecelerine kadar çıkmalarını sağlama amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları, topluma yararlı kılacak tedbirleri alır. Devlet, tarih ve kültür değeri olan eser ve anıtların korunmasını sağlar.” denilmiştir. Din eğitim ve öğretimi ile ilgili bir diğer husus 19. maddenin 4 fıkrasında “Din eğitim ve öğrenimi, ancak kişilerin kendi isteğine ve küçüklerin de kanuni temsilcilerinin isteğine bağlıdır.” şeklindedir.

1961 Anayasasının 58. maddesine göre “Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez.” hükümleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun dayanağını oluşturmuş liyakat ve kariyer sistemi benimsenmiş olmasına rağmen ülkemizde personel rejimi sorunları devam etmektedir ve personel yönetimi en çok düzenleme yapılan alanların başında gelmektedir.

1982 Anayasası eğitim hakkını 42. madde de Eğitim, Öğrenim Hakkı ve Ödevi başlığı altında “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılamaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir. Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır. Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez. Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla düzenlenir. Milletlerarası antlaşma hükümleri saklıdır.” şeklinde düzenlenmiştir.

1982 anayasasının 10. maddesinde Kanun Önünde Eşitlik başlığında “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” ve 70. maddesi Hizmete Girme başlığında “Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” denilmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığının yapısı ve personeline ilişkin özel hükümlerin belirtildiği ve bu araştırmaya esas olan yönetmeliklerin dayanağını oluşturan yasalar şunlardır:

- 789 Sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun,
- 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu,
- 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun,
- 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.
- 4359 sayılı 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı, 8.6.1949 tarihli ve 5434 sayılı 5.3.1964 tarihli ve 439 sayılı, 30.4.1992 tarihli ve 3797

sayılı, 11.10.1983 tarihli ve 2914 sayılı kanunların bazı maddelerinde değişiklik yapılması ve 5.1.1961 tarihli ve 222 sayılı, 24.11.1994 tarihli ve 4048 sayılı kanunların bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılması hakkında kanun.

3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun Atama başlıklı 61. maddesinde:

“b) (a) fıkrasında belirtilen okul ve kurumlardan lise ve dengi okullar ile kurumlara müdür atamaları Bakan tarafından, bunun dışında kalan okullara müdür atamaları ise il millî eğitim müdürünün inhası üzerine valiler tarafından yapılır.” denildiği görülmüştür.

4359 Sayılı kanunun geçici 3. maddesinde:

“9, 10, 11 ve 12. maddeleri ile değiştirilen 3797 sayılı Kanunun 53, 56, 61 ve 62. maddelerinde belirtilen işlemler bu kanunun yayım tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde sonuçlandırılır. Bu süre içerisinde mevcut hükümlerin uygulanmasına devam olunur.” denildiği görülmüştür.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Atama başlıklı 37. maddesinde:

“ (7) İl millî eğitim müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, okul ve kurum müdürü olarak görev yapanların yer değiştirmeleri, hizmet süreleri, performans ve yeterlikleri dikkate alınarak bölge hizmeti ve rotasyon esasına göre yapılır. Bunların yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

(8) Okul ve kurum müdürleri; yazılı ve/veya sözlü olarak yapılacak okul veya kurum müdürlüğü sınavında başarılı olmak kaydıyla, hizmet süreleri, performans ve yeterlikleri dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.” denildiği görülmüştür.

2.2. Yönetici Atama Sürecinin Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyet döneminden bu yana Millî Eğitim Bakanlığı taşra teşkilatı yöneticilerinin atama, yer değiştirme ve görevde yükselme süreci incelenirken çeşitli kaynaklara rastlanmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarına dayanan Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik girişimlerin, 1924’ten sonra John Dewey tarafından hazırlanan raporda Türk Eğitim Sistemine okul yöneticisi yetiştirmek için ders ve programların açılması önerileri olarak belirtilse de kayda değer bir uygulama aşamasına geçemediği görülmüştür (Cemaloğlu, 2005).

“Meslekte asıl olan öğretmenliktir.” denilerek 1926’da 789 Sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun maddesiyle, yönetim görevlerini öğretmenlerin yürütülebileceğine işaret edilmiştir. 1928 yılı Gazi Eğitim Enstitüsünde açılan Pedagoji Bölümü ile yönetici yetiştirme konusunda ilk somut adım atılmıştır. Yeni oluşturulan eğitim örgütlerinin yönetici, müfettiş ve öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere; meslekte tecrübeli, başarılı, yönetici ve müfettiş olma yeteneğine sahip olan ilkokul öğretmenleri yazılı ve sözlü sınavlardan sonra Pedagoji bölümüne alınmış ve yetiştirilmişlerdir. Adaylara eğitim öğretim mesleği, yöneticilik ve müfettişlik konularında temel bilgiler hazırlık sürecinde verilmiştir (Can & Çelikten, 2000).

1953 yılında kamu ve okul yöneticisi yetiştirmek için TODAİE’nin kurulması, Türkiye’de kamu yönetiminin ve onun bir alt alanı olan eğitim yönetiminin ayrı bir alan olarak ele alındığını göstermektedir. 1960 yıllarına kadar eğitim yöneticiliğinde öğretmen eğitimi temel alınmış, her öğretmenin eğitim yöneticisi olabileceği inancıyla hareket edilmiştir. Eğitim yöneticiliğinin özel bir uzmanlık alanı olmasının ve bu alanda yöneticiler yetiştirmek üzere üniversitelerde bölümler açılmasının 1962 yılında hazırlanan MEHTAP raporlarında önerildiği görülmüştür (Cemaloğlu, 2005).

Ankara Üniversitesi Senatosu, 4936 sayılı Üniversiteler Kanununun ikinci maddesini dayanak göstererek Eğitim Fakültesini kurmuş Millî Eğitim Bakanı da onaylanmıştır. 1964 yılında kurulan bu fakülte ile eğitim yöneticilerinin yükseköğretim bazında eğitimi söz konusu olmuştur. 1965-1966 eğitim-öğretim yılında öğretime başlayan bu fakülte, alanında ve türünde süresi dört yıl olan dönemin tek fakültesi olup 1979-1980 öğretim yılından itibaren eğitim yönetimi uzmanlık programları açılmıştır. Eğitim fakültesinin adı 1982 yılında değiştirilerek Eğitim Bilimleri Fakültesi olmuştur.

Türk Eğitim sisteminin ihtiyacı olan yönetici, denetici ve uzman ihtiyacı bu fakülteler tarafından karşılamıştır. 1997 yılında YÖK’ün teklifi üzerine eğitim fakültelerinin bu bölümleri kapatılmış, sadece lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) eğitim veren kurumlar olarak varlıkları halen devam etmektedir (Cemaloğlu, 2005).

Kaya (1996) Türkiye’de Millî Eğitim Şûraları başta olmak üzere birçok yasal metinde okul yöneticisi yetiştirme konusunun bulunduğunu, 5-15 Şubat 1962 yılında 7. Millî Eğitim Şûrasından itibaren eğitsel temel bir konu olarak, eğitim yöneticilerinin özellikle de okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin ele alındığını, ama en kapsamlı eğitim yöneticisi yetiştirme kararının 27-29 Eylül 1993 yılında 14. Millî Eğitim Şûrasında dile getirildiğini belirtmiştir.

Çelenk (2002) özellikle 1993 yılında gerçekleştirilen 14. Millî Eğitim Şûrasında Türk Eğitim Sisteminde yönetim stratejilerine yönelik çalışmaların önemle ele alındığını ve Millî Eğitim Bakanlığı kurum yöneticilerinin atanmasının nihayet 23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı atama yönetmeliği ile son şeklini aldığını ifade etmiştir.

Taş ve Önder (2010) 1998 yönetmeliğini eğitim yönetimi yönetici atamalarında profesyonelleşmenin başlangıcı olarak değerlendirmekle birlikte Türk Eğitim tarihinde eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi yönetim alanında yetiştirilmesini öngören ilk yönetmelik olma özelliğini de dile getirmişlerdir.

Şimşek (2002) Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirme uygulamasına Cumhuriyetin kuruluş yıllarından itibaren üç temel modelden bahsederek: çıraklık modeli, eğitim bilimleri modeli ve sınav modeli gibi dönemlerin hâkim olduğunu ifade eder. Balcı (2008), sınav uygulamasının kaldırılması ile dördüncü bir model olarak bu süreçlere eklenen keyfilik dönemini belirtmiştir. Keyfilik modelini 2004 yılındaki yönetmelik ile okul müdürlüğü giriş sınavının ardından 120 saatlik yetiştirme programının kaldırılmasına ve 2007 yılındaki yönetmelikle de okul müdürlüğü giriş sınavının kaldırılmasına bağlayarak, okul müdürleri atanmasına bir kural, standardın getirilemediğini dönem olarak tanımlamıştır.

Recepoğlu ve Kılınç (2014) araştırmalarında okul yöneticisi görev tanımlarının net bir şekilde yapılması, gereksinim duyulan okul yöneticilerinin hizmet öncesi ve sonrasında yetiştirilmesini sağlayacak politikalar geliştirilmesi ve uygulamaya konulması, okul yöneticisi yetiştirmek amacıyla Üniversitelerle Millî Eğitim Bakanlığı işbirliği içinde teorik ve uygulamalı yetiştirme programlarını açması, yöneticilerin liderlik ve iletişim gibi alanlarda eğitim almalarının sağlanması, okul yöneticisi seçme ve atama sürecinde tutarlı objektif politikaların izlenmesi, keyfi uygulamalardan uzak her kesimce fikir birliği sağlanarak oluşturulan bir yönetmelikle keyfilik döneminin sona erdirilmesi, yazılı ve sözlü değerlendirme sınavlarının objektif, bağımsız ve tarafsız bir kurulca yapılması, yönetim alanında en az tezli ya da tezsiz yüksek lisans eğitimi almış olma şartı sonrasında lider yönetici yetiştirme programları açılarak en fazla 1 yıllık ve 30 kredilik yöneticilik

eğitiminden sonra başarılı olanların yöneticilik kadrolarına atanması gibi sonuç ve önerileri dile getirmişlerdir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, veri toplama araçları ve verilerin çözümlenmesinde kullanılacak yöntem ve teknikler belirtilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılarak yapılmış bir çalışma olup Foster' ın belirttiği bilgi toplama yöntemi olarak da kullanılan doküman inceleme yöntemi; dokümanlara ulaşma, orijinalliği kontrol etme, dokümanları anlama, verileri analiz etme ve veriyi kullanma şeklindedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 193).

Doküman incelenmesi, hemen hemen araştırmaların çoğunda kullanılan bir araştırma yöntemidir. Belgelerin bulunması kadar, onlardan faydalanabilmek de çok önemli olup doküman inceleme geleneksel olarak tarihçiler, antropologlar ile dilbilimciler tarafından kullanılan bir yöntemdir.

Nitel araştırmalarda etkili bir şekilde kullanılan dokümanlar önemli bilgi kaynaklarındandır. Araştırmacının ihtiyaç duyduğu veriyi, gözlem veya görüşme yapmaya gerek kalmadan elde edebilmesini sağlar. Bu bakımdan doküman inceleme araştırmanın zaman ve para hususunda tasarruf etmesine katkıda bulunur.

3.2. Verilerin Toplanması

Bu araştırma nitel bir araştırma olup nitel araştırmalarda araştırmacının rolü nicelden farklı olarak araştırmacı nicel araştırmadaki gibi belli yöntemlerle yalnızca araştırma konusunu gözleyen, bu konuya dair veriler toplayan ve bu verileri sayısal analizlere tabi tutan kişi

değildir. Alanda zamanını harcayan, deneklerle doğrudan görüşen ve gerektiğinde deneklerin tecrübelerini yaşayan, alanda kazandığı bakış açısı ile tecrübeleri topladığı verilerin analizinde kullanan kişiye de nitel araştırmacı denilir. Bilgi kaynaklarına yakınlık, ilgililerle konuşmak, gözlem yapmak, konuya ilişkin dokümanları analiz etmek, araştırılan konuyu yakından bilmek ve anlamak nitel araştırmada olabildiğince önemlidir. Nitel araştırmacı, bu yönüyle araştırma sürecinin doğal bir parçasıdır ve zaman zaman da bilgi toplama aracına dönüşür (Yıldırım, 1999).

Var olan kaynak ve belgeleri inceleyerek veri toplamaya literatür tarama denilmektedir. Akademik alanda, bir bilim dalının çeşitli konularında kitap, dergi, makale vb. çeşitli biçimlerde ulaşılan yapıtların tamamını ifade eder. Araştırmacı, araştırmasına başlarken o konuda yapılan önceki araştırmaları ve kavramsal literatürü bilmelidir. ‘Bu konuda kim, ne zaman, neyi araştırdı, hangi bulgulara ulaştı?’, ‘Bu konuda araştırılmayan noktalar nelerdir?’ gibi soruların cevabının bilinmesi gerekir. Aksi takdirde araştırmacı ‘aradığını bilmeyen, bulduğunun farkına varamaz’ konumuna düşer. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi, literatür taraması yoluyla toplanmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ya da olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır. Doküman analizi, bir araştırma problemi hakkında belirli zaman dilimi içerisinde üretilen dokümanlar ya da ilgili konuda birden fazla kaynak tarafından ve değişik aralıklarla üretilmiş dokümanların geniş bir zaman dilimine dayalı analizini olanaklı kılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.140-143).

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2011) betimsel analizde doğrudan alıntılara sıkça yer verilerek, görüşleri çarpıcı bir biçimde sunmak gerektiğine dikkat çekerler. Birbirine benzeyen veriler; belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek okuyucunun anlayabileceği bir şekilde içerik analizinde düzenlenip yorumlanır. Veriler analiz aşamasında, açık bir biçimde betimlenerek yorumlanıp, neden-sonuç ilişkileri irdelenerek birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

Dokümanlar ek veri kaynağı olmaktan ziyade, tek başına da bir araştırmanın tüm verilerini oluşturur. Bu durumda dokümanların, araştırmanın amacına göre kapsamlı bir içerik analizine tabi tutulması gereklidir. Dokümanları böyle bir amaç için kullanacak

araştırmacılar, dokümanları dört aşamada analiz edebilirler; Analize konu olan veriden örneklem seçme, Kategorileri geliştirme, Analiz birimini saptama (sözcük, tema, karakter veya kişi, cümle veya paragraf, madde ve içerik), Sayısallaştırma (var veya yok, yüzde dağılımı, kapsanan alan) (Foster, 1994; aktaran Başa, 2019)

Bu araştırmada veri analiz aşamaları dikkate alınarak elde edilen veriler mantıklı ve anlaşılır bir şekilde betimlenip, bulgular düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular kapsamlı bir şekilde içerik analizi ile işleme tabi tutulmuş, yorumlanmış ve bulgulara dayalı olarak oluşturulan sonuçlar ortaya konmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma bulguları amaçlarda belirtilen “Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Millî Eğitim Bakanlığı okul ve kurum yöneticiliğine atanma, yer değiştirme ve görevde yükselme nasıl bir süreç izlemiştir, yönetici atama uygulamaları dönemsel olarak farklılıklar göstermekte midir, yönetici atama konusundaki hükümet uygulamaları ile mevzuat hükümleri arasında uyumsuzluklar var mıdır, yönetici atama işlemleri kronolojik olarak nasıl bir seyir izlemiştir?” sorularına cevaplar arayacak şekilde oluşturulmuştur. Buna göre araştırma bulguları geleneksel dönem, kariyer ve liyakate dayalı dönem, sınavlara dayalı dönem ile keyfilik dönemi olarak dört döneme ayrılmıştır.

4.1. Geleneksel Dönem (1926-1960 Yılları Arası)

Cumhuriyetten 1960’lı yıllara kadar olan yönetici atamaları geleneksel dönem olarak adlandırabileceğimiz şekildedir. Geleneksel dönemin de bazı kaynak ve araştırmalara göre kendi içinde ikiye ayrılıp Çıraklık Modeli ve Eğitim Bilimleri Modeli şeklinde ifade edilebileceği görülmüştür. Çıraklık Modeli olarak ifade edilen süreçte yönetici atamaları “Meslekte asıl olan öğretmenliktir.” denilerek 1926’da 789 Sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun maddesiyle, yönetim görevlerini öğretmenlerin yürütebileceğine işaret edilmiştir. 1928 yılı Gazi Eğitim Enstitüsünde açılan Pedagoji Bölümü ile yönetici yetiştirme konusunda ilk somut adım atılmıştır. Yeni oluşturulan eğitim örgütlerinin yönetici, müfettiş ve öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere; meslekte tecrübeli, başarılı, yönetici ve müfettiş olma yeteneğine sahip olan ilköğretim öğretmenleri yazılı ve sözlü sınavlardan sonra Pedagoji bölümüne alınmış, yetiştirilmişlerdir. Adaylara eğitim öğretim mesleği, yöneticilik ve müfettişlik konularında temel bilgiler hazırlık sürecinde verilmiştir (Can & Çelikten, 2000).

1953 yılında kamu ve okul yöneticisi yetiştirmek için TODAİE'nin kurulması, Türkiye'de kamu yönetiminin ve onun bir alt alanı olan eğitim yönetiminin ayrı bir alan olarak ele alındığını göstermektedir. 1960 yıllarına kadar eğitim yöneticiliğinde öğretmen eğitimi temel alınmış, her öğretmenin eğitim yöneticisi olabileceği inancıyla hareket edilmiştir. Eğitim yöneticiliğinin özel bir uzmanlık alanı olmasının ve bu alanda yöneticiler yetiştirmek üzere üniversitelerde bölümler açılmasının 1962 yılında hazırlanan MEHTAP raporlarında önerildiği görülmüştür (Cemaloğlu, 2005).

Geleneksel dönemde ikinci model olarak Eğitim Bilimleri modelinin alt yapısını Ankara Üniversitesi Senatosu, 4936 sayılı Üniversiteler Kanununun ikinci maddesini dayanak gösterip Eğitim Fakültesi kurarak oluşturmuştur. 1964 yılında kurulan bu fakülte ile eğitim yöneticilerinin yükseköğretim bazında eğitimi söz konusu olmuştur. 1965-1966 öğretim yılında öğretime başlayan bu fakülte, alanında ve türünde süresi dört yıl olan dönemin tek fakültesi olup 1979-1980 öğretim yılından itibaren de eğitim yönetimi uzmanlık programları açılmıştır. Eğitim fakültesinin adı 1982 yılında değiştirilerek Eğitim Bilimleri Fakültesi olmuştur. Bu fakültede Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı, Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı kurulmuştur. Daha sonra sırasıyla şu fakültelerde de kurulmuştur: Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, 100. Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Geleneksel dönemde yönetici atamalarının yukarıda belirtildiği şekillerde yapıldığı görülmüştür.

4.2. Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem (1985 – 1998 Yılları Arası)

1985 yönergesiyle başlayan 1986 yönergesindeki bazı değişikliklerle devam eden kariyer ve liyakate dayalı dönem olarak adlandırabileceğimiz bir dönem başlamıştır. Bu döneme bu adın verilmesinde 1985 yönergesinin de dayanağını oluşturan ve 1965 yılında yürürlüğe konulan *657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun kariyer ve liyakat ilkeleri* etkili olmuştur. 1990 yılı başından itibaren çıkarılan yönetmeliklerle yönetici atama ve görevde yükselmenin yasal dayanakları oluşturularak, 1990 yılında Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik, 1993 yılında Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği, 1995 yılında Millî Eğitim

Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği gibi yönetmeliklerle eğitim yöneticisi yetiştirme ve atanması hükümlere bağlanmıştır (Çamur,2003; aktaran. Türkmenoğlu ve Bülbül, 2015).

06.05.1985 tarih ve 2187 sayılı Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönergenin amacı, “Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okulların yöneticiliklerine, mesleki bilgi ve beceriye sahip, tecrübeli ve kurumunu yeterlikle yönetecek nitelikte kişilerin atanmalarını ve bunların yer değiştirmelerini objektif esaslara bağlamak.” olarak belirlenmiştir.

Yönerge kapsamına giren okul müdürlüklerine (ilkokullar, ilköğretim okulları, ilköğretim yatılı bölge okulları, ortaokullar, liseler, mesleki ve teknik öğretim okulları ve özel eğitim okulları müdürlükleri) halen Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında çalışmakta olanlardan atama yapılması esas olmakla birlikte gerekli görülen hallerde ve belirtilen esaslar dâhilinde A tipi okullara Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı dışından da atama yapılabileceği hükme bağlanmıştır.

Bu yönerge ile okul müdürlüklerine teşkilat içinden ve dışından atanacaklarda aranan genel şartlar ile okul tiplerine göre özel şartlar belirlenmiştir. Okul tiplerine göre oluşturulan özel şartlar arasında bulunan yaş sınırlamasına (25 ve daha yukarı olması) bundan sonraki hiçbir yönerge ve yönetmelikte rastlanmamış olması bu yönergenin en belirgin farklılığı olarak karşımıza çıkmıştır. Bunun yanında yine A, B, C tipi okul müdürlükleri için aranan özel şartlarda bulunan “Hizmet süresinin en az A tipi için 10 yıl, B tipi için 8 yıl, C tipi için 5 yıl olması ve bunun A tipi için 5 yılının, B tipi için 3 yılının, C tipi için 1 yılının Bakanlık merkez, taşra teşkilatı ile diğer kurum ve kuruluşlarda yöneticilikte geçmiş olması.” şartı da ilk bu yönergede getirilmiş olup sonraki yönerge ve yönetmeliklerde sürelerle ilgili azaltılma yönünde değişiklikler yapılmıştır.

Yönergede belirtilen okul müdürlüklerine atanacak adayların, yapılacak değerlendirmenin yanı sıra;

- “1. Atamaya yetkili amirlerince veya Valilik ve Kaymakamlarca takdirname veya teşekkürle taltif edilmiş olması,
2. Yüksek lisans veya doktora yapmış olması,
3. Mezun olduğu okulun ve branşının atanacağı okulun hizmet özelliğine uygun olması,
4. Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda en az 4 ay süreli hizmetiçi eğitim kursunu bitirmiş olması,

5. Eğitim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eserinin bulunması,
6. Yabancı dille eğitim yapılan okullar için yabancı dil bilmesi,
7. İlköğretim okulları için, ilkokul öğretmenliği yapmış olması,
8. Yatılı ve pansiyonlu okullar için, evli olması,
9. Özel eğitim okulları için, bu alanda öğrenim, kurs, seminer, vb. görmüş veya ilgili okulda en az 1 yıl öğretmen olarak çalışmış olması.”

gibi hususlar tercih sebebi olarak dikkate alınmıştır.

Yönergede okul müdür başyardımcılığına atanacaklarda genel niteliklerin yanında, en az 2 yıl müdür yardımcılığı yapmış olması ve okul müdürlüklerine atanacaklarda aranan tercih sebeplerine yakın nitelikler taşıması, müdür yardımcılıklarına atanacaklarda da yine genel niteliklerin yanında en az 3 yıl başarılı öğretmenlik yapmış olması şartı ile kendi içinde kariyer basamakları oluşturulmuştur.

Yöneticilikleri açık olan okullar için yeri, tipi, türü ve en son başvuru tarihi belirtilerek; Bakanlıkça yapılacak atamalar tebliğler dergisinde, valiliklerce yapılacak atamalar il millî eğitim müdürlükleri tarafından bir genelge ile tüm okullara, Nisan ve Kasım aylarında olmak üzere iki dönemde duyuruya çıkarılır.

Bu yönerge ile okul tiplerinin tespiti yapılmış, il değerlendirme ve mülakat komisyonları, bakanlık değerlendirme komisyonu ve bakanlık merkez mülakat komisyonunun görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiştir. “Yönergede belirtilen genel ve özel şartları taşıyanlardan Bakanlıkça uygun görülenler; değerlendirme esaslarına bağlı kalınmaksızın doğrudan yönetici olarak atanabilirler.” maddesi ile Bakanlığın bazı atamaları doğrudan yapabileceği mevzuat hükmüne bağlanmıştır.

24.03.1986 tarih ve 2207 sayılı Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge ile Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren her derece ve türdeki okullarla kurumlara mesleki yönden bilgili, becerili ve görevin gerektirdiği niteliklere sahip yönetici atanması ve bunların yer değiştirmesi, gerektiğinde görevden alınmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemek amaçlanmıştır. 1985 yönergesinden amaç olarak farkı görevden alınmaların da amaçta belirtilmiş olmasıdır. Hâlbuki 1985 yönergesinin amacında görevden alınmaları belirtilmemesine rağmen yönergede bu duruma ilişkin hüküm bulunmaktadır.

Yönerge öğrencisi olmayan akşam sanat okulları hariç, her derece ve türdeki okullarla, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, hastaneler ve sağlık eğitim merkezleri, devlet

memurları yabancı diller eğitim merkezi, öğretmen yetiştirme (hizmet içi eğitim) merkezleri, eğitim araçları merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, gençlik merkezleri, gençlik ve izcilik kamp tesisleri ile öğretmen evleri ve lokalleri yöneticiliklerine atanma ve bunların yer değiştirmeleri ile görevden alınmalarına ilişkin esasları kapsamaktadır.

1985 yönergesi okul yöneticilerine ilişkin hükümleri kapsarken, bu yönerge ile okullar haricindeki kurumların yöneticilerinin atanma, yer değiştirme ve görevden alınmalarını da içeren hükümlerle kapsamı genişletilmiştir. Yine 1985 yönergesinden farklı olarak bu yönergede yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar, dikkate alınacak tercih sebepleri ile okul müdürlüklerine, müdür başyardımcılıklarına, müdür yardımcılıklarına atanacaklarda aranacak özel şartların yanında diğer kurum müdürlüklerine atanacaklarda aranacak özel şartlar da ayrı ayrı belirtilmiştir.

1985 yönergesindeki tercih sebeplerinden olan; “Yöneticilik alanında öğrenim görmüş veya bu konuda en az 4 ay süreli hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olması.” maddesindeki “en az 4 ay” ifadesi bu yönergede kaldırılarak hizmet içi eğitim görmüş olması yeterli görülmüştür. 1985 yönergesinde olmayan tercih sebeplerine, 1986 yönergesinde aşağıda belirtilen tercih sebepleri eklenmiştir:

- “1- Beden eğitimi ve spor liseleri için; beden eğitimi öğretmeni olması, spor dalında milli müsabakalarda derece alması veya milletlerarası müsabakalara katılmış olması,
- 2- Eğitim araçları merkezi başkanlığı için; fizik, kimya, biyoloji veya fen bilgisi öğretmeni olması,
- 3- Hastane baştabipliği için; uzman hekim olması,
- 4- Rehberlik ve araştırma merkezleri, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, eğitim araçları merkezleri, gençlik merkezleri, gençlik ve izcilik kamp tesisleri, öğretmen evleri ve lokalleri yöneticilikleri için; alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olması veya bu alanda mesleki tecrübesi bulunması.”

1986 yönergesi ve 1990 yönetmeliğinde ilkokullar, anadolu ve fen liseleri, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, film-radyo-televizyon ile eğitim merkezleri ve mesleki ve teknik açık öğretim okulu vb. kurum müdürlükleri için, özel şartlar ayrı ayrı belirtilmiş, diğer yönerge ve yönetmeliklerde bu kurumlara ayrıca değinilmemiştir.

05.10.1990 tarih ve 20656 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmeliğin çıkarılması ihtiyacını doğuran sebep, Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının 1989 yılında isminin değiştirilerek Gençlik ve Spor hizmetlerinin Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinden ayrılması olmuştur. Bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle birlikte 24.03.1986 tarih ve 2207 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan "Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilâtı

Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge" ve değişiklikler ile diğer mevzuatın bu yönetmeliğe aykırı maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

1990 yönetmeliğinin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumlara görevin gerektirdiği niteliklere sahip yöneticilerin atanması ve görev yerinin değiştirilmesi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.

Bu yönetmelik ile okul ve kurum müdürlüklerine atamalar için aşağıdaki şekilde yönetim kademeleri belirlenmiş:

- “ a. Birinci kademe; okul ve kurum müdür yardımcısı,
- b. İkinci kademe; C tipi okul müdürü, müdür başyardımcısı, baştabip yardımcısı,
- c. Üçüncü kademe; B tipi okul ve kurum müdürü,
- d. Dördüncü kademe; A tipi okul ve kurum müdürü, baştabip.”

Yönetim görevine başlangıç atamaları birinci kademe olarak, ikinci, üçüncü ve dördüncü kademe yöneticilikleri için atama da, bulunulan kademenin bir altındaki kademe olarak esas alınmıştır. Fakat boş bulunan yöneticilik görevi için bir alt kademede istekli bulunmadığı durumlarda diğer şartları taşımak kaydıyla diğer kademelerde bulunan yöneticilerden de atama yapılabileceği ve yönetim kademelerinin her birinde en az üç yıl çalışma süresi gerektiği belirtilmiştir.

