



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ ALANINDA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM
ALAN MEZUNLARIN EĞİTİM YÖNETİMİ
PROGRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Onur Veli TURGUT

DENİZLİ - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ ALANINDA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALAN
MEZUNLARIN EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ**

Onur Veli TURGUT

Danışman

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içerisindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Onur Veli TURGUT

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca ve bu araştırma projemin her aşamasında bilgi ve deneyimlerini paylaşan, desteklerini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' e, tüm enstitü hocalarıma, görüşme yaptığım ve bu projeme destek olan tüm öğretmen arkadaşlarıma, yüksek lisans öğrenimim boyunca desteğini her zaman yanımda hissettiğim sevgili eşime, yine eğitimim boyunca oyun zamanından çalsam da beni yalnız bırakmayan, hayatıma anlam katan kızım Kumsal' a ve aramıza yeni katılan, bizi yeniden hayata bağlayan oğlum Deniz'e....

TEŞEKKÜR EDERİM...

Onur Veli TURGUT

ÖZET

Eğitim Yönetimi Alanında Lisansüstü Eğitim Alan Mezunların Eğitim Yönetimi Programına İlişkin Görüşleri

TURGUT, Onur Veli

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Programı
Proje Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Mayıs 2022, 81 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi programından lisansüstü eğitim alan mezunların eğitim programına ilişkin görüşlerini SWOT analizi yöntemi ile ortaya çıkarmaktır. Eğitim yönetimi programına ilişkin 16 mezundan alınmış olan görüşler doğrultusunda veriler toplanmış ve araştırmaya ait alt problemler görüşme tekniği ile ortaya koyularak alana katkı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre Eğitim yönetimi programının amacı ile katılımcıların elde ettikleri veriler benzerlik içermektedir. Lakin programın uygulanması konusunda ve programın genel amacı ile bireylerin programa yönelik algılarının az da olsa bazı noktalarda ayrılmış olması dikkat çekmektedir. Katılımcılar programda uygulamalı eğitimin ve rehberlik hizmetlerinin eksik olduğunu düşünmektedir. Ayrıca programın ekonomik anlamda pahalı olması ve eğitimde fırsat eşitsizliği oluşturmasını programın zayıf yönü olarak belirtmişlerdir. Ayrıca alanla ilgili lisans programlarının olmaması ve programı amacı dışında tercih eden bireylerin bulunması programı tehdit etmektedir. Programın kişisel gelişim sağlaması, uzman eğitimci kadrosunun bulunması programın sahip olduğu fırsatlardır. Katılımcılara göre programın daha fazla katkı sağlaması için alanla ilgili çalıştayların düzenlenmesi, programa giriş şartlarının geliştirilmesi ve ders içeriklerinin ihtiyaç analizlerine göre düzenlenmesi gerekmektedir. Katılımcılar programın kişisel gelişimlerine katkı sunduğunu ve ekonomik anlamda kazanım elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, Tezsiz yüksek lisans programı, Lisansüstü eğitim, SWOT analizi

ABSTRACT

Opinions of Graduates Who Have Postgraduate Education in Educational Administration on Educational Administration Program

TURGUT, Onur Veli

Non-Thesis Master's Project, Department of Educational Sciences,
Educational Administration, Supervision, Planning and Economics Program

Project Advisor: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIOGEN

May 2022, 81 pages

The purpose of this study is to reveal the opinions of graduates of Pamukkale University Educational Management program about the education program by using SWOT analysis method. According to opinions of 16 graduates regarding to education management program data were collected. It is aimed to contribute to the field by revealing the sub-problems of the research with the interview techniques. According to the results of the research, there is a similarity between the purpose of the Educational Management Program and the data obtained by the participants. On the other hand, there is a slight difference in the implementation of the program and the general purpose of the program and the perceptions of individuals towards the program. Participants consider that the practical training and consulting services in the program are not sufficient. Additionally, they indicate that the program is economically expensive and creates inequality of opportunity in education as a weakness of the program. Furthermore, the lack of bachelor programs in the field and the presence of particulars who prefer the program outside of its purpose threatens the program. The program has opportunities that are providing personal development, having expert academician group. According to the participants, in order for the program to contribute more, it is necessary to organize workshops related to the field, to develop the conditions for entry to the program and to organize the course contents depend on needs analysis. Participants consider that the program contributed to their personal development and that they achieved economic gain.

Keywords: Educational administration, Non-thesis master's program, Postgraduate education, SWOT analysis

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii-ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	3
1.1.1. Problem Cümlesi	4
1.1.2. Alt Problemler	5
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Kuramsal Çerçeve	9
2.1.1. Eğitim Kavramı	9
2.1.2. Yönetim Kavramı	10
2.2. Eğitim Yönetimi.....	10
2.2.1. Eğitim Yönetimi Alanının Tarihsel Gelişimi	11
2.2.1.1. Gelişmiş Ülkelerde Alanının Tarihsel Gelişimi.	11
2.2.1.2. Türkiye'de Alanın Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Durumu	13
2.3. Lisansüstü Eğitim.....	14
2.3.1. Tezsiz Yüksek Lisans Programı	15
2.3.2. Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı	15
2.4. SWOT Analizi.....	16
2.5. İlgili Araştırmalar.....	17
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22

3.2. Çalışma Grubu	23
3.3. Veri Toplama Aracı.....	24
3.4. Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süreci	25
3.5. Verilerin Analizi.....	25
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	27
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	27
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	30
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	33
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	36
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	40
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	43
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	45
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	48
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	52
5.2. Öneriler	59
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	59
5.2.2. Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler	61
KAYNAKÇA	62
EKLER.....	65
GÖRÜŞME FORMU (EK-1).....	65
GÖRÜŞME FORMU SORULARI	66
İZİN BELGESİ (EK-2)	67
ÖZGEÇMİŞ	70

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler</i>	23
Tablo 4.1. <i>Eğitim Yönetimi Programının Güçlü Yönlerine İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	28
Tablo 4.2. <i>Eğitim Yönetimi Programının Zayıf Yönlerine İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	30
Tablo 4.3. <i>Eğitim Yönetimi Programını Tehdit Eden Faktörlere İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	33
Tablo 4.4. <i>Eğitim Yönetimi Programının Sahip Olduğu Fırsatlara İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	37
Tablo 4.5. <i>Eğitim Yönetimi Programının Zayıf Yönlerinin Nasıl Güçlendirilebileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	40
Tablo 4.6. <i>Eğitim Yönetimi Programını Tehdit Eden Faktörlerin Programa Zarar Vermesinin Nasıl Engellenebileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	43
Tablo 4.7. <i>Eğitim Yönetimi Programının Daha Fazla Katkı Sağlayabilmesi İçin Ne Gibi Önlemlerin Alınabileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	46
Tablo 4.8. <i>Eğitim Yönetimi Programının Mezunlara Sağladığı Katkılara İlişkin Katılımcı Görüşleri</i>	49

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
Y.L.	: Yüksek Lisans
E.Y.D.P.E	: Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi
EYTPE	: Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
SWOT	: Strength, Weakness, Opportunity, Threat
GZFT	: Güçlü, Zayıf, Fırsat, Tehdit
YY.	: Yüz yıl
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co- Operation and Development)
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
ALES	: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Sınavı
YDS	: Yabancı Dil Sınavı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
vs.	: Vesaire
Bk.	: Bakınız

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim hayat boyu devam eden sistemli bir süreçtir. Eğitimin bir sistem olduğu düşünülürse bu sistemin en önemli girdisi olan insanı eğitmekten sorumlu kişiler öğretmenlerdir. Eğitim örgütlerinin bir parçası olan öğretmenler de hem rekabet için hem de değişen çevre şartlarına uyum sağlayabilmek için değişim ve gelişim baskısı altında kalırlar. Sanayinin gelişimi ve teknolojik değişimler bireylerin bilgi ve beceri düzeylerini geliştirmeye olduğundan daha fazla gereksinim duymalarını sağlamıştır. Bu sebeple hem ülkeler arası hem de bireyler arası rekabet ve gelişim stratejik önem kazanmaktadır. (Peker, 1994: 64). Daha analitik bakılacak olursa ülkelerin kalkınması eğitim almış ve kendini yetiştirmiş insan gücü ile gerçekleşebilir. Lisansüstü yeterliklere sahip olan bireylerin yetişmesi de bu anlamda önem arz etmektedir.

İnsan diğer canlılardan farklı yaratılmıştır. Bu farklılığın başlıca sebebi öğrendiğinin farkında olmasıdır. Yıllarca süredir insanoğluna güç ve erdem kazandıran başlıca unsur öğrenmeyi insan yaşamının önemli bir parçası haline getirmesidir. Burada da öğretmenlik mesleği ön plana çıkmaktadır. Öğretmenlik, tarih boyunca sosyal değerlerin gelecek nesillere aktarıcısı konumunda olduğundan dolayı saygın bir meslektir (MEB, 2017). Eğitim sisteminin en önemli unsuru öğretmenlerdir. Bu durum öğretmen yetiştirmeyi de önemli kılmaktadır.

Ülkemizde öğretmen yetiştirme adına önemli adımların atıldığını söyleyebiliriz. Ancak öğretmen yetiştirme ve öğretmen yetiştiren kurumlar Osmanlı döneminden beri hep sorun olmuştur. Öğretmen yetiştirme ile ilgili görevin üniversitelere verilmesi ile bu konu daha da alevlenmiş ve önemini günümüze kadar korumuştur. Öğretmen yetiştirmenin üniversitelere devrinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olduğu düşünülmektedir. Eğitimin akademik ve özgür ortamda gerçekleşiyor olması olumlu iken, öğretmen yetiştirmede görev alan kurumların o dönemlerde üniversiteye uyum sağlayamamaları ve müfredat konusunda yaşanan sıkıntılar olumsuz durumlara örnek olarak düşünülebilir.

Belirlenen niteliklerde öğretmen yetiştirebilmek kaliteli öğretmen yetiştirme politikaları ile sağlanır. Bunun olabilmesi için ise öğretmenlik mesleğinin ve kurumların akılcı yetiştirme stratejilerine sahip olmasını gerektirir. Milletlerin ve devletlerin geleceğini hazırlayan bir meslek grubunun toplumda daha fazla itibar görmesi gerekir.

Öğretmenler, öğrencileri aracılığıyla toplumları düzene koyarak devletlerin güçlenmesine ve vatanın yüceltilmesine katkı verir. Bu kadar önemli bir meslek grubunun lisans düzeyinde yetiştirilmesinin eksikliği lisansüstü eğitime verilen önemi de ortaya çıkarmaktadır.

Gün geçtikçe bilginin üretim hızının artıyor olması, lisans düzeyinde verilen eğitimin yetersiz olduğu görüşünü ortaya çıkarmaktadır(Güven ve Tunç, 2007). Ayrıca bireylerin lisans programlarına olan taleplerindeki çoğalmaya bağlı olarak mezun sayısındaki artış da kendilerini farklı niteliklerde geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır(Gömlüksiz ve Et, 2013). Bu nedenle lisansüstü eğitimin yapılandırılması kaçınılmaz olmuştur.