Bu yönetmelik kapsamındaki okul/kurum yöneticilerinin, merkez ve taşra teşkilatında görev yapan yüksek öğrenimli personel arasından atanması esas alınmıştır. 1986 yönergesinde bulunan hastane ve sağlık eğitim merkezi baştabipliği, müdürlüğü ile sağlık meslek lisesi müdür ve müdür başyardımcılığı hakkındaki maddeler adaylarda aranacak genel şartlardan çıkarılmış, “Kalkınmada öncelikli iller dışında kalan yerlerdeki okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklar için zorunlu hizmetini yapmış olmak.” genel şartı yeni konulmuştur.

1990 yönetmeliğinde adaylarda aranacak tercih sebeplerinde bazı değişiklikler yapılarak; “Millî Eğitim Akademisi mezunu olmak.”, “Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak.” maddeleri eklenmiş, “Yöneticilik alanında eğitim ve öğretim görmüş olmak.” maddesinden “Hizmet içi eğitim kursunu bitirmiş olmak.” ifadesi ile “Yatılı ve pansiyonlu okullar için evli olması.” maddesi çıkarılmış, “Eğitim araçları ve donatım merkezleri (akşam sanat okulları) için fizik, kimya biyoloji, fen bilgisi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak.” maddesi bu şekilde değiştirilmiştir.

Bu yönetmelik kapsamındaki okul/kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda; “En az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş olması.”, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise; “En az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış olma.” şartları aranmıştır.

1990 yönetmeliğinde de 1986 yönetmeliğindeki şekilde il değerlendirme ve mülakat komisyonları ile bakanlık değerlendirme ve mülakat komisyonlarınca yapılan değerlendirmeler sonucu atamalar yapılır. Bu yönetmelikte geçen “A tipi okul ve kurumlarda bir aday da olsa mülakat yapılması esastır. B ve C tipi okul ve kurum müdürlüğü için adayların birden fazla olması halinde mülakat yapılır.” ifadesi ile mülakatın önemi vurgulanmıştır.

07.06.1993 tarih ve 21600 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği ile 1990 yönetmeliğinin ismi değiştirilerek “Kurum” tanımı genişletilip; “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumları” olarak belirlenmiş ve 1990 yönetmeliğinin muhtelif yerlerinde geçen okul vb. birçok ifade yerine sadece “kurum” ifadesine yer verilmiştir. 1990 yönetmeliğinde, ikinci yönetim kademesinde belirtilen “baştabip yardımcısı” ve dördüncü yönetim kademesinde belirtilen “baştabip” ifadeleri 1993 yönetmeliğinde kaldırılmıştır.

1993 yönetmeliğinde, 1990 yönetmeliğinin 6. maddesinde belirtilen “Boş bulunan yöneticilik görevine bir alt kademededen istekli bulunmaması halinde diğer şartları taşımak kaydıyla bir alt kademedede görev yapmamış olanlardan da atama yapılabilir.” ifadesi “Boş bulunan yöneticiliklere bu esasa göre aday bulunamaması halinde, diğer şartları taşımak kaydıyla adaylardan bir alt yönetim kademesinde görev yapmış olma şartı aranmaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

1993 yönetmeliğinin yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlarında 1990 yönetmeliğindeki “Yönetim kademelerinin her birinde çalışma süresi en az üç yıldır.” ve “Bu yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine; Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında çalışan yüksek öğrenimli personel arasından atama yapılması esastır.” şartları kaldırılmış, “Olağanüstü hal bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, olağanüstü hal bölgesi valiliğince uygun bulunmak.” şartı eklenmiştir. Bu olağanüstü hal ile ilgili madde; o yılki şartlara göre konulmuş bundan önceki ve sonraki hiçbir yönerge ve yönetmelikte bulunmamaktadır.

1993 yönetmeliğinin kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartları:

- “a) A tipi kurum müdürlüğü için belirtilen 12 yıllık hizmet süresi ve bu hizmetin en az 8 yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak isteri 8 yıllık hizmet süresi ve bu hizmetin en az 4 yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- b) B tipi kurum müdürlüğü için belirtilen 9 yıllık hizmet süresi ve bu hizmetin en az 3 yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak isteri 6 yıllık hizmet süresi ve bu hizmetin en az 2 yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- c) C tipi kurum müdürlüğü için belirtilen 6 yıllık hizmet süresi ve bu hizmetin en az 3 yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak isteri en az 4 yıl hizmeti bulunmak,
- d) Diğer okul ve kurum müdürlükleri için ayrı ayrı belirtilen isterler birleştirilerek genel bir madde yazılmış ve bu kurumlarda en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak.”

olarak düzenlenmiş, “Bunlardan B tipi ilköğretim müdürlüklerine (b) bendinde belirtilen niteliklere sahip aday bulunamaması halinde, sınıf öğretmenlerinden meslekte en az on iki yıl hizmeti bulunanlar için, yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler aranmaz.” istisnası getirilmiştir. 1993 yönetmeliğinin kurumlara yönetici olarak atanacaklarda aranacak tercih sebeplerine; “Yapılan yüksek lisans (Master), doktoranın yönetim alanında yapılmış olması.”, ayrıntısı getirilip “Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak.” şartı ile ödülün kim tarafından verildiği detayları da tercih sebeplerinden çıkarılmıştır.

1993 yönetmeliğinin müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak atanacaklarda aranacak özel şartları; 1990 yönetmeliğinde “Müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda; en az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş bulunması, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise; en az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış bulunmaları.” şeklinde iken, “Müdür başyardımcısı olarak atanacaklar müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması şartları aranır.” şeklinde değiştirilmiştir.

1993 yönetmeliği ile Bakanlığın merkez ve taşra teşkilâtı genel idare hizmetler sınıfında görev yapan yöneticilere ülke genelinde kurum müdürlükleri için müracaat edebilme hakkı getirilmiştir. Önceki yönetmelikte il değerlendirme ve mülakat komisyonu, bakanlık değerlendirme ve mülakat komisyonu olarak oluşturulan komisyondan mülakat ifadesi kaldırılmış ve bakanlık değerlendirme komisyonu ile il değerlendirme komisyonunda görev alacak personel listesi düzenlenmiştir.

1990 yönetmeliğinde il mülakat ve değerlendirme komisyonları ve bakanlık mülakat ve değerlendirme komisyonlarının görevleri ayrı ayrı düzenlenerek il komisyonunun aday listelerini hazırlayıp bakanlık komisyonuna göndermesi şeklinde işleyen süreç, tek değerlendirme komisyonu tarafından “Adaylardan durumları genel ve özel şartlara uygun olanları değerlendirme formuna (Ek-2) göre, toplantı tarihinden itibaren beş iş günü içinde

değerlendirmenin yapılarak en yüksek puan alan üç adayın yönetici tespit formu (Ek-3) ile sunulacağı ve ilgili birim amiri veya il milli eğitim müdürü bu yönetmeliğin 9. maddesinde belirtilen tercih sebepleri çerçevesinde bu üç adaydan birinin atamasına esas teklifini gerekçeli olarak hazırlar. Teklif ilgili birimce atama yapılmak üzere personel genel müdürlüğüne gönderilir veya milli eğitim müdürlüğünce atamaya yetkili makama sunulur. Atama işlemi bakanlıkça veya valilikçe on beş gün içinde yapılır.” olarak düzenlenmiştir.

1990 yönetmeliğinde zorunlu yer değiştirme sebebi; hakkında yapılan adlî, idarî ve inzibatî soruşturma olanlar olarak düzenlenmişken, 1993 yönetmeliği zorunlu yer değiştirme sebebi ve yer değişikliği yapılma şekli “Kurum müdürlerinden aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın durumlarının gerektirdiği şekilde değiştirilir. Bulundukları kurum yöneticiliklerinde en az 4 yıl süre ile yöneticilik yapanların bu süreye ait genel denetim sonuçları ile sicil başarı ortalamaları dikkate alınarak, gerekli görülmesi halinde atamaya yetkili makamlarca görev yerleri il içinde değiştirilebilir.” hükmüne bağlanmıştır.

1990 yönetmeliğinde bulunan ‘Yöneticilik Görevinden Ayrılma’ başlığı, 1993 yönetmeliğinde ‘Yöneticilik Görevinden Çekilme ve Ayrılma’ olarak düzenlenmiş ve “Kurum müdürlerinden sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı göstermeleri sebebi ile görev yerleri değiştirilenlerden ikinci görev yerinde de sicil raporlarına göre iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı sicil alanların; kurum yöneticilerinden soruşturma sonunda yetersizlikleri tespit edilenlerin ve görevin gerektirdiği şartları sonradan kaybettiği gerekçeli olarak anlaşılanların yöneticilik görevleri üzerlerinden alınır.” maddesi eklenmiştir.

Bu yönetmeliğe eklenen geçici 1. maddeye göre “Yürürlüğe girdiği tarihten önce Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmeliğin 19. maddesi ikinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine göre tespit edilen kurumların tipleri, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu yönetmelik hükümlerine göre tespit edilmiş sayılır. Aynı maddenin diğer fıkra ve bentleri uyarınca tiplerinin tespiti öngörülen kurumların bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay içinde tipleri yeniden belirlenir.”

Bu yönetmeliğe eklenen geçici 2. maddeye göre “Yürürlüğe girdiği tarihte kurumlarda yönetici olarak görev yapanlar, durumları bu yönetmelik: ile belirlenen esaslara uygun olup

olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam ederler ve yöneticilik hizmetleri bu yönetmelikle belirlenen kariyer basamaklarından eş değer yönetim kademelerinde geçmiş sayılır. Ancak, bunlardan yöneticilik görevinden ayrılanların yeniden yöneticilik görevine atanmak istemeleri halinde, haklarında bu yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.”

Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 05.10.1990 tarih ve 20656 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

27.09.1995 tarih ve 22417 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliğinin yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlarına “Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak.” maddesi eklenmiş, “Olağanüstü hal bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, olağanüstü hal bölgesi valiliğince uygun bulunmak.” maddesi genel şartlardan çıkartılmıştır.

1993 yönetmeliğinin kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlarındaki “Özel Eğitim kurum müdürlüğü için 5 yıllık öğretmenlik yapmış olmak.” maddesi 1995 yönetmeliğinde 3 yıl olarak değiştirilmiş, “Atanacağı okula branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak.” maddesi özel şartlardan çıkarılarak genel şartlar altında listelenmiştir.

Yönetici olarak atanacaklarda dikkate alınacak tercih sebeplerinde; 1993 yönetmeliğinde sadece “Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı eğitim ve öğretim yapan kurumlara müdür olarak atanacaklar için Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak veya sayılmak.” şartı 1995 yönetmeliğinde Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı eğitim ve öğretim yapan kurumlar için yapılan sınırlama kaldırılarak, bütün kurum yöneticiliklerinde tercih sebebi olarak “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak veya sayılmak.” hükmü aranmaya başlanılmıştır. 1993 yönetmeliğinde “İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için branş öğretmeni olmak.” şartı 1995 yönetmeliğinde “İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak.” olarak revize edilmiştir.

1985 yönergesinde, belirtilen okul tipleri için belirli sürelerde çalışmış olmak şeklinde bir kıdem önceliği ve kendi içinde bir kariyer basamağı oluşturulmuş, bazı ek tercih nedenleri de değerlendirilip, valiliklerce atama yapılmış, “Yönergede belirtilen genel ve özel şartları taşıyanlardan Bakanlıkça uygun görülenler; değerlendirme esaslarına bağlı kalınmaksızın

doğrudan yönetici olarak atanabilirler.” hükmü gereğince de doğrudan bakanlıkça atamalar yapılmıştır. 1986 yönergesinde atama şartlarını taşıyan adaylar arasından değerlendirme formuna göre en yüksek puan alanlar mülakata çağrılır. İl değerlendirme ve mülakat komisyonu değerlendirmesini yaparak atanacak kişileri belirler. 1990 ve 1993 yönetmeliğinde de aynı süreçler izlenmektedir. 1995 yönetmeliğinde ise farklı olarak il değerlendirme komisyonu mülakat yapmadan en yüksek puan alan ilk üç ismi belirleyerek il millî eğitim müdürüne gönderir. 1995 yönetmeliğinin, 1993 yönetmeliğinden çok farkı olmamakla birlikte birkaç maddede ufak değişikliklerle devam ettiği görülmüştür.

4.3. Sınava Dayalı Dönem (1998 – Halen Devam Edilen)

1998 yılında eğitim kurumları yöneticiliği için iki aşamalı sınav sistemi getirilmiştir. Bu sistem bir kırılma noktası olup kariyer ve liyakate dayalı dönemi bitirmiş bundan sonraki atamalarda seçme sınavı uygulamasına geçilmiştir.

23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin hedefi, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yöneticilerini belirleme standartlarını ve bu kurumların yöneticilerini atama, değerlendirme ve yer değiştirmelerine ilişkin ilkelerini, hizmetin gereği, kariyer, liyakat, sicil, kıdem ve diğer ölçütleri göz önüne alarak düzenlemektir. Bu yönetmelikteki temel ilkeler;

- “a) Kurumsal verimlilik ile yönetim bilgi oluşumu, göreceli sadakat, iş tatmini ve personelde yüksek moral sağlanması,
- b) Terfi ve yer değiştirmelerde, kariyer, liyakat, sicil, hizmet içi eğitim ve kıdem açısından uygunluk,
- c) Yönetimde kariyer fırsatları sağlamak ve geliştirmek,
- d) Hizmet öncesi eğitim sağlamak,
- e) Tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve netlik ilkelerine dayalı personel değerlendirmesi yapmak.”

şeklinde belirtilmiştir.

Bu düzenlemede kurumlar dört kademeye ayrılmıştır;

- “a) 1.Kademe: Okul/Kurum Müdür Yardımcısı, Müdür Yetkili Öğretmen,
- b) 2.Kademe: Okul/Kurum Müdür Başyardımcısı, (C) Tipi Kurum Müdürü
- c) 3.Kademe: (B) tipi Okul/Kurum Müdürü,
- d) 4. Kademe: (A) tipi Okul/Kurum Müdürüdür.”

Bu yönetmelik kapsamındaki okul/kurumlara yapılacak atamalarda;

- “ a) Yükseköğrenimden mezun olmak,
b) Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde olan veya bu sınıfta istihdam edilecek nitelikleri taşımak,
c) Okula/kuruma öğretmen olarak atanabilme kıstaslarına sahip olmak,
d) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında adaylığı kaldırılmış olmak,
e) Hapis cezasına çarptırılmamak (Memuriyeti engellemeyen suçlar hariç) ve beş yıllık hizmet süresince maaş kesintilerinden daha ağır disiplin cezası almamış veya adli veya idari soruşturmalarda idari görevden el çektilmemiş olmak,
f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartlara sahip olmak,
g) Sicil durumu: son üç yılın ortalama puanı iyi olmak,
h) Zorunlu hizmet alanının dışındaki yerlerde okul/kurum müdürlüğüne atanabilmek için, mevzuatla düzenlenen zorunlu hizmeti bu hizmetten muaf tutulmuş ya da tamamlamış olmak.”

gibi genel şartlar aranmaktadır.

Bu yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacakların; değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır. Değerlendirmenin sonunda;

(C) tipi kurumlar için 70,

(B) tipi kurumlar için 75,

(A) tipi kurumlar için en az 80 puan almış olmak gerekmektedir.

Özel eğitim kurumlarına yapılacak atamalarda ise ayrıca özel eğitim alanında en az üç yıl görev yapmış olma şartı aranır. Boş bulunan kurum müdürlüklerinden duyuru yetkisi; valiliklere ait olanlar için ikinci duyuru, Bakanlığa ait olanlar için birinci duyuru ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda da bakanlıkça yapılacak duyuruya göre daha az ölçütlere sahip yönetici adaylarının atanabilecekleri belirtilmiştir.

Bu yönetmelik hükümleri çerçevesinde kurum yöneticiliklerine atanacak adaylar değerlendirilirken eşitlik olması halinde, lisansüstü düzeyde eğitim almak (tercih eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlarda), ilköğretim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda lisans düzeyinde eğitim almış olmak, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit İmtihanında C seviyesinde başarılı olmak, takdirname ya da aylıkla ödül almış olmak, yönetim alanında en az 120 saatlik kursa katılmış olmak, eğitim araçları ve donatımı merkezleri için; fizik, kimya, biyoloji, fen, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmenliği yapmak, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için; atölye, laboratuvar veya meslek dersi öğretmenliği, gibi kriterlere sahip adaylar öncelikli olacaktır.

Seçme sınavı için ilgili yönetmelikte belirtilen genel şartları sağlayan yönetici adaylarından meslekte en az beş yıl hizmeti bulunanlar , “Seçme Sınavı Başvuru Formu” ile il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvurur. Bu başvurular, özlük dosyalarının tutulduğu birimlerde incelenmekte ve gerekli şartları sağlayanların başvuruları kabul edilmektedir. İncelemenin uygun görülmesi halinde, değerlendirme ve yerleştirme imtihanının yeri ve saati ile imtihanla ilgili diğer konular sınav tarihinden en az on beş gün önce ilan edilir. Bununla birlikte, müdür gereksinimi yerine getirilemiyorsa, kurumun bağlı bulunduğu ana hizmet biriminin teklifi üzerine seçme sınavı komisyonu tarafından yeniden bir sınav ilanı gerçekleştirilebilmektedir.

1998 yılında çıkarılan yönetmelik ile okul müdürlüğü için iki aşamalı sınav sistemi getirilmiştir. Müdür adayları ilk aşamada hizmet içi eğitime katılabilmek için seçme sınavına, ikincisi aşamada da hizmet içi eğitimin sonunda yapılacak değerlendirme sınavına tabi tutulacak olup, her iki sınavdan başarılı olan adayların atanabilmesi mümkün olmakla birlikte; eğitim yönetimi alanında lisans ya da lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına girmeden hizmet içi eğitim programına katılabileceklerdir.

Ölçme, değerlendirme ve yerleştirme merkezince yönetmelikle kurulan seçme inceleme komisyonu tarafından belirlenen ölçütlere ve görevin özelliklerine göre sınavlar yapılır. Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden yapılır. Bu imtihanda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Seçme sınavını kazananlar, başarı sıralamasına göre hizmet içi eğitime davet edilir. Kurum yöneticiliğine aday olacakların; yönetim nitelikleri, içeriği ve teknikleri alanında bilgi sahibi ve donanıma sahip olmalarının sağlanması amaçlanır. Bakanlığın hizmet içi eğitim mevzuatında belirtilen hedefler doğrultusunda, Hizmet içi eğitim birimi ile koordineli olarak, bağlı oldukları ana hizmet birimlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınırlar. Hizmet içi eğitimin sonunda, adaylar değerlendirme sınavına alınır. Sınavlar; 08.04.1995 tarih ve 22252 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet-İçi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır. Hizmet içi eğitimler, bakanlık veya valilik tarafından belirlenecek süreler boyunca yapılır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, hizmet içi eğitim merkezleri veya bu amaçla işbirliği yapılan üniversitelerde yürütülmesi esastır. Hizmet içi eğitimin sonunda, değerlendirme imtihanına göre ikinci veya üçüncü kademe yöneticiliğe atananlardan, bulundukları yönetim kademesinde en az iki

yıllık çalışma süresini, sicil raporlarına göre çok iyi derecede tamamlamış olanlar: hizmet içi eğitim programına katılmadan bir üst yönetim kademesi için düzenlenen değerlendirme sınavlarına girme başvurusunda bulunabilirler. Bunların içinden değerlendirme imtihanında başarı sağlayanlara, girdikleri değerlendirme imtihanı ile ilgili eğitim programlarına göre sertifika verilir.

Hizmet içi eğitim programları, kurum türleri açısından yönetsel görevlerin görev tariflerine dayanılarak en az 120 saat olacak biçimde farklı içeriklerle düzenlenebilir. Eğitim programlarının hazırlanması, değerlendirilmesi ve benzeri konularla ilgili esas ve usuller komisyon tarafından belirlenir; uygulanması ve diğer hizmetler, Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığında her yıl düzenli olarak yapılması planlanan eğitim planına dâhil edilir. Adaylar kurum türüne göre alınacakları eğitim programını, seçme sınavı başvuru formunda tercih ederler. Değerlendirme sınavı, Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütülebileceği belirtilen yerlerde yapılır. Değerlendirme imtihanı, 100 tam puan üzerinden değerlendirilerek, bu imtihanda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Kurumların açık pozisyonlarına başvuranlar, yönetmelik eki değerlendirme formundaki kıstaslara göre değerlendirilirler. İlgili yönetmeliğe göre yapılacak değerlendirme sonucunda, yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları dışındaki ilköğretim okulları, anaokulları, eğitim araçları ve donatım merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, pratik kız sanat okulları, (C) tipi öğretmenleri ve akşam sanat okulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezlerinin müdürleri il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe; bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları bakanlıkça yapılmaktadır.

Duyuru yetkisi valilikte olanlar valiliklerce atanırken, atama yetkisi bakanlığa ait olan kurum müdürlüklerine atanmak üzere başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, aday sıra tespit formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan, atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerine o kurumun bulunduğu il dışından başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, aday sıra tespit formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan birisinin müdür olarak atanmak üzere yer değiştirme suretiyle atamaları bakanlıkça yapılmaktadır.

Kurum müdürlükleri için tüm duyuru sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda; değerlendirme komisyonları tarafından yapılan değerlendirmeye göre, daha önce önerilen ve kurum yöneticisi olarak atanmamış, mevzuat uyarınca yönetici adayı veri

tabanında kayıtlı olan adaylar arasından atama yetkisi valiliğe ait olanlar için millî eğitim müdürünün önerisi üzerine valilikçe, atama yetkisi bakanlıkta olanlar için ise millî eğitim müdürlüğünün önerisi üzerine Personel Genel Müdürlüğünce atama yapılır.

Sonuç olarak; yönetmeliğe göre müdür olarak atanmak isteyenler öncelikle yazılı imtihana (seçme sınavına) alınmakta yazılı imtihanda 70 ve üzeri puan alınanlar başarılı sayılmaktadır. Yönetim alanında lisans ya da yüksek lisans eğitime sahip olanlar bu imtihandan muaf tutulmaktadır. Yazılı imtihandan başarılı olanlar üniversitelerle yapılan işbirliği ile düzenlenen en az 120 saatlik hizmet içi eğitimlere alınmaktadır. Hizmet içi eğitimden sonra yapılan değerlendirme imtihanından;

- En az 70 puan alanlar (C) tipi kurum müdürlüğü
- En az 75 Puan alanlar (B) tipi kurum müdürlüğü
- En az 80 Puan alanlar (A) tipi kurum müdürlüğüne atanmak üzere yöneticilik sertifikasına sahip olurlar.

Yapılan duyuru üzerine adaylar 3 okul tercih ederek başvuruda bulunduktan sonra değerlendirme ölçütlerine göre atamaya esas değerlendirme puanları hesaplanır. Her kurum için en yüksek puana sahip ilk iki aday atamaya yetkili amirlere teklif edilir ve atamalar gerçekleştirilir. Bu yönetmeliğin en önemli özelliği hizmet içi eğitime dayalı olması ve müdür olarak atanacakların atamadan önce eğitimden geçirilmesidir. Yönetmelik kapsamında yapılan seçme ve değerlendirme sınavları ile ilgili; tarih, başvuru sayısı, katılan sayısı ve başarılı olanlara yönelik veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

Yönetici Seçme ve Değerlendirme Sınavları İle İlgili Sayısal Veriler

No	Sınavın Adı	Tarih	Başvuran	Katılan	Başarılı	%
1	Seçme Sınavı	14.11.1998	35.367	30.880	1.558	5
2	Değerlendirme Sınavı	27.02.1999	1.553	1.553	1.553	100
3	Seçme Sınavı	10.10.1999	26.335	24.568	5.204	21
4	Değerlendirme Sın-1	11.12.1999	1.404	1.400	1.386	99
5	Değerlendirme Sın-2	22.07.2000	3.645	3.640	3.604	99
6	Seçme Sınavı	02.06.2001	32.212	30.214	5.922	19
7	Değerlendirme Sınavı	06.10.2002	5.595	5.477	3.643	66
Seçme Sınavı Toplam			93.914	85.662	12.684	14
Değerlendirme Sınavı Toplam			12.197	12.070	10.186	84

Kaynak: Günay, E. (2004), Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma. *Millî Eğitim Dergisi*, Sayı:161, Ankara.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğe göre başvuran sayısı 93.914 kişi, sınavlara giren sayısı 85.662, 70 puan üstü alıp başarılı sayılan aday sayısı 12.684. başarılı olanlardan 12.197'si değerlendirme imtihanına başvurmuş, 12.070'i imtihana katılmış ve 10.186 aday 70 ve üstü puan alarak atanabilecek yönetici konumuna geçmiştir. Bu adaylardan 764'ü, atama yetkisi bakanlığa ait olan kurumlara müdür olarak atanmıştır (Günay, 2004).

30.04.1999 tarih ve 23681 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Başbakanlıkça 18.04.1999 tarih ve 23670 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik hükümlerine istinaden Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmış ve bu yönetmelik ile “Millî Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı yönetim kademelerini ve bu kademelerde yer alan yönetim görevlerine atanacaklarda aranan nitelikleri belirlemek; bunların atama, değerlendirme ve yer değiştirmeleri; görevden alınma ve ayrılmaları ile bu yönetmelik kapsamındaki görevler arasında geçişleri hizmet gerekleri, kariyer, liyakat, sicil, kıdem, sınav ve benzeri ölçütleri dikkate alarak düzenlemek, hizmette etkinlik ve verimliliği artırmak.” amaçlanmıştır.

1999 yönetmeliğinin kapsamının oldukça detaylı bir şekilde ele alındığı görülmüş, merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatında bulunması gereken yönetim kademeleri ve eşdeğer görevler

yine ayrı ayrı detaylarıyla oluşturulmuştur. İl ve ilçeler sınıflandırılıp, ülkemiz birinci ve ikinci hizmet bölgelerine ayrılarak bu hizmet bölgeleri EK-2 Çizelgede gösterilmiş, EK-1 (Eş Değer Görev Çizelgesi) ile bakanlık merkez teşkilatındaki kadrolar ile taşra teşkilatındaki kadrolara atanma hakkında detaylar belirtilmiştir. 1999 yönetmeliği aşağıda belirtilen başlıklar altında 58 madde ve 6 geçici maddeden oluşan çok ayrıntılı bir yönetmeliktir. Bu yönetmeliğin madde başlıkları şunlardır:

1- Amaç, 2- Kapsam, 3- Dayanak, 4- Tanımlar, 5- Temel İlkeler, 6- Yönetim Kademeleri, 7- Eş Değer Görevler, 8- İl ve İlçelerin Sınıflandırılması, 9- Hizmet Bölgeleri, 10- Atanacaklarda Aranacak Koşullar, 11- Yönetim görevinde geçirilecek en az hizmet süresi, 12- Değerlendirme, 13- Yönetici değerlendirme komisyonları, 14- Değerlendirme sonuçları ve yönetici değerlendirme komisyonlarının görevleri, 15- Atamalarda uyulacak hususlar, 16- Sınavla atama yapılacak görevler, 17- Grup hizmetinde yükselme, 18- Bir alt grup hizmeti görevine atama, 19- Tekrar atama, 20- Yönetim görevlerine geçiş, 21- Atama yetkisi, 22- Aynı grup hizmetinde isteğe bağlı yer değiştirme, 23- Özre bağlı yer değiştirmeler, 24- Aynı grup hizmeti içinde hizmet gereği yapılacak yer değiştirmeler, 25- Atama ve yer değiştirmelerde başvuru, 26- Zorunlu ve isteğe bağlı yer değiştirme ve yöneticilik görevlerinden alınma, 27- Seçme sınavı için duyuru ve başvuru, 28- Seçme sınavı, 29- Seçme sınavı konuları ve puan değerleri, 30- Seçme Sınavı Komisyonu ve görevleri, 31- Seçme sınavının değerlendirilmesi ve Sınav belgelerinin saklanması, 32- Seçme sınavı sonuçlarının duyurulması, 33- Seçme sınavı sonucuna itiraz, 34- Yurt dışı yönetim görevleri için hizmet içi eğitime katılma koşulu, 35- Meslekî yeterlik sınavı, 36- Meslekî Yeterlik ve Temsil Yeteneği Sınav Komisyonu ve görevleri, 37- Meslekî yeterlik sınavı konuları ve puan değerleri, 38- Temsil yeteneği mülakatı, konuları ve puan değerleri, 39- Yurt dışı yönetim görevlerine atanacaklar için sınav bağıışıklığı, 40- Başarı sıralaması, 41- Hizmet içi eğitim, 42- Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi, 43- Değerlendirme sınavı ve sertifika, 44- Grup hizmetinden sayılacak süreler, 45- Göreve başlama süresi, 46- Görev tanımı, 47- Düzenleme görev ve yetkisi, 48- Yurt dışı yönetim görevlerine atama, 49- Yurt dışı yönetim görevlerinde hizmet süresi, 50- Yurt dışı yönetim görevlerine atananların geriye çekilmesi, 51- Yöneticilik formasyonu kazandıran diğer programlar, 52- Yönetim görevlerinden diğer görevlere geçiş ve atamalar, 53- Tesis müdürlüğüne atama, 54- Güvence, 55- Bilgisayar eğitimi ve yabancı dil kursu, 56- Hüküm bulunmayan haller, 57- Yürürlük, 58- Yürütme.