Lisansüstü eğitim, bireylerin ne ortaöğretim ne de lisans dersleri ile elde edemeyeceği, yaratıcı ve yenilikçi yöntemlerle akademik gelişimine katkı sağladığı ve derinlemesine öğrenmenin gerçekleştirildiği kariyer gelişim süreci olarak değerlendirilebilir. Diğer bir anlamda ise lisansüstü eğitim, kendi alanı ya da başka bir alanda uzman olan kişiler yetiştirerek bilimsel süreç basamaklarını kavratmaktır. Lisansüstü eğitim ayrıca akademisyenliğin ve doktora eğitimi almanın da ön koşulu niteliğindedir. Bir başka deyişle. bilimsel yaşamın kapısını açan bir anahtar niteliğindedir.

Lisansüstü bir program olan Eğitim Yönetimi ve Denetimi bilim dalı eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulama alanı olarak tanımlanmaktadır. Eğitimden gün geçtikçe artan beklentiler en başta okul yöneticileri olmakla beraber tüm eğitim uygulayıcılarının sorumluluklarını arttırmış ve yeni gelişim alanları ortaya çıkarmıştır. Eğitim Yönetimi programı da iletişim, işbirliği, liderlik, yönetim gibi ana yöneticilik becerilerini kapsadığı gibi örgüt geliştirme, örgütsel davranış, teknoloji okur yazarlığı gibi yöneticilik becerilerini de kapsamaktadır.

Ülkemizde eğitim sistemimizden gün geçtikçe artan beklentiler lisansüstü eğitimin önemini artırmaktadır. Tercih edilen programların kalitesi tartışılrsa da kariyer gelişimi için lisansüstü eğitime talep gösterilmektedir. Ülkemizde eğitim yönetimi lisansüstü eğitim programları, yüksek lisans ve doktora düzeyinde yürütülmektedir.

1.1. Problem Durumu

Lisansüstü eğitim programlarından tezsiz yüksek lisans programları mesleki gelişime katkı yapması yönüyle ayrılmaktadır. (Resmi gazete, 1996) 'ya göre de tezsiz yüksek lisans programının amacının "öğrenciye mesleki konuda bilgi kazandırmak ve mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermek" şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Türkiye'de eğitim sisteminden artan beklentiler lisansüstü eğitimin önemini her geçen gün artırmaktadır. Tercih edilen programların kalitesi tartışılrsa da araştırmacılar kariyerleri için lisansüstü eğitimi tercih etmektedirler. Yüksek lisans eğitim programları araştırmacılara rehber olmakla beraber bilim dalının gelişimi ile ilgili bilgi de sağlayacaktır.

Türkiye'de eğitim yöneticisi yetiştirmeyi öngörmüş çok fazla bir programın olmadığı düşünülürse Eğitim Bilimleri'ne bağlı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı çok fazla dikkat çekici konumdadır (Karakütük, 2009). Hem uygulama hem de kuram bakımından son yıllarda önem kazanmıştır. Küresel dünyada ve ülkemizde zamanla ortaya çıkan süreçler sonucunda belli eğitim ihtiyaçları ortaya çıkmıştır. Bu durumlarda öğretmenlere ve eğitim yöneticilerine sorumluluklar düşmektedir.

Eğitim yönetimi tarihine bakılacak olursa yirminci yüzyıl başlarında ABD'de bulunan üniversitelerde açılan bölümlerle çalışılmaya başlanmış olsa da yıllar geçtikçe tüm dünyada uzmanlaşma merakı başlamıştır(Papa, 2009). Eğitim Yönetimi alanının ülkemizdeki gelişimine bakılacak olursa ortak nokta olarak bilim dalının temellerinin 1960'lı yılların başlarında oluşmaya başlamış olmasıdır (Şimşek, 1997; Gürsel, 2006). Daha da detaylandırılacak olursa Türkiye'de Eğitim Yönetimi alanının araştırma ve bilimsel çalışma alanı olarak ortaya çıkması o dönemlerde yurt dışında eğitilmiş az sayıda da olsa akademisyenin çalışmalarını, kuram ve yöntemlerini ülkeye getirmesi ile başlamıştır. Bu durumda ilgili alanın ülkemizde tarihinin çok eski olmadığı anlaşılmaktadır. (Papa, 2009) Eğitim yönetimi alanının güncel durumunu değerlendirmek için geçmişte bu alanda neler yapıldığının anlaşılması gerektiğini savunmuştur. Eğitim yönetimi alanı uygulama açısından okul için önemli bir disiplin alanıdır.

Eğitim yönetimi lisansüstü eğitim programlarının niteliği oldukça önemlidir. Bu amaçla ülkemizde eğitim yönetimi lisansüstü eğitim programları, yüksek lisans ve doktora düzeyinde yürütülmektedir. Buradan hareketle eğitim yönetimi tezsiz yüksek

lisans programları, mesleki bilgi kazandırmayı ve mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple tezsiz yüksek lisans programları, bu alanda kendini geliştirmek isteyen eğitimcilerin kendi tercihlerine bırakılmıştır. Eğitim yöneticilerinin belirlenmesinde katkısı olmasa da yöneticilerin yetişme ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak hala ülkemizde eğitim yöneticiliği profesyonel bir meslek olarak görülmemektedir.

Ülkemizde, “eğitim yöneticisi” yetiştiren akademik bir mekanizmanın bulunmadığı düşünüldüğünde, atanmış yöneticilerin ve ileride yöneticilik pozisyonlarına gelme olasılığı bulunan öğretmenlerin, özellikle eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Eğitim yönetimi alanındaki yüksek lisans eğitimi, “yetmişlerin yönetici olmalarına” karşın, “atanmışların yetiştirilmesi” misyonuna sahip olan bir programdır. Bu açıdan bakıldığında, böylesine önemli bir misyona sahip olan eğitim yönetimi yüksek lisans programlarının, özellikle bu programlarda eğitim almış, mezunların gözüyle incelenmesinin ve değerlendirilmesinin önemi bir gereklilik haline gelmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan mezunların programa ilişkin görüşleri nelerdir?

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın amacını gerçekleştirebilmek adına aşağıdaki alt problemler geliştirilmiştir.

Denizli ili Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi programından lisansüstü eğitim alan mezunlar için;

1. Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?
2. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir?
3. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?
4. Eğitim Yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir?
5. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?

6. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?
7. Eğitim Yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?
8. Eğitim Yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılacak olan araştırmanın genel amacı; Denizli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan mezunların eğitim programına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaktır.

Bu araştırmanın diğer bir amacı ise SWOT analizi yöntemi ile Eğitim Yönetimi programının güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, programa ilişkin tehditleri ve fırsatları ortaya çıkarmaktır. Ayrıca Eğitim yönetimi programının mezun olan eğitimcilere ne gibi katkılar sağladığı ve Eğitim yönetimi programının geliştirilmesine yönelik önerilerinin neler olduğu analiz etmektir. Eğitim yönetimi programına ilişkin mezunlardan alınacak olan görüşler doğrultusunda veriler toplanarak araştırmaya ait alt problemler görüşme tekniği ile ortaya koyularak alana katkı sağlaması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde sahip olduğu değer tartışılmazdır. Bu sebeptendir ki öğretmenin kendini geliştirme ve kendini yetiştirme konusu genel anlamda üzerinde durulması ve üzerinde araştırmalar yapılması gereken bir durumdur. İyi yetişmiş ve kendini geliştirmiş bir öğretmenin de iyi öğrenciler yetiştireceği bilinmelidir. Öğretmen ve yönetici yeterlikleri konusu bu bağlamda önem arz etmektedir. Özellikle okul yöneticilerinin kendilerini geliştirebilmeleri açısından Eğitim Yönetimi programından lisansüstü eğitim almaları mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadır.

Eğitim kurumlarının kalitesi nitelikli yönetici ve öğretmenlerle sağlanır. Nitelikli eğitimciler ise üniversitelerde yaratılacak iyi bir araştırma ve öğrenme ortamı ile yetişmektedir. Lisansüstü eğitimin niteliği, üniversitenin niteliğini, üniversitenin niteliği ise toplumun niteliğini etkilemektedir. (Alhas, 2006).

Bu araştırma Eğitim yönetimi programından mezun olmuş öğrencilerin görüşlerini ortaya çıkardığı için Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi programı için de bir dönüt sağlamış olacaktır. Yapılacak olan bu çalışmanın daha sonraki çalışmalar için bir adım niteliğinde olacağı düşünülmektedir. Çalışma grubundan alınan görüşler sayesinde lisansüstü eğitimlerle ilgili çalışmalara, lisansüstü programların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmada, mezunlara sağladığı katkılar konusunda yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca lisansüstü eğitim gören bireylerin programa yönelik tutumlarının belirlenmesi, öğretmenlerin lisansüstü eğitim konusunda özendirilmesi ve mesleki gelişimine rehberlik etmesi beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

Yapılan araştırma yöntemi araştırmanın amacına, konusuna, alt problemlerin çözümüne uygundur. Çalışma grubunu temsil eden katılımcı sayısı (16) araştırmanın niceliği bakımından yeterlidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçme aracındaki soruları içtenlikle ve objektif bir şekilde cevapladığı varsayılmıştır. Sorulara verilen cevaplar öğretmenlerin gerçek ve kendi düşünceleridir. Öğretmenlerin sorulara vermiş olduğu yanıtlar olduğu gibi işlenmiştir. Katılımcıların eğitim yönetimi denetimi planlaması ve ekonomisi yüksek lisans programına ilişkin yaşanmış deneyimleri vardır. Görüşmeler gönüllülük esasına göre yapılmış ve görüşmecilerin gizliliği esas alınmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışmada Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi programında lisansüstü eğitim alan mezunların Eğitim Yönetimi programına ilişkin görüşleri sınırlıdır.
2. Bu araştırma görüşme yapabilmek için danışman desteği ile hazırlanacak olan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular ile sınırlı olacaktır.
3. Ölçeğe verilen cevaplar eğitim yönetimi denetimi planlaması ve ekonomisi yüksek lisans programından mezun olan öğrencilerin algıları ile ve verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: “Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir” (Ertürk, 1984: 12). Ayrıca insanların toplu yaşam standartlarını kazanmasında ve inançlarını her şekilde yaşamasında etkisi olan bütün sosyal süreçlerdir.

Eğitim Yönetimi: Eğitimle ilgili kamusal politikaların oluşturulmasına katkıda bulunan bir çalışma alanıdır. Toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan eğitim örgütlerini daha önceden belirlenmiş olan amaçları gerçekleştirmek için etkili bir biçimde işletmek, örgütü geliştirmek ve yaşatma sürecidir (Başaran, 1988).

Eğitim Denetimi: Smith ve Speer (1988) “Öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmeleri için yapılan motive edici bir rehberlik” olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim Planlaması: “Geniş anlamda eğitim planlaması, gelecekte ortaya çıkabilecek birçok seçeneği araştırmak, eğitim sisteminin hedefleri ve değişen sorumlulukları belirlemek, bazı sorunlara dikkati çekmek ve ortaya çıkabilecek sorunlar için çözümler öngörmektir” (Achilles, 2005).

Eğitim Ekonomisi: Eğitim ekonomisi, eğitimin ekonomik değerinin nasıl ölçülmesi gerektiğine, eğitimde kullanılacak kaynakların etkili ve verimli bir şekilde nasıl kullanılacağına, eğitimin plânlamasına, eğitim kesiminde çalışanlara ödenen ücretlere ve bunların finansmanının nasıl sağlanacağına ilişkin araştırmalar da yapan bilim dalıdır.

Lisansüstü eğitim: Lisansüstü eğitim, üniversitelerde araştırma inceleme yoluyla bilgiye katkıda bulunacak ve geliştirmekte olan toplumun gereksinimlerini karşılayarak bilim adamı ve öğretim elemanı yetiştirmeyi amaçlamış bir faaliyettir (Varış, 1972).

Lisansüstü eğitim başka bir deyişle; bir alanda daha derinlemesine çalışıp, alınmış olan lisans eğitiminden daha üst seviyede bilgiye sahip olan uzmanlık gücünü geliştirip yetiştiren eğitim programıdır. (Çakar, 1997).

SWOT Analizi (GZFT): Kurumların veya örgütlerin iç ve dış çevresini analiz tekniğidir. Örgütlerin güçlü yönleri ile zayıf yönlerini belirlemek amacıyla ve dış ortam kaynaklı oluşan fırsatları ve tehditleri ortaya çıkarmakta kullanılır.

S: Strength (Örgütün güçlü olduğu yönler)

W: Weakness (Örgütün zayıf olduğu yönler)

O: Oportunity (Örgütün sahip olduğu fırsatlar)

T: Threat (Örgütün karşı karşıya bulunduğu tehdit ve tehlikeler)

SWOT, Türkçe'de GZFT olarak kullanılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma konusuyla ilişkili olan kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde eğitim kavramı, yönetim kavramı, eğitim yönetimi, eğitim yönetimi alanının tarihsel gelişimi, gelişmiş ülkelerde eğitim yönetiminin tarihsel gelişimi, ülkemizdeki tarihsel gelişimi ve mevcut durumu, lisansüstü eğitim ile tezsiz yüksek lisans programları ve SWOT analizi başlıklarına yer verilmiştir. Ayrıca yapılan araştırma kapsamında yurtiçinde ve yurt dışında yapılan araştırma sonuçlarına değinilmiştir.

2.1.1. Eğitim Kavramı

Geçmişten günümüze eğitim kavramı birçok kişi tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Descartes, Cicero, Aristo, Rousseau, Kant eğitimi tanımlayan bilim insanlarından bazılarıdır. Eğitimi kimisi bir kılavuz, kimisi disiplinli bir zihin, kimisi deneyim olarak tanımlarken, kimisi de davranış kazanma süreci olarak tanımlamıştır (Şişman, 2015).

Eğitim, geniş bir alan olması sebebiyle oldukça farklı yönlerden bakılmasını sağlamıştır. Günümüz özelinde insanın genetik materyali ile getirmiş olduğu ihtiyaçları ve yetenekleri de eğitimin tanımı içinde yer almaktadır. Bireyin başarılarının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde önemli bir yeri vardır. Sözlük anlamı olarak ise eğitim, fiziksel, mental ve geleneksel anlamda insanda doğal olarak bulunan yatkınlığı geliştirme eylemi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle eğitim bireylerin gelişmesini sağlamak için geliştirilen araçların işletimidir (Adem, 2000).

Eğitimin süreç olduğunu anlatan tanımlar da vardır. Ertürk'e göre “Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir” (Ertürk, 1997). Ertürk yaptığı tanımla bireyin davranışlarının eğitimle değişebileceğine vurgu yapmıştır. Bu değişikliğin bireyin kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olacağını, bunun ise bir süreçle oluşabileceğini söylemiştir.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere eğitim, insanı her yönüyle geliştiren, özgürleşmesini sağlayan, yaşamsal beceriler kazandıran bir olgudur.

2.1.2. Yönetim Kavramı

İnsanlık var olmaya başladığından bu yana toplu yaşamının da gereği olarak lidere ve yönlendiriciye ihtiyaç duymuştur. Örgüt içindeki çatışma, anlaşmazlıklar ve bazı gereksinimler yönetici kişileri ortaya çıkarmıştır. Buradan hareketle de yönetim kavramı ortaya çıkmıştır. Yönetim, eğitim örgütlerinde çalışanların birlikteliğini ve birbiri ile uyumunu sağlar.

Yönetim zor insanlarla uğraşma işidir. İnsanı yönetebilmek, farklı şartlar altındaki etkileşimini incelemektir. Her kurumun bir yöneticisi vardır. Her ne kadar kurumlar farklı olsa da ortak amaç örgütsel uğraşın yönetilmesidir (Güçlü, 2003). Toplumların yönetim anlayışı ile kalkınmışlık düzeyi doğru orantılıdır. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için kaynaklarını en etkili şekilde kullanması gerekmektedir. Kaynakların etkili kullanılmadığı durumlarda başarısızlık ortaya çıkar. Bu durum da büyük ölçüde yönetimi ilgilendirir (Karaman, 2000).

2.2. Eğitim Yönetimi

Bireyler kendi güçlerini aşan durumlarda işbirliğine yönelirler. Bu işbirliği ihtiyacı örgütleri ortaya çıkarmıştır. Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için üyelerin istekle ve ortak amaç doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir (Aydın, 2010). Eğitim kurumlarındaki yönetme gereği de eğitim yönetimi kavramını ortaya çıkarmıştır.

Eğitim yönetimi, eğitim örgütlerinin işleyiş ve çalışma alanıdır (Bush, 2018). Özdemir (2018) ise bu tanımlamayı çalışma alanı ve uygulama alanı olarak iki başlık altında ele almıştır. Uygulama alanı için yönetsel faaliyetler ön planda iken, çalışma alanı olarak ise yönetsel olguları ele almıştır. Aslına bakılırsa bu alan daha önceleri kamu yönetimi ve işletme yönetiminin bir parçası olarak görülmekteydi. Ancak daha sonra kurulan eğitim yönetimi ile ilgilenen bazı dernek, konsey ve kuruluşlar tarafından eğitim yönetimi alanı yeni bir alan olarak kabul görmüştür (Örücü ve Şimşek, 2011).

Eğitim yönetimi başlı başına bir disiplin halini aldıktan sonra uygulayıcılar tarafından yeni modeller geliştirilmiştir (Bush, 2018). Odak noktası insan olan bu

modellerde verimliliğe olan yaklaşıma karşı çıkmışlar ve genel anlamda insan ilişkilerini konu edinen, grup davranışları üzerinde duran, formel ve informal liderlik, iş doyumu, çatışma ve motivasyon üzerinde durmuşlardır (Özdemir, 2018).

Eğitim yönetimi alanı bir nevi yönetimin eğitime uyarlanmış halidir (Balcı, 2005). Amaç ve işlevler bir arada düşünüldüğünde kamu yönetiminden ayrılır. Kurum yönetimleri eğitim yönetiminden özgülük olarak farklılık gösterir. Eğitim, toplumlara istendik davranışlarla yönlendirerek geleceğe yön verir. Diğer toplumsal kurumlarda sonuç odaklı ilişki varken eğitimde süreç odaklı amaçlar ön plandadır. Son olarak tanımlamak gerekirse eğitim yönetimi, toplumların eğitimsel ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile kurulmuş olan örgütleri amaçları doğrultusunda geliştirmek ve yaşatma süreci olarak ifade edilebilir (Başaran, 1988).

2.2.1. Eğitim Yönetimi Alanının Tarihsel Gelişimi

(Bursalıoğlu, 2003) ' e göre yönetim ile ilgili ilk ifadeler Romalıların eserlerinde yer almaktadır. 19. yy ortalarında Taylor'un Bilimsel İşletmecilik Düşüncesi ile eğitim örgütlerinde daha etkin olmaya başlanmıştır. Taylor bu modelde örgütleri fabrikaya, öğrencileri ise birer hammaddeye benzetmiştir. Tek hedefin verimlilik olduğu bu modelde yasalar insan davranışlarına yön vermektedir. Daha sonra Weber 'in öncülüğünde kurulan dernekler ile eğitim yönetiminin temelleri atılmıştır.

2.2.1.1. Gelişmiş ülkelerde eğitim yönetimi alanının tarihsel gelişimi. Yönetim bilimi alanının bir alt dalı olan eğitim yönetimi 20. yy' dan sonra gelişmiş olsa da 1900'lü yılların başlarında ABD' deki üniversitelerde açılan programlar ve bölümlerle birlikte gelişme göstermiştir (Hoy, 1994). Bu gelişimine bakılırsa sosyal bilimlerdeki farklı paradigmalara katkı sağladığı görülmektedir. ABD'nin federal yapıda olması sebebiyle eyaletler kendilerine özgü eğitim yönetimi sistemleri geliştirmişlerdir. Neredeyse eyalet sayısı kadar eğitim sistemi vardır (Baş, 2013). ABD'de Eğitim yöneticisi yetiştirme programı sayı olarak 500'ün üzerindedir. Bu kadar fazla sayıdaki programda birlikteliğin olmaması kaçınılmazdır (Balcı ve Çınkır, 2002)

Gelişmiş ülkelere bakıldığında eğitim yönetimi alanını geliştirmeye yönelik faaliyetlere yer verdiğini görmekteyiz. OECD (2015)'e göre etkili bir eğitim yönetimi için liderlik, başarılı bir eğitim, kariyer gelişimi çok önemlidir. Eğitim yönetimi alanı ile

yapılmış olan birçok araştırma öğrenci başarısının öğretmenden çok eğitim yöneticisi tarafından etkilendiğini göstermektedir. Öğrenci başarısının bu denli etkilendiği bu alanda yönetici yetiştirme programları için büyük adımlar atılmaktadır.