Yukarıdaki madde başlıklarının verilmesinde yönetmeliğin ne kadar ayrıntılı bir şekilde oluşturulduğuna dikkat çekmek amaçlanmıştır.

11.06.2003 tarih ve 25135 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükseltme Yönetmeliği ile başta 1999 yönetmeliğinin amacından farklı olarak “Merkez ve taşra teşkilatına ait yönetici kadrolarına atanacaklarda aranacak nitelikler, bunların atanma yer değiştirmeleri ile görevler arasında geçişlerde uygulanacak usul ve esasları belirlemek.” amaç edinilmiştir.

1999 yönetmeliği;

“a. Müsteşarlık, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Müsteşar Yardımcılığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Genel Müdürlük ile I. Hukuk Müşavirliği görevlerine atanacaklarda aranılacak en az mesleki deneyim düzeyini,

b. Milli Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtında (a) bendi dışında kalan Genel İdare Hizmetleri Sınıfı kadrolarındaki yöneticilerin atama, değerlendirme ve yer değiştirmelerine esas olacak koşulları, yönetim kademelerini, il ve ilçelerin sınıflandırılması ile hizmet bölgelerinin tespitini, hizmetlerin gruplandırılmasını ve bu gruplar ile yönetim görevlerindeki en az çalışma sürelerini, il ve ilçeler ile eş değer görevler arasında atama, yer değiştirme, görevden alma ve ayrılmalara ilişkin esas ve usuller ile yöneticilik formasyonu kazandıran diğer programların tespiti ve bunlarla ilgili diğer hükümleri,

c. Talim ve Terbiye Kurulu üyeliği, Bakanlık müfettişliği, Bakanlık müşavirliği, hukuk müşavirliği, ilköğretim müfettişliği, eğitim ve kurum uzmanlığı ile okul ve kurum müdürlüğü gibi görevlerden bu Yönetmelik kapsamındaki Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtı yönetim görevlerine; bu Yönetmelik kapsamındaki Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtı yönetim görevlerinden belirtilen görevlere geçişler ile eğitim müşaviri, eğitim ataşesi ve eğitim ataşe yardımcılığı görevlerinden Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtı yönetim görevlerine geçişte uyulacak esas ve usulleri.”

kapsar iken, 2003 yönetmeliğinin kapsamı ise “Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında şef ve daha üst kadrolara atanacakları.” ifadesiyle daraltılmıştır.

1999 yönetmeliğinin dayanağı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun değişik 56’ncı maddesi hükümleri iken 2003 yönetmeliğinin dayanağına bunlara ek olarak 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanun ile 15/3/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Görevde Yükselmelerine Dair Genel Yönetmelik de eklenmiştir. 1999 yönetmeliğinde yönetim kademeleri merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı olarak belirlenmiş iken 2003 yönetmeliğinde yurtdışı teşkilatı çıkarılmış ve aşağıdaki şekilde yönetim kademeleri tekrar belirlenmiştir.

“a) Birinci kademe: Şef,

b) İkinci kademe: İlçe ve il milli eğitim müdürlüğü şube müdürü,

c) Üçüncü kademe: İlçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, Bakanlık şube müdürü,

d) Dördüncü kademe: İl milli eğitim müdürü, daire başkanı (bağımlı), daire başkanı (bağımsız), genel müdür yardımcısı, I. hukuk müşaviri, genel müdür, araştırma planlama ve koordinasyon kurulu başkanı, teftiş kurulu başkanı, Talim ve Terbiye Kurulu başkanı, müsteşar yardımcısı, müsteşar.”

2003 yönetmeliği ile 30.04.1999 tarih ve 23681 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmış olup bu yönetmelik ile Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatına ait yönetici kadrolarına atanacaklar hakkındaki nitelikler, esas ve usuller yeniden belirlenmiştir. 2003 yönetmeliğinde Şef ve Şube Müdürü kadroları için, görevde yükselme eğitimi alma ve bu eğitim sonunda sınavda başarılı olma şartı getirilirken; ilçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, il milli eğitim müdürü ve daha üst kadrolara atanmada ise belirli görevde bulunma şartı getirilmiştir. 2003 yönetmeliği ile 1999 yönetmeliği yürürlükten kaldırılmasına rağmen 2003 yönetmeliğine eklenen geçici 2. madde ile 1999 yılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine dayalı olarak kazanılmış haklar saklı tutulmuştur.

11.01.2004 Tarih ve 25343 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile okul yöneticisi atamalarında hizmet içi eğitim zorunluluğunun kaldırıldığı, müdür yardımcılığına atanmak için seçme sınavı getirildiği görülmüştür. Bu yönetmeliğe göre yöneticilik sınavında en yüksek puan alan 5 kişi mülakata alınarak, mülakat sonucu en yüksek puan alan aday atanır. 2004 yönetmeliği ile okul yöneticiliğine giriş, müdür yardımcılığı kademesinden başlamıştır. “Temel İlkeler” başlığı altında “Süreklilik ilkesi çerçevesinde eğitim vermek.” bir ilke olarak benimsenmiştir. Ancak yönetmelikte atama öncesi ve sonrası verilecek eğitim türü ve niteliği hakkında hüküm yer almamıştır. Ayrıca eğitim zorunluluğu da getirilmemiş, okul müdürlüğüne doğrudan atama yerine müdür yardımcılığı için bir seçme sınavı getirilerek belirli bir yönetim deneyiminden sonra okul müdürlüğüne atanma mümkün kılınmıştır (Taş & Önder, 2010).

Özmen ve Yörük (2004)’ de 11.01.2004 tarihli yönetmelik ile okul yöneticilerinin atanmasında, belirli sürelerde yönetici yardımcısı olarak çalışmış olma zorunluluğunun getirildiğine ve buna göre, boş kurum müdürlüğü için yapılacak duyuru sonucunda, Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilen genel şartları taşımak kaydıyla;

“a) En az bir yıl müdür yardımcısı olarak görev yapmış olanlar, (C) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne,

b) En az iki yıl müdür yardımcısı veya en az bir yıl müdür başyardımcılığı ya da (C) tipi kurum müdürlüğü yapmış olanlar; (B) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne,

c) En az iki yıl (B) tipi eğitim kurumu müdürlüğü veya toplam 3 yıl müdür başyardımcılığı ve (C) tipi kurum müdürlüğü ya da 4 yıl müdür yardımcılığı veya toplam 5 yıl müdür yardımcılığı, müdür başyardımcılığı ve (C) tipi kurum müdürlüğü yapmış olanlar; (A) tipi kurum müdürlüğü için başvuruda bulunabileceklerdir.”

diye belirtilmiştir.

1998 yönetmeliğine göre Müdür başyardımcısı ve yardımcıları okul müdürünün isteğine göre sınav yapılmadan seçilirken, 2004 yönetmeliğine göre müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı sınavla seçilecek belirli bir yönetim tecrübesinden sonra performans ölçütlerine göre mülakatla okul müdürlüğüne atama yapılacak olup, 1998 yönetmeliğinde ortaöğretim kurumları müdürlüğü için aranan sınav şartı da bu yönetmelik ile kaldırılmıştır. 2004 yönetmeliği ile getirilen sınava aday öğretmenliği kalkmış, 2 yıllık öğretmenlik hizmetinde bulunan tüm öğretmenler başvurabilecek, adaylar sınavdan aldıkları puanlara ve yapacakları tercihlere göre (A), (B) ve (C) tipi okulların müdür yardımcılığına atanacaklardır. Fen Lisesi, Anadolu Lisesi ve Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (YİBO) Müdürlükleri hariç diğer lise ve dengi okul müdürlerini atama yetkisi, Bakanlık tarafından İl Milli Eğitim müdürlüklerine devredilmiş olup, İl Milli Eğitim müdürlükleri tarafından oluşturulacak komisyonla adaylar bir üst amirin değerlendirmesi, sicil notu, hizmet yılı, başarı ölçütleri (Takdirname, teşekkür), ödül, ceza, doktora ve yüksek lisans gibi performans ölçütlerine göre puanlama sistemine tabi tutulacak, okul müdürlüğü için başvuran adaylar (müdür yardımcıları) arasından en yüksek puan alan 5 aday mülakat için çağrılacaktır. Mülakat sonucuna göre adaylar, tercih ettikleri (A), (B) ve (C) tipi okullara Okul Müdürü olarak Vali onayı ile atanacaklardır.

2004 yılında çıkarılan yönetmelik tüm çevrelerce takdirle karşılanan en objektif yönetmelik olduğu halde, atama konusunda "takdir puanı" uygulaması bütün objektif kıstasların geçerliliğinin uygulamada yok edilmesine neden olmuş, Danıştay'ın hukuka aykırılık gerekçesiyle takdir puanını içeren bu maddeyi iptal etmesi üzerine tamamının yürürlükten kaldırılması bütün güzel gelişmelerin ve kat edilen mesafenin fiyaskoyla sonuçlanmasına sebep olmuştur.

Gerçekçi bakış açısıyla kurumun her türlü işleminden yasal olarak sorumlu bulunan yürütme organının, kısmen takdir yetkisi olması demokrasi, hukuk ve de yetki-sorumluluk dengesi açısından makul olduğu savunulsa da bu yetkinin kimler eliyle, nasıl kullanıldığı konusu makul gerekçeyi suiistimal noktasına taşımış ve tartışmalara yol açmıştır. 2004 yılında takdir yetkisi İl Milli Eğitim müdürlüklerinde oluşturulan komisyonlara verilmiş, yandaş

eksenli inisiyatifin devreye girerek objektif kriterleri yok ettiği uygulamalarla da görölmüş ve yargı kararıyla tescillenmiştir. Ek-2 Değerlendirme Formuna göre yapılan değerlendirmede yazılı sınav puanının % 10'unun değerlendirmeye alınmasına karşılık örneğin; sınav puanı 70 olan aday 7 puan alırken, takdir puanı direk 5 puan olarak verilmiş olup bu da yaklaşık yazılı sınavı değerinde bir takdir hakkı tanımaktadır ve neredeyse sınavın etkisini yok etmektedir. Ayrıca değerlendirmede çeşitli şekillerde alınan ödöllerin (bu ödöllerin hakkaniyet ölçöleri göz önüne alınarak verildiği tartışılırken) de puan getirmesi yazılı sınavın etkisinin en aza inmesine sebebiyet vermiştir.

Yönetmelikteki önemli diğer bir değişiklik ise, bir önceki yönetmelikte eğitim yönetimi ve yönetim bilimleri alanlarında lisansüstü eğitim yapmış olanlara tanınan bazı istisna ve önceliklerin kaldırılmış olduğudur. Yönetmeliğin 19. maddesine göre ‐Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak.‑ bir tercih nedeni olarak tanımlanmış fakat puan eşitliği durumunda söz konusu lisansüstü eğitimin eğitim yönetimi alanında ya da yönetim bilimleri alanında yapılmış olması adaya hiçbir öncelik kazandırmamıştır. Kısacası bu yönetmelik ile yönetici yetiştirmeye deneyim boyutunda yeni bir uygulama getirilse de eğitim boyutunda yeni boşluklar ortaya çıkmıştır (Taş & Önder, 2010).

Ayrıca ‐Eğitim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eserinin bulunması.‑, ‐Takdirname veya aylıkla ödöllandirme ile taltif edilmiş olma.‑ 2004 yılına kadar bir tercih sebebi olmuş, ancak sonraki yönetmeliklerde yer almamıştır. 11.01.2004 tarih ve 25343 sayılı yönetmelik, 13.04.2007 tarih ve 26492 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

02.12.2004 Tarih ve 25658 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile mülakat kaldırılmış yönetmeliğin müdür atamaya ilişkin hükümleri korunarak sadece yönetmelik ekinde yer alan Değerlendirme Formu üzerinden en yüksek puana sahip 5 adayın atanmak üzere teklif edilmesi hükmü getirilmiştir. Yani mülakat kaldırılmış atama yetkisi olan makama teklif edilerek bu makam tarafından atama yapılması düzenlenmiştir. Ayrıca, atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurumlar için Türkiye genelinde Bakanlıkça, atama yetkisi valiliklerde olanlar için ise il genelinde valiliklerce duyuru yapılması düzenlenmiştir. Adaylar, en çok 3 eğitim kurumu tercih ederler. Başvurular atamayı Bakanlığın yapması gereken kurumlar için valilikler aracılığıyla Bakanlığa, atamayı valiliklerce yapılması gereken kurumlar için valiliklere başvuruda bulunmaları gerektiği yönetmelikte yer alırken,

başvuranların değerlendirmeleri yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formuna göre yapılarak, en yüksek puana sahip beş aday, atamaya yetkili makama atamayı yapması için sunulur (Madde 3). Atamaya yetkili makam da beş adaydan herhangi birinin atamasını yapabilir. Düzenleme sonrasında yapılan atamalarla ilgili olarak en yüksek puanlı adayların atanmamasına ilişkin uygulamalar TBMM’de de konu olmuştur (<http://www2.tbmm.gov.tr/d22/7/7-11968s.pdf>)

04.03.2006 Tarih ve 26098 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin amacı, “Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatına ait kadrolara görevin gerekleri ile liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde, hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak atanacaklarda aranacak nitelikler, bunların atanma, görevde yükselme, unvan değişikliği ve görevler arası geçişlerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektir.” 2003 yönetmeliğinde merkez ve taşra teşkilatındaki yönetim kademeleri yeniden düzenlenmişken 2006 yönetmeliği ile bu yönetmelik kaldırılmış ve yeni yönetmelikte yönetim kademelerinden bahsedilmemiş, görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolar ve bu kadrolara atanmak için gerekli şartlar detaylarıyla belirtilmiştir. 2003 yönetmeliğinde genel şartlardaki “Son yıla ait sicil notu olumlu olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması en az iyi olmak.” şartı 2006 yönetmeliğinde “Son sicil notu olumlu olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 70 puandan aşağı olmamak.” şeklinde değiştirilmiştir.

2003 yönetmeliğinde görevde yükselme sınavında başarılı olma şartı 2006 yönetmeliğinde genel şartlar bölümüne alınmış ve görevde yükselmeye tabi kadroların tamamı için sınavda başarılı olma şartı getirilmiştir yani 2003 genel şartlarında bulunan “Dördüncü kademe yöneticilik görevlerine atanacaklarda aylıktan kesme veya maaş kesimi cezası dâhil daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak.” şartının ve özel şartlarda bulunan;

- “a) İkinci kademe yöneticilik görevlerinde en az iki yıl hizmeti bulunanlar ile (A) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az üç yıl hizmeti bulunanlar üçüncü kademe yöneticilik görevlerine atanabilirler.
- b) (A) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az sekiz yıl hizmeti bulunanlar il millî eğitim müdürlüğü görevine atanabilirler.
- c) (B) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az beş yıl hizmeti bulunanlar ilçe millî eğitim müdürlüğü görevine atanabilirler.
- d) İkinci kademe yöneticilik görevlerinde en az beş yıl, üçüncü kademe yöneticilik görevlerinde en az üç yıl veya her iki kademe yöneticilik görevlerinde toplam en az beş yıl hizmeti bulunanlar dördüncü kademe yöneticilik görevlerinden daire başkanlığı (bağımlı) ve il millî eğitim müdürlüğü görevlerine atanabilirler.
- e) İl ve ilçe millî eğitim müdürlüğü görevine atanacaklarda, yukarıda belirtilen şartların yanında en az iki yıl öğretmenlik yapmış olma şartı ayrıca aranır.”

hükümlerinin 2006 yönetmeliğinden çıkarılmış olması bu üçüncü kademe (İlçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, Bakanlık şube müdürü) ve dördüncü kademedeki (İl millî eğitim müdürü, daire başkanı (bağımlı), daire başkanı (bağımsız), genel müdür yardımcısı, I. hukuk müşaviri, genel müdür, araştırma plânlama ve koordinasyon kurulu başkanı, teftiş kurulu başkanı, Talim ve Terbiye Kurulu başkanı, müsteşar yardımcısı, müsteşar) yöneticiliklere artık görevde yükselmeye göre atama yapılmayacağını göstermektedir.

2003 yönetmeliğinde görevde yükselme eğitimine alınacakların sayısı ilan edilen boş kadro sayısının iki katı üzerinden değerlendirilirken, 2006 yönetmeliğinde ilan edilen kadro sayısının üç katını geçemez olarak değiştirilmesi görevde yükselme eğitimine başvuruda bulunacakların atanma şansını artırmıştır. Görevde yükselme eğitiminin konuları arasına 2003 yönetmeliğinden farklı olarak 2006 yönetmeliğinde Mesleki Etik İlkeleri konusu eklenmiştir. 2003 yönetmeliğindeki sınav kurulları ile 2006 yönetmeliğinin sınav kurullarının yapısında değişiklikler yapıldığı 2006 yönetmeliğinde kurulların yapısının daha detaylı bir şekilde belirtildiği görülmüştür. 2003 yönetmeliğinin görevde yükselme eğitimine alınacaklarda aranan özel şartlar bölümünde bulunan üçüncü, dördüncü kademedeki yöneticiliklere atanma konusundaki hükümler, 2006 yönetmeliğinin 24. Maddesi olan görev grupları arasında geçiş bölümünde yer aldığı görülmüştür. 2006 yönetmeliği ile 11.06.2003 tarih ve 25135 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

13.08.2009 tarih ve 27318 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik bakanlık açıklamasında da ifade edildiği üzere 2004-2009 yılları arasında istikrarlı bir atama süreci yaşanmamış, çıkarılan yönetmelikler sendikaların başvuruları üzerine yargı tarafından, hukuka aykırılık, kariyer, liyakat, hizmetin gereği ve kamu yararının gözetilmemesi gibi gerekçelerle iptal edilmiştir. 2009 yılında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yönetmelik için yeniden çalışmalar başlatılmıştır. 2004 yılından itibaren yönetici ataması yapılamayan ve her defasında yargıdan dönen eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelik yeniden düzenlenerek 13.08.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Lakin bu yönetmelik de eğitim boyutundaki boşlukları dolduramamıştır. Yönetmeliğin hedefi; “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecek personelin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları” açıklamaktır. Yönetmelikte yer alan temel ilkeler;

atamalarda, kariyer ve liyakatin esas alınması, norm kadro esasları göz önünde bulundurulması ve puan üstünlüğü dikkate alınması şeklindedir. Yönetim kademeleri 24.04.2008 tarihli yönetmelikte olduğu gibi aynen devam etmiş herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranacak genel şartlar:

“Yükseköğretim mezunu olmak, okul öncesi eğitim kurumları için okul öncesi veya çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmen, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmen, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum müdürlükleri için atölye, laboratuvar ya da meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak, halk eğitimi merkezi ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticilikleri için herhangi bir alan öğretmeni olmak, mesleki ve teknik eğitim okul/kurum müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticiliklerine atanacaklarda ise TTK Kararlarına atanacağı okul ya da kurumda aylık karşılığında okutabileceği dersinin bulunması, MEB’de en az üç yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak, varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması olumlu olmak, yöneticilik görevi son üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış, bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş ya da sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak bu yükümlülüğü ertelenmiş olmak, varsa atanacağı görev için öngörülen seçme sınavında başarılı olmak. Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, bilim sanat merkezleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile her türdeki Anadolu liseleri yöneticiliklerine bu eğitim kurumları her biri kendi içinde olmak üzere, ilgili mevzuatına göre seçilerek öğretmen olarak atanıp, görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilecek nitelikte olmak, Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, bilim sanat merkezleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile her türdeki Anadolu liseleri yöneticiliklerine belirtilen şartlarda aday bulunamaması halinde diğer eğitim kurumlarına ilişkin şartları taşıyan adaylar arasından da atama yapılabilmesi.”

şeklinde belirlenmiştir.

Müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar ise; C tipi eğitim kurumları için; en az bir yıl eğitim kurumu yöneticiliği, B tipi eğitim kurumları için; en az iki yıl eğitim kurumu yöneticiliği, A tipi eğitim kurumları için; en az üç yıl eğitim kurumu yöneticiliği yapmış olmaktır. Bu yönetmeliğe göre eğitim kurumlarına müdür ve müdür yardımcısı olarak atanacaklar için seçme sınavı öngörülmektedir. Bu durum sendikaların da ortak talebi olduğu gibi yargı kararlarında da imtihan gibi objektif ölçütlerin öngörülmesi yönündeki vurguları da etkili olmuştur. Böylece eğitim kurumu müdürlüğü için 1998 yönetmeliğinde yer alan ve 2006’da etkisi olmayacak şekilde konulup hiç uygulanamayan merkezi seçme sınavı bir kez daha geri gelmiş ve imtihandan 60 ve üzeri puan alanların başarılı sayılması yönetmelikte yer almıştır. Yönetmeliğe göre atama yetkisi 24.04.2008 yönetmeliğinde de olduğu gibi tüm kurumlar için valiliklere bırakılmıştır. Atamalara ilişkin hükümler ise; seçme sınavı sonuçları açıklandıktan sonra yapılacak duyuru üzerine adaylar 10 eğitim kurumu tercih edebileceklerdir. Tercihlerden sonra yönetmelik ekinde yer alan yönetici

değerlendirme formundan elde edilen puan ile imtihandan alınan puanın toplanması sonucunda oluşacak atamaya esas puana göre puan üstünlüğüne göre atamalar gerçekleştirilecektir.

Yönetmelikte yer alan en önemli maddelerden birisi de ilk kez okul müdürlerine zorunlu yer değiştirme getirilmesidir. Buna göre okul/kurum müdürlerinden görev yaptıkları eğitim kurumunda en az beş yıllık çalışma süresini dolduranların aynı İl’ de aynı tip ya da daha üst tipteki eğitim kurumlarına kendi tercihleri de dikkate alınarak yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formuna göre yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğüne göre görev yerleri değiştirilecektir. Bu değişiklik hizmet içinde rotasyonun gerekliliğine işaret etmektedir. Ancak; geçici 1. madde ile ‘Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında asaleten yönetici olarak görev yapanlar bu görevlerine devam ederler. Ancak, farklı kurumlara ya da yönetim kademelerine atanmak isteyenler bu yönetmelik hükümlerine tabidir’ denilerek mevcut durum dışına çıkılması halinde yönetmelik hükümlerinin önceki yöneticilere de geçerli olacağı ortaya konulmuş, geçici 2. madde ile de ‘Bu yönetmeliğin 34. maddesiyle yürürlükten kaldırılan yönetmelik çerçevesinde müdür yardımcılığı seçme sınavında başarılı olanlardan herhangi bir eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanamayanların kazanılmış hakları saklıdır’ denilerek kazanılmış haklar korumaya alınmıştır.

Bu yönetmelikte yer alan ve daha önce bulunmayan önemli bir madde de yöneticilerin iller arası yer değiştirmelerine olanak vermesi idi. Yönetmelikte yer alan maddeye göre; bulunduğu ilde en az üç yıl yöneticilik yapmış olanlar görev yaptıkları yönetim kademesine iller arası yer değiştirme isteyebilmeleri düzenlenmiştir. Bu madde de çok önemsenmesine rağmen hiçbir atama döneminde uygulanamamıştır. Atamalarda etkisi olacak yönetmelik eki yönetici değerlendirme formunda yer alan puanlamaların 24.04.2008 yönetmeliğine yapılan eleştirileri de göz önüne alarak düzenlendiği görülmektedir. Ödüllere verilen puanlar bir nebze düşürülürken yöneticilik kıdemine ilişkin puanlarda artış söz konusudur. Yönetmeliğin yayımlanmasının ardından gelen ilk eleştiri; 24.04.2008 tarihli yönetmelikte yer aldığı için Danıştay tarafından durdurulan vekâleten/görevlendirme şeklinde yapılan yöneticiliklere puan verilmesine olmuştur. Bu konuda yargı kararı ve tepkiler olmasına rağmen yönetmelikte yer alması eğitim camiasında yargı tarafından yeniden iptal edileceği ve atama sürecinin yeniden kaotik bir duruma gireceği kaygısını yaratmıştır.

29.08.2009 tarih ve 27334 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan eleştiri ve tepkileri göz önüne alan bakanlık yönetmeliğin sadece yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formunu değiştirmiş, yapılan bu değişiklik vekâleten/görevlendirme şeklindeki görevlere verilen puanların kaldırılması ile sınırlı kalmıştır.

10.09.2009 tarih ve 27345 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile de bakanlık 29.08.2009 tarihli değişikliği yaparken yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formunda yer alan; “Yöneticilikte asaleten/vekâleten/geçici görevlendirme olarak geçen süreler ile aylıksız izinli ve özel öğretim okullarında öğretmenlikte geçen süreler hariç olmak üzere öğretmenlikte geçen her yıl için” şeklindeki cümleyi değiştirmemiş, 29.08.2009’da yapılan değişiklik sonrası bu hükmün uygulanması mümkün olmadığından yönetici değerlendirme formuna olumsuz etki eden bir durum ortaya çıkmış ve bu konuda yapılan uyarılar neticesinde 10.09.2009 tarih ve 27345 sayılı Resmi Gazete’de bir değişiklik yayımlanarak yönetici değerlendirme formundaki bu bölüm; “Yöneticilikte asaleten geçen süreler ile aylıksız izinli ve özel öğretim okullarında öğretmenlikte geçen süreler hariç olmak üzere öğretmenlikte geçen her yıl için” şeklinde değiştirilmiştir.

13.08.2009 tarihli yönetmelik sendikaların da görüşleri doğrultusunda hazırlandığından sendikalar tarafından genel bir dava açılmamış atama sürecini etkileyecek bir yargı süreci ile karşılaşılmamıştır. Açılan davalar genellikle disiplin cezalarından puan düşülmesi, iki yıl üst üste olumlu sicil alamayanların atanamaması ve zorunlu yer değiştirme maddeleri gibi bazı ayrıntılarla sınırlı kalmıştır. Yönetmeliğin yayımlanmasının ardından eğitim kurumlarına müdür yardımcılığı imtihanı 31.10.2009’da, müdürlük imtihanı ise 01.11.2009 tarihinde düzenlenmiştir. Bu sınavlarla ilgili TBMM’ye verilen soru önergesine cevaben yazılan Strateji Geliştirme Başkanlığının 09.03.2010 tarih 1641 sayılı yazılarında 01.11.2009 tarihinde düzenlenen eğitim kurumu müdürlük sınavına 40.219 kişinin katıldığı bunlardan 21.391 kişinin 60 puan üstünde alarak başarılı oldukları belirtilmektedir (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-12315c.pdf>).

Milli Eğitim Bakanlığı 2009 İç Denetim Faaliyet Raporu incelendiğinde;

Eğitim kurumları ve okullardaki yöneticilik görevleri için sürekli değişiklikler yapılan, bazen ise hiç uygulanmadan yürürlükten kaldırılan, sürekli müdahaleler yapılan yönetmelik

düzenlemeleri söz konusu olup süreklilik bulunan oturmuş bir düzenleme bulunmadığından kurumların yaklaşık olarak yüzde 50'sinde vekil ya da görevlendirme yöneticiler görev yaptığı tespiti yer almaktadır. Türkiye genelindeki eğitim kurumu sayısı 32.785'dir. Bu kurumlardan 26.635 adedinde müdürlük normu vardır. Bu kadronun 13.708'ininde asil müdür görev yapmakta ve ülke genelinde asil müdür oranı yaklaşık yüzde 50'dir. Bu oran illere göre farklılıklar göstermekte olup asil yönetici oranı yüzde 5 olan Şırnak asil yöneticinin en az bulunduğu il iken, Erzincan yüzde 86'lık oranla asil eğitim yöneticisinin en fazla olduğu ildir. Üç büyükşehirde ise oranların; Ankara % 65, İstanbul ve İzmir'de ise % 59 şeklinde olduğu görülmüştür (MEB 2009 İç Denetim Raporu).

2009'da yapılan sınavlar sonrasında bakanlık 05.01.2010 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Kılavuzunu yayımlayarak atama sürecini başlatmıştır

(<http://personel.meb.gov.tr/kilavuz/y%C3%B6netici%20atama.2010%20KILAVUZU.pdf>) . Kılavuzda yer alan takvime göre müdür atama sürecinin 28.01.2010 tarihinde tamamlanması gerekmektedir. Bu takvime uyarak birçok valilik atamaları gerçekleştirmiş ve böylece yıllar sonra ilk kez asaleten atamalar yapılmıştır.