Yeni Zelanda'da yapılan araştırma sonucunda yöneticilerin iletişim, düşünme, karar verme ve yönetim ile ilgili yeterliklerde daha üstün oldukları saptanmıştır. Yine İngiltere'de yapılan bir araştırmada nitelikli eğitim yöneticisi yetiştirme ve geliştirmenin işbaşında öğrenme ile mümkün olduğunu göstermektedir. Ancak hala eğitim yöneticisi yetiştirme ve geliştirme sürecinin en etkin hangi şekilde sağlanabileceği konusunda şüpheler devam etmektedir (Walker ve Dimmock, 2006).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında eğitim yönetiminde yeni çerçeveler oluşturulmaya başlanmıştır. Bu çerçeveden bakıldığında eğitim yönetimi mesleki ve akademik bilginin bir bileşkesi gibi düşünülmektedir. Ancak aynı dönemde sosyal bilimlerden etkilenen eğitim yönetimi kuruma dayalı anlayıştan uzaklaşarak değişime gitmeye başlamıştır. Uygulama alanı olmaktan daha çok akademik olmaya doğru evrilmiştir. Alanın özerkleşmesi ve özgünleşmesi de yine bu dönemde olmuştur. Eğitim yönetimi alanı eğitim liderlerine ve eğitim örgütü paydaşlarına fayda sağlamıştır (Balcı, 2008).

Okul liderliği standartlarının da uygulamaya koyulması ilk olarak ABD'de ortaya çıkmıştır. Amerikan Üniversitelerine bakıldığında eğitim yönetimi programlarının ortak bir amacı olduğunu görürüz. Burada asıl amaç, etkili bir yönetim anlayışı için beceriler kazandırmak, öğrenmeye açık olma, karar verme mekanizmasını en iyi şekilde devreye sokma, kendine her daim güvenen yöneticiler olmalarını sağlamaktır. Avustralya'da yapılan çalışmalar da liderlik eğitiminin gelişimine katkı sağlamıştır. Bu anlamda eğitim yönetimi programının liderlik ve liderlik eğitimi üzerine yeni çalışma alanları eklenmesini sağlamıştır.

Avrupa Birliği ve bağlı olan ülkelere bakıldığında eğitim yöneticisi eğitimleri zorunlu olmamakla birlikte daha çok isteğe bağlı durumdadır. OECD raporuna göre mevcut eğitim yöneticilerinin ancak yarısının yönetici yetiştirme programı aldığını göstermektedir (OECD, 2007).

Öğrenci başarılarının ölçüldüğü sınavlarda açık ara Uzakdoğu ülkelerinin başarısı göze çarpmaktadır. Bu başarının altında eğitim yönetimi programlarının katkısının olup olmadığı konusu akıllara gelmektedir. Güney Kore örneğine bakıldığında İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra okuryazarlık oranı yüzde olarak çok düşük seviyelerdeyken üniversite mezuniyet oranının yüzde 60 olduğu görülmektedir. Bu başarının altında yatan en önemli etken ise etkili bir eğitim yöneticisi yetiştirme programı ve bu programlardaki yüksek kabul kriterleridir (Cho, 2012). Ülkelerin çoğunda eğitim yöneticiliği için bir yetiştirme programı gerek duyulmaz. Fakat Güney Kore'de yönetici olabilmek için en az 25 yıllık bir eğitim almak gereklidir. Bu da rekabeti ve başarıyı getirmektedir.

Singapur örneğine bakılırsa eğitim sistemlerinin öğrencilere nitelikli ve eşit öğrenme fırsatı sunmasını bilen yöneticiler yetiştirdiğini görmekteyiz. Yöneticiliğe hazırlık sürecinde hizmet öncesi ve uygulamalı eğitimler verilmektedir. Taylor'un yönetim biçiminin aksine profesyonel yönetim anlayışı hakimdir.

2.2.1.2. Türkiye'de eğitim yönetimi alanının tarihsel gelişimi ve mevcut durumu. 1924 yılında milli bir eğitim sistemi ve birliği kurmak amacıyla "*Tevhid-i Tedrisat Kanunu*" kabul edilmiş ve öğretim birliği sağlanmıştır. Farklı isimler altında eğitim veren kurum ve kuruluşların ilgili yasa gereğince birlikteliği sağlanmıştır. İlk olarak 1928 yılında eğitim örgütlerine yönetici yetişmesi amacıyla Gazi Eğitim Enstitüsü'nde Pedagoji bölümü kurulmuştur (Balcı, 2006). Bakanlar Kurulunun kararıyla 1962 yılında "MEHTAP" projesi ile yönetici yetiştirmeye ilişkin görüş ve önerilere yer verilmiştir. 1965 yılında Ankara Üniversitesi'nde öğretmen yetiştirme amacı ile "Eğitim Fakültesi" bir yıl sonra da Hacettepe Üniversitesinde "Eğitim Yönetimi Teftişi" programı açılmıştır (Balcı, 2006).

1960'lı yıllarda yurt dışında eğitim almış olan belli sayıdaki akademisyenin bilgi birikimini, yöntemlerini ülkemize getirmesi ile birlikte eğitim yönetimi alanı bilimsel bir alan olarak ortaya çıkmıştır. Ancak üniversitelerin arasındaki kopukluk, iletişim sorunları sebebiyle eğitim yönetimi alanı gelişmemiştir (Şimşek, 1997).

Ülkemizde eğitim yönetimi alanının 19. yy başlarında gelişmeye başladığı düşünüldüğünde alanın Türkiye'deki gelişme durumunun gelişmiş ülkelere göre sıçrama yaptığını söyleyebiliriz. Bu durumun sebebi olarak ise ülkemizdeki eğitimcilerin o

lkelerde doktora eğitimi almaları ve bilgi birikimlerini ve yaşantılarını ülkemize taşımış olmaları söylenebilir (Balcı, 2008).

Türkiye'de yönetici yetiştirme mekanizmasının eksik olması sebebiyle eğitimin taşınması gereken kimliğe ters düşen olumsuzluklar içermektedir. Bu durum Eğitim yönetimi alanının ülkemizde sorun teşkil etmesine sebep olmaktadır (Turan ve Şişman, 2013). Bu sorunların yaşanmaması adına daha araştırmacı, daha uygulayıcı, ülke şartlarını gözeten uygulamalar ile ülkemizin eğitim anlayışının canlanacağı şüphesizdir (Karip ve diğerleri, 2014).

2.3. Lisansüstü Eğitim

Günümüzde hızlı değişimlerin yaşandığı düşünüldüğünde lisans eğitiminin yetersiz kaldığı görülmektedir. Bireylerin lisans eğitimleri boyunca kazandığı mesleki ve kişisel deneyimler uygulama anlamında değişime direnememiş ve başarısız olmuştur. Yaşam boyu öğrenme kavramı doğmuş ve bireylerin bilgi birikimini arttırmaya yönelik programlar gerekli görülmüştür. Bu değişimler toplumsal olarak da bireysel olarak da lisansüstü eğitimin önemini arttırmış, nitelikli insan gücünün ne kadar önemli olduğunu göstermiştir (Bülbül, 2003).

Lisansüstü eğitimin başlıca iki önemli amacı vardır. Birincisi ülkelerin kendi geleceği için araştırmacı yetiştirmesidir. Diğerisi ise ülkelerin maddi, toplumsal, kültürel sorunlarına karşı çözüm oluşturabilmesidir (Tosun, 1997). Geleceğin araştırmacılarının yetiştirilmesi ülkelerin gelişimine katkı sağladığı kesindir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi okumuş ve nitelikli insan gücü ile orantılıdır. Bu sebeple uzmanlaşmaya yönelik adımların lisanstan ziyade lisansüstü öğretimde atılması konusunda birleşmek daha doğru olacaktır (Fişek, 1996).

Ülkemizde lisansüstü eğitim 1982 yılına kadar fakültelerde uygulanmaktaydı. 1982 yılından sonra ise niversiteler bünyesinde kurulan enstitülerde uygulanmaya devam edildi. Lisansüstü eğitim verecek olan akademisyen kadrosunun fakültelerde olması, bina ve derslik sıkıntısı gibi sebeplerden dolayı bazı aksamalar olsa da 1997 yılında yapılan TBA toplantısında fikirler paylaşılarak lisansüstü ğretim geliştirilmesine kaynaklık etmiştir (Karakütük, Aydın, Abalı ve Yıldırım, 2008).

2.3.1. Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Tezsiz yüksek lisans programlarında amaç öğrencilere mesleki anlamda derinlemesine bilgi birikimi sağlamak ve hali hazırda sahip olduğu bilginin nasıl uygulamaya koyulacağını göstermektir (Lisansüstü eğitim ve öğretim yönetmeliği, madde 11).

"Tezsiz yüksek lisans" kavramı ilk olarak 1997 yılında ortaya çıkmakla birlikte eğitim fakültelerinde belli bölümlerin kapatılmasıyla bu alanlardaki eğitimler lisansüstü program olarak gelişimine devam etmiştir (Umur, 2015). Bu program en az otuz krediden oluşmaktadır. Tercih edilen program on dersten az olmama şartı taşımakta ve dönem projesi dersinden oluşmaktadır. Dönem projesi dersi başarılı veya başarısız olarak değerlendirilmektedir. Mesleki gelişime katkısı bakımından tezsiz yüksek lisans programları diğer programlara göre öne çıkmaktadır.

Tezsiz yüksek lisans programları Türkiye dahil bir çok ülkede uygulanmaktadır. Aynı adla olmasa da mesleki gelişime katkı sağlaması açısından benzerlik gösteren programlar mevcuttur. Diğer ülkelerde iş deneyimi olması gibi belirli şartlar gerekirken ülkemizde lisans mezunu olmak yeterli görülmektedir.

2.3.2. Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Eğitim yönetimi tezsiz yüksek lisans programı eğitim bilimlerinin alt dalı olarak karşımıza çıkan bir tezsiz yüksek lisans programıdır. Program genel olarak eğitim örgütlerinde yöneticilik yapan öğretmen ve müfettişlerin veya faal olarak yöneticilik yapmasa da yöneticilik düşünen öğretmenlerin başvuruda bulunduğu bir programdır. Programın öğrencilere yönelik sunduğu ekonomik ve sosyal imkanlar programın gün geçtikçe tercih edilmesini sağlamaktadır.

Toplumların eğitim ihtiyaçlarının karşılanması için yönetimler mevcuttur. Eğitim yönetimi ise bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş olan, eğitim örgütlerini kendi amaçlarını yerine getirmesi için geliştirme ve yetiştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 1988). Bu program bilimsel bakış açısı kazandırması ve mesleki gelişim sağlaması açısından önemlidir.

2.4. SWOT Analizi

SWOT analizi kurum ve kuruluşların başarılarını arttırmak üzere belirli faktörlerin belirlenerek yorumlanması işlemidir (Dinçer, 2013). SWOT , güçlü, zayıf, fırsat ve tehdit kelimelerinin İngilizce baş harflerinden oluşmaktadır. Aynı kelimelerin Türkçe okunuşlarının baş harfleri olan GZFT de Türkçe olarak kullanılmaktadır. Eğitim örgütlerinin güçlü ve zayıf yönlerini, örgütü tehdit eden faktörleri ve örgütün sahip olduğu fırsatların ortaya çıkarılmasını sağlayan bir durum analizidir. Örgütlerin geleceğe yönelik stratejiler geliştirmesine katkı sağlar.