15.05.2010 tarih ve 27582 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile birlikte Anadolu liselerine gerçekleştirilen atama işlemlerinde Anadolu Lisesi statüsünde görevli öğretmenlere tercihte öncelik sağlanmasına son verilmekte, Anadolu lisesine idareci olarak ataması yapılacak farklı türdeki lise öğretmenleri aynı eşit olarak değerlendirilmektedir. Özellikle Anadolu Lisesi öğretmenleri arasından imtihan kazanan ya da başvuru yapan sayısı sınırlı olduğu ve tüm liselerin Anadolu statülü liseye dönüştürülmesi çalışmaları başladığından böyle bir değişiklik de zaten beklenmekteydi. Bu değişiklik ile Anadolu liselerinde çalışmakta ya da çalışmış olan öğretmenlerin önceliği kaldırılırken fen ve sosyal bilimler liselerine yapılacak atamalarda öncelik devam etmektedir. Yani fen ve sosyal bilimler liselerine yönetici olmak isteyen bir genel lise öğretmeni ile fen lisesi öğretmeni başvurduğunda öncelik fen ve sosyal bilimler lisesi öğretmenin olmaktadır. Ayrıca, yükseköğrenim görmüş olmak yükseköğrenim bitirmiş olmak olarak değişmiş, bu yönetmelikle öğretmenlikte en az 3 yıl kıdem süresi zorunluluğuna yöneticilik görevi de eklenmiş, yöneticilikte geçen süre dâhil üç yıl olarak düzenlenmiştir. Anadolu imam hatip liselerine meslek dersi öğretmenlerinin atanabilmesi şeklinde müdür atamalarına etkili

olacak bazı değişiklikler yapılmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı; bu değişiklikten sonra yeniden sınavlı sisteme geçip 02.10.2011 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılığı sınavı yapılmıştır.

09.08.2011 tarih ve 28020 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin çıkarılmasının nedeni 4+4+4 eğitim sistemine geçilmesi ve bu sistemin getirdiği problemlerden biri de ilköğretim okulu iken yeni sistemle birlikte ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokuluna dönüştürölen kurumlardaki yöneticilerin durumunun ne olacağıdır.

Bu yönetmeliğin 27. maddesinin değiştirilen 3. fıkrası ve eklenen 4. fıkrasına göre norm fazlası olan yöneticilerin avantajı 2 yıl norm fazlası pozisyonda bekletilerek, bu süre içinde boşalan durumuna uygun eğitim kurumlarına öncelikle atanma hakkına sahip olmalarıdır. Eğer 2 yıl norm fazlası olarak kalmaya devam edip, durumuna uygun bir kuruma yerleştirilememişlerse yöneticilikleri sona erdirilip, re’ sen öğretmen olarak yer değişikliğinin yapılabileceği dezavantaj olarak yoruma açıktır. Dönüştürölen kurum yöneticilerinden norm problemi bulunmayanların yöneticiliklerinin devamına bir engel gözükmemekte olup, sınıf öğretmeni olan bir müdür yardımcısı ortaokul ve imam hatip ortaokuluna dönüşen bir eğitim kurumunda yöneticiliğe devam edebileceği gibi, alan öğretmeni olan bir müdür yardımcısının da ilkokula dönüşen bir eğitim kurumunda yöneticilik görevine devam edebilecektir. Bu durumda bulunan yöneticilerin sadece isteğe bağlı veya zorunlu olarak yer değiştirmeleri gerektiği hallerde kendi pozisyonuna uygun eğitim kurumlarına yer değiştirme zorunluluğu bulunmaktadır.

Yani 26. maddeye eklenen 3.fıkraya göre (b) bendi kapsamında dönüştürölen okulların yöneticileri norm kadroya göre fazlalık duruma düşenler hariç, dönüştürölen okullara yönetici olarak atanacak ancak; daha sonra farklı kurumlara ya da yönetim kademelerine atanmak isteyenler ve herhangi bir nedenle görev yeri değiştirilmesi gerekenler yönetmeliğin 7. ve 8. maddelerindeki şartlara tabi olacaklardır. Değişikliğe göre genel şartlarda; “Başvuru yapılacak kuruma TTK kararlarına göre alanına göre öğretmen olarak atanabilecek bir alanda öğretmen olmak.” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Bu hükme göre özellikle sadece meslek dersi öğretmenlerinin müdür olarak atanabildikleri meslek liselerine; fizik, kimya, biyoloji, Türk dili ve edebiyatı, matematik, tarih, coğrafya, din kültürü ve ahlak bilgisi, İngilizce, müzik, beden eğitimi, görsel sanatlar, gibi alan öğretmenleri de

atanabilecekler fakat Türk dili ve edebiyatı, fizik, kimya, biyoloji, matematik, coğrafya öğretmenleri ilköğretimde maaş karşılığı derse girebildikleri halde İlköğretim kurumlarına yönetici olarak atanamayacaklardır. Böylece meslek liselerinde neredeyse tüm kültür dersi öğretmenlerine atanabilme hakkı getirilirken, fizik, kimya, biyoloji, matematik, Türk dili ve edebiyatı, coğrafya, dersi öğretmenlerinin ilköğretime atanmalarına kısıtlama getirilmiştir. Yine değişiklikle 657 sayılı yasanın 6111 sayılı yasa ile değiştirilerek sicil notunun kaldırılmasının yönetmeliğe işlenmesine ilişkin düzenlemeye gidilmiştir. Yine yapılan düzenleme ile eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenlerde “Başvuru tarihi itibarıyla eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında görev yapıyor olmaları.” şartı getirilerek il/ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki şube müdürlerinin okul müdürlüğüne geçişlerine ilişkin mevzuat açığı kapatılmıştır.

Ayrıca; seçme sınavlarının 100 tam puan üzerinden değerlendirileceği, bu sınavlarda başarılı sayılmak için baraj puanın 70 olduğu hüküm altına alınmış böylece puan 60’dan 70’e çıkarılmıştır. Başvuruda tercih edilecek kurum sayısı da 10 ‘dan 25’e çıkarılmış, yönetmelik eki yönetici değerlendirme formunda da düzenleme yapılmış özellikle eğitim bölümündeki puanlar arttırılmıştır. Buna göre yönetim alanındaki yüksek lisans puanı 5’ten 8’e, diğer alanlardaki yüksek lisans puanı 3’ten 4’e, yönetim alanında doktora puanı 8’den 12’ye, diğer alanlardaki doktora puanı 5’ten 8’e çıkarılmıştır. Ödüller değerlendirme olarak yine yer almış fakat 6111 sayılı kanunla değişen ödül sistemi teşekkür ve takdir belgesinin kaldırılması, başarı ve üstün başarı belgelerinin işlenmesi şeklinde düzenlenmiştir. Ödüllerle ilgili olarak ayrıca sadece birinden puan alınabilmesi getirilmiştir. Ayrıca yöneticilik görevlerinde geçirilen sürelerin puanlarında yarı yarıya düşüş olduğu görülmektedir.

21.07.2012 tarih ve 28360 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun yönetmeliğe uyarlanmasından ibaret olduğu yani kamuoyunda 4+4+4 sistemi şeklinde telaffuz edilen kanun değişikliğinin, ilköğretim okulları yerine ilköğretim kurumları, ilkokul ve ortaokulların yönetmeliğe işlenmesinden ibarettir. 13.08.2009 tarihli yönetmeliğin bu ve daha önce yapılan değişikliklere rağmen yönetici atamalarında istikrarın yeniden inşası, yargıya taşınmaması, kamuoyu nezdinde kabul edilebilir olması gibi yararlı sonuçları da olmuş yıllarca vekâleten yürütülen eğitim yöneticiliği görevlerine asaleten atamalar yapılmıştır.

13.08.2009 tarihli yönetmeliğin ömrü de diğer yönetmelikler gibi çok uzun olmamış ve 29.08.2009 tarih ve 27334 sayılı, 10.09.2009 tarih ve 27345 sayılı yönetmeliklerle iki ay gibi kısa bir zaman diliminde iki defa değiştirilmiştir. Yönetici istek formunun hizmet bölümünde ilk değişiklik yapılmış, müdür yetkili öğretmenlikteki hizmet süresi ile öğretmenlikte geçen hizmet süresi (yöneticilik hariç) formdan çıkarılmıştır. Yönetici değerlendirme formundaki atanmak istenilen kurum tercihi 5'ten, 10'a çıkarılarak ikinci değişiklikte yapılmıştır. Yine bu yönetmelik 15.05.2010 tarih ve 27582, 09.10.2010 tarih ve 27724, 09.08.2011 tarih ve 28020 sayılı resmi gazetelerle de 28.02.2013 tarihinde yürürlükten tamamen kaldırılana kadar 5 kez değiştirilmiştir.

28.02.2013 tarih ve 28573 sayılı *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği* ile 13.08.2009 tarih ve 27318 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğin uygulamasına son verilmiştir. Böylece daha önce gündeme gelen sözlü imtihan mekanizması yeniden gündeme gelecek ve bundan sonraki yönetmeliklerin özellikle okul müdürlüğü için sözlü imtihana dayalı olduğu görülecektir. Bu Yönetmeliğin gayesi; okul idareciliğini ikinci görev şeklinde ifa edeceklerin seçilmesi, görev değişikliği, tayini ile ilgili kuralları ortaya koymaktır. Bu yönetmelikte atanmak için değil yazılı imtihana başvuru için şartlar öngörülmüş. Bu şartlar yönetmelikte:

“Yönetici adaylarında; yükseköğrenim mezunu olmak, öğretmen olmak, atanmak için başvurulacak eğitim kurumuna alanına göre öğretmen olarak atanabilme ya da atanacağı kurumda aylık karşılığı okutabileceği dersin bulunması, yönetmeliğe göre yapılacak yazılı sınavda başarılı olmak, yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlüğe atanacaklar için en az beş yıl, müdür yardımcılığına atanacaklar için en az üç yıl öğretmen kadrosunda çalışmış olmak, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevine son verilmemiş olmak.”

şeklinde belirlenmiştir.

Bu yönetmelikte daha önce karşılaşılan kurum tipi uygulamasının olmadığı görülürken, yönetim kademeleri de yer almamaktadır. Hatta müdür başyardımcılığı yönetmeliğin tanımından çıkarılması yeni bir tartışma konusu olarak yerini almıştır. Ayrıca eğitim kurumu yöneticilik sınavının, yazılı ve sözlü aşamalardan oluşacağı, sınavın bakanlık Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce merkezi sistemle yapılacağı, 100 tam puan üzerinden değerlendirme yapıp 70 ve üstü puan alanların başarılı sayılacağı yönetmelikte yer almıştır. Sözlü sınav için de baraj 70 olarak belirlenmiştir.

Yine yönetmelikte; valiliklerin, açık bulunan yöneticilik kadrolarını duyuracakları, adayların bu kurumları istedikleri oranda tercih edecekleri yer almaktadır. Tüm adayların

yazılı sınav puanlarının yanı sıra yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formundaki kriterlere göre hesaplanan puanları duyurulacak, her boş eğitim kurumu yöneticiliği için yazılı sınav puan üstünlüğüne göre ilk altı aday sözlü sınava çağrılacak. Yazılı sınavdan alınan puanın %50'si, sözlü sınavdan alınan puanın %30'u, yönetici değerlendirme formuna göre hesaplanan puanın %20'sinden oluşan puanlamaya göre puanı en yüksek üç aday valilik makamına teklif edilecek ve valilik makamı bunlar arasından uygun gördüğünü atayacaktır. Yine yönetmelikte yer alan geçici maddeye göre daha önce kullanılamayan 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde yapılan yönetici seçme sınavında başarılı olanların aldıkları puanlar, yapılacak ilk yazılı sınava kadar, bu yönetmelik hükümlerine göre yapılacak sözlü sınava katılabilmek için yazılı sınav puanı olarak kabul edilecektir.

Doğan, Demir ve Pınar (2014) 2011 yılındaki yönetmelikte bulunan (A), (B) ve (C) şeklindeki kurum tiplerinin kaldırılarak, 2013 yılında yürürlüğe giren yönetmeliğe göre tüm eğitim kurumlarının tek tip eğitim kurumu olarak değerlendirilmesinin esas alındığını ifade etmişlerdir.

Bu yönetmelikle beraber kurum tipi ile yönetim kademelerinin kaldırılmasının yanı sıra daha önce örneğin Türk dili edebiyatı, coğrafya, tarih, matematik, fizik, kimya, biyoloji, ... öğretmenleri sadece ortaöğretim kurumlarına (liselere) atanmaları mümkün iken bu yönetmeliğe göre ilköğretilere de atanmaları mümkün olabilmektedir. Yani atanmak istenen kurumda TTKB'ye göre maaş karşılığı dersinin bulunması yeterli şart olarak düzenlenmiştir. A tipi eğitim kurumlarının müdürlüğü için daha önce en az üç yıl yöneticilik şartı getirilmişken bu yönetmelikte beş yıl öğretmenlik yapmak şeklinde düzenlenmiştir.

Yönetmelikte boş olan kadroların tamamının duyurulup duyurulmayacağı yer almazken yazılı sınavda başarılı olup başvuru yapmak isteyenler duyuru listesini inceledikten sonra tercih formlarına duyurulan okullardan hangilerini tercih ettiklerini belirteceklerdir. Böylece belirleyici olan sözlü sınav olacaktır. Yönetmelik eki değerlendirme formunun yani liyakate ilişkin bilgi ve belgelerin hiçbir anlamı kalmamaktadır. Çünkü yazılı sınav 100 puan, sözlü sınav 100 puan olarak değerlendirilirken, değerlendirme formundan alınabilecek puanın 100 puana ulaşması mümkün olmamaktadır.

Yönetmelik ekindeki Değerlendirme Formuna göre adaylar:

- Lisans eğitiminin her bir yılı 1 puan yani 4 yılda 4 puan,
- Doktora eğitimi yönetim alanında ise 10 puan,
- Aday 6 seminer belgesine sahip ise toplam 3 puan,

- Başarı Belgesi için 1 puan,
- Üstün Başarı Belgesi için 4 Puan,
- Başöğretmenlik unvanına sahip olanlara 5 puan,
- Öğretmenlikteki her kıdem yılı için 0,48 Puan,
- Müdür yardımcılığında her kıdem yılı için 0,72 Puan,
- Müdür başyardımcılığında her kıdem yılı için 0,96 Puan,

üzerinden değerlendirilmektedir.

Bu yönetmeliğe göre de tüm kurumlara atama yetkisi valiliklerde olup sistem daha çok üniversitelere rektör atamalarını çağrıştırmaktadır. Burada rektörlükle ilgili en önemli farklardan birisi rektörlükte 6 adayın seçimle belirlenmesi diğeri ise rektörlükte tek makam için aday olunması. İşte bu husus yönetmeliği uygulanamaz hale sokmuştur. Çünkü atanabilecek ve tercih edilebilecek kurum sayısına sınırlama getirilmemiştir. Bir aday istediği kadar kurumu tercih edebilecektir. Böyle olunca da valiliğe sunulacak isimler birçok kurum için aynı kişiler olacağından atama sistemi kilitlenecektir. Yazılı, sözlü ve yönetmelik eki değerlendirme formu puanlarından oluşan puan belirlendikten sonra en yüksek puana sahip 3 aday valilik makamına sunulacaktır. İl genelinden en yüksek puana sahip üç aday tercih yaptıkları tüm kurumlarda en yüksek puana sahip üç aday olacağından birçok kurum için bu üç aday teklif edilecek ve sadece 3 kuruma atama yapılabilecektir.

İşte bu teknik sorun nedeniyle bu yönetmelik hiç uygulanamamıştır. Uygulama yapmak için duyuruya çıkan ilk Rize valiliği olmuş fakat o da uygulayamamıştır. Sonuç olarak bu yönetmeliğe göre yönetici ataması yapılamamış ve yönetmelik 04.08.2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan yeni yönetmelikle yürürlükten kalkmıştır.

04.08.2013 tarih ve 28728 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde müdürlük için kurum tipi uygulaması ya da yönetim kademeleri olmamakla beraber bu yönetmelikle yürürlükten kaldırılan 28.02.2013 tarihli ve 28573 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde yer alan 5 yıl öğretmenlik şartı okul müdürlüğü için müdür başyardımcılığında veya müdür yardımcılığı/müdür yetkili öğretmenlikte en az bir yıl görev yapmış olmak şeklinde değiştirilerek en az bir yıl yöneticilik şartı konulmuştur.

Bu yönetmelikte de önceki yönetmelikte olduğu gibi yöneticilik için yazılı ve mülakattan oluşan imtihan yapılacağı ve değerlendirmenin yüz tam puan üzerinden yapılarak 70 ve üstü

puan alanların başarılı kabul edileceği belirtilmektedir. Tayin yapılırken yazılı imtihanın yüzde yetmiş ile sözlü imtihanın yüzde otuzu ve değerlendirme formundaki diğer puanlar toplanmak suretiyle tayin için gereken puan tespit edilecektir. 04.08.2013 tarihli yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme formuna bakıldığında bu yönetmelikle yürürlükten kalkan 28.02.2013 tarihli yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formu arasında büyük bir fark olmadığı görülmekte, yürürlükten kalkan yönetmelikte yer alan yönetici değerlendirme formunda müdürlük görevi için puan bulunmazken bu yönetmelikte her yıl için 0,96 puan verilmektedir.

Yönetmeliğe geçici madde eklenmiş ve daha önceki yönetmeliklere göre 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde gerçekleştirilen yöneticiliğe ilişkin seçme sınavında başarılı olanlardan bu sınavdaki puanlarına göre bir eğitim kurumu yöneticiliğine başvurmadığı için ya da başvurduğu halde atanmamış olanların bu puanları, yeni yönetmeliğe göre yapılacak ilk sınava kadar geçerli olacak ve yapılacak atamalara başvuru da yazılı imtihan sonucu olarak değerlendirilecektir. Yani 1-2 Ekim 2011 tarihlerindeki sınavlarda başarılı olanların kullanamadıkları bu puanlarını kullanmaları sağlanmıştır. Atama puanı belirlendikten sonra adaylar en fazla 20 tercih yaparak puan üstünlüğüne göre atanırken, soruşturma sonucunda aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların görevlerine son verilmektedir. Bu yönetmeliğe göre de gerek ilk atama gerekse yer değiştirmelerde tüm kurumlara atama yetkisi valiliklere verilmektedir. Atanma şartlarında genel bir değişikliğe gidilmemiş atama sisteminde tüm kurumların yerine 20 kurumun tercih edilmesi, müdürlük için yöneticilik şartı getirilmesi gibi değişiklikler yapılmıştır.

12.10.2013 tarih ve 28793 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliğin amacı, “Millî Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatına ait kadrolara, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde, hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliği ile yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda uygulanacak usul ve esasları belirlemektir.” 2006 yönetmeliği 2013 yönetmeliğinin zeminini oluşturan en kapsamlı yönetmeliktir. 2013 yönetmeliğinde görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolara atanmak için 2006 yönetmeliğinde ayrı ayrı belirtilen genel ve özel şartlar, bu yönetmelikte birleştirilerek hizmet süresi ve eğitime ilişkin şartlar başlığı altında düzenlenmiştir. 2006 yönetmeliğinin genel şartları altındaki “Son sicil notu olumlu olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 70 puandan aşağı olmamak.” şartı 2013

yönetmeliğinde bulunmamakta olup, olumlu sicil notu ortalaması atanma şartlarından çıkarılmıştır.

Görevde yükselmeye tabi kadrolara atanabilmek için bazı unvanlarda çalışılması gereken hizmet süreleri 2006 yönetmeliğine göre arttırılmış örneğin şube müdürü kadrosuna atanabilmek için; “Şef, öğretmen, mimar ve mühendis kadrolarında en az üç yıl görev yapmış olmak.” şartı, “Talim ve Terbiye Kurulu uzmanı, eğitim uzmanı, uzman, raportör, sivil savunma uzmanı veya sayman kadrolarında iki, okul müdürü görevinde iki, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı görevlerinde ayrı ayrı veya toplamda üç, şef kadrosunda dört veya öğretmen kadrosunda beş ya da bu alt bentte sayılan kadrolarda toplam dört yıldan az olmamak üzere asaleten görev yapmış olmak.” şeklinde değiştirilmiştir (MEB, 2013).

2006 yönetmeliğinde görevde yükselme sınavına girecek adaylar görevde yükselme eğitime alındıktan sonra yapılan sınavdan başarılı olmaları halinde yüksek puandan başlanarak boş kadro kadar atanmaları yapılırken 2013 yönetmeliğinde görevde yükselme eğitimi kaldırılarak şartları taşıyan herkesin görevde yükselme sınavına alınıp yüksek puandan başlanarak boş kadronun üç katı kadar aday mülakat sınavına alınarak sözlü sınav puanı yüksek olandan başlayarak boş kadro kadar atama yapılmıştır. Ancak daha sonra sadece sözlü sınav puanına göre atama yapılmasına açılan davalar sonucu yönetmelikte değişikliğe gidilerek atamaların yazılı ve sözlü sınav puanlarının aritmetik ortalamasına göre atanma hükümleri getirilmiştir. 2006 yönetmeliğinde il değerlendirme ve sınav kurulları varken 2013 yönetmeliğinde yazılı sınav kurulları, sözlü sınav ve değerlendirme kurulları şeklinde kurulların yapısında değişiklikler yapılmıştır. Görev grupları arasında geçişler 2006 yönetmeliğinde daha detaylı bir şekilde ele alınmışken 2013 yönetmeliğinde hizmet grupları arasında geçişler şeklinde daraltılarak, şube müdürü üstü kadrolara atama şeklinde ayrı bir madde eklenmiştir.

2006 yönetmeliğinde bulunmayan bölge hizmeti süreleri ve puanları ile bölge hizmetine bağlı yer değişiklikleri ile mazeret, isteğe bağlı, soruşturmaya bağlı yer değişikliklerine ilişkin hükümler 2013 yönetmeliğinde yeniden ele alınmıştır. 2013 yönetmeliğine, 2006 yönetmeliğindeki (Ek-1) değerlendirme formundan farklı olarak; (Ek-1) görevde yükselme sözlü sınavı değerlendirme formu, (Ek-2) performans ve yeterlik değerlendirme formu ve (Ek-3) hizmet bölgeleri çizelgesi eklenmiştir (MEB, 2013).

Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren de 04.03.2006 tarih ve 26098 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği ile 04.07.2013 tarih ve 28697 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmaları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik yönetici olarak atanacak genel ve özel şartlar bir önceki yönetmelikle aynı olmakla beraber asaleten öğretmen olarak 8 yıl görev yapmak müdürlük için özel şartlar arasından çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğe göre, müdür olarak görevlendirilecekler sözlü sınav, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görevlendirilecekler ise yazılı sınav şartı getirilmiştir. Yazılı sınav komisyonu;

“Bakan onayıyla görevlendirilecek Müsteşar, müsteşar yardımcısı veya İnsan Kaynakları Genel Müdürünün başkanlığında; iki daire başkanı, bir hukuk müşaviri veya maarif müfettişi, bir il milli eğitim müdürü veya ilçe milli eğitim müdüründen”

oluşmakta ve yazılı sınav komisyonu, üye tam sayısı ile toplanmaktadır (MEB, 2015).

Sözlü sınav komisyonu bir önceki yönetmelikte olduğu gibidir. Bu komisyonun görevleri yönetmelikte; “Sözlü sınav sorularını hazırlamak veya hazırlatmak, sözlü sınavları Ek-2’de yer alan Sözlü Sınav Formuna uygun yapmak ve değerlendirmek, sözlü sınav duyurusu yapmak ve itirazları sonuçlandırmak.” şeklinde belirtilmiştir (MEB, 2015).

Müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığına dört yıllık ya da aynı eğitim kurumunda müdür başyardımcılığı ile müdür yardımcılığında toplam sekiz yıllık görev süresi dolanlar ve gerekli şartları sağlayanlar arasından müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilecekleri belirlemek için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığınca test usulüyle yazılı sınav yapılacaktır. Yapılan bu sınavda 100 puan üzerinden 70 ve üzeri puan alan başarılı sayılacaktır. Bu sınav sonuçları en çok bir yıl olmak şartıyla bu kapsamda yapılacak bir sonraki sınava kadar geçerli olacaktır (MEB, 2015).

Yazılı sınav konuları; “Türkçe- dil bilgisi, genel kültür, resmi yazışma kuralları, halkla ilişkiler ve iletişim becerileri, okul yönetimi, yönetimde insan ilişkileri, okul geliştirme, eğitim ve öğretimde etik, Türk idare sistemi ve protokol kuralları” ve mevzuattan meydana gelmektedir. Sözlü sınav ise; “mevzuat, analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti, temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi, muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi, iletişim becerileri, özgüven ve ikna kabiliyeti, genel kültür” konularından oluşmaktadır (MEB, 2015).

13.01.2016 tarih ve 29592 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 12.10.2013 tarihli yönetmeliğin bazı maddeleri değiştirilmiştir. Anılan yönetmelikteki değişikliklere göre;

Şef, koruma ve güvenlik şefi olarak atanacaklarda istenen şartlara ek olarak "Bakanlık teşkilatının yardımcı hizmetler sınıfı dışındaki kadrolarında görev yapıyor olmak." hükmü ilave edilmiştir. Bu hükümle yardımcı hizmetler sınıfında görev yapanların memur kadrosuna yükselmeden, direk şef kadrolarına yükselmesi uygulaması son bulmuştur.

2013 yönetmeliğinde; teknisyen yardımcısı, aşçı, bekçi, terzi ve kaloriferci kadrolarına atanacaklarda sadece öğrenim şartı aranırken, 2016 değişiklik yönetmeliği ile birlikte anılan kadrolar için “Atama yapılacak kadronun gerektirdiği alanlarda belge sahibi olmak.” şartı da getirilmiştir. Ayrıca, bilgisayar işletmenliği kadrosuna atanacaklar için aranacak belgenin adı belirlenmiş “bilgisayar işletmenliği belgesi” şeklinde düzenlenmiştir. Tekniker, teknik ressam kadroları için aranan mezuniyet şartı “iki yıllık yüksekokul” iken “en az iki yıllık yüksekokul” olarak değiştirilmiş, böylece mezuniyet şartının kapsamı genişletilerek daha üst öğrenim düzeyindekilerinde bu kadrolara atanabilmeleri sağlanmıştır. Avukat kadrosuna atanabilmek için aranan öğrenim şartına, ilaveten avukatlık ruhsatının da bulunması istenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68. maddesinin (B) bendinde öngörülen şartlara ilaveten ilçe milli eğitim müdürü kadrolarına atanacaklar için yargı kararları gereğince bazı ölçütler getirilmiş olup aşağıda belirtilen şartlardan birisi aranır denilerek:

- “a) Okul müdürü olarak ikinci görev kapsamında en az iki yıl asaleten görev yapmış olmak,
- b) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında, Talim ve Terbiye Kurulu uzmanı, eğitim uzmanı, hukuk müşaviri, şube müdürü, tesis müdürü, basımevi müdürü kadrolarında ayrı ayrı veya toplamda en az bir yıl olmak üzere asaleten görev yapmış olmak.”

şeklinde düzenleme yapılmıştır.

İlçe millî eğitim müdürü ve daha üstü unvanlı bakanlık kadroları ile millî eğitim uzmanı ve maarif müfettişi kadrolarında asaleten görev yapmış olanlardan ilçe millî eğitim müdürü kadrolarına atanacaklarda ise, sadece 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68. maddesinin (B) bendinde öngörülen şartlar aranır.” hükmü yeterli kalmıştır. Bölge hizmetine bağlı yer değiştirmelerle ilgili 29. maddesinde bulunan “Bu yönetmelikte hizmet bölgeleri için belirlenen sürelerde görev yapmış olanlar, halen bulundukları hizmet bölgesinin dışındaki hizmet bölgelerinin tamamı için tercihte bulunabilirler.” ifadeleri yargı kararları

sonucunda “Bu yönetmelikte hizmet bölgeleri için belirlenen sürelerde görev yapmış olanlar, halen bulundukları hizmet bölgesindeki diğer iller dâhil hizmet bölgelerinin tamamı için tercihte bulunabilirler.” olarak değiştirilmiştir. Aynı maddenin devamında bulunan “Tercihlerine göre ataması yapılamayan veya tercihte bulunmayan yöneticilerin atamaları, elektronik ortamda Bakanlıkça gerçekleştirilecek kura sonucuna göre öncelikle alt bölgelere ve resen yapılır.” ifadelerinden “öncelikle alt bölgelere ve” ifadesi çıkarılmıştır.

27.01.2016 tarih ve 29606 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik değişikliğiyle 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğin 6. maddesine 2. fıkra olarak “Müdür olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan yeterli sayıda aday bulunamaması hâlinde, bu maddenin birinci fıkrasında aranan hizmet süreleri ihtiyaç karşılanana kadar birer yıl düşürülür.” ile 24. maddesine 5. fıkra olarak “Dört yıllık görev süresini dolduran müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının görev süreleri, eğitim kurumu müdürünün inhası, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile dört yıl süreyle uzatılabilir.” ifadeleri eklenmiştir. Aynı yönetmeliğin 26. maddesinin 3. fıkrası “Kurucu müdür olarak görev yapmakta oldukları eğitim kurumuna, bu kuruma müdür normunun verildiği ilk dönemde müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlar ile müdürlükte dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre belirlenen puanlara 8 puan daha ilave edilir.” olarak değiştirilmiştir.