SWOT analizi 1970 ' li yıllarda ilk kez iş yönetimi alanında uygulanmaya başlanmıştır. 1970' den sonra ise farklı alanlarda da planlama amacı güdülerek kullanılmıştır(Demir,2010). Her ne kadar SWOT analizi yöntemi örgütleri analiz etmede yaygın bir biçimde kullanılmasına rağmen bazı noksanlıkları da yok değildir. Bu noksanlıkların başında karar vermede analiz yapılırken sayısal olarak ölçümlerinin yapılamıyor olmasıdır (Arslan, 2010).

SWOT analizi stratejik karar verme ve stratejik planlama aracı olarak uygulanmaktadır. Planlama yapılırken dikkate alınacak olan bilgileri elde etmek amacıyla kullanılmaktadır.

	Güçlü Yönler İçsel güçlü yön buraya listelenir.	Zayıf Yönler İçsel zayıf yön buraya listelenir.
Fırsatlar Dışsal fırsatlar buraya listelenir.	<u>Güç-Fırsat Stratejileri</u> Güçlü yönlerin fırsatların avantaja dönüştürülmesinde kullanılmasına yönelik stratejiler oluştur. (Eylem Stratejileri)	<u>Zayıflık-Fırsat Stratejileri</u> Zayıf yönlerin üstesinden gelerek fırsatların avantaja dönüştürülmesi yönünde kullanılmasını sağlayacak stratejiler geliştir. (Değişim Stratejileri)
Tehditler Dışsal tehditler buraya listelenir.	<u>Güç-Tehdit Stratejileri</u> Tehditlerden sakınmak adına güçlü yönlerin kullanılmasına yönelik stratejiler geliştir. (İdame Stratejileri)	<u>Zayıflık-Tehdit Stratejileri</u> Zayıf yönleri en aza indirerek tehditlerden sakınılmasını sağlayacak stratejiler geliştir. (Savunma Stratejileri)

Şekil 1. SWOT Analizi Matrisi

Eğitim örgütlerinde SWOT analizi uygulanmasının iki yararı olduğu düşünülmektedir. En başta örgütün mevcut durum tespiti yapılır. Güçlü ve zayıf yönleri

ile örgütün sahip olduğu fırsatlar ve örgütü tehdit eden faktörler oraya konulmaya çalışılır. Bu faktörler örgütün "mevcut durum" analizi olarak değerlendirilir. Örgütün gelecekteki durumunun ne olacağı yönündeki tespitler ise "gelecek durum" analizi olarak ortaya çıkar. Bu anlamda bakıldığında SWOT analizini bir gözlüğe benzeterek yakını ve uzağı görmemizi sağladığını düşünebiliriz (Devrim, 2006).

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusu ile ilişkili olan araştırmalara özet halinde yer verilmiştir.

Karataş (2014) "EYTPE Tezli ve Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Açılan Derslerin Karşılaştırmalı Analizi" isimli araştırmasında üniversitelerin açtığı tezli ve tezsiz Eğitim yönetimi yüksek lisans programında sunulan derslerin karşılıklı olarak analiz edilme fırsatı bulunmuştur. Araştırmaya 12 üniversite katılmıştır. Doküman incelemesi yapılan araştırmada uygulanan derslerin büyük oranda aynı olduğu derslerin, uygulamalı eğitim ve yöneticilerin ihtiyaçlarına yönelik olmaması ve uygulama derslerine yer verilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Eğitim yönetimi tezli ve tezsiz yüksek lisans programlarının verilme amaçları farklı olsa da derslerin içerikleri, derslerin çeşitliliği ve uygulama sayısında önemli bir farklılık olmadığı, seçmeli derslerin sayısı her ne kadar fazla olsa da dersler arasında disiplinler arası bir çeşitliliğin sağlanamadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmada bir üniversite hariç uygulama programına ilişkin staj dersinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Okul yöneticisinin maddi anlamda elini güçlendirecek olan bütçe yönetimi, yöneticilikte teknoloji kullanımı, sosyal medya kullanımı ve eğitimde çok kültürlülük konularındaki derslerin sayıca az ve yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turhan ve Yaraş (2013) "Lisansüstü Programların Öğretmen, Yönetici ve Denetmenlerin Mesleki Gelişimine Katkısı" başlıklı çalışmalarında Eğitim Yönetimi yüksek lisans programlarında eğitim gören öğrencilerin, öğretmenlerin ve denetmenlerin görüşleri alınarak bu programların mesleki gelişime katkılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi yüksek lisans, tezsiz yüksek lisans ve doktora öğrenimine devam eden 25 öğretmen, okul yöneticisi ve denetmenden görüşme formu ile veriler toplanmıştır. Görüşme formu bulgularına göre; Araştırmaya katılan kişilerin Eğitim Yönetimi

programını tercih etme nedenlerinin alanda uzmanlaşma ve akademik kariyer yapma olduğu, alınan eğitimin uygulama sorunlarını çözme konusunda katkı sağladığı ve liderlik davranışlarını geliştirdiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapılan araştırmada çıkan başka bir sonuç da lisansüstü eğitimin meslek gelişimi üzerindeki olumlu etkisini kısıtlayan en önemli etkenin, araştırmayı yürüten çalışanların görev yerlerinin değişime kapalı bir kültüre sahip olmasını sebep göstermektedir.

Nayır (2011) "Eğitim Bilimleri Alanında Lisansüstü Öğrenim Görmekte Olan Müfettiş, Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Sorunları" isimli araştırmasında Eğitim Bilimleri dalında yüksek lisans yapan öğretmen, yönetici ve denetmenlerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri ortaya çıkarılmıştır. Araştırmaya Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Eğitim Bilimleri alanında lisansüstü öğrenim görmekte olan ve ders aşamasının en az bir dönemini tamamlamış öğretmen yönetici ve müfettişler oluşturmaktadır. Araştırma tarama modelindedir. "Eğitim Bilimleri Alanında lisansüstü Öğrenim Görmekte Olan Öğretmen, Yönetici ve Müfettişlerin Sorunları" ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmadan ortaya çıkan sonuçların başlıcaları derslerde verilen ödevlerin fazla olması ve bu sebeple ödevlerin niteliklerinin düşük olması, okutulan derslerin başlama saatlerinin mesai saatleri içinde yer alması ve mesai saatleri bitimine çok yakın olması nedeni ile derse devam konusunda yaşanan zorluklar ve kütüphanenin mesai saatleri dışında kapalı olması nedeni ile kütüphaneden yeterince faydalanılamamasıdır. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcılar yüksek lisans programından mezun olabilmek için gerekli kredi sayısını fazla bulmakta ve danışmanlarına ulaşmada zorluk çekmektedirler. Araştırmada gerek sosyal gerekse ekonomik etkenlerden kaynaklanan sorunlar, araştırmaya katılım sağlayan bireylerin ders yoğunluğu sebebiyle sosyal etkinliklere vakit bulamadığı ve aileleriyle yeterli miktarda ilgilenemediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Başer, Narlı ve Günhan (2010) ise yüksek lisans alan öğretmen adaylarının sistemden beklentilerini ve program süresince yaşamış oldukları sorunları ortaya çıkarmayı ve bu sorunlara çözüm önerileri sunmayı amaçladıkları "Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitim Almalarında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri" isimli çalışmalarında İzmir ilindeki okullarda görev yapan lisansüstü eğitim almış ya da almakta olan öğretmenlerin, yöneticilerin ve öğretim üyelerinin görüşlerini aldıkları araştırmalarında ortaya çıkan sonuçlara göre; öğretmenlerin tezli yüksek lisansa başlama

sebepleri arasında kendilerini geliştirmeyi düşünmeleri, akademik kariyeri için programı alanların sayısının çok az olduğu, katılımcıların lisansüstü eğitimde almış oldukları bilgileri yakın çevresi ile paylaşmak istedikleri, yaşanan tüm zorluklara rağmen (sınıfların kalabalıklığı, materyal eksikliği ve yöneticilerin olumsuz tutumu) bilgi birikimlerini öğrencilerine aktarmaya çalıştıkları, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin Milli eğitimde üstlendikleri saatlerin çok olmasından kaynaklı zaman sorunu yaşadıkları ve okul yöneticilerinin çoğunluğunun öğretmenleri yüksek lisans konusunda destekledikleri fakat öğretim üyelerinin lisansüstü eğitim alan öğretmenlere yöneticilerin genellikle kolaylık sağlamadıklarını gözlemledikleri sonuçlarına ulaşmışlardır.

Dursun(2020) "Türkiye'de Eğitim Yönetimi ve denetimi alanının tarihsel gelişimi ve mevcut durumuna ilişkin nitel bir çalışma" adlı çalışmasında katılımcıların görüşleri içerik analizi yöntemi ile belirlenerek 5 temanın ön plana çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre Eğitim yönetimi programının en önemli üç sorununun profesyonelleşme konusunda, uygulama konusunda ve özgün bilgi oluşturma konusunda olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca çıkan bu sonuçlara ek olarak YÖK ve MEB'in alana karşı oluşturduğu etki de önemli bir sorun kaynağıdır. Bir diğer soruda ise katılımcıların programa ilişkin görüşleri alınmış ve lisansüstü programlarda program zenginliği ve program içeriği konularında sorunların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Program zenginliği konusundaki sorunun ise hem yüksek lisans hem de doktora programlarındaki çeşitliliğin az olması ve tek tip eğitimle programların sürdürülmesidir. Elde edilen bulgular genel olarak literatürle uyumludur. Nitekim Balcı (2011) ile Özdemir, Köse ve Kavgacı (2014)'teki çalışmalarında, eğitim yönetiminin profesyonel bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmemesinin önemli bir sorun olduğu vurgulanmıştır.

Bağlıbel ve Arslan (2014) "Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programına İlişkin Mezun Görüşleri: Gaziantep Üniversitesi Örneği" adlı çalışmalarında Eğitim yönetimi tezsiz yüksek lisans programına ilişkin mezun görüşlerini almışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 2013 yılında üniversiteden mezun olan 16 katılımcı oluşturmuştur. Araştırmada durum çalışması deseni kullanılmış olup, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanarak içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların programı tercih etme sebeplerinin; mesleki ilişkiler, kişisel ilişkiler ve sosyal ilişkiler açısından gelişimlerini sağlamak olduğu sonucu çıkmıştır. Katılımcılar eğitim programı sonunda, beklentilerinin büyük

ölçüde karşılandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların eğitim programı ücretinde değişiklik yapılması, derslerin uygulamalı olması, derslerin uzaktan eğitimle yapılabilmesi ve tezsiz yüksek lisans programlarının öneminin arttırılması gerektiği vurgulanmıştır. Programın güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin sonuçlara bakıldığında ise katılımcıların kişisel gelişimine katkı sağladığı, kişilerarası iletişim becerilerini geliştirdiği, mesleki gelişim sağladığı, eğitim konularıyla ilgili farklı ve yeni bakış açısı kazandırması programın güçlü yönlerini oluşturmaktadır. Programın zayıf yönleri ise; ekonomik boyutu, bilimsel çalışma eksikliği, uygulamalı yaklaşım ve yönlendirme eksikliği şeklindedir. Ayrıca MEB’de yükselme olanağı ve akademik kariyerin kısa vadede ulaşılabilecek bir hedef olmaması ve bu konunun aynı zamanda MEB ve YÖK mevzuatlarıyla düzenlenen bir konu olması nedeniyle, katılımcıların programdan sağladığı faydalar arasında görmedikleri düşünülmektedir.

Gömlüksiz ve Yıldırım (2013), yaptıkları çalışmada bireylerin lisansüstü eğitimi tercih etme sebepleri araştırılmış ve bulunan sonuçlara göre mesleklerinde kariyer yapma, akademik olarak yükselme ve eğitim yönetimi alanına duyulan ilgi konularının önemli bir ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada, bireylerin lisansüstü eğitime ilişkin görüşleri incelendiğinde, mesleki saygınlık unsurunun önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

Yapılacak olan araştırmanın burada incelenen diğer araştırmalardan farkı ise bunu SWOT analizi yöntemi ile ortaya koymuş olmasıdır. Eğitim programının güçlü ve zayıf yönleri ile eğitim programına ait fırsatlar ve programı tehdit eden faktörler görüşmecilerden alınan cevaplar ile ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca programın zayıf yönlerinin nasıl güçlendirileceği ve programı tehdit eden faktörlerin ne şekilde engelleneceği uygun temalarla belirlenmiştir. Bu sayede lisansüstü eğitim alan bireylerin eğitim yönetimi programına ilişkin görüşleri alt problemlerin analiz edilmesinde kullanılmıştır. Eğitim yöneticisi yetiştiren mekanizmanın olmadığını düşünürsek bu alanda lisansüstü eğitim alan bireylerin görüşleri önemli olacaktır.

Bu araştırma ayrıca Eğitim yönetimi programından mezun olmuş öğrencilerin görüşlerini ortaya çıkardığı için Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi programı için de bir geri dönüt sağlamıştır. Yapılan bu çalışmanın daha sonraki çalışmalar için bir adım niteliğinde olması programların geleceği açısından önemlidir. Çalışma grubundan alınan görüşler, lisansüstü eğitimlerle ilgili çalışmalara, lisansüstü programların güçlü ve zayıf

yönlerini ortaya çıkarmada, mezunlara sağladığı katkılar konusunda yardımcı olmuştur. Ayrıca lisansüstü eğitim gören bireylerin programa yönelik tutumlarının belirlenmesi, öğretmenlerin lisansüstü eğitim konusunda özendirilmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimine rehberlik etmesi konusunda da önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama yöntemi, veri toplama süreci ve veri analizi başlıklarına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacı Denizli ili Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi tezsiz yüksek lisans programından lisansüstü eğitim alan mezunların eğitim programına ilişkin görüşlerini SWOT analizi ile ortaya koymaktır. Yapılan araştırmanın içeriğini oluşturan veriler, başlıca nitel veri toplama tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir.

Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi nitel veri toplama araçlarının kullanıldığı, olayların ve algıların doğal bir ortamda, gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 39). Başka bir tanımla nitel araştırma, bireyin kendi gayreti ile şekillendirdiği sosyal sistemin derinliklerine inebilmek amacıyla geliştirmiş olduğu bilgi üretme yoludur (Özdemir, 2010, s. 326). Nitel araştırmada, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, katılımcıların algılarını ve olaylardaki doğal ortamın gerçekçiliğinin bütüncül bir şekilde ortaya konulmasının sağlandığı bir yöntemdir (Ergün, 2005).

Görüşme ise araştırmaya katılım sağlayan bireylerin belirlenen konu üzerinde duygu ve düşüncelerini aktarma olarak tanımlanmaktadır. Steward ve Cash (1985)' e göre “daha önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir”

Görüşme tekniğinin genel amacı bireylerin konu hakkındaki bakış açısını anlamaya çalışmaktır. Bu teknik ile bireylerin gözlemlenemeyen tutum ve deneyimleri, düşünceleri ve algılarına ulaşmaya çalışılır (Karataş, 2017, s.76-77). Yapılandırılmış görüşmelerde sorular daha önceden belirlenerek katılımcıların hepsine aynı sorular sorulur (Türnüklü, 2000).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Programından lisansüstü eğitim alarak mezun olmuş olan 16 katılımcı oluşturmaktadır. Görüşmeciler araştırmaya katılmak isteyen lisansüstü eğitim almış mezunlar arasından gönüllü katılım sağlayanlardan rastgele şekilde seçilmiştir. Çalışma grubundaki katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3.1`de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler*

Değişken		Sayı(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	K	5	31,25
	E	11	68,75
Hizmet Yılı	0-4	-	-
	4-8	1	6,25
	8-12	4	25
	12-16	7	43,75
	16-20	4	25
Ünvan	Öğretmen	8	50
	Müdür Yrd.	3	18,75
	Müdür	5	31,25
Branş	Sınıf Öğretmeni	9	56,25
	Fen Bilimleri Öğretmeni	2	12,5
	Matematik Öğretmeni	1	6,25
	Okul Öncesi Öğretmeni	1	6,25
	Rehberlik Öğretmeni	1	6,25
	Bilişim Tekn. Öğretmeni	1	6,25
	Beden Eğt. Öğretmeni	1	6,25
Öğretim Kademesi	Okul Öncesi	2	12,5
	İlkokul	9	56,25
	Ortaokul	4	25
	Lise	1	6,25

Tablo 3.1.'e bakılırsa çalışma grubunun cinsiyet dağılımının %31,25' i kadın, %68,75' inin erkek olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun hizmet yılı dağılımına bakıldığında %6,25'i 4-8 yıl, %25'i 8-12 yıl, %43,75'i 12-16 yıl, %25'inin de 16-20 yıl dağılımında olduğu görülmektedir. Çalışma grubu hizmet yılı dağılımında 0-4 hizmet yılı aralığında katılımcı bulunamamıştır. Ayrıca çalışma grubunun %50' sini öğretmen katılımcılar oluştururken %50'sini de yöneticilik mesleğini yerine getirmekte olan

katılımcılar oluşturmaktadır. Çalışma grubunun branş dağılımına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun (%56,25) sınıf öğretmeni olduğu ortaya çıkmıştır. Onun dışında 2 katılımcının (%12,5) Fen bilimleri öğretmeni olduğu, diğer katılımcıların branş dağılımının aynı olduğu görülmektedir. Öğretim kademesine bakıldığında ise yine ilkokul kademesinin ağırlıklı olduğu görülmektedir (%56,25). Katılımcıların %25' i ortaokul kademesinde görev yaparken, %12,5' i okul öncesi kademesinde, %6,25' inin de lise kademesinde görev yaptığı ortaya çıkmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerine görüşme tekniği yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu çalışmada, araştırma soruları araştırmacı tarafından oluşturulmuş, danışman tarafından geliştirilerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Soruların anlaşılabilir olmasına ve belirgin ifadeler içermesine dikkat edilmiştir.

Görüşme formundaki soruların ilk bölümünü katılımcılara ait demografik bilgiler oluşturmaktadır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise “Eğitim Yönetimi Alanında Lisansüstü Eğitim Alan Mezunların Eğitim Yönetimi Programına İlişkin Görüşleri” başlığı adı altında aşağıdaki görüşme sorularına yer verilmiştir:

1. Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?
2. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir?
3. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?
4. Eğitim Yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir?
5. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?
6. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?
7. Eğitim Yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?
8. Eğitim Yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?

3.4. Verilerin Toplanma Yöntemi ve Süreci

Araştırmacı tarafından lisansüstü eğitim almış mezun öğretmenlerle görüşme yapmak amacıyla gerekli resmi izinler alınmıştır. Resmi izinler alındıktan sonra görüşme formu aracılığı ile 2022 yılı mart ve nisan aylarında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Programından mezun olmuş öğretmenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Danışman desteği alınarak geliştirilmiş olan görüşme formu aracılığı ile 16 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler pandemi tedbirleri göz önünde bulundurularak yapılmış ve gerekli önlemler alınmıştır. Katılımcılarla görüşmeden önce yönlendirme olmadan bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme sırasında rahat olmaları ve duygularını rahatlıkla ifade etmeleri sağlanmıştır. Görüşme formundaki sorular katılımcılara aynı sıra ile sorulmuştur. Görüşmelerin yapıldığı sırada katılımcılardan alınan cevaplar araştırmacı tarafından not edilmiştir. Alınan kısa notlarda yanlış anlaşılmanın olmaması adına cevaplar katılımcılara kontrol ettirilmiştir. Daha sonra katılımcılara ait demografik bilgiler ve sorulara verdiği cevaplar bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. Katılımcılar ses kaydı yapılmasına ve görüşmenin kayıt altına alınmasına izin vermemiştir. Katılımcıların kimlik bilgileri dahil olmak üzere toplanan verilerin bu araştırma dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Nitel bir araştırmada görüşmeler yapılarak elde edilmiş olan verilerin betimsel analizi yapılmıştır. Bu yöntem ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kullanılarak bir değerlendirme yapılır. Birbirine benzeyen veya yakın ilişkili olan veri grupları ana tema altında kodlanarak analiz edilmiştir (Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Betimsel analiz “derinlemesine analiz gerektirmeyen, elde edilen verilerin daha yakından incelenerek verilerin açıklanmasını sağlayan kavram ve tema oluşturma yöntemidir” (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Elde edilen verilerin betimsel analizi yapılmış ve 16 katılımcıdan alınan cevaplar dikkate alınarak bir şablon oluşturulmuştur. Oluşturulan sorularla araştırmanın alt problemleri ilişkilendirilerek birbiri ile yakın olan ve birbirine benzeyen cevapların değerlendirilmesi yapılmıştır. Verilen her alt problemin ana temasının yanında kodlar oluşturulmuştur. Verilen bilgiler tablolaştırılarak araştırmacı tarafından yorumlanması

sağlanmıştır. Katılımcılara 1' den 16' ya kadar numara verilmiştir. Verilen numaralar *K1* - *K16* şeklinde kısaltılmıştır. Temayı oluşturan kodlara kaç kişinin benzer cevabı verdiği (*n*) sembolü ile belirtilerek karşılıklarına yazılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara istinaden yapılan betimsel analizlerin sonucunda ulaşılan bulgulara, katılımcıların sorulara vermiş olduğu görüşlere ve katılımcı yorumlamalarına yer verilmiştir.