13.01.2018 tarih ve 30300 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 12.10.2013 tarih ve 28793 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkındaki Yönetmeliğin 4. maddesinin birinci fıkrasının (f) ve (j) bentlerinde değişiklik yapılmıştır. 13.01.2018 tarihli bu yönetmeliğinde aşağıda belirtilen maddelerine Türkiye Eğitim Sendikası tarafından yürütmeyi durdurma davası açılmıştır:

“1.maddesiyle, 12.10.2013 tarihli ve 28793 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliğin; 4. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinde yer alan “ve sözlü” ibaresi ile (j) bendine eklenen “ve sözlü sınavı” ibaresinin;

5. maddesiyle, aynı yönetmeliğin 8. maddesinde; “Merkez Sınav Kurulu üyeleri, görevde yükselme sınavına alınacak personelden fiilen yürütülmekte olan kadro unvanı ve lisansüstü öğrenim hariç olmak üzere öğrenim itibariyle daha düşük seviyede olamazlar.” ibaresi ile “Merkez Sınav Kurulu üyeleri, eşleri ile ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının katılacağı yazılı sınavlara ilişkin iş ve işlemlere dâhil olamazlar. Bu durumdaki asıl üyelerin yerine yedek üye görevlendirilir.” ibaresine ve “Sınav kurullarında sınav yapılan kurumda en fazla üyeye sahip üç sendikadan birer temsilci bulunması” na yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

6. maddesiyle, aynı yönetmeliğin değiştirilen 9. maddesinde yer alan; e) Görevde yükselme ve unvan değişikliği yoluyla yapılacak atamalara ilişkin sözlü sınav tarihlerini belirlemek, f) Sözlü sınav ve değerlendirme komisyonunun kimlerden, ne şekilde ve hangi merkezlerde oluşturulacağını belirlemek, g) Sözlü sınav sorularını hazırlamak veya hazırlatmak, ğ) Sözlü sınavların yapılmasını ve değerlendirilmesini sağlamak, h) Sözlü sınavların sonucuna göre başarı listelerinin düzenlenmesini ve ilanını sağlamak, ı) Sözlü sınava ilişkin itirazların sonuçlandırılmasını sağlamak.” ibarelerinin;

8. maddesiyle değiştirilen, aynı yönetmeliğin “Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu” başlıklı 14. maddesi ile 9. maddesiyle değiştirilen “Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunun Görevleri” başlıklı 15. maddesinin,

10. maddesiyle değiştirilen, aynı yönetmeliğin “Sözlü Sınav” başlıklı 16. maddesinin,

11. maddesiyle aynı yönetmeliğin 18. maddesinin 1. ve 2. fıkrasında yer alan “duyuruda belirtilen süre” ibarelerinin,

12. maddesiyle aynı yönetmeliğin 21. maddesinde yer alan “ve sözlü ” ibaresinin ve “boşalan kadrolara atama yapılmasına yer verilmemesine” ilişkin eksik düzenlemenin,

14. maddesiyle değiştirilen, aynı yönetmeliğin 23. maddesinde, “ilçe milli eğitim müdürlüğüne atanacak olan şube müdürlerinin seçiminde somut ölçütlere yer verilmemesine” ilişkin eksik düzenlemenin,

18. maddesiyle, değiştirilen aynı yönetmelik eki Ek-1 Görevde Yükselme Sözlü Sınavı Değerlendirme Formunun.”

Görülen o ki bu maddelerle ilgili davanın sonucuna göre bir değişiklik daha yapılacaktır.

21.06.2018 tarih ve 30455 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Eğitimciler Birliği Sendikası (2018) tarafından yapılan değerlendirmeye göre eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliğinde öğretmen tanımı yapılarak bu tanım içine alınan sözleşmeli öğretmenlerin de eğitim kurumu yöneticisi olarak görevlendirilebilmelerine ilişkin düzenleme sağlanmıştır. Bu yönetmelik; müdür olarak görevlendirilmek isteyenlerin “Daha önce müdür olarak görev yapmış olmak, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak veya bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.” gibi şartlardan en az birine sahip olması gerektiğini, müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek isteyenlerin ise “Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak, bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak veya adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.” gibi şartlardan en az birine sahip olması gerektiğini belirterek müdür başyardımcılığı görevlendirmelerini

tamamen kaldırmıştır. Yöneticilik görevine ilk defa yapılacak görevlendirmeler için yazılı sınav ve sözlü sınav sonucu, yeniden görevlendirilecekler için de EK-1 form' a göre yapılacak değerlendirme puanının sonucu puan üstünlüğü dikkate alınacaktır. Bakanlık Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılacak olan test usulü yazılı sınav ile ilk kez müdür ve müdür yardımcısı olarak görevlendirilecekler belirlenecektir. Yazılı sınavda 100 puan üzerinden 60 ve üzeri puan alabilenler başarılı kabul edilecek, sınav sonuçları açıklandığı tarihten itibaren 3 yıl geçerli olacaktır. Yazılı ve sözlü sınavda başarılı olup ilk kez müdür veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek isteyen adayların görevlendirmeye esas puanları; yazılı sınavın %60'ı, sözlü sınavın %40'ı şeklinde belirlenecektir. Yöneticiler 4 yıl süreyle görevlendirilecek, aynı unvanla aynı eğitim kurumunda 8 yıldan daha fazla görev yapılamayacaktır. 21.06.2018 yönetmeliğinde yazılı sınav konularının ağırlığı aşağıdaki gibidir;

“ a) Okul yönetimi ve halkla ilişkiler: %10.

b) Türkçe ve dil bilgisi: %10.

c) Genel kültür: %10.

ç) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi: %10.

d) Resmî yazışma kuralları ve protokol kuralları: %5.

e) Değerler eğitimi: %5.

f) Eğitim ve öğretimde etik: %5.

g) Yaşam becerileri ve sosyal etkinlik: %5.

ğ) Mevzuat (T.C. Anayasası, 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14/6/1973 tarihli ve 739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 1/11/1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 9/10/2003 tarihli ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname): %40.”

21.06.2018 tarih ve 30455 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği ile 22.04.2017 yönetmeliği tamamen yürürlükten kaldırılmıştır.

12.01.2019 tarih ve 30653 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 21.06.2018 tarihli yönetmeliğin sınav ağırlığı oranları hakkındaki 15, 16, 24 ve 25. maddeleri 12.01.2019 tarih ve 30653 sayılı değişiklik yönetmeliği ile değiştirilerek 15. maddeye sınavın Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığınca da yapılabileceği ifadesi eklenmiştir.

Yönetmeliğin 16. maddesinde bulunan yazılı sınav konuları ve ağırlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ;

“ a) Genel kültür ve genel yetenek: %35.

b) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi: %10.

c) Değerler eğitimi: %5.

ç) Eğitim ve öğretimde etik: %5.

d) Eğitim bilimleri: %35.

e) Mevzuat (T.C. Anayasası, 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 1/11/1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Millî Eğitim Bakanlığı başlıklı Onuncu Bölümünde yer alan hükümler): %10.”

24 ve 25. maddelerde geçen yazılı sınav ağırlık oranı bu yönetmelik ile %60’ dan %80’ e çıkarılmış, sözlü sınav ağırlık oranı da %40’ dan %20’ ye düşürülmüştür.

12.01.2019 tarihinde yönetmelikte yapılan bu değişiklikler Millî Eğitim Bakanlığının 2023 Vizyon Belgesine istinaden eğitim yöneticileri ile ilgili çalışmalarını uygulamaya koymak için yasal çerçevenin uygunlaştırılması şeklinde yorumlanmış artık mülakatın etkisi düşürülerek yazılı sınavın etkisinin yükseltildiği bundan sonraki atamalarda görülecek olup, farklı çevrelerce de bu değişikliklerin mevcut yöneticileri kapsamayıp sadece ilk kez görevlendirilecekleri kapsamasının yanlış olduğu savunulmaktadır.

Aşağıdaki tabloda sınava dayalı dönem olarak adlandırdığımız dönemdeki yönetmelikler yazılı sınavına dayalı, sözlü sınava dayalı ve yazılı + sözlü + değerlendirme formuna dayalı olmak üzere kendi arasında üç şekilde değerlendirilmiştir.

Tablo 2

Yazılı Sınava Dayalı Yönetmelikler Tablosu

Yönetmelik Tarihi	Yazılı Sınav	Sözlü Sınav	Değerlendirme Formu
23.09.1998	√	-	√
30.04.1999	√	√	√
11.06.2003	√	-	√
11.01.2004	√ (Müdür Yardımcılıkları için)	√	√
02.12.2004	√	-	√
04.03.2006	√	-	√
13.08.2009	√	-	√
29.08.2009	√	-	√
10.09.2009	√	-	√
15.05.2010	√	-	√
09.08.2011	√	-	√
21.07.2012	√	-	√
28.02.2013	√	√	√
04.08.2013	√	√ (Sadece Müdürlük için)	√
12.10.2013	√	√	√
06.10.2015	√ (Müdür Başyardımcısı/ Müdür Yardımcısı için)	√	-
13.01.2016	√	√	√
13.01.2018	√	√	√
21.06.2018	√ (İlk görevlendirilen)	√ (İlk görevlendirilen)	√
12.01.2019	√ (İlk görevlendirilen)	√ (İlk görevlendirilen)	√

Not : Tablo 2 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

4.4. Keyfilik Dönemi (2007, 2008, 2014 ve 2017)

Bu dönemde eğitim kurumları yöneticileri için yapılan seçme sınavlarının kaldırılması yine bir kırılma noktası olup yeni bir dönem başlangıcı olarak yorumlanmıştır. Bu dönemde atamalar teklif usulüne göre yapıldığından keyfilik dönemi olarak adlandırılmıştır.

13.04.2007 tarih ve 26492 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliğine göre bulundukları kurumda 5 yılını dolduran okul müdürlerinin zorunlu yer değişikliği uygulaması, okul müdür yardımcılığı sınavı ve mülakatı kaldırılmıştır. Teklif usulü atamayı getiren ve daha önceki tüm objektif atama biçimlerini devre dışı bırakan bir yönetmelik olarak yürürlüğe girmiş ancak eğitim sendikalarınca açılan davalar neticesinde Danıştay bu yönetmeliğin yürürlüğünü durdurmuştur. Bu sonuçla birlikte sendikalar Millî Eğitim Bakanlığına başvuru yaparak, yürürlüğü durdurulan yönetmelik hükümlerine göre atanan eğitim kurumu yöneticilerinin, atama işlemlerinin iptalini istemiştir. Taşra teşkilatında da bireysel davalar açılmış ve davacı lehine sonuçlanmıştır. Bakanlık atamaların iptaline ilişkin yapılan başvurulara olumsuz cevaplar vermiş ve atama işlemlerinin geri alınmayacağı belirtilmiştir. Eğitim-Sen, Bakanlık tarafından verilen olumsuz cevaplara 11.06.2007'de dava açmış, 27 Ağustos' da sonuçlanarak Danıştay 2. Dairesi de Eğitim-Sen'e verilen cevabın hukuka uygun olmadığı kararını vermiştir. Kararın, Millî Eğitim Bakanlığına tebliğ edildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde uygulanması gerekmektedir. Danıştay verdiği kararla; verilen cevabın hukuka uygun olmadığına, atama işlemlerinin iptaline hükmetmiş ve Millî Eğitim Bakanlığının yürürlüğü durdurulan yönetmelik hükümlerine göre eğitim kurumlarına yaptığı atamaların iptal edilmesini gerektirmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı 2004, 2005 ve 2006 yıllarında eğitim kurumlarına yönetici atamak için yazılı sınav yapmış fakat yönetmeliğin bazı maddelerinin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle Danıştay tarafından iptal edilmesi bu yönetmeliği tamamen yürürlükten kaldırmıştır. Bu yönetmelik 2004 ve 2005 yılında yapılmış olan sınavı kazandığı halde atanmayı bekleyen öğretmenlerin sınavın iki yıllık geçerlilik süresi dolduğu için hak kaybına uğramalarına neden olduğu gibi, 2006 yılında yapılmış olan sınavı kazananlar da aynı sorun ile karşılaşmıştır. Dolayısıyla o tarihte yürürlükte olan yönetmelik hükümlerine göre sınavı kazanmakla atanmayı hak etmiş olan öğretmenlerin kazanılmış hakları ortadan kaldırılmış oldu ve atanmayı bekleyenler için de haksızlık durumu oluştu. Oysa yönetmelik çerçevesinde sınav yapılmış olup yapılan bu sınavda istenilen düzeyde başarı gösterenlerin

atanmayı hak edeceklerini de yine aynı yönetmelik düzenlemiş olsa da, başarılı olup atanmamış olanların yönetmeliğe göre elde ettikleri hakları bir nevi verilmemiş oldu. Yönetici atama konusunun her türlü siyasi etkiden arındırılması eğitimin gelişmesi ve geleceği için aynı zamanda öğretmenlerin bu alanda kendilerini yetiştirebilmeleri adına önem arz etmektedir. Her türlü siyasi etkiye zemin hazırlayan takdir puanı yetkisinin kaldırılması bu alanda atılmış en önemli adımlardan birisidir. Nihayet bütün bu olumsuzluklara sebep olan takdir puanı uygulamasının son bulması ve yazılı sınav sonucuna göre puan üstünlüğü esasıyla atama yapılması sağlanarak, kayırmacılığa zemin oluşturan bütün şüpheler ortadan kaldırılmıştır. Bakanlık bu yönetmeliğin uygulama sürecinde bir aksaklığa meydan verilmemesi, uygulamada birliğin sağlanması adına açıklamayı gerekli görerek aşağıdaki konulara ilişkin 9 maddelik 2007/32 numaralı genelgeyi yürürlüğe almıştır:

“1- Yönetmeliğin 7'nci maddesinde; yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar belirlenmiş, bu maddenin (b) bendinde; “halk eğitim merkezi ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanacaklarda herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticiliklerine atanacaklarda rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni olmak, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda turizm otelcilik grubu ya da muhasebe grubu öğretmeni olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.” hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, eğitim kurumu yöneticiliklerine atama yapılırken Talim ve Terbiye Kurulunun değişik 119 sayılı kararının esas alınması gerekmektedir. Aynı maddenin (f) bendinde de; “Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.” hükmüne yer verilmiştir. Bu hükmün uygulanmasında sağlık veya eş durumu özüne dayalı olarak bu yükümlülüğü erteletmiş olanların erteleme süresinin ne kadar olduğuna bakılmaksızın atamaları yapılabilecektir.

2- Yönetmeliğin yönetici olarak atanacaklarda aranacak özel şartları belirleyen 8 inci maddesinde; müdür yardımcılığına atanacaklarda aranacak özel şartlar belirlenirken (C) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına atanacaklarda öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak, (B) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda adaylık dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak, (A) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda adaylık dâhil öğretmenlikte en az beş yıl görev yapmış olmak özel şart olarak aranmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, her tipteki eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına farklı hizmet sürelerinin aranmasıdır. Bir başka anlatımla her tipteki okul müdür yardımcılıkları bakımından öğretmenlikteki hizmet süreleri bakımından kademelendirilmiştir.

3-Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde atama yetkisi düzenlenmiştir. Bakanlığa bağlı eğitim kurumları ile doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarının karıştırılmaması gerekmektedir. Örneğin, Anadolu Liseleri atama yetkisi Bakanlıkta olan eğitim kurumları arasında yer almakta ancak, doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumu niteliği taşımamaktadır. Ya da hizmet içi eğitim enstitüleri taşıra teşkilatında bulunmakla birlikte doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumu niteliği taşımaktadır. Atama yetkisi bakımından yetki karmaşası yaşanmaması bakımından bu hususun göz önünde tutulması gerekmektedir.

4- Müdür yardımcılıklarına atama, yönetmeliğin 7 ve 8'inci maddelerinde yer alan şartlar dâhilinde öncelikle eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler arasından okul müdürünün aday hakkındaki görüşlerini bildirerek varsa ilçe millî eğitim müdürünün teklifi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile atama yapılacaktır. Buna göre, ilçe millî eğitim müdürü de atama sürecinde yer almasıdır. Bu nedenle, okul müdürünce önerilen aday, eğitim

kurumunun bağılı bulunduğu ilçe millî eğitim müdürünün uygun bulması hâlinde teklif valiliğe gönderilmek üzere il millî eğitim müdürüne gönderilecektir. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağılı olması durumunda, okul müdürünün teklifi doğrudan il millî eğitim müdürüne gönderilecektir.

5- Müdür başyardımcılığına atamalar en az bir yıl yöneticilik yapmış olmak kaydıyla, atama yapılacak tarih itibarıyla görevde bulunan yöneticiler arasından yönetmeliğin 11 inci maddesindeki esaslara göre yapılacaktır. Burada dikkate alınması gereken husus müdür başyardımcılığına atama sürecinde eğitim kurumunun ilçeye bağılı olması hâlinde, ilçe millî eğitim müdürünün bu sürece dâhil olmasıdır.

6- Eğitim Kurumu müdürlüklerine atama yönetmeliğin 7 ve 8'inci maddelerinde aranan şartları taşıyan yöneticiler arasından atama yetkisi valiliklerde olanlar bakımından, eğitim kurumunun ilçeye bağılı olması hâlinde ilçe millî eğitim müdürünün teklifi üzerine, doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağılı olması durumunda il millî eğitim müdürünün teklifi ile vali tarafından, atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar bakımından ise valiliğin teklifi ilgili öğretim dairesince uygun bulunması hâlinde bakanlıkça atama yapılmak üzere Personel Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

7- Yönetmeliğin 19'uncu maddesinde kurum tiplerinin her 2 yılda bir yenileceği hükme bağlanmıştır. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla kurum tipi belirleme süresi olan iki yılı dolduran eğitim kurumlarının tiplerinin tespitinin yeniden yapılması, iki yıllık süresi dolmayan eğitim kurumlarının tiplerinin tespitinin bu sürenin dolmasından sonra yapılması gerekmektedir.

8- Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 11/01/2004 tarihli ve 25343 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" ek ve değişiklikleri ile birlikte yürürlükten kaldırıldığından, bu Yönetmeliğe dayanılarak çıkarılan genelge, genel yazı, münferit açıklama ve mütalaalar yürürlükten kaldırılmıştır.

9- Eğitim öğretimin olumsuz etkilenmemesi bakımından; gerek yürürlükten kaldırılan yönetmelikle ilgili yargılama süreci, gerekse yeni yönetmeliğin hazırlık çalışmalarında geçen süreler dikkate alınarak, yönetici atama işlemlerinin en kısa sürede başlatılarak sonuçlandırılması, bu süreci olumsuz yönde etkileyecek tutum ve davranışlardan kaçınılması hususunda gereğini rica ederim."

Bu maddelerle çıkarılan genelgeye rağmen Eğitim-Sen'in davası üzerine Danıştay 2. Dairesi 27.08.2007 tarih ve 2007/2076 esas numarasıyla bundan sonraki tüm davalara emsal teşkil edecek çok önemli bir karar vermiştir. Danıştay bu karar ile yürürlüğü durdurulan yönetmelik hükümlerine göre yapılan tüm yönetici atama işlemlerinin iptaline hükmetmiş ve bir ilk niteliği taşıyan bu karar bütün eğitim camiasını ilgilendirmekte olup, zira bundan önceki yönetmeliklere açılan bütün davalar, idare mahkemelerinden açılan bireysel davalardır. Bu karara göre Millî Eğitim Bakanlığı 2007/75 numaralı genelge ile 13.04.2007 tarih ve 26492 sayılı yönetmelik kapsamında yapılan bütün atamaları geri almıştır.

İdare mahkemesince yürürlüğü durdurulan 2007 yönetmeliğine göre ilçe ve il millî eğitim müdürlüklerinin görüşleri doğrultusunda atamaya yetkili amirlerce eğitim kurumları yöneticiliklerine atama yapılması planlanmıştır. Müdür yardımcısı ataması yapılabilmesi için öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak yeterli olup, okul müdürlüğü için kurum tipine göre bir, iki veya üç yıl müdür yardımcılığı yapmış olanlar arasında ilçe millî eğitim müdürünün teklifi, il müdürünün inhası ve atamaya yetkili amirin uygun görüşüyle atama

yapılacağı hükme bağlanmıştır. Sınav sisteminin kaldırıldığı bu yönetmeliğe göre millî eğitim üst düzey yöneticilerin görüş ve önerilerine dayanarak okul ve kurumlara yönetici atanması uygun görülmüş ancak, bu yönetmelik de üzerinden birkaç ay geçtikten sonra idare mahkemesince iptal edilmiştir (Doğan, Demir ve Pınar, 2017).

Millî Eğitim Bakanlığı 2007 Ekim ayında sendikalara göndererek görüş istediği Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin, Danıştay kararlarına uygun yeni halini yayımlamayı geciktirmiş ve nitekim 24.04.2008 tarih ve 26856 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği” ile 13.04.2007 yönetmeliği ve buna göre hazırlanan genelge, eklerini yürürlükten kaldırmıştır.

24.04.2008 tarih ve 26856 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği yargı kararı ve bakanlığın genelgeleri sonrasında yayımlanmıştır. Bu yönetmelikte amaç, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek şeklinde belirlenmiştir. Yönetmeliğin temel ilkelere ilişkin maddeleri ise atamalarda kariyer ve liyakatin esas alınması, norm kadro esaslarının, puan üstünlüğünün dikkate alınması şeklinde düzenlenmiştir. Yönetim kademeleri daha önceki yönetmeliklerde C tipi eğitim kurumu müdürlüğü ile müdür başyardımcılığı ikinci kademe olarak görülüp dört kademedен oluşurken bu yönetmelikte kademeler;

- “1.Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
- 2.Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
- 3.Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- 4.Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
5. Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü ”

şeklinde beş kademeye çıkarılmıştır.

Atama yetkisi; önceki yönetmeliklerde bakanlığa doğrudan bağlı kurumlar ile anadolu, fen ve sosyal bilimler liselerine atamalar bakanlığa; diğer kurumlara ise valiliklere verilmişken bu yönetmelikte bu ayırım kaldırılarak tüm kurumlara atama yetkisi valiliklere verilmiştir. Atamada aranacak genel şartlar:

“Yükseköğrenim mezunu olmak, halk eğitimi merkezi, öğretmen evi, akşam sanat okulu yöneticiliklerine herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için özel eğitim veya rehber öğretmen, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda muhasebe ya da turizm otelcilik grubu öğretmenliği yapıyor olmak; diğer eğitim kurumlarına

atanacaklarda ise atanmak istediği kurumunda aylık karşılığı okutabileceği dersinin bulunması, öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olması, disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya maaş kesiminden daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak, son yıl sicil notu iyi derecede ve varsa son üç yıllık sicil ortalaması en az iyi derecede olmak, son üç yılda yöneticilik yapmış ise bu süre içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak, zorunlu çalışma kapsamı dışındaki eğitim kurumlarına atanacaklar için mevzuata göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü erteletmiş (sağlık veya eş durumu özüne bağlı olarak), zorunlu hizmeti tamamlamış ya da muaf edilmiş olmak. Halk eğitimi merkezi ile öğretmenleri ve akşam sanat okulu yöneticilikleri için herhangi bir alan öğretmeni, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticilikleri için özel eğitim öğretmeni ya da rehber öğretmen, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda TTK kararlarına göre atanmak istediği kurumda aylık karşılığı dersi bulunmak, Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine atamalarda öncelikle bu eğitim kurumlarında çalışmış ya da çalışmakta olanların atanması, bu şekilde aday yoksa diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilmesi.”

şeklinde oluşturulmuştur.

Müdürlüğe atanma için ayrıca özel şartlar da düzenlenmiştir. Eğitim kurumlarında en az bir yıl yöneticilik yapanlar C tipi, eğitim kurumlarında en az iki yıl yöneticilik yapanlar B tipi, eğitim kurumlarında en az üç yıl yöneticilik yapanlar ise A tipi eğitim kurumlarına müdür olarak atanabilirler. Bu koşullara sahip olan ve atanmak isteyen yönetici adayları, valiliklerin ilan edeceği duyuruya göre azami beş eğitim kurumunu tercih ederler. Atama için puanlar, başvuru üzerine ve yönetmelikte belirtilen yönetici değerlendirme formu ile hesaplanır. Atamalar tercih önceliği ve puan üstünlüğüne göre yapılacaktır. Değerlendirme formu üzerinden yapılan puanlama sistemi, bu yönetmeliğin özellikle ödül odaklı bir yönetmelik olduğuna ilişkin eleştirilere yol açmıştır. Bunun en önemli sebeplerinden birisi de idarenin takdiri ile verilen üç takdir belgesinin puan olarak karşılığı 15 iken, yönetim alanında doktora eğitimine 8 puan verilmesi gibi çelişkili durumlardır. Aynı şekilde 15 puan alan bir kişinin aldığı 15 puana yetişmek için asaleten okul müdürü olarak çalışan bir kişinin (her yılı 1,3 olduğundan) en az 12 yıl asaleten müdürlük yapmış olması gerekmektedir. Yine aynı (15 puana) puana erişmek için öğretmen olarak tam 150 yıl görev yapmış olmak gerekmektedir.

Tablo 3

Verilen Ödüllerle İlgili Bilgiler

Tarih Aralığı	Verilen Teşekkür + Takdir Belgesi Sayısı
24.4.2008-15.8.2008	65.168
24.4.2007-15.8.2007	47.360

Kaynak: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının 03.09.2008 tarih ve 4532 sayılı soru önergesi konulu yazısı (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-4650c.pdf>).

Ödüllerin ön plana çıktığı bu yönetmelik sonrası Türkiye genelinde dağıtılan ödüllerde artış olduğu da gözlenmiştir (Tablo 3). Bir başka eleştiri konusu da vekâleten yapılan görevlere puan verilmesi ve asaleten yapılan görevlerin puanlarına çok yakın olması noktasında olmuştur. Bu konudaki eleştirilerin en büyük dayanağı da 2005 yılından bu yönetmeliğin yayınlanmasına kadar yönetmelik değişiklikleri ve yargı kararları nedeniyle asaleten atama yapılamaması ve vekâleten görevlendirmelerin de hiçbir kıstas olmaksızın idarenin takdirine göre yapılması noktasındadır. Bu yönetmelikle ilgili çıkan yargı kararında da özellikle vekâleten yapılan görevlere puan verilmesinin daha doğrusu asaleten görevlere eş değer sayılacak şekilde puan verilmesinin hukuka aykırı olduğu yönündedir. Bu durum; Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası (EĞİTİM-İŞ) tarafından açılan ve Danıştay 2. dairesinde 2008/3799 esas no ile görülen davanın kararında;

Yönetmelik ekinde yer alan ve atamaya esas olacak değerlendirme formunda yöneticilikte “vekâleten ve görevlendirme” şeklinde geçirilen sürelerle verilen puanlar ile “asaleten” yöneticilikte geçen sürelerle verilen puanlar arasında çok az fark olmasının, vekâlet veya görevlendirmeyi, hem müdür olarak atanmada hem de yöneticilerin görev yerlerini değiştirmelerinde, diğer kişilerin önüne geçirecek şekilde ve vekâleten/görevlendirme müessesini teşvik edecek anlamda kullanmaya müsait kıldığından; vekâleten ve görevlendirme sürelerine verilen puanlar ile asaleten atanarlara verilen puanlar arasındaki puan farkının az tutulmuş olması nedeniyle hukuka uygun olmadığına, yine aynı formdaki öğretmenlikte geçen sürelerle her yıl için (0,1) puan verilmesinin, yönetici belirlemede meslekteki kıdem ve deneyimin Formun diğer maddelerinde yer alan kıstaslar ile onlara verilen puanlar karşılaştırıldığında davalının mesleki deneyimi ihmal edecek seviyeye indirdiği anlaşılmaktadır. Formda yer alan maddeler bir arada ele alındığında, bir teşekkür belgesine verilen puanın 30 yıllık mesleki deneyimle eş değer hale getirilmesi de; ölçme ve

değerlendirmenin yönetmelikte de belirtilen amaç ile eğitim yöneticiliğinde esas alınması gereken kariyer ve liyakat ilkelerine de aykırı düzenleme yapıldığını göstermektedir. Bu nedenle dava konusu yönetmelik ekindeki form bu haliyle yukarıda belirtilen hususlarda göz önüne alındığında hukuka uygunluğundan söz edilemez niteliktedir. Bu gerekçeler ile (Ek-2) form dışında yönetmelikte yer alan bazı maddelerin de yürütmesi durdurulmuştur. Bu karardan sonra yönetici atamalarına ilişkin yönetmelik uygulaması bir kez daha yargı tarafından durdurulmuştur. 24.04.2008 tarihli yönetmelik ekinde yer alan yönetici değerlendirme formunda 08.08.2008 tarihinde değişikliğe gidilerek sadece 24.04.2008 tarihli yönetmelik ekinde yer alan değerlendirme formunda bulunan “Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Takdir Belgesi İçin” ifadesindeki “Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan” ibaresi kaldırılmaktadır. Mahkeme kararları gereği bu yönetmelik de genel anlamda uygulama imkânı bulamamış, bu yönetmeliğin mahkeme tarafından durdurulan maddelerine göre atanan yöneticiler görevden alınmışlardır.