Çalışmanın amacını gerçekleştirebilmek adına aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?
2. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir?
3. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?
4. Eğitim Yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir?
5. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?
6. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?
7. Eğitim Yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?
8. Eğitim Yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt problem sorusunu “ Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Verilen alt probleme ilişkin “Eğitim yönetimi programının güçlü olduğunu düşündüğünüz yönleri var mıdır? Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir? ” soruları yöneltilmiştir. Araştırma projesinin birinci alt problemine ilişkin katılımcılardan alınan yanıtların betimsel analizi yapılarak tema ve kodlar oluşturularak tablo 4.1. ' de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. *Eğitim Yönetimi Programının Güçlü Yönlerine İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Programın Güçlü Yönleri	İletişim becerisi kazandırma	7	K1, K3, K8, K10, K11, K12, K16
	Nitelikli yönetici yetiştirme	6	K1, K6, K10, K12, K13, K14
	Gerçek yaşama aktarılabilme	8	K2, K3, K5, K9, K12, K13, K15, K16
	Kişisel gelişime katkı	6	K3, K7, K9, K11, K14, K15
	Diğer ülkelerin yönetim anlayışını öğrenebilme	4	K2, K5, K8, K10

Tablo 4.1 incelendiğinde eğitim yönetimi programının güçlü yönlerinin ne olduğuna dair katılımcı görüşleri; programın iletişim becerisi kazandırması ($n=7$), nitelikli yönetici yetiştirmesi ($n=8$), gerçek yaşama aktarılabilirlik ($n=8$), kişisel gelişime katkı sağlama ($n=6$), diğer ülkelerin yönetim programı anlayışını öğrenebilme ($n=4$) gibi alt kodlardan oluşmaktadır. Alınan cevaplar incelendiğinde eğitim yönetimi programının katılımcılara liderlik anlamında olumlu katkıları olduğu, kişisel ve mesleki gelişime katkı sağladığı, öğrenilen bilgilerin okul kültüründe uygulanabildiği ayrıca farklı ülkelerin eğitim programlarını ve yönetim anlayışlarını öğrenebilme fırsatı bulduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan aynı soru için alınan birden fazla cevaplar doğrultusunda en fazla gerçek yaşama aktarılabilme, nitelikli lider yetiştirme ve iletişim becerisi kazandırma cevapları ön plana çıkmaktadır. Bu durumu katılımcı 1 ve katılımcı 3 şu şekilde açıklamaktadır:

.....Eğitim programının MEB'e bağlı okullarda çalıştırılmak üzere daha önceleri klasik yönetim ve yönetici anlayışından uzak nitelikli, ne yaptığını bilen liderler yetiştirmede fayda sağladığını düşünüyorum. Bireyin kendisinde var olan farklı liderlik özelliklerini ortaya çıkarmada ve iletişimi güçlendirmede önemli rol oynadığını düşünüyorum. Bir yönetici olarak öğrenilen bilgilerin okul hayatına aktarılabilmesini, hatalarımın farkına vardığımı ve eskiye nazaran daha az hata yaptığımı düşünüyorum (Katılımcı 1).

.....Eğitim yönetimi programından lisansüstü eğitim aldıktan sonra yönetici olmadığım halde okuldaki işleyişi net olarak analiz etmeye başladım. Yapılan yanlışları daha net gördüm. İletişim anlamında olsun, denetim anlamında olsun, yönetim anlamında olsun artık daha bilinçlendim. Doğruya doğru, yanlışa yanlış diyebiliyorum. Bilgilerimi okul ortamına aktarabildiğimi düşünüyorum (Katılımcı 3).

“Eğitim programının güçlü yönleri” temasının “diğer ülkelerin yönetim anlayışını öğrenebilme” kodunda 4 katılımcıdan benzer cevaplar alınmıştır. Katılımcılar, bu kodda eğitim yönetimi programından aldıkları eğitim sayesinde diğer ülkelerin kültürlerini, yaşam biçimlerini, eğitim sistemlerini öğrenebilme fırsatı bulduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan alınan cevaplardan bazı alıntılar ise şu şekildedir:

....Programda almış olduğumuz birçok dersin içeriğinde farklı ülkelerin eğitim sistemlerini, kültürlerini, yönetim anlayışlarını öğrenme fırsatı buldum. Her bir ülkeyi araştırma şansım yoktu. Bu konuda özellikle “Eğitimde Çok Kültürlülük” dersinin hakkını yiyemem. Ülkeleri biz öğrencilerin araştırıp sunması da ayrıca fayda sağladı. Benim için programın güçlü yönüdür diyebilirim (Katılımcı 2).

.....Aşlına bakılırsa programda eğitim almadan önce yabancı ülkelerin ne kültürleri konusunda ne de yönetim anlayışları konusunda pek fazla bilgim yoktu. Program bu konuda bana çok fazla katkı sağladı. Diğer ülkelerin uygulamalarını, eğitim sistemi yaklaşımlarını öğrenme fırsatı buldum diyebilirim(Katılımcı 10).

Kişisel gelişime katkı sağlama kodunda ise katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda alıntılar şu şekildedir:

....Programı aldıktan sonra kendimi hem kişisel anlamda hem de mesleki anlamda güncelleme fırsatı buldum. İşime daha motive geliyordum. Öz güvenim artmıştı. Daha önceleri yaşanan sorunları kendime dert ediyordum. Ama lisansüstü eğitimden sonra artık daha hızlı çözümler üretebiliyordum. Program bu sebeple kendi adıma çok fayda sağladı(Katılımcı 7).

....Eğitim yönetimi programından lisansüstü eğitim aldıktan sonra yönetici oldum diyebilirim. Sanki daha önce yöneticilik yapmamış gibiydim. Bu konuda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum. Mesleki anlamda da çok katkısı oldu. Olaylara çok yönlü bakar olmuştum. Artık daha bilinçliydim. Şimdi öğretenliğe dönsem de yöneticilik yapmayı hala düşünüyorum (Katılımcı 11).

Katılımcılar ayrıca eğitim yönetimi programının güçlü yönlerine farklı olarak bilimsel araştırma sürecini kavratma, kariyerli akademisyen grubunun olması, diğer yöneticilerle paylaşım imkanı sunması, yönetici atamalarında puan avantajının olması gibi farklı yanıtlar da vermişlerdir. Genel anlamda mesleki ve kişisel gelişim imkanı sağladığı görüşü hakimdir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemini “Eğitim yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir? ” sorusu oluşturmaktadır. İkinci alt probleme ait verileri belirlemek amacıyla “Eğitim yönetimi programının zayıf olduğunu düşündüğünüz yönleri var mı? Bu konuya ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırma projesinin ikinci alt problemine katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda tema ve kodlar oluşturulmuş ve elde edilen veriler tablo 4.2. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. *Eğitim Yönetimi Programının Zayıf Yönlerine İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(<i>n</i>)	Katılımcılar (<i>K</i>)
Programın Zayıf Yönleri	Uygulama derslerinin olmaması	10	K1, K2, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12
	Lisans programının olmaması	5	K2, K6, K7, K13, K14
	Programın maliyeti	5	K4, K8, K11, K12, K16
	Yönlendirme eksikliği	4	K5, K11, K15, K16

Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcılar ağırlıklı olarak Eğitim yönetimi programının zayıf yönlerine ilişkin uygulama derslerinin olmayışı ($n=10$), lisans programının olmaması ($n=5$), programın maliyetinin yüksek olması ($n=5$) ve yönlendirme eksikliği ($n=4$) yanıtlarını vermişlerdir. Alınan yanıtlar incelendiğinde eğitim yönetimi programının zayıf yönlerine ilişkin programda uygulamaya yönelik derslerin olmaması katılımcılar tarafından programın zayıf yönü olarak belirtilmiştir. Ayrıca özellikle il dışından gelen öğrenciler için program maliyeti yüksek olarak belirtilmiş ve eğitimde fırsat eşitsizliği oluşturduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştiren bir mekanizmanın olmaması sebebiyle katılımcılar tarafından eğitim yönetimi programının lisans düzeyinde açılmamış olmasını zayıf yön olarak belirtmişlerdir. Bunun dışında katılımcılar özellikle resmi işlemlerde yalnız kaldıklarını, izin alma olaylarında rehberlik ve yönlendirme anlamında sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan aynı soru için alınan birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurularak en fazla programın uygulama derslerinin olmamasını zayıf yön olarak belirtmişlerdir. Bu alt tema ve koda verilen cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programın zayıf yönü olarak okullarda karşılaşılan sorunlarla ilgili daha az örnek olay incelemesi ve irdelemesi yapıldığını düşünüyorum. Programın okul yaşamına aktarımını daha güçlü hale getirmek için özellikle denetim alanında bir bilirkişi yanında staj ve uygulama imkanı olması gerektiğini düşünüyorum. Zayıf yönü olarak bunu belirtebilirim(Katılımcı 1).

.....Eğitim yönetiminin zayıf yönlerinin derslerin genel anlamda teorik odaklı olması, uygulama boyutunun çok kısıtlı olmasıdır diyebilirim(Katılımcı 3).

.....Zayıf yön olarak derslerin yeterli saha ve uygulama imkanının olmayışını söyleyebilirim. Yoğun olarak dersler teorik olarak işleniyor (Katılımcı 8).

.....Programın güçlü yönü olduğu kadar zayıf yönleri de var elbette. Bunun için birkaç görüş belirtebilirim ancak en önemlisi herhalde staj ve uygulama eksikliği olurdu. Her ne kadar okullarda bu durumlarla karşılaşsak bile planlama ve denetim anlamında çoğu şey havada kalıyor(Katılımcı 12).

Katılımcılardan alınan programın zayıf yönlerine ilişkin bir diğer bir yanıt ise programa yönelik lisans programının olmaması yönündedir. Katılımcılar lisans programının olmasını eğitim yönetimine olan ilgiyi arttıracığını ve yönetici yetiştirme adına bir adım olacağını düşünmektedirler. Bu tema ve koda ilişkin alınan cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Eğitim programının zayıf yönü olarak sadece lisansüstü ve doktora düzeyinde eğitim verilmesini, lisans programlarının olmamasını söyleyebilirim. Bu konuda yasal bir düzenleme de olursa belki yöneticilik için lisans düzeyinde programlar açılarak nitelikli yöneticiler yetiştirebiliriz (Katılımcı 6).

..... Lisans düzeyinde bir program olmasını isterdim açıkçası. Aslında yöneticiler öğretmenlerin arasından seçilmeli görüşünü destekliyorum. Bu konuda lisans programlarının olmamasını zayıf bir yön olarak kabul etsem de en azından eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan bireylerin arasından seçilmeli diye düşünüyorum. Bu konuda ciddi bir yasal düzenleme de gerekiyor tabii(Katılımcı 13).

.....Lisans düzeyinde öğrenim imkanının olmaması bence zayıf yönlerden biridir.Bunun yanında belli atölyeler kurularak uygulama derslerinin eklenmesi de programı daha güçlü kılacaktır. Bunu da zayıf yönlere ekleyebilirim(Katılımcı 14).