Mahkeme kararları sonrasında yönetmeliğin en tartışmalı noktası olan yönetmelik ekindeki yönetici değerlendirme forumunda 15.10.2008 tarih ve 27025 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan değişiklik yapılmasına ilişkin yönetmelikle değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikle sadece atamaya yetkili amir (vali, bakan) tarafından verilen takdir ve teşekkür belgelerinin kabul edilmesi ayrıca vekâleten/görevlendirme ile yöneticilik yapanların asaleten yöneticilik yapanlarla arasındaki puan farkı asaleten görev yapanlar lehine değiştirilse de aradaki fark çok açılmamış, küçük bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliğin ardından Bakanlık 31.10.2008 tarih ve 2008/74 sayılı genelge ile atamaların tekrar başlatılmasını istemiştir. Ancak bu değerlendirme formu da dava edilmiş ve Danıştay 2008/7402 esas numaralı karar ile vekâleten/görevlendirme yönetici olarak geçirilen süreler form üzerinde verilen puanların yürütmesini durdurmuştur. Bakanlık da bu karar üzerine 15.04.2009 tarih ve 2009/36 sayılı genelge ile atamaları tamamen durdurmuş, yapılan atamalarında yargı kararları çerçevesinde tekrar değerlendirilip bu değerlendirmeye göre atamaların yenilenmesini istemiştir. Bu dönemde birçok il ve ilçede ödüllerle ilgili tepkiye yol açacak haberler basında yer almış, yönetmelikte özellikle ödüllerin bu kadar belirleyici olması tartışmalara yol açmıştır.

10.06.2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik yürürlüğe girmiş, böylece 04.08.2013 tarihli yönetmelik yürürlükten kalkmıştır. Bu değişikliğe sebep

olan en önemli etkenlerden bir tanesi 14.03.2014 tarihinde yürürlüğe giren Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve KHK’larda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 652 sayılı KHK’de yapılan değişiklikler olmuştur. Bu değişiklikle beraber okul müdürlüğü 4 yıl süre ile görevlendirme yoluyla ikinci görev kapsamında yapılan görev haline dönüştürülmüştür. Böylece mevcut okul müdürlerinden 4 yıllık çalışma süresini dolduranların görevleri 2013-2014 eğitim öğretim yılı sonu itibariyle sona ermiştir.

Eğitim yöneticiliğinde atama dönemi böylece sona ermiş görevlendirme dönemi başlamıştır. Bu yönetmeliğin amacı, mevzuata göre ikinci görev olarak kabul edilen Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliği görevlerini yürüteceklerin görevlendirilmeleri için gerekli usul ve esasları belirlemektir. Yönetmelikte iki önemli aşama vardır. Birincisi, mevcut yöneticilerin görev sürelerinin uzatılmasına ilişkin hükümler, diğeri ise ilk kez ya da yeniden yönetici olmak isteyenlerin görevlendirme sürecidir. 652 sayılı KHK’de yapılan düzenleme gereği çıkarılan bu yönetmeliğe göre kanun hükmünde kararnamede de yer aldığı üzere bir kurumda maksimum 8 yıl yöneticilik yapılabilmektedir. Yönetmelikte yer alan yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar; yükseköğretim mezunu olmak, bakanlık kadrolarında öğretmen olarak çalışıyor, başvuracağı eğitim kurumuna, alanı itibarıyla öğretmen olarak atanabilme niteliğine sahip olmak, son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevine son verilmemiş olmak. Eğitim kurumu müdürlüğü görevi için aranacak özel şartlar ise; müdürlük görevi yapmış olanlar, en az 2 yıl müdür başyardımcısı olarak görev yapmış olanlar, kurucu müdürlük, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmen olarak en az 3 yıl ya da bu görevlerin toplam süresi 3 yıl olanlar şeklindedir. Ayrıca, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki şube müdürü veya daha üstü kadrolarda görev yapmış olanlar ile bakanlık kadrolarında öğretmen olarak en az sekiz yıl öğretmenlik yapmış olanlar da başvurabilirler. Müdürlüğe; görev süresinin uzatılması, ilk defa veya yeniden görevlendirme olarak görevlendirmeler yapılmaktadır.

Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar ise, yöneticiliğe yapılacak görevlendirmenin 4 yıllık olduğu, aynı kadroda aynı kurumda en çok sekiz yıl görev yapılabileceği hüküm altına alınırken mevcut yöneticilik kadrolarında 4 ile 8 yıl aralığında çalışmakta olanların görevlerinin, 8 yılın dolduğu tarih itibarıyla öğretim yılı sonunda sonlandırılacağı, yöneticilik görev süresi uzatılmayanların istemeleri halinde yeniden görevlendirilmek üzere başvuru hakları olduğu fakat bunların en son görev yaptıkları eğitim

kurumlarını isteyemeyecekleri, tüm öğrencileri kız olan kurumların müdürlerinin kadın olması gerektiği, 4 yılını yönetmelik yürürlük tarihinde doldurmuş olanlardan o kuruma atanma şartı taşımayanların görevlerinin sona ereceği, bu kurumu yeniden tercih edemeyecekleri, görev sürelerinin bu kurumda uzatılamayacağı, yönetici görevlendirmelerine ilişkin takvimin her yıl bakanlık tarafından belirlenerek elektronik ortamda duyurulacağı, aynı zamanda valiliklere yazı ile bildirileceği düzenlenmiştir.

Bir eğitim kurumunda müdürlük yapmakta iken 4 yıllık görev süresi dolanların görev sürelerinin uzatılması ile ilgili sürecin; görev sürelerinin uzatılmasını isteyen okul müdürlerinin elektronik sistem üzerinden başvuru yapmaları gerektiği, okul müdürlüğünde dört yılı tamamlayanlar ile görev yaptıkları okulda sekiz yılını tamamlayan müdürlerin yönetmelik ekinde yer alan “Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu” üzerinden değerlendireceği, yapılacak değerlendirmenin müdürlük görev süresinin sona ereceği ilgili ders yılının son günü itibariyle üç ay öncesinden yapılacağı, formun değerlendirilme süreci ile ilgili iş ve işlemlerin, il millî eğitim müdürlüklerinin koordinasyonunda eğitim kurumunun bağlı olduğu ilçe millî eğitim müdürlüklerince yürütülmesi gerektiği düzenlenmektedir.

Müdürlük görevinde 4 yıllık süresi dolan müdürlerden halen görev yapmakta oldukları kurumda devam etmek için sürenin uzatılmasını isteyenlerin görev süreleri, form üzerinden yapılacak değerlendirmede 100 üzerinden en az 75 puan almaları halinde uzatılacaktır. Müdürlük görev süresini başka bir kurumda uzatılması ise mevcut kurumda uzatılacaklara ilişkin işlemler tamamlandıktan sonra, kadrosu boş olan eğitim kurumları, mevcut kurumda görev süresi uzatılmayan müdürlerin kadroları, görev sürelerinin mevcut kurumda uzatılmasını istemeyen müdürlerin kadroları, mevcut kurumda sekiz yıllık müdürlük süresini doldurduğu için yeniden görev alamayacakların kadroları ilan edilir ve form üzerinden 75 ve üzeri puan alanların tercihlerine açılır. Tercihleri de dikkate alınarak il milli eğitim müdürünün valiliğe teklifi üzerine valilik onayı ile görevlendirmeleri gerçekleştirilecektir. Bu görevlendirmede adayların puanlarının eşit çıkması halinde sırasıyla; öğretmenlik hizmet puanı yüksek olan, o da eşit ise yöneticilik hizmet süresine o da eşit ise öğretmenlik hizmet süresine bakılır ve fazla olan aday görevlendirilir.

Yönetmelik ekinde yer alan “Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu” na göre değerlendirme yapacak olanlar ve verecekleri puanlar ise:

“İlçe millî eğitim müdürü 50 puan, insan kaynaklarından sorumlu ilçe millî eğitim şube müdürü 20 puan, değerlendirilecek eğitim kurumlarından sorumlu ilçe millî eğitim şube müdürü 15 puan, eğitim kurumunda en kıdemli ile kıdemi en az olan öğretmenlerin değerlendirmesinin aritmetik ortalaması 10 puan, öğretmenler kurulunca seçilecek iki öğretmenin değerlendirmesinin aritmetik ortalaması 10 puan, okul aile birliği başkanı ve başkan yardımcısının değerlendirmesinin aritmetik ortalaması 10 puan, öğrenci meclis başkanının değerlendirmesi 10 puan”

olarak düzenlenmektedir.

Yönetmelik ilk gündeme geldiğinde öğretmenlerin, velilerin ve öğrencilerin okul müdürü belirlemede etkili olacakları bakanlıkça kamuoyu ile paylaşılmış ve demokratik bir yöntem belirlendiği duyurulmuştur. Kamuoyunda öncelikle olumlu tepki alan uygulamanın içeriği belirlendikten sonra bu tepkiler olumsuzla dönüşmüştür. Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin olarak Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından 17.06.2014 tarih ve 28892082/10.07/2479897 sayılı bir yazı ile kılavuz yayımlanarak süreç başlatılmıştır (http://ikgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_06/17121642_etmkurumuynetcclergrevlendrmekilavuzuustyazi.pdf).

Form ve değerlendirmede etkili puanlara bakıldığında ilçe millî eğitim müdürlüğü bünyesinde bulunan ilçe millî eğitim ve şube müdürlerinden oluşan dış paydaşların 60 puana, okul içi paydaşlar olan öğretmen, veli ve öğrencinin değerlendirmelerinin ise toplamda 40 puana sahip oldukları görülmektedir. Bu durumda birçok kurumda okul içi (öğretmen, veli ve öğrenci) paydaşlardan 40 tam puan aldıkları halde dış paydaşların düşük puan vermeleri nedeniyle toplamda 75 puan alamayıp görev süresi uzatılmayan yöneticiler olduğu gibi, okul içi paydaşlardan 40 puanın sadece 15 puanını alıp dış paydaşlardan 60 puanın tamamını alarak 75 puan barajını aşan yöneticiler de olmuştur. Bu konuda birçok tartışma yaşanmış ve basına yansıyan rakamlara göre sekiz bin civarında eğitim kurumu müdürünün görev süresi uzatılmayarak görevlerine son verilmiştir. İlk defa müdür olacaklar ile daha önce müdürlük yapıp yeniden müdür olarak görev yapmak isteyenlerle ilgili süreç; müdürlük görev süresinin uzatılması ile ilgili sürecin tamamlanmasının ardından müdürlük kadrosu boş kalan okullar il millî eğitim müdürlükleri tarafından duyurularak başlayacaktır. Bu süreçte;

- Müdürlük görev süresi uzatılmayanlar,
- Daha önce müdürlük görevinde bulunmuş olanlar,
- Duyurunun yapıldığı tarihten önce müdürlük görevinde hiç bulunmamış olup duyurunun son günü itibarıyla yönetmelikte yer alan eğitim kurumu müdürlüğü için

aranan şartlara sahip olanlar başvurabileceklerdir.

Bunların başvuruları da elektronik sistemde alınacaktır. Başvuruda bulunanlarla ilgili olarak yönetmelik ekinde yer alan eğitim kurumu müdürlüğüne ilk defa ve yeniden görevlendirileceklerle ilişkin değerlendirme formu üzerinden yapılacak değerlendirmede hesaplanan puanlara bakılacak, oluşan puan sırasına istinaden en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere, boş eğitim kurumu müdürlüğü sayısının üç katı kadar aday (son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar dâhil) sözlü sınava çağrılacaktır.

Eğitim kurumu müdürlüklerine ilk kez ve yeniden görevlendirileceklerle ait değerlendirme formunda; diğer alanlarda yüksek lisans için 3 puan, yönetim alanında yüksek lisans için 5, diğer alanlarda doktora için 8 puan, yönetim alanında doktora için 10 puan verilirken, teşekkür veya başarı belgesi için 1 puan (en çok 1 adet), takdir ve üstün başarı belgesi için 2 puan (en çok 1 adet), aylıkla ödül için 3 puan, ödül için toplamda 5 puan verilmektedir. Burada ödül puanlarının yanı sıra hizmet puanlarında da geçmiş düzenlemelere göre düşüş olduğu görülmektedir. Adaylar sözlü sınava alınarak yönetmelik ekinde yer alan sözlü sınav değerlendirme formuna göre 100 tam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Sözlü sınavda barajı aşan her adayın görevlendirmeye esas puanları; eğitim kurumu müdürlüğüne ilk defa ve yeniden görevlendirileceklerle ilişkin değerlendirme formuna göre bulunan puanın %50'si ile sözlü sınav sonucunda aldıkları puanının %50'si toplanarak bulunacaktır. Görevlendirmeye esas puanların ilanından sonra adaylar en çok 10 eğitim kurumu tercih edebilecek ve tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre il millî eğitim müdürünün valiliğe teklifi üzerine valinin onayı ile görevlendirme yapılacaktır.

Daha önceki yönetmeliklerde de yer alan sözlü sınav uygulaması ile ilgili olarak; kayırmaya yönelik eleştiriler bu dönemde de gündeme gelmiştir. TBMM genel kurul tutanaklarında da görüleceği üzere yönetmeliğe göre görev süresi sona eren eğitim kurumu müdürü sayısı yaklaşık on altı bin olup bunlardan yaklaşık sekiz bininin görev süresi uzatılmamıştır (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic?P4=22263&P5=H&PAGE1=90&PAGE2=91).

22.04.2017 tarih ve 30046 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88. maddesi ile 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ve 37. maddeleri dayanak kabul edilerek hazırlanmıştır.

Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki özel şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

“a) Müdür olarak görev yapmış olmak.

b) Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak.

c) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.”

Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

“a) Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak.

b) Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak.

c) Adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.”

Boş bulunan eğitim kurumlarına müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek için yapılan başvurunun boş kontenjanın üç katını bulmaması durumunda, ilgili maddenin birinci fıkrasının (c) bendindeki süre iki yıla düşürülür (MEB, 2017).

Müdür başyardımcısı olarak görevlendirileceklerde ayrıca;

“a) Fen Lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde matematik, fizik, kimya veya biyoloji alan öğretmeni olmak,

b) Sosyal bilimler lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde Türk dili ve edebiyatı, tarih, coğrafya, felsefe, psikoloji veya yabancı dil alan öğretmeni olmak,

c) Güzel sanatlar lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde görsel sanatlar/resim veya müzik alan öğretmeni olmak,

ç) Spor Lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde beden eğitimi alan öğretmeni olmak,

d) İmam hatip lisesi müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde imam hatip lisesi meslek dersleri alan öğretmeni olmak,

e) Mesleki ve teknik eğitim kurumları müdür başyardımcılığına görevlendirileceklerde atölye ve laboratuvar öğretmeni olmak.”

şartı aranır. Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek için başvuruda bulunanlar, oluşturulan değerlendirme komisyonunca (EK-1) değerlendirme formuna göre değerlendirilir. Yapılan sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı kabul edilerek değerlendirme başvurusunda belirttiği yöneticilik görevi için eğitim kurumu tercihinde bulunabilir. Yöneticilerin görevlendirilme süresi 4 yıldır. Yöneticiler aynı unvanla aynı eğitim kurumunda en çok 8 yıl görevlendirilebilir. Yöneticilik görevine atanabilmek için 2004, 2009 yönetmelikleri ve 2013'teki her iki yönetmelikte yazılı sınav şartı konulmuş, 2014' teki yönetmelik ile adaylar yazılı sınav şartı yerine değerlendirmeye ve sözlü sınava tabi tutularak seçilmeye başlanmış, 2015 yönetmeliğinde ise hem yazılı, hem değerlendirme hem de sözlü sınava tabi olunmuş, 2017 yönetmeliği ile tekrar yazılı sınav şartı kaldırılarak değerlendirme ve sözlü sınav şeklinde devam edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda yazılı sınav şartı bulunmayıp keyfi bir atama sürecinin yansıtıldığı yönetmelikler belirtilmiştir.

Tablo 4

Yazılı Sınav Bulunmayan Yönetmelikler Tablosu

Yönetmelik Tarihi	Yazılı Sınav	Sözlü Sınav	Değerlendirme Formu
13.04.2007	-	-	-
24.04.2008	-	-	√
10.06.2014	-	√	√
22.04.2017	-	√	√

Not : Tablo 4 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

4.5. Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinde Ön Plana Çıkan Bulgular ve Tartışma

Yönetici atama sürecindeki etkenler; atamada aranan genel ve özel şartlar, tercih nedenleri atamada biçimleri, hizmet içi eğitim ve yönetmeliğin getirdiği sorunlar olarak aşağıdaki tabloda da bir değerlendirilmesi yapılmıştır.

Tablo 5

Yönetici Atama Yönetmeliklerindeki Değişimler ve Yenilikler

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Yönetim Kademeleri Uygulaması	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
			Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Alınmamış Olmak	Branş Uygunluğu	Hizmet içi Eğitim					
06.05.1985	Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem		✓	✓	✓	✓		✓	✓	A tipi okullara Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı dışından da atama yapılabilecektir. 1. A tipi için 5 yılı yönetimde 10 yıl hizmet ve en az 35 yaş sınırı; 2. B tipi için 3 yılı yönetimde 8 yıl hizmet ve en az 30 yaş sınırı; 3. C tipi için 1 yılı yönetimde 5 yıl hizmet ve en az 25 yaş sınırı olması şartı da ilk bu yönergede getirilmiştir. Özel eğitim okulları için en az 1 yıl öğretmen olarak çalışmış olması, yatılı ve pansiyonlu okullar için, evli olması.	Takdir/teşekkür almak, Yüksek lisans/doktora, Yöneticilik alanında öğrenim görmüş olmak / ya da en az 4 ay süreli kurs, Yayımlanmış eser.	Değerlendirme Formu Değerlendirme Komisyonu (A tipi okullar için mülakat) İl MEM teklifi ile valilik /bakanlık ataması	Sicil amirlerince sicil puanları üzerinden yapılan değerlendirmelere açılan davalar ve mahkemelerin değerlendirmelerin objektif olmadığı sebebiyle birçok geçersiz kılması.	1985 Yönergesinin amacı yalnız her derece ve türdeki okulların yöneticilikleri olarak sınırlandırılmış kurum yöneticiliklerine atamada da objektif esasların oluşturulması gereği ile yönerge 1986 yılında adı değiştirilerek yürürlükten kaldırılmıştır.
24.03.1986	Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem		✓	✓	✓	✓		✓	✓	1. A tipi için 4 yılı yönetimde 8 yıl hizmet, 2. B tipi için 3 yılı yönetimde 6 yıl hizmet, 3. C tipi için 1 yılı yönetimde 3 yıl hizmet şartı olması.	Yüksek lisans/doktora, Ödül almış olmak, Yöneticilik alanında öğrenim görmüş olmak / ya da bu konuda HİE kursu bitirmiş olmak, Yayımlanmış eseri bulunmak.	Değerlendirme Formu Değerlendirme Komisyonu (A tipi okullar için mülakat)		Bu yönerge 1990 yılına kadar kullanılmış, 1989 yılında Bakanlık adının değişmesi vb. gerekçelerle 05.10.1990 yılında yeni bir yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar								Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Deneyimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak	Branş Uygunluğu					
05.10.1990	Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓	✓			✓	1. A tipi için 6 yılı yönetimde 12 yıl hizmet, 2. B tipi için 3 yılı yönetimde 9 yıl hizmet, 3. C tipi için 3 yılı yönetimde 6 yıl hizmet şartı olması.	Yüksek lisans/doktora, Milli eğitim akademisi mezunu olmak, Teşekkür, takdir, aylıkla ödül almak, Yöneticilik alanında eğitim-öğretim görmüş olmak, Yayımlanmış eseri bulunmak, Yabancı dil, Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak	Değerlendirme Formu, Mülakat, Vali/Bakanlık ataması.	Mülakatın objektiflik esaslarına gölge düşürmesi	Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının 1989 yılında isminin değiştirilerek Gençlik ve Spor hizmetlerinin Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinden ayrılması olmuştur. Bu sebep 1990 yılında yeni bir yönetmelikle 1986 yönergesinin yürürlükten kaldırılarak güncel bir yönetmelik gereğini ortaya çıkarmıştır.
07.06.1993	Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1. A tipi için 4 yılı yönetimde 8 yıl hizmet, 2. B tipi için 2 yılı yönetimde 6 yıl hizmet, 3. C tipi için 4 yıl hizmet şartı olması.	Yüksek lisans/doktora, Takdimname/aylıkla ödül almış olmak, Yöneticilik alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak, Yayımlanmış eseri bulunmak, Anadolu/Fen/Yabancı dil ağırlıklı okullar için Yabancı Dil KPDS C seviyesi	Değerlendirme Formu Yönetici Tespit Formu (EK-3) en yüksek puanlı üç adaydan birinin tercih gerekçeleri ile İl MEM/birim amiri teklifi ile vali/bakanlık ataması.		Kurum tanımının kapsamı genişletilerek yönetmeliğin adı değiştirilmiş ve yönetmeliğin içerisinde okul ya da kurum olarak belirtilen bütün ifadeler “kurum” olarak değiştirilmiş, kurum tipleri yeniden tespit edilmiştir. Bu yönetmeliğin genel şartlarına Olağanüstü hal bölgesi ile ilgili bir şart eklenmesi diğerlerinden farklı bir uygulama olup, 1995 yönetmeliği ile kaldırılmış ve başka hiçbir yönetmelikte görülmemiştir.

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Yönetim Kademeleri Uygulaması	Genel Şartlar								Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
			Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak	Branş Uygunluğu	Hizmet içi Eğitim					
27.09.1995	Kariyer ve Liyakate Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1. A tipi için 4 yıl yönetimde 8 yıl hizmet, 2. B tipi için 3 yıl yönetimde 6 yıl hizmet, 3. C tipi için 4 yıl hizmet şartı olması.	Yüksek lisans/doktora, Takdimame/aylıkla ödül almış olmak, Yabancı Dil KPDS C seviyesi, Yönetim alanında kurs ve seminer görmüş olmak,	Değerlendirme Formu Yönetici Tespit Formu (EK-3) en yüksek puanlı üç adaydan birinin tercih gerekçeleri ile İl MEM/birim amiri teklifi ile vali/bakanlık ataması.	1995 yönetmeliğinin, 1993 yönetmeliğinden çok farkı olmamakla birlikte birkaç maddede küçük değişikliklerle devam etmiştir.		
23.09.1998	Sınav Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	İki aşamalı sınav sistemi, seçme sınavından en az 70 puan alanlar arasından hizmet içi eğitime davet, sonrasında Değerlendirme sınavından; 1. A tipi için en az 80 puan, 2. B tipi için en az 75 puan, 3. C tipi için en az 70 puan almış olmak.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim (Eğitim Yönetimi, Kamu Yönetimi, diğer), KPDS de C seviyesinde başarılı olmak, Takdimame ya da aylıklı ödül almış olmak, Yönetim alanında 120 saat süreli kurs görmüş olmak, Yayınlanmış eseri bulunmak.	5 yıl öğretmenlik, seçme sınavı en az 70 puan (eğitim yönetimi lisansüstü öğrenim görenler ile TODAİE kamu yönetimi mezunları sınavdan muaf), 120 saat hizmet içi eğitim, değerlendirme formu il MEM/birim amiri teklifi ile Vali ataması.	Okul yönetim uygulamalarının gerçek yaşamla yeterince ilişkilendirilemediği ve eğitimde uygulama boyutunun eksikliği, yöneticilik deneyiminden yoksun yalnız sınav puanına göre atanma uygulamada problemlere yol açmıştır.	Bu yönetmelik geniş kapsamlı olup profesyonelleşmede ilk adım olarak değerlendirilmiştir.	
11.01.2004	Sınav Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1. C tipi okul için en az 1 yıl müdür yardımcılığı, 2. B tipi okul için en az 2 yıl müdür yardımcılığı/ 1 yıl müdür yardımcılığı / C tipi okul müdürlüğü, 3. A tipi okul için 2 yıl B tipi okul müdürlüğü/3 yıl müdür yardımcılığı C tipi okul müdürlüğü/4 yıl	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, Hizmet içi eğitim, Yayınlanmış eseri bulunmak, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem, ödül.	Değerlendirme formu, sözlü sınav.	2004 yılında çıkarılan yönetmelik tüm çevrelerce takdirle karşılanan en objektif yönetmelik olduğu halde, atama konusunda "takdir puanı" uygulaması bütün objektif kıstasların geçerliliğinin	2004 yönetmeliğine göre müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı sınavla seçilecek belirli bir yönetim tecrübesinden sonra performans ölçütlerine göre mülakatla okul müdürlüğüne atama yapılacaktır. Okul müdürlüğü için yazılı sınav şartı kaldırılmıştır.	

Yönetmelik Tarihi	Dönemi		Genel Şartlar							Hizmet içi Eğitim	Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
	Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Alınmamış Olmak	Branş Uygunluğu							
										müdür yardımcılığı-müdür başyardımcılığı-toplamda 5 yıl müdür yardımcılığı-müdür başyardımcılığı-C tipi okul müdürlüğü				uygulamada yok edilmesine neden olmuştur. Ayrıca mülakat sistemine dayalı olması, yazılı imtihan öngörmemesi mülakat sonrasında dahi ilk 5 adaydan herhangi birinin seçilmesi.	
13.04.2007	Keyfilik Dönemi	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik. 4. Eğitim kampüsü müdürlüğü için en az 2 yıl A tipi okul müdürlüğü veya toplam 5 yıl yöneticilik yapmak.	İlçe MEM’ nün teklifi İl MEM’ nün uygun görmesi ile Vali tarafından atama / Valilik teklifi ile Bakanlık tarafından atama.	Okul müdür yardımcılığı sınavı ve mülakatının kaldırılmış, teklif usulü atamanın getirilmiş ve daha önceki tüm objektif atama biçimlerinin devre dışı bırakılmış olması.	Sendikalar tarafından açılan ve bireysel açılan davalar sonucu yönetmelik uygulanmadan yürürlükten kaldırıldı.		
24.04.2008	Keyfilik Dönemi	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Değerlendirme formu puanı ile Valilik tarafından.	Vekâleten yapılan görevlere puan verilmesi ve asaleten yapılan görevlerin puanlarına çok yakın olması, ödül verilmesinde adaletsiz uygulamalar.	Değerlendirme formundaki ödüllerin puan değerinin yükseltilmesi adaletsiz ödül dağıtımına sebep olmuştur.	
13.08.2009	Sınava Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem,	Seçme sınavı en az 60 puan, değerlendirme formu puanı, toplam puan üzerinden atama.	Yönetmelikte yer alan en önemli maddelerden birisi de ilk kez okul müdürlerine zorunlu yer değiştirme getirilmesidir. Bu	Seçme sınavı yeniden getirilmiştir.	

Yönetmelik Tarihi	Dönemi		Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
	Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Deneyimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Alınmamış Olmak	Yöneticilik Görevi Alınmamış Olmak	Branş Uygunluğu	Hizmet içi Eğitim					
											öğretmenlikteki kıdem.		değişiklikle hizmet içinde rotasyonun gerekliliğine işaret edilmektedir.	
29.08.2009	Sınavı Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Seçme sınavı en az 60 puan, değerlendirme formu puanı, toplam puan üzerinden atama.		Sadece yönetmeliğin ekindeki yönetici değerlendirme formunda vekâleten /görevlendirme ile yapılan görevlere verilen puanların kaldırılmasından ibarettir.
10.09.2009	Sınavı Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Seçme sınavı en az 60 puan, değerlendirme formu puanı, toplam puan üzerinden atama.		Yönetici değerlendirme formunda yer alan ifade; “Yöneticilikte Asaleten Geçen Süreler ile Aylıksız İzinli ve Özel Öğretim Okullarında Öğretmenlikte Geçen Süreler Hariç Olmak Üzere Öğretmenlikte Geçen Her Yıl İçin” şeklinde değiştirilmiştir.
15.05.2010	Sınavı Dayalı Dönem	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1. C tipi okul için en az 1 yıl yöneticilik, 2. B tipi okul için en az 2 yıl yöneticilik, 3. A tipi okul için en az 3 yıl yöneticilik	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisansüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Seçme sınavı en az 60 puan, değerlendirme formu puanı, toplam puan üzerinden atama.		Anadolu liselerine gerçekleştirilen atama işlemlerinde Anadolu Lisesi statüsünde görevli öğretmenlere tercihte öncelik sağlanmasına son verilmekte, Anadolu lisesine idareci olarak ataması yapılacak farklı türdeki lise öğretmenleri aynı eşit olarak değerlendirilmektedir

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak					
09.08.2011	Sınava Dayalı Dönem	✓	✓	✓				✓	YİBO hariç diğer eğitim kurumlarının; 1.Müdür başyardımcısı için en az 1 yıl, 2.(C) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 1 yıl, 3.(B) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 2 yıl, 4.(A) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 3 yıl asaleten yöneticilik. YİBO Müdür başyardımcısı için en az 1 yıl, 1.(C) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 2 yıl, 2.(B) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 3 yıl, 3.(A) tipi eğitim kurumu müdürlüğü için en az 4 yıl asaleten yöneticilik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, Lisanüstü eğitim, başöğretmen, uzman öğretmen, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem, Mesleki ve teknik eğitim veren kurum müdürlüğü için alan/bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olmak, 1.2. fıkralara rağmen eşitlik halinde adaylarında katılımı ile kura.	Seçme sınavı en az 70 puan, (EK-2) değerlendirme formu puanı, (EK-4) Yöneticilik Ek Puan Formu toplam puan üzerinden atama.	Yönetim kademelerinde farklı süreler, zorunlu çalışma ve yer değiştirmeye ilişkin süre hesaplamalarındaki kararlar, sınavla atamanın tek şart olmaması, EK-2' de yönetim kademelerinde geçirilen her yılın puan değerinin yarıya indirilmesi,	4+4+4 eğitim sistemine geçilmesiyle birlikte ortaya çıkan problemlerden biri de ilköğretim okulu iken ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokuluna dönüştürülen kurumlardaki yöneticilerin durumuna ilişkin belirsizliklerin giderilmesi. 6111 sayılı yasa ile 657 sayılı yasada değişiklik yapılarak sicil notunun kaldırılması, ödül sistemindeki değişiklikler bu yönetmelikle işlenmiştir.
21.07.2012	Sınava Dayalı Dönem												4+4+4 sistemi şeklinde telaffuz edilen kanun değişikliğinin, İlköğretim Okulları yerine İlköğretim Kurumları, İlkokul ve Ortaokulların yönetmeliğe işlenmesinden ibarettir

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak	Branş Uygunluğu	Hizmet içi Eğitim			
28.02.2013	Sınava Dayalı Dönem		✓				✓	✓	Kurum tipleri uygulaması kaldırılmış, kurumlar tek tip eğitim kurumları şeklinde değerlendirilmeye başlanmıştır.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, öğrenim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı, üstünlüğü, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Yazılı sınav en az 70 puan (%50), sözlü sınav en az 70 puan (%30), değerlendirme formu puanı (%20), ilk üç adaydan biri Vali tarafından atanır.	Müdür Başyardımcılığı tanımı kaldırılması, eğitim kurumu yöneticiliğinin ikinci görev olması	Hiç uygulanmadan kaldırıldı.
04.08.2013	Sınava Dayalı Dönem	✓	✓		✓		✓	✓	Müdürlük sınavı için 1 yıl müdür başyardımcılığı/ müdür yardımcılığı / müdür yetkili öğretmenlik.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, öğrenim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı, üstünlüğü, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Yazılı sınav en az 70 puan (%70), sözlü sınav (%30), değerlendirme formu puanı, il MEM teklifi ile Vali tarafından atanır.	Yönetmelik maddelerindeki eksik tanımlamalar, sözlü sınavın objektif olmaması, müdür başyardımcılığına atanma kriterlerinin net olmaması, ağır ceza almamış olmak gibi hususlar.	Bir değişiklik yönetmeliği olup önceki yönetmelikten çok farklı değildir.
10.06.2014	Keyfilik Dönemi	✓	✓				✓	✓	Müdür olarak, en az 2 yıl müdür başyardımcılığı, kurucu müdür, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil en az 3 yıl görev yapmış olmak, şube müdürü ya da daha üst kadro görevi, Bakanlık kadrolarında en az 8 yıl öğretmenlik koşullarından en az birine sahip olmak.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, değerlendirme formu puanı, sözlü sınav puanı, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	İlk kez atamada; değerlendirme formu (%50), mülakat en az 70 puan (%50). Görev süresinin uzatılmasında değerlendirme formu.	Mülakatların objektiflik esaslarına gölge düşürmesi (Mülakatla kayırmacılık)	Okul müdürlüğü 4 yıl süre ile görevlendirme yoluyla ikinci görev kapsamında yapılan görev haline dönüştürülmüştür.

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Yönetim Kademeleri Uygulaması	Genel Şartlar							Hizmet içi Eğitim	Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
			Yöneticilik Deneyimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Alınmamış Olmak	Yöneticilik Görevi Alınmamış Olmak	Branş Uygunluğu						
06.10.2015	Sınav Dayalı Dönem		✓	✓				✓	✓	Müdür olarak görev yapmış olmak, en az 2 yıl müdür başyardımcılığı, kurucu müdür, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil en az 3 yıl görev yapmış olmak, şube müdürü ya da daha üst kadro görevi, koşullarından en az birine sahip olmak.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, değerlendirme formu puanı, sözlü sınav puanı, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Müdürlük için Değerlendirme formu (%50), mülakat en az 70 puan (%50). Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı için yazılı sınav 70 ve üzeri puan	Yönetmeliğin 2., 3., 24. ve 26. maddelerine açılan davaların sonucunda uygulamada problemler olmuştur.		
27.01.2016	Sınav Dayalı Dönem		✓	✓				✓	✓	Müdür olarak görev yapmış olmak, en az 2 yıl müdür başyardımcılığı, kurucu müdür, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil en az 3 yıl görev yapmış olmak, şube müdürü ya da daha üst kadro görevi, koşullarından en az birine sahip olmak.	Puan eşitliği halinde öncelik sırası, değerlendirme formu puanı, sözlü sınav puanı, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki kıdem.	Müdürlük için Değerlendirme formu (%50), mülakat en az 70 puan (%50). Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı için yazılı sınav 70 ve üzeri puan	Mülakatların objektiflik esaslarına gölge düşürmesi (Mülakatla kayırmacılık)	Bu değişiklik ile 06.10.2015 yönetmeliğinin 6., 24., 26. maddelerinde değişiklikler yapılarak bazı problemler kaldırılmaya çalışılmıştır.	
22.04.2017	Keyfilik Dönemi		✓	✓				✓	✓	Müdürlük için; Müdür olarak görev yapmış olmak, Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev yapmış olmak, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst	Puan eşitliği halinde, sırasıyla Ek-1 forma göre değerlendirme puanı, Ek-2 forma göre sözlü sınav puanı, yöneticilikteki hizmet puanı fazla olan adayın görevlendirmesi yapılır. Eşitliğin devamı halinde	Ek-1'de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanının ve sözlü sınav (60 ve üzeri) puanının aritmetik ortalaması alınarak puan üstünlüğüne göre yapılır.	Mülakatların objektiflik esaslarına gölge düşürmesi (Mülakatla kayırmacılık)	Yöneticilik 4 yıllığına görevlendirme şeklinde aynı eğitim kurumunda en fazla 8 yıl görevlendirilebilir.	

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak					
									Hizmet içi Eğitim	unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak. Müdür başyardımcısı/müdür yardımcısı için şartlardan en az birinin; Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı/ müdür yetkili öğretmen olarak görev, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev, Adaylık dâhil en az dört yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak. üç katı kadar aday bulunmaması hâlinde öğretmen olarak iki yıl yeterlidir. Müdür başyardımcılığı için ayrıca lise türlerine göre brans şartları aranır. Belirtilen niteliklerde aday bulunmaması hâlinde, diğer alan öğretmenlerinden de görevlendirme yapılabilir.	görevlendirilecek aday kura ile belirlenir.		
21.06.2018	Sınava Dayalı Dönem	✓	✓				✓	✓	Müdürlük için en az biri; Müdür olarak görev, Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev, Bakanlığın şube müdürü	Puan eşitliği halinde; sırayla yazılı puanı, sözlü puanı, yöneticilikteki kıdemi, öğretmenlikte hizmet puanı fazla olan aday, eşitlik devam ederse kura ile görevlendirilir.	Görevlendirmeye esas puan= (yazılı puanının (%60'ı) + sözlü puanının (%40'ı)) + alanındaki eğitim kurumlarının yöneticiliğini tercih	Yöneticilik kademelerinden olan Müdür başyardımcılığı bu yönetmelikle kaldırılması eksik bir düzenleme olduğu gerekçesi ve farklı	Yöneticilik görevine ilk defa yapılacak görevlendirmeler için yazılı sınav ve sözlü sınav sonucu, yeniden görevlendirilecekler için de EK-1 Form' a göre yapılacak değerlendirme

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Deneyimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Alınmamış Olmak	Yöneticilik Görevi Alınmamış Olmak	Branş Uygunluğu	Hizmet içi Eğitim			
									veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak. Müdür yardımcılığı için en az biri; Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev, Adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak.		ederse 5 puan ilave, kurucu müdür olarak görev yapılan kuruma norm verilmesi ve aynı yere müdür atanmak istenilmesi halinde 4 puan ilave edilerek görevlendirilir.	gerekçelerle davaların açılması problemini getirmiştir.	puanının sonucu puan üstünlüğü dikkate alınacaktır. Yazılı sınav sonuçları, açıklandığı tarihten itibaren üç yıl süreyle geçerli olup yükseltmek isteyenler yeniden yazılı sınava girebilir. Görevlendirmeye esas puanlar; yazılı puanının %60'ı, sözlü puanının %40'ı ile belirlenir ve kesin sonuçlar ilan edilen tarihten itibaren bir sonraki yazılı sınav başvuru tarihinin ilk gününe kadar geçerlidir.
12.01.2019	Sınava Dayalı Dönem	✓	✓				✓	✓	Müdürlük için en az biri; Müdür olarak görev, Kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya toplam en az bir yıl görev, Bakanlığın şube müdürü veya daha üst unvanlı kadrolarında görev yapmış olmak. Müdür yardımcılığı için en az biri; Müdür, kurucu müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak görev, Bakanlığın şube müdürü veya daha	Puan eşitliği halinde; sırayla yazılı puanı, sözlü puanı, yöneticilikteki kıdemi, öğretmenlikte hizmet puanı fazla olan aday, eşitlik devam ederse kura ile görevlendirilir.	Görevlendirmeye esas puan= (yazılı puanının (%80'i) + sözlü puanının (%20' si)) + alanındaki eğitim kurumlarının yöneticiliğini tercih ederse 5 puan ilave, kurucu müdür olarak görev yapılan kuruma norm verilmesi ve aynı yere müdür atanmak istenilmesi halinde 4 puan ilave edilerek görevlendirilir.	Yöneticilikte ilk defa görevlendirilecekler mevcut yöneticilerin sınavdan muaf tutulması bu değişiklik yönetmeliğinin getirdiği problemlerdendir.	21.06.2018 yönetmeliğinin yazılı sınav ve sözlü sınavla ilgili 15., 16., 24. ve 25. maddelerinde değişiklikler yapılmıştır.

Yönetmelik Tarihi	Dönemi	Genel Şartlar							Özel Şartlar	Tercih Nedenleri	Atama Biçimi	Getirdiği Sorunlar	Açıklama
		Yönetim Kademeleri Uygulaması	Yöneticilik Denevimi	Öğretmen olmak	Olumlu Sicil	Ağır Ceza	Almamış Olmak	Yöneticilik Görevi Almamış Olmak					
									Hizmet içi Eğitim				
									üst unvanlı kadrolarında görev, Adaylık dâhil en az iki yıl öğretmen olarak görev yapmış olmak				

Not : Tablo 5 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Okul yöneticilerinin seçilme, atanma ve yer değiştirmeleri ile ilgili yönerge ve yönetmeliklerde yer alan maddeler, okul yöneticiliklerine yapılan atamalarda adaylarda aranacak genel şartlar, özel şartlar, tercih sebepleri, duyuru yapılma şekli, başvuru süreci, atama yetkisi ve yönetim kademeleri olarak gruplandırılabilir. Bu konularda yönerge ve yönetmeliklerde yapılan değişiklikler incelenmiştir.

1926 yılında yayımlanan 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanunda yer alan “Okul müdürleri yalnızca öğretmenlerden atanabilir.” ifadesine son yönetmelik dâhil bütün mevzuat hükümlerinde yer verilmiştir. 1985 yılındaki yönergede atama şartlarında yaş şartı bulunmakta, ancak sonraki yönerge ve yönetmeliklerde yaş ile ilgili herhangi bir şart bulunmamaktadır.

1990 yönetmeliğinde ilkokullar, anadolu ve fen liseleri, halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, film-radyo-televizyon ile eğitim merkezleri ve mesleki ve teknik açık öğretim okulu müdürlükleri için, özel şart istenmiş, diğer yönerge ve yönetmeliklerde bu kurumlara ayrıca değinilmemiştir (Türkoğlu, 2016). Adaylarda aranacak genel şartlarda en çok tekrar edilenin 1993’te yönetmeliğe giren ve sonraki tüm yönetmeliklerde tekrar eden “Yüksek öğrenimli olmak.” koşulu olduğu belirlenmiştir. Sadece 1993 yönetmeliğinde bulunan, diğer yönetmeliklerde olmayan şart ise “Olağanüstü hal bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, olağanüstü hal bölgesi valiliğince uygun bulunmak.” şartıdır. Okul yöneticiliğine yapılacak atamalarda öğretmenlikteki görev süresi 2004 ve 2013’te en az iki yıl, 2009’da en az üç yıl olarak belirtilmiş ancak mevcut 2015 ve 2017 yönetmeliğinde bir kıdem yılı sınırlamasına gidilmemiş, bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapmak yeterli kabul edilmiştir. Yönergeler ve yönetmelikler arasında en kapsamlı hazırlanmış yönetmeliğin 1998 yönetmeliği olduğu görülmektedir.

23.09.1998 tarihli Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile birlikte ilk defa eğitim kurumları yöneticileri için uzmanlaşma ve sınav uygulaması, getirilmiştir. Diğer bir bakış açısıyla 1998 yönetmeliği ile Türk eğitim sisteminde, okul yöneticilerinin atanması sürecindeki çeşitli siyasi baskı ve tercihlere neden olan geleneksel çıraklıktan yetiştirmeden ziyade sınavla seçime dayanan daha objektif kriterler içeren çağdaş bir yönetici değerlendirme sistemi getirilmiştir. Bu yönetmelik ile iki aşamalı sınav sistemine geçilmiştir. İlk aşamada sınavı kazanan adaylara 120 saatlik hizmet içi eğitim programına katılma zorunluluğu getirilmiş ve

bu eğitim sonrası değerlendirme sınavında 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adaylar yöneticilik sertifikası almaya hak kazanmıştır.

Yönetici yetiştirme konusunda uzun yıllar kullanılan çıraklık modeli uygulamadan kaldırılmıştır. Bu açıdan bakılınca 1998 yönetmeliği, eğitim yönetimi yönetici atamalarında profesyonelleşmenin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Tüm iyileştirmelere rağmen, bunların yanında kurs sonucunda okul müdürlüğüne atamalarının yapılmaması/yapılamaması ya da atamalarda beklentilerin ötesinde bir gecikme yaşanması başarılı olan adayların bu uygulamadan yakınmalarına sebep olmuştur. Ayrıca 120 saatlik hizmet içi eğitim programının içeriği de, okuldaki gerçek yaşam ve uygulamalarla tam olarak ilişkilendirilmediği için okul yöneticilerinin eğitimde uygulama boyutunun eksik kaldığı ve daha önceden hiçbir yöneticilik deneyimi olmayan adayların sadece sınav puanlarına göre atanması görev aşamasında çeşitli problemlere sebep olmuştur (Karip, 2004: aktaran Taş ve Önder, 2010).

1998 yılında hapis cezası alanlar yönetici olamazken diğer yıllarda bu şart kaldırılmıştır. Disiplin cezası alanların yönetici olamamalarına ilişkin düzenlemeler bazı yönetmeliklerde yer almazken bazılarında yer almıştır. Soruşturma sonucu idarecilik görevi üzerinden alınanlara yöneticilik yolu her yönetmelikte kapatılmış fakat genellikle süre sınırlaması getirilmiştir (son 4 yıl gibi). 2011 yılında kanun ile kaldırılan sicil notu ile ilgili şart 2011 yılına kadar çıkarılan her yönetmelikte yer almıştır. Zorunlu hizmete tabi öğretmenlerin sadece bu bölgelerde yönetici olabilmeleri şartı her yönetmelikte yer almıştır. 1998 yılında müdür olarak atanabilmek için hizmet içi eğitim şartı bulunmakta iken diğer yıllarda böyle bir şart yoktur. 2004, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında çıkarılan yönetmeliklerde mülakat/sözlü imtihan şartı yer almaktadır.

Öğretmenlik yönetici olmanın ön koşuludur. 1998' den itibaren bugüne kadar bütün yönetmeliklerinde ön koşulu olmuştur. 1939'dan 2014'e kadar toplanan Millî Eğitim Şûralarında öğretmenlik şartı esas alınmıştır. 2014 yılında toplanan 19. Millî Eğitim Şûrasında ise okul yöneticisi atamalarının, herhangi branştan bir öğretmenin değil, özellikle atanacağı okul türüne uygun branştan yapılmasına özen gösterilmesi tavsiye edilmiştir. Müdür olarak atanabilmek için; 1998 ve Şubat 2013 yönetmeliklerinde hiç yöneticilik kıdemi olmadan 5 yıl öğretmenlik 2014 yılında ise 8 yıl öğretmenlik yeterli görülmekte iken 2004 ve 2006 yönetmeliklerinde 5 yıla kadar yöneticilik şartı aranmakta, 2007, 2008, 2009 yönetmeliklerinde ise 3 yıla kadar yöneticilik şartının özel şart olarak yer aldığı görülmektedir.

Öğrenim durumuna verilen puanların stabil olmadığı sürekli bir değişkenlik gösterdiği, öğrenim durumuna özellikle yüksek lisans ve doktora eğitimlerine en yüksek puanların 1998 yönetmeliği ile verildiği, aynı yönetmeliğe göre yönetim alanında lisans ve yüksek lisans eğitimi almış olanların seçme imtihanından muaf oldukları, 2007 yönetmeliğinde eğitim durumunun atamada etken olmadığı, ISBN normuna uygun eserlere, Millî Eğitim Bakanlığınca tavsiye edilen ders kitabı yazan, mesleğe ilişkin eserler ortaya koyan, ders araç ve gereçlerini planlayıp programlayan öğretmenlere 1998, 2004 ve 2006 yönetmeliklerinde puan verilirken, bilimsel araştırmalara en yüksek puanın 1998 yönetmeliğinde 6'şar puan olarak verildiğine (üç adede kadar) rastlanmakta, 2004 yönetmeliğinde ise 2'şer puan (üç adede kadar) olduğu daha sonraki yıllarda ise kaldırıldığı görülmektedir. Öğrenim durumuna ilişkin veriler tablonun grafiksel incelemesinde kriterlere göre en yüksek puanın 1998 yönetmeliğinde görüldüğü 2007 yılında ise hiçbir kriterin (diğer kriterler gibi ödül kriteri dâhil) yer almadığı görülmektedir.

Araştırmada da yer aldığı üzere 1998 yönetmeliğinde hizmet içi eğitimin önemi büyüktür. Çünkü müdür olarak atanabilmek için seçme imtihanından sonra hizmet içi eğitime katılmak ve eğitim sonunda yapılacak imtihanda başarılı olarak sertifika alma zorunluluğu bulunmaktadır. Hizmet içi eğitime 2006 yılına kadar 2 puan verilirken 2006'dan sonra 2013'e kadar puan değerlendirmesine alınmamış 2013'te 0,5 puan olarak yer almıştır. Daha sonra yeniden değerlendirme dışına çıkarılmıştır. Sadece 2006 yılında öğretim görevlisi olarak yapılan görevlere 3 puan verilmiştir. Diğer yıllarda böyle bir uygulama söz konusu olmamıştır.

Öğretmenlikte kariyer basamağı olan ve sadece bir kez uygulanabilen Başöğretmenlik ve Uzman öğretmenlik ile idarenin takdir puanı durumu incelendiğinde takdir puanının 1998 de 4 puan 2006' da ise 5 puan olduğu kariyer basamaklarına ise en çok puanın 2008 yılında verildiği ve zaman zaman puanlarda oynamalar olduğu için takdir puanının 2008 yönetmeliğinden sonra yönetmeliklerden çıkarıldığı görülmektedir.

Yöneticilik (müdürlük, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı, kurucu müdürlük...) ve öğretmenlikte geçen görev sürelerine verilen puanlara bakıldığında puanların değişkenlik gösterdiği, 28.02.2013 yönetmeliğinde müdürlük görevine puan verilmezken kurucu müdürlüğe en yüksek puanın verildiği, kıdeme esas puanlamada genel anlamda en yüksek puanın 1998 ve 2009 yönetmeliklerinde yer aldığı, öğretmenliğe verilen en düşük puana 2008 yönetmeliğinde rastlanırken 1998' de yurt dışı görevlere ve 1998 ile 2006 yönetmeliğinde zorunlu hizmet kapsamındaki kurumlarda yapılan görevlere puan verildiği,

geçici görevlendirme/vekâleten yöneticiliklerin 2008 ve 2009 yönetmeliklerinde puan olarak değerlendirildiği görülmektedir. A tipi eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı, müdür yardımcılığı ve öğretmenlikte geçen sürelerle verilen puanlar tarihsel sıra esas alınarak yönetmeliklere göre incelendiğinde en yüksek puanın müdürlük için verildiği 2007 yönetmeliğinde hiçbir kıdeme puan verilmediği görülmektedir.

Cezalara ilişkin olumsuz (-) puanlar incelendiğinde 1998’ de böyle bir kriterin yer almadığı en yüksek olumsuz puanların ödüle dayalı şeklinde eleştiri konusu olan 2008 yönetmeliğinde verildiği görülmektedir.

23.09.1998 yönetmeliğinde yazılı imtihan şartının olması, hizmet içi eğitimin olması, eğitim, mesleki ve bilimsel yayınların ön plana çıkarılması olumlu görülürken, 5 yıl öğretmenlik yapmış olmanın müdürlük için seçme imtihanına girme şartlarından olması eleştiri konusu olmuş ve değişiklik yapılarak A tipi kurum müdürlükleri için 1 yıl müdür yardımcılığı şartı getirilmiştir. Tüm aşamalardan sonra en yüksek puanlının değil en yüksek puanlı iki kişi arasından tercihle atama yapılması eleştirilere yol açmıştır.

11.01.2004 tarihli yönetmeliğin mülakat sistemine dayalı olması, yazılı imtihan öngörmemesi mülakat sonrasında dahi ilk 5 adaydan herhangi birinin seçilmesi yine tepki alınan hususlar olarak tespit edilmiştir. 2004 yılı “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği” ile okul yöneticisi atamalarında hizmet içi eğitim zorunluluğu yürürlükten kaldırılmış, müdür yardımcılığına atanmak için seçme sınavı getirilmiştir. Bu sınavın bakanlıkça veya bakanlıkça uygun görülmesi halinde valiliklerce yapılabileceği biçiminde düzenleme yapılmıştır. Sınav konularında bazı değişikliklere gidilmesine rağmen bir önceki yönetmelikle benzerlik göstermektedir. 2004 yönetmeliğinde öğretmenlikte istenilen en az iki yıllık deneyim şartı 2007 yönetmeliğinde değiştirilerek öğretmenlikte adaylığının kaldırılmış olması şeklinde düzenlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul müdürlüklerine yapılacak atamalarda adaylarda dikkate alınacak tercih sebepleri incelendiğinde yönetmeliklerde genel olarak en çok dikkate alınan tercih sebebinde “Yüksek lisans ve doktora yapmış olması.” hükmü olduğu görülmekte, ancak 2015 ve sonrasındaki yönetmeliklerde bu hüküm yer almamaktadır. 2007 yönetmeliğinde müdür başyardımcılığına atanabilmek için en az 1 yıl müdür yardımcılığı, en az 2 yıl müdür yardımcılığı, en az 3 yıl hizmet süresi gibi şartlar aranırken, 2008 yönetmeliğinde hizmet süresine bakmadan müdür yardımcılığı yapmış olmak, müdür başyardımcılığına atanabilmek için yeterli olmuştur.

2007, 2008 ve 2009 yönetmeliklerinde müdür yardımcılığına atanabilmek için, öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması, en az 2 yıl hizmetinin olması, en az 3 yıl öğretmenlik yapmış olması gibi şartlar aranırken, 2014 yönetmeliğinde en az 4 yıl asaleten öğretmen olarak görev yapmış olmak müdür yardımcılığına atanabilmek için önkoşul sayılmıştır. 2007, 2008 ve 2009 yönetmeliklerinde yönetici atamaları, genel ve özel şartları taşıyan adayların başvurusu üzerine, yönetici değerlendirme formunda en yüksek puanı alan adayın il veya ilçe müdürünün teklifi üzerine valilikçe atanması şeklinde olmaktadır (Türkoğlu, 2016).

13.04.2007 tarihli yönetmeliğin, duyuru dahi yapılmadan hiçbir kriter (atanma şartları hariç) olmaksızın ilçe millî eğitim müdürü teklifi ile atama yapılması uygulamanın olumsuz yönlerinden biridir. 24.04.2008 tarihli yönetmeliğinde de yazılı imtihan öngörülmemesi, değerlendirme formu kriterlerinin ağırlıklı olarak ödüle dayalı olması. Ödül puanlarının; doktora ve yüksek lisans eğitimlerine, yöneticilik kıdemine ve diğer kriterlere göre belirleyici olması da negatif düşüncelere yol açmış ve tepki toplayarak, 2008 yılının Ağustos ve Ekim aylarında iki kez değiştirilen Nisan 2008 yönetmeliği yaklaşık bir yıl gibi kısa bir süre sonra, 13.08.2009 tarih ve 27318 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Sicil notlarına ilişkin değerlendirme formlarında sicil notuna en yüksek puanın 2008 yönetmeliğinde yer aldığı, 25.02.2011 tarihinde yayımlanan 6111 sayılı kanun ile tüm memurlara sicil notu uygulaması kaldırıldığından bu tarihten sonra sicil notuna puan verilmediği görülmektedir.

2011 yılına kadar “Teşekkür, Takdir, Aylıkla Ödül” şeklinde olan ödüllerin adları 2011 yılından sonra “Başarı Belgesi, Üstün Başarı Belgesi, Ödül” şeklinde değiştirilmiştir. Ödüller 2007 hariç her dönemde değerlendirme kriteri olarak yer almış en yüksek puan değerine de 2008 yılı yönetmeliğinde ulaşmıştır. Bu yönetmeliğin ödüle dayalı olduğunun tartışma konusu olduğu araştırmada da yer almıştır. Ödül türlerine göre puan durumu ve tarih sırası esas alınarak yönetmelikler karşılaştırıldığında ödüllere en yüksek puanın 2008 yılındaki yönetmelik eki değerlendirme formunda verildiği görülmektedir.

13.08.2009 tarihli yönetmeliğinde yazılı imtihanı esas alması, değerlendirme formunun etkin olması, değerlendirme formu kriterlerinin daha makul kabul edilmesi, yöneticilik kıdemlerinin değerlendirilmesi başarılı olarak değerlendirilmesini sağlamıştır. Yani

yönetmelik için yargı kararlarına rağmen vekâleten yapılan yöneticilik görevlerinin puan olarak değerlendirilmesi (ki yargı kararı gereği kısa sürede bu kriterler kaldırılmıştır). Bunun dışında genel bir eleştiri söz konusu olmamıştır.

28.02.2013 tarihli yönetmelik de eleştiriler doğrultusunda, Rektörlük seçimlerini andıran bir yapıda olması ve uygulanma olanağı bulunmaması gibi nedenlerle kısa sürede yürürlükten kaldırılmıştır. 04.08.2013 tarihli yönetmelikle birlikte yazılı imtihanın geri gelmesi olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Yazılı imtihandan sonra sözlü imtihanın öngörülmesi de eleştirilerin odağı olmuştur. 10.06.2014 tarihli yönetmeliğin ise sözlü imtihan esasına göre atamayı/görevlendirmeyi öngörmesi olumsuz düşüncelere sebebiyet verdiğinden tepki almıştır.

2013 yönetmeliğinde zorunlu yer değiştirmeler ve ilk kez yapılacak olan yönetici atamaları için yeniden sınav şartı getirilmiştir. Yazılı sınavdan puan üstünlüğüne göre belirlenen adaylar sözlü sınava alınırlar. Yazılı sınav, sözlü sınav ve değerlendirme formundan alınan puanların ortalaması ile adayın atama puanı belirlenir. 2013'te yayımlanan ilk yönetmelikte atama puanına göre en yüksek puan alan ilk üç aday valiliğe sunulur ve valinin onayı ile ataması yapılır. Aynı yıl yayımlanan ikinci yönetmelikte ise atama puanı en yüksek olan kişi valilik onayı ile atanır (Türkoğlu, 2016). 2014 yönetmeliğinde ilk defa atanacaklar ve yeniden atanacak adaylar, genel ve özel şartları sağladıktan sonra değerlendirme komisyonunca mülakata çağırılır. Sözlü sınavdan başarılı olan adaylar puan üstünlüğüne göre il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile atanırlar. 2015 yönetmeliğinde okul müdürlüğü ve müdür başyardımcılığına görevlendirmede yönetmelikte belirtilen yazılı sınav, okul müdürlüğüne görevlendirmede ise değerlendirme komisyonunun değerlendirmesi ve sözlü sınav esas alınmaktadır (Türkoğlu, 2016).