Katılımcılardan alınan programın zayıf yönlerine ilişkin diğer bir yanıt ise programın maliyetinin yüksek olması yönündedir. Katılımcılar programın kayıt ve harç ücretlerinin yüksek olmasını bir diğer zayıf yön olarak belirtmişlerdir. Bu anlamda katılımcılardan alınan cevaplardan alıntılar şu şekildedir:

.....*Hem ucuz hem kaliteli bir eğitim beklemek çok doğru olmasa da programın maliyetinin yüksek olması bence program için bir handikaptır(Katılımcı 4).*

..... *Programın ekonomik olmaması programın zayıf yönüdür bence. Program daha makul fiyatlarda daha fazla öğrenciye lisansüstü eğitim imkanı sağlayabilir(Katılımcı 8).*

.....*Program il içindeki eğitimcilere maliyet olarak daha uygun olsa da ben eğitimde fırsat eşitsizliği oluşturduğunu düşünüyorum. İl dışından gelen eğitimciler hem daha fazla kayıt ücreti ödemekte hem de ulaşım olarak daha fazla maliyet oluşturmaktadır. Bu da programa olan talebi azaltmaktadır diye düşünüyorum(Katılımcı 16).*

Programın zayıf yönlerine ilişkin katılımcılardan alınan diğer bir yanıt ise yönlendirme ve rehberlik hizmetleri eksikliğidir. Katılımcılar özellikle MEB ile yazışma ve bürokratik işlemler sırasında gerek enstitü kaynaklı gerekse danışman kaynaklı yalnız bırakıldıklarını düşünmektedirler. Resmi işlemlerle alakalı gerekli evrakların hazırlanması anlamında rehberlik ve yönlendirme konusunda eksiklik olduğunu belirtmişlerdir. Verilen yanıtlardan alıntılar şu şekildedir:

.....*Programın zayıf yönlerinden bir diğeri de bence rehberlik hizmetlerinin eksikliğidir. Ders seçimi konusunda ben dahil bir çok arkadaşımız yanlış tercih yaptı. Aynı şekilde resmi yazışmalar konusunda da yanlış ve eksik evraklardan dolayı tekrar yazışmalar yapılmak zorunda kaldı. Bence bu önemli bir nokta(Katılımcı 5).*

.....*Son döneme geçtikten sonra ders kaydını yaptım ve MEM' den araştırma projemi uygulamaya koymam için izin almam gerekiyordu. Gerekli evrakları hazırlayıp göndermeme rağmen eksikler olduğu gerekçesi ile ret cevabı aldım. Bu konuda danışmanım tarafımdan da yalnız bırakıldığımı düşünüyorum. Daha iyi bir yönlendirme ve rehberlik hizmeti olabilirdi diye düşünüyorum. Bunu zayıf nokta olarak söyleyebilirim(Katılımcı 11).*

.....*Net olarak yönlendirme eksikliği diyebilirim. Projelerin uygulamaya koyulması ve katılımcılara anketlerin uygulanabilmesi için il MEM' den izin alınması gerekiyordu. Evrakların hazırlanması sürecinde kimse ne yapılacağını bilmiyordu. Eksik evrak, yanlış evrak vb. sebeplerden dolayı birçok kişiye ret cevabı geliyordu. Danışmanlardan hepsinden olmasa da bu konuda daha fazla yönlendirme bekledik(Katılımcı 15).*

.....*Bu konuda bürokratik işlemlerin aksamasını söyleyebilirim. Ben dahil birkaç arkadaşın evrakları enstitüye verildikten sonra kaybolmuştu. Bizler izin işlemleri için beklerken kağıtların ulaşmadığı cevabıyla karşılaşmıştık. Sonra tekrar evrak hazırlama sürecine girdik ve izin işlemlerinin gecikmesini de düşünürsek projemizi uygulamaya koyma sürecimiz sancılı geçmişti. Zayıf nokta olarak bunu sayabilirim(Katılımcı 16).*

Katılımcılar bu yanıtların yanında programın zayıf yönleri olarak uzaktan eğitim imkanının olmamasını, öğrenci sayısının fazla olmasını, sosyal aktivite eksikliğini, ödev yükünün fazla olmasını, yıllardır aynı ödevi veren akademisyenlerin olduğunu, alanla ilgili yapılan çalışmaların az olmasını belirtmişlerdir. Bunun dışında okul yöneticilerinin bu alanda eğitim almamış bireyler arasından seçiliyor olmasını da bir dezavantaj olarak görmekteyiz. Bu konuda yasal bir düzenleme olması gerektiğini belirtmişlerdir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemini “Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu anlamda katılımcılara “Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörlere ilişkin düşünceleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan aynı soruya ilişkin birden fazla yanıtlar doğrultusunda oluşturulan tema ve kodlar tablo 4.3.' de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. *Eğitim Yönetimi Programını Tehdit Eden Faktörlere İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Programı Tehdit Eden Faktörler	Kayıt ücretlerinin fazlalığı	6	K4, K6, K7, K10, K11, K16
	Mezun izleme çalışmalarının yetersizliği	3	K2, K13, K14
	Atamalarda puan vermemesi	4	K1, K4, K12, K15
	Programın amacı dışında bireylerin tercih etmesi	5	K2, K3, K6, K8, K15

Katılımcılardan gelen birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurularak en fazla tehdit unsuru oluşturan faktörün kayıt ücretlerinin fazla olması ($n=6$) oluşturmaktadır. Bunun yanında diğer tehdit unsuru olarak görülen faktörler mezun izleme çalışmalarının yetersizliği ($n=3$), atamalarda ek puan vermemesi ($n=4$), diploma alma amacı güden bireylerin tercih etmesi ($n=5$) şeklindedir.

Araştırmanın alt problemine verilen yanıtlara bakıldığında programı tehdit eden faktörlerin başında yine ekonomik boyutu gelmektedir. Katılımcılar bunu programın zayıf yönü olarak da belirtmişlerdir. Bunun yanında kayıt ücretinin fazla olması tehdit

faktörlerinde başı çekmektedir. Bu durumun programa olan talebi azaltacağı görüşü hakimdir. Bu anlamda alt probleme verilen yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programın eğitim ücretinin fazla olduğunu düşünüyorum. Bu durum bölüme olan talebi de azaltacaktır. Özellikle il dışından gelecek olanlara uygulanan fiyat farkı bence çok yanlış. Talebi arttırmak adına il dışından gelen eğitimci arkadaşlara da uygun kayıt ücretleri belirlenmelidir. Aksi takdirde bölüme olan kayıt sayıları azalacak ve bölüm kapanma tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır(Katılımcı 7).

.....Bu konuda zayıf yönlerinde belirttiğim durumu burada da söyleyebilirim. Ekonomik boyutu artık herkesi düşündürüyor. Talebi belirleme konusunda başı çekiyor hatta. Çevremde de tezli yüksek lisans ve doktora programlarına göre getirisi daha az olan bir bölüm için bu kadar harç ücretinin fazla olduğuna dair belirgin görüşler var(Katılımcı 4).

.....Programı alalı neredeyse on yıl olacak. Ama çevremden gördüğüm ve kendimce analiz ettiğim durum şu ki işin maddi boyutu düşünülerek öğrenci sayısı arttırılıyor. Kontenjanın artması nicelik olarak talebi arttırsa da niteliği azalttığını düşünüyorum. Bence bu büyük bir tehdit unsuru.

Katılımcıların bir diğer tehdit unsuru gördüğü durum ise mezun izleme çalışmalarının ve rehberlik hizmetlerinin eksikliğidir. Katılımcılar programdan mezun olan eğitimcilerin kaçının yöneticilik görevine geçtiğini, kaçının yöneticiliğe devam ettiğini, yöneticiliği bıraktıysa bu durumun nedenini araştırma konusunda izleme çalışmalarının olmamasını tehdit unsuru olarak görmektedir. Bu anlamda alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programın daha verimli hale gelmesi için bence mezun izleme çalışmalarının yapılması gerekiyor. Programı alan eğitimcilerin kaçısı yöneticilik düşünüyor? Kaçısı yöneticiliğe devam ediyor? Bunların analiz edilmesi gerekir diye düşünüyorum. Programın amacı dışında gelen bireylerin programa bir katkısı olacağını düşünmüyorum. Amaç sadece diploma almak olmamalı. Parasını yatıran her bireyin alınması bence program için bir tehdittir (Katılımcı 2)

.....Programı tehdit eden unsurlardan biri bence mezun takibidir. Aslında bunu rehberlik hizmetlerinin eksikliği olarak da düşünebiliriz. Programın amacı nitelikli eğitim yöneticisi yetiştirmek ise mezunların bu konuda nerelerde olduğu bence önemli. Programın tercih edilme sebebi de tabi. Amaç mesleki gelişim değil de diploma almak ise program amacından uzaklaşmış oluyor doğal olarak (Katılımcı 13).

Bir diğer tehdit unsuru olarak düşünülen görüş ise öğretmen atamalarında ek hizmet puanı vermiyor olduğu görüşüdür. Katılımcılar programın ek hizmet puanı veriyor olmasını tercih sebebi olarak görmektedirler. Ancak son düzenlemeden sonra ek hizmet

puanı uygulamasının kaldırılmasıyla birlikte programa olan talebin de azaldığını düşünmektedirler. Buna ilişkin katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Lisansüstü eğitim programlarının il içi ve il dışı atamalarda hatta yöneticilik atamalarında ek puan veriyor olmasını programın başlıca tercih sebeplerinden biri olduğunu söyleyebilirim. Bunu kısa bir süre de olsa kullanıp yer değiştiren arkadaşlar da oldu. Daha sonra yapılan yürütmeyi durdurma kararı sonrasında hizmet puanları geri çekildi. Giden gittiğiyle kaldı. Düzenleme olur mu bilmiyorum ama durdurma kararı sonrası programa olan talebin azaldığı kesin. Bence gizli bir tehdittir bu (Katılımcı 4).

.....Programı yönetici olmak için seçen de var, yöneticiyim diye seçen de var. Bu seçimler programın amacına uygun görünse de işin arka tarafında hizmet puanı avantajını düşünerek tercih edenler de yok değil. Hangisi fazladır bilmiyorum ama hizmet puanının kaldırılmasıyla programa olan talep ile kaldırılmadan önceki talep bir fikir verecektir diye düşünüyorum. Programa olan talebin azaldığını duyuyorum. Bunun altında yatan birçok sebep vardır belki ama hizmet puanı avantajının ortadan kalkması bence program için bir tehdit unsurudur (Katılımcı 15).

.....Eğitim yönetimi programını her yönetici arkadaşın alması gerektiğini düşünüyorum. Ama etrafıma bakıyorum yöneticilikle ilgilenmeyen birçok kişinin de eğitim programını aldığını görüyorum. Hakikaten mesleki gelişimini düşünerek alanlar da var ama bir çoğu ekonomik boyutunu, statüsünü, hizmet puanı avantajını düşünerek tercih ediyordu. Şimdilerde sınavsız uzman öğretmenliğe geçiş hakkı verileceği konuşuluyor. Bu programa talebi nasıl etkiler bilemiyorum ama yürütmeyi