4.6. Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinde Ön Plana Çıkan Özelliklere İlişkin Bulgular ve Tartışma

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı dışında kalan tüm eğitim yöneticilerinin seçilme, atanma ve yükseltilmesi ile ilgili iki yasal düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1999 yılında yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği çok kapsamlı bir yönetmeliktir. İkincisi ise, 2003 yılında yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükseltme Yönetmeliği olup 2006 yılında

yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği şeklinde adı değiştirilen yönetmelik ile bu yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. 2006 yönetmeliği unvan değişikliklerinin de düzenlendiği halen yürürlükte olan 2013 yönetmeliğinin temelini oluşturan bir yönetmelik olarak anılmaktadır. 12.10.2013 yılında yayımlanan yönetmelik; 2006 ve 04.07.2013 tarihinde yayımlanan yönetmelikleri tamamen yürürlükten kaldırdıktan sonra son olarak 13.01.2018 tarihinde yapılan değişiklikle halen uygulanmaya devam edilen bir yönetmeliktir. Görevde yükselme, unvan değişikliği ve yer değiştirme yönetmeliklerinin ön plana çıkan özellikleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 6

Görevde Yükselme Yönetmeliklerin Ön Plana Çıkan Özellikleri

Yönetmelik Tarihi	Yönetmelikte Ön Plana Çıkan Konular
30.04.1999	Milli Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatındaki yönetim kademelerini ve bu kademelerde yer alan yönetim görevlerine atanacaklarda aranan nitelikleri belirlenmiş, hizmet bölgeleri oluşturulmuş, hizmet grupları, eş değer görevler, atanma ve yer değiştirmeler, görevden alınma ve ayrılmaları detaylı bir şekilde ele alan geniş kapsamlı ve seçme ve değerlendirme sınavı esasına dayalı kariyer ve liyakatin ön plana alındığı bir yönetmelik olması.
11.06.2003	Yurtdışı teşkilatının çıkarıldığı, yönetim kademelerinin yeniden belirlendiği, Şef ve Şube Müdürü kadroları için, görevde yükselme eğitimi ve sonundaki sınavda başarılı olma şartı getirilirken; ilçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, il milli eğitim müdürü ve daha üst kadrolara atanmada ise belirli görevde bulunma şartının getirildiği kapsamının 1999 yönetmeliğine göre daraltıldığı bir yönetmelik olması.
04.03.2006	Değerlendirme formu toplam puanının %20'si atamada etkilidir. Yazılı sınav puanının %50'si Sözlü imtihan puanının %30'u Değerlendirme formu puanının %20'si Ek-Puan: Takdir puanı (5 puan)+Atanmak istediği kuruma öğretmen olabilenlere verilen puan (10 Puan) toplanarak atama puanı belirlenir ve en yüksek puanlı olan atanır. 2003 yönetmeliğinde yönetim kademeleri, genel şartlarda bulunan dördüncü kademe yöneticilerine ilişkin hüküm ile özel şartlarda üçüncü ve dördüncü kademe yöneticiliklerine atanacaklara ilişkin hükümlerin bulunduğu maddelerin kaldırıldığı bir yönetmelik olması.
12.10.2013	Görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolara atanmak için gereken genel şartlardan olumlu sicil notu ortalaması alt bendi bu yönetmelikte kaldırılmış olup, 2006 yönetmeliğinde ayrı ayrı belirtilen genel ve özel şartlar birleştirilmiştir. Bazı kadrolarda bulunma süreleri arttırılmış, görevde yükselme eğitimi kaldırılmış, görev grupları arasında geçişlerde değişiklikler yapılmış, bölge hizmeti süreleri, puanları ve bunlara bağlı yer değişikliği hükümlerinin yeniden ele alındığı bir yönetmelik olması.
10.01.2014	Yönetmeliğin 14. Maddesinin birinci fıkrasındaki Sözlü sınav ve değerlendirme kurulları ile ilgili hususlarda ve EK-3 Hizmet Bölgeleri Çizelgesinde ekleme, değişiklikler yapılmasından ibaret bir değişiklik yönetmeliğidir.
10.12.2014	Bu değişiklik yönetmeliğindeki en önemli husus sözlü sınava göre yapılan atamalara açılan davalar neticesinde 21. maddenin 1. fıkrası değiştirilerek sonraki atamalarda yazılı ve sözlü sınavın aritmetik ortalamasına göre işlem yapılmasıdır.
13.01.2016	Bu yönetmelik değişikliği ile bazı kadrolara atanma şartlarına ilave maddeler getirilmiş, bazı kadrolar için gereken şartlara netlikler kazandırılmış ve bazı maddelerde değişiklikler yapılarak yönetmelikteki açıklıklar giderilmeye çalışılmıştır.
13.01.2018	Yönetmeliğin 33 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen “30 Haziran” ibaresi “30 Eylül” ve “kesintisiz en az beş yıl” ibaresi “kesintisiz en az üç yıl” olarak değiştirilmiştir. Ek-1 Görevde Yükselme Sözlü Sınavı Değerlendirme Formu değiştirilmiştir. Başarı puanı, yazılı ve sözlü sınavda başarılı olanların sınav puanlarının aritmetik ortalaması esas alınmak suretiyle belirlenir.

Not: Tablo 6 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1999 yönetmeliğinin dayanağına ek olarak 2003 yönetmeliğinin dayanağına 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atanma Usulüne İlişkin Kanun ile 15.03.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Görevde Yükselmelerine Dair Genel Yönetmelik eklenmiştir. 1999 yönetmeliğinin geniş kapsamına rağmen, 2003 yönetmeliğinin kapsamı “Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında şef ve daha üst kadrolara atanacakları.” ifadesiyle daraltılmıştır. 11.06.2003 tarihli

yönetmelikte, 1999 yönetmeliğinde bulunan yurtdışı teşkilatı çıkarılmış ve yönetim kademelerinin tekrar belirlendiği görülmüştür. 04.03.2006 tarihli yönetmelik için yazılı imtihanın yeniden getirilmesi ve değerlendirme formunun da etkili olması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Aynı yönetmelik için sözlü imtihan ile takdir puanının etkinliği olumsuz yönlerini ortaya çıkarmaktadır. 12.10.2013 yönetmeliğinde görevde yükselme ve unvan değişikliğine müracaat edebilmek için bazı kadrolarda bulunma süresinin arttırılması bazı çevrelerce bu yönetmeliğin olumsuz yönlerinden biri olarak değerlendirilmekte ise de alt basamakta bulunan kadrolardaki çalışma süresi “tecrübe iyi bir yeterlidir” ilkesince olumlu olduğu değerlendirilmelidir.

2006 yılında yayımlanan yönetmelik ile kapsamı daha net bir şekilde belirtilmiş olup, 2013 yönetmeliğinin zemini oluşturmuştur. 2006 yönetmeliğinin bazı maddelerinde 2008-2010-2012 yıllarında değişiklikler yapılmış ve 12.10.2013 yılındaki yönetmelikle tamamen yürürlükten kaldırılmıştır. 2013 yönetmeliğinin bazı maddelerinde de 2014 yılında 2 kez 2016 ve son olarak 2018 yılında değişiklikler yapılmıştır. Ancak aynı yönetmeliğin son değişikliği olan 13.01.2018 yönetmeliğine de Türk Eğitim Sen tarafından yürütmeyi durdurma davası açılmıştır. Bu maddeler ile ilgili davanın sonucuna göre ilerleyen süreçte yeni bir değişiklik daha öngörülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze Millî Eğitim Bakanlığı okul ve kurum yöneticiliğine atanma, yer değiştirme ve görevde yükselme süreçlerinin aşağıda belirtilen şekilde sonuçlandığı görülmüştür. Cumhuriyetten 1964 yıllarına kadarki geleneksel dönemde yönetici atamalarının araştırılan kaynaklarda çıraklık modeline (kıdem, belirli süreler kadar belirli görevlerde bulunmuş olma) göre yapıldığı, 1964-1985 yıllarına kadar çeşitli kaynaklarda eğitim bilimleri modeli şeklinde adlandırılan eğitim bilimleri fakültelerinden mezun olanların eğitim yöneticisi olarak atandığı, 1985-1998 yılları arasında kariyer ve liyakat ilkeleri benimsenerek Millî Eğitim Bakanlığınca çıkarılan yönerge ve yönetmeliklere göre yönetici atamaları yapıldığı, 1998 itibarıyla seçme sınavına dayalı yazılı, sözlü ve değerlendirme formlarında belirtilen ölçütlere göre daha objektif olarak adlandırılan sınava dayalı yönetmelikler döneminde yönetici atamaları yapıldığı, 2007, 2008, 2014 ve 2017 yıllarındaki eğitim kurumlarına yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinden yazılı, sözlü sınav şartlarının kaldırılarak kayırmacı uygulamalarla atamaların yapıldığı görülmüştür. Eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmelik Millî Eğitim Bakanlığının en fazla değişiklik yaptığı yönetmeliklerdendir. Türkiye’de eğitim yöneticisi atamada tarihi sürece bakıldığında genel olarak okul yöneticilerinin öğretmenler arasından kariyer ve liyakat ilkesince atandıkları söylenebilir.

Yönetici atama uygulamalarında araştırmanın bulgular bölümünde geleneksel dönem olarak adlandırdığımız dönemde çıraklık modeli olarak belirtilen kıdem ve belirli sürelerde belirli tip okul ve kurumlardaki çalışma süreleri baz alınarak yönetici atamalarının yapıldığı,

kariyer ve liyakate dayalı dönem olarak adlandırdığımız dönemde belirli nitelik ve şartlara göre hazırlanan yönerge ve yönetmeliklere göre yönetici atamaları yapıldığı, sınava dayalı dönemde daha objektif kriterler ile yazılı ve sözlü seçme sınavlarını kazananların atandığı, keyfilik dönemi olarak adlandırılan dönemde ise yönetici atamalarının; ülkemizde eğitim yönetimi ve eğitim yöneticiliği için gelişmiş ülke örneklerinde başarıyla uygulandığı görülen liyakat ve kariyer sistemi yerine, geleneksel kayırmacılığın modern ve post modern yöntemlerinin uygulandığı, sendika ve siyaset gölgesinde kayırmacılık ile vekaleten görevlendirmeler şeklinde yapıldığı görülmüştür. Belirtilen dönemler itibarıyla yönetici atamalarında dönemselsel farklılıkların olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kanun ve yönetmeliklerde, eğitim yönetiminin insan kaynağını öğretmenlerin oluşturduğu eğitim yönetiminin meslekleşemediği görülmüştür. Eğitim yönetimi alanı ile ilgili daha önceki yaşantısında ve eğitiminde, hiçbir öğrenim görmemiş olan başarılı öğretmenler yönetici olarak atanabilmekte ve başarılı bir öğretmen kaybedilip, onun yerine başarısız, verimsiz bir yönetici elde edilerek adeta sistemin işleyişine çomak sokulmaktadır. Bu nedenle ilgili yasalar ve yönetmeliklerde değişiklikler yapılarak eğitim yöneticiliği ayrı bir meslek olarak belirlenmeli öğretmenlerin ikinci bir görevi şeklinde görülmemelidir nitekim öğretmenlerin lisans eğitimi sürecinde aldığı bilgi ve formasyon eğitimi yöneticilik için yeterli değildir.

Yönetmeliklerin sık sık değişmesine, çağın gereklilikleri, toplumun gereksinimleri hatta iktidardaki siyasi partinin değişmesi ve aynı iktidar döneminde bile kabinedeki ve bürokrasideki değişiklikler ile yönetmeliklerin bazı maddelerine açılan davaların sonucunda yapılan değişiklikler gibi birçok etken sebep olmuştur.

Ülkemizde halen eğitim yöneticilerinin atanması ve yetiştirilmesinde objektif, demokratik esaslara dayalı her kesimce kabul edilen atama standartlarının oluşturulamadığı ve eğitim yöneticiliğinin meslekleşemediği için yönetmelik değişikliklerinin çok sık ve konulan ölçütlerin kısa ömürlü olmasına sebebiyet vermektedir.

Bu değişikliklerle getirilen bütün ölçütlere, mevcut sınav sistemlerine rağmen yapılması gereken eğitim yöneticiliği atamaları merkez yöneticilerinin her türlü isteğini koşulsuz hızlı bir şekilde yerine getirecek memur zihniyeti ile eğitim yöneticiliğinin %50' ye yakını mevcut yönetmelikleri bir kenara bırakarak 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesine göre yapılan atamalar ve vekâleten görevlendirmeler ile devam etmektedir.

Eğitim kurumu yöneticiliğine atama işlemlerinin siyasi kayırmacılığa göre kolay ve zahmetsiz olması, yöneticilerin kendilerini özel seçilen bir meslek grubu mensubu olarak görmeyeceği için eğitim yöneticiliği sıradan bir görev olmaktan öteye geçmeyecektir. Eğitim yöneticiliğine en iyilerin atanması, mesleğe bir statü kazandırılması, maaş ve diğer özellikleri ile çekici hale getirilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmış, yönetici atama konusunda hükümet uygulamaları ile mevzuat hükümleri arasında uyumsuzluklar olduğu da görülmüştür.

Yönetici atama işlemlerinin aşağıda belirtilen kronolojik sıraya göre bir seyir izlediği görülmüştür. Eğitim Kurumları yöneticilerinin seçilme, atanma ve yükseltilmeleri ile ilgili, 2 yönerge ve 34 yönetmelik hazırlanmıştır. Bu yasal düzenlemelerle ilgili en önemli bulgu yönetmeliklerde sık sık değişiklikler yapılmış olmasıdır. 1985, 1986'da yayınlanarak yürürlüğe giren yönergeler 05.10.1990 tarih ve 20656 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmış olup, 07.06.1993 tarih ve 21600 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan yönetmelik ile de bu yönetmelik (05.10.1990 tarih ve 20656 sayılı) yürürlükten kaldırılmıştır. 27.09.1995 tarih ve 22417 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan yönetmelik ile 2 yıl kullanılan bu yönetmelikte (07.06.1993 tarih ve 21600 sayılı) yürürlükten kaldırılmıştır. 23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı yönetmelik okul yöneticilerine iki aşamalı sınav sistemi ve hizmet içi eğitime alınma şartı getirilmesi gibi önemli bir adım atılmasını sağlayarak 2004 yılına kadar kullanılmış 11.01.2004 tarih ve 25343 sayılı yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu arada 30.04.1999 yılında görevde yükselmeyi de içeren çok detaylı bir yönetmelik daha hazırlanmış ve 11.06.2003 yılına kadar da 1999 yılı görevde yükselme yönetmeliği hükümlerince işlemler yapılmıştır. 26.02.1999 tarih ve 99/12654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (1999 yılı yönetmeliği) ek ve değişiklikleri ile birlikte 01.07.2003 tarih ve 25155 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. 11.06.2003 görevde yükselme yönetmeliği de yapılan itirazlar neticesinde yaklaşık 3 yıl gibi bir süre kullanılarak 04.03.2006 yılında çıkarılan görevde yükselme yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

11.01.2004 yılında çıkarılan eğitim kurumları yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde müdür atamaları için sınav şartının kaldırılması sadece müdür yardımcılıkları için sınav şartının aranması müdürlük için yönetmelik ekindeki

değerlendirme formunda bulunan takdir yetkisinin devreye girmesi bu yönetmeliğe karşı büyük tepkilere neden olmuş, açılan idari davalar neticesinde 13.04.2007 yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır. 13.04.2007 tarih ve 26492 sayılı yönetmelik de tümünden sınav şartının kaldırılması atamalarda keyfiyet olarak yorumlanmış bu yönetmeliğe de sendikalarca ve bireysel davalar şeklinde çok fazla itiraz yapılmış Danıştay 2. Dairesince verilen karar neticesinde 24.04.2008 yılındaki yönetmelikle 2007 yönetmeliği de yürürlükten kaldırılmıştır. 13.08.2009 tarih ve 27318 sayılı yönetmelik ile yönetici seçme sınavının tekrar uygulanması ve en az sekiz yıllık öğretmenlik şartının getirilmesi gibi değişiklikler yapılarak 2008 yönetmeliği de yürürlükten kaldırılmıştır. 13.08.2009 yönetmeliğinin maddelerine ve eklerine yapılan itirazlar nedeniyle bu yönetmelik farklı tarihlerde 5 kez değişikliğe uğradıktan sonra 28.02.2013 tarih ve 28573 sayılı yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. 28.02.2013 tarihli bu yönetmelik tekrar 04.08.2013 tarihinde yapılan yeni düzenleme ile en kısa süreli yönetmelik olarak yürürlükten kaldırıldığı görülmüştür. Yine bu arada 04.03.2006 tarihli görevde yükselme yönetmeliği de 12.10.2013 tarihinde ki düzenleme ile yaklaşık 8 yıl gibi bir süre kullanılarak yürürlükten kaldırılmıştır. 12.10.2013 tarihli görevde yükselme yönetmeliği 13.01.2016 ve en son 13.01.2018 yıllarında yapılan değişikliklere rağmen halen yürürlüktedir.

Bir meslek kolu olarak eğitim yöneticiliğine ilişkin Millî Eğitim Şûralarında alınan kararlar uygulamaya geçirilememiş, her düzeydeki eğitim yöneticiliğine atanma ile ilgili standartlar oluşturulup devam edilememiştir. Ülkemizde yönetici atamasına dair yapılan değişiklikler ile 21. yüzyılda ihtiyaç duyulan yönetici yetiştirme programları ve etkili okulları yönetecek, etkili okul yöneticilerinde bulunması gereken niteliklere uygun atamaların yapılması hedeflenmiş ancak, 2007, 2008, 2009'da ve 2013, 2014 ve 2015'te arka arkaya her yıl, 2013 yılı içerisinde ise iki kez yönetmelik değişikliği yapılması yoluna gidildiği, 2016 yılında 2015 yönetmeliğinin bazı maddelerinde değişiklik, 2017 yılında ise 2015 yönetmeliğinin tamamen kaldırıldığı, en son olarak da 2018 yönetmeliğiyle 2017 yönetmeliğinin tamamen kaldırıldığı görülmüştür. 21.06.2018 tarih ve 30455 sayılı eğitim kurumlarına yönetici görevlendirme yönetmeliğinin en son 12.01.2019 tarihinde yapılan değişiklikle halen yürürlüğünün devam ettiği görülmüştür.

Eğitim kurumları yönetici atama yönetmeliklerinde çok sık değişiklikler olması ve bu yönetmeliklerin incelenmesine yönelik literatür taraması sonucunda çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ancak görevde yükselme yönetmeliklerindeki değişikliklerin sınırlı olması

nedeniyle literatür taramasında görevde yükselme yönetmeliklerinin incelendiği araştırmalara da az rastlanmıştır.

5.2. Öneriler

- Eğitim yöneticiliğine atama konusundaki şartların açılan davalar sonucunda yapılan değişikliklerle birlikte gözden geçirilip yönetmeliklerde tekrar değişikliğe meydan verilmeyecek şekilde standartlar oluşturularak, uygulamaya konulması ve sık sık değişiklik yapılmaması,
- Üst yöneticilerin her türlü isteğini koşulsuz hızlı bir şekilde yerine getiren yöneticileri atamak adına, her kademedeki yöneticiliğe vekâleten ve görevlendirme şeklindeki atamaların mümkün olduğunca yapılmaması,
- Kariyer basamaklarının tek tek geçilmesinin sağlanması ve liyakat ilkelerinin gözetilerek yapılacak atamalarla ülkemizin her alanda kalkınacağı bilinciyle hareket edilmesi ve oluşturulan yönetmelik hükümlerine her ne olursa olsun mutlaka uyulması,
- Bakanlığımızın uygulamaya koyduğu 2023 Vizyon Belgesine göre eğitim yöneticiliği hakkındaki kararlarının objektif ve adil bir seçme sınavına göre ilerleyerek ve yönetmeliklerin daha da geliştirilerek kararlı bir şekilde devam ettirilmesi,
- Hatta yöneticiliği düzenleyen yasa ve yönetmeliklerde gerekli değişiklikler yapılarak yöneticiliğin öğretmenlerin ikinci görevi kapsamında çıkarılıp eğitim yöneticiliğine ayrı bir meslek statüsü kazandırılması, maaş ve diğer nitelikleri ile cazip hale dönüştürülmesi,
- Eğitim yöneticilerinin atanma öncesi ve sonrasında mutlaka hizmet içi eğitimden geçirilmesi,
- Bu çalışma mevzuat ile ilgili literatüre dayalı olarak yapılmıştır. Doğrudan ilgili yöneticilerin ve yönetici adaylarının katılımıyla gerçekleştirilen nicel veya nitel desenli araştırmalar yapılabileceği,
- Son olarak da Bakanlığımızca çıkarılan yönetmeliklere en başta Personel Genel Müdürlüğüne uyulması ve siyasetin bu kararlara karıştırılmaması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Açıklan, A. (1998). *Okul yöneticiliği*. Ankara: Öncü
- Akbaşlı, S. & Balıkcı, A. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticiliğinin meslekleşmesinin değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 366-378.
- Akyüz, Y. (2001). *Türk eğitim tarihi-Başlangıçtan 2001'e*. İstanbul: Alfa
- Altunya, N. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünün Evrimi*. Ankara: (Yayınevi bilgisine ulaşamamıştır).
- Arabacı, İ. B., Şanlı, Ö. & Altun, M. (2015) Okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 166-186.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu
- Balcı, A. (1999). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi, eğitimde yansımalar: V. *21.Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi (Ulusal Sempozyum [25- 27 Kasım 1999])*. Ankara. Tekışık
- Balcı, A. (2008). Türkiye'de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14 (54), 181-209.
- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4 (2), 182-197.
- Baş, E. A. & Şentürk, İ. (2017). Eğitim kurumları yöneticilerinin görevlendirilmelerine ilişkin yönetmelik hakkında okul yöneticilerinin görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 119-143.

- Başı, Ş. (2019). Doküman Analizi. [http://www.safakbasa.com.tr/yuklenen_akademik_calismalar/51-dokuman_analizi_\(sunum\).pdf](http://www.safakbasa.com.tr/yuklenen_akademik_calismalar/51-dokuman_analizi_(sunum).pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi
- Can, N. & Çelikten, M. (2000). Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 148, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/148/11.htm sayfasından erişilmiştir.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye'de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: Var olan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 249-274.
- Cemaloğlu, N. & Gülcan, M.G. (2018). *Kuramdan uygulamaya okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Çelenk, S. (2002). Geleceğin eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde bir model önerisi. 21. *Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002) Bildiriler* 191, 65-81.
- Çelikkol, E. (2010). *Türkiye'de, cumhuriyet döneminden 2009 yılına kadar olan, eğitim yöneticisi yetiştirme politikaları*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı. Sosyal Bilimler Anabilim Dalı. İstanbul.
- Dağ, L. (2015). *Eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama uygulamalarının değerlendirilmesi İstanbul ili Kartal ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.
- Doğan, S., Demir, S. B. & Pınar, M. A. (2014). Yönetici görüşlerine göre MEB 2013 yılı yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliği. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 7(2), 224-245.
- Eğitimciler Birliği Sendikası (2018). *Eğitim Kurumları Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Değerlendirmesi*. <http://www.ebs.org.tr/manset/4624/Bayram%20insanl%C4%B1k%20i%C3%A7in>

%20bar%C4%B1%C5%9Fa%20ve%20huzura%20vesile%20olsun sayfasından erişilmiştir.

Eren, M. A. (1991). *Türk eğitim sistemi yönetim teşkilatındaki yenileşmeler ve yönetici yetiştirme politikasının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Plânlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Konya.

Gülcan, M. G. (2018). *Avrupa birliği ve eğitim*. 4. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Gülcan, M. G. & Turan, Z. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Bir Değerlendirme <https://Websitem.Gazi.Edu.Tr/Site/Mgulcan/Files> sayfasından erişilmiştir.

Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(28), 531-548

Günay, E. (2004), Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 161. Ankara http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/161/gunay.htm sayfasından erişilmiştir.

Gür, B. S. & Çelik, Z. (2009). *Türkiye'de millî eğitim sistemi: Yapısal sorunlar ve öneriler*. <http://www.setav.org/public/>

Hakan, A. (2015, Aralık 23). Dış politikada 7 olay 7 yorum. *Hürriyet*. http://sosyal.hurriyet.com.tr/yazar/ahmet-hakan_131/dis-politikada-7-olay-7-yorum_40030640 sayfasından erişilmiştir.

Işık, H. (2003). Okul müdürlerinin yetiştirilmelerinde yeni bir model önerisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 206-211.

Kalkandelen, A. H. (1985). Yöneticilerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 2(18) Ankara: TODAİE

Karip, E. (2004). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili politikalar ve uygulamalar. *Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (25-27 Ocak)*. Antalya.

Kayıkçı, K. (2001). Yönetici yetiştirme sorunu. *Milli Eğitim Dergisi*, (150), 28-32. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/kayikci.htm sayfasından erişilmiştir.

- Konan, N. & Çetin R.B.& Yılmaz S. (2017). Okul Müdürü Görevlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(1), 147-160.
- Kaya, Y. K. (1996). Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama. Ankara: Bilim
- MEB (1985). Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Okul Yöneticilerinin Atanmalarına ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönerge. *Tebliğler Dergisi*, 2187.
- MEB (1986). Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge. *Tebliğler Dergisi*, 2207.
- MEB (1990). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik. *Tebliğler Dergisi*, 2324.
- MEB (1993). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Tebliğler Dergisi*, 2386.
- MEB (1995). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 22417.
- MEB (1998). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 23472.
- MEB (1999). Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 23681.
- MEB (2003). Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 25135.
- MEB (2004). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 25343.
- MEB (2006). Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 26098.
- MEB (2007). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 26492.
- MEB (2008a). MEB Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 26856.
- MEB (2008b). MEB Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 26961.
- MEB (2008c). MEB Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27025.

- MEB (2009a). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27318.
- MEB (2009b). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27334.
- MEB (2009c). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27345.
- MEB (2010a). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27582.
- MEB (2010b). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 27724.
- MEB (2011). MEB Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 28020.
- MEB (2013a). Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 28573.
- MEB (2013b). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 28728.
- MEB (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 28793.
- MEB (2014). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 29026.
- MEB (2015). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 29494.
- MEB (2016). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 29606.
- MEB (2017). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. *Resmi Gazete*, 30046.

- MEB (2018). Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 30300.
- Özdemir, S. (2014). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Özmen, F. & Yörük, S. (2004). Sınavla Atanan İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimindeki Etkililik Düzeyleri- Malatya İli Örneği. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Malatya*.
- Recepoglu, E. & Kılınç, A.Ç. (2014). Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi, mevcut sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume* 9(2), 1817-1845.
- Sezgin, F. (2007). Okul ve özellikleri. İçinde, S. Özdemir (Ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Nobel
- Sir Balmuk, E. (2018). *2001–2014 yılları arasında Türkiye’de uygulanan eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili düzenlemeler ve eğitim sendikalarının görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.
- Şimşek, H. (2002). Türkiye’de eğitim yöneticisi yetiştirilemez. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002) Bildiriler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 191, 307-312.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Dünyada eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine ilişkin bazı başlıca yönelimler ve Türkiye için çıkarılabilecek bazı sonuçlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Taş, A. & Önder, E. (2010). 2004 yılı ve sonrasında yayınlanan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin yönetmeliklerin karşılaştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 171-185.
- Tabak, H. & Güçlü, N.(2017). Milli eğitim bakanlığında yeniden yapılanma: merkez teşkilat yöneticilerine göre bir değerlendirme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 408-430.

- Türkmenoğlu, G. & Bülbül, T. (2015). Okul Yöneticilerinin Göreve Geliş Biçimlerinin Okul Kültürüne Yansımaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(11), 526-549.
- Türkoğlu, D. (2016). *Türkiye’de eğitim sisteminin yönetsel yapısı ve Eğitim yöneticisi yetiştirme sürecinin Tarihsel gelişimi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi. Eğitim Yönetimi ve Denetim Bilim Dalı. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Malatya.
- Türkiye Eğitim Sendikası (2018), *MEB Personeli Görevde Yükselme Yönetmeliğindeki Değişiklikleri* Yargıya Taşındı. https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_goster.php?Id=12111 sayfasından erişilmiştir.
- Töremen, F. & Kolay, Y. (2003). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 160, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/toremen-kolay.htm. sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Nitel araştırma yöntemleri*, 8. Baskı, Ankara: Seçkin
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri Ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. & Çarıkçı H.İ. (2013). Kamu örgütlerinde değişimin yönetilmesi, 652 sayılı KHK çerçevesinde MEB örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 106-121. http://www.ebs.org.tr/mobil/haber_detay.php?id=3532 13.01.2016 tarih ve 29592 sayılı yönetmelik hakkındaki yorum. <https://www.memurlar.net/haber/454790/meb-yonetici-atamada-1995-yilina-donuyor.html> <http://www.sozcu.com.tr/egitim/meb-yonetici-gorevlendirme-yonetmeliginde-neler-degisti.html>
- MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının 03.09.2008 tarih ve 4532 sayılı Soru Önergesi konulu yazısı. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-4650c.pdf> sayfasından erişilmiştir.

Türkiye Eğitim Sendikası (2013). *Dönüşen Okullardaki Yöneticilerin Durumu*.
https://www.turkegitimsen.org.tr/icerik_yazdir.php?Id=1834 sayfasından
erişilmiştir.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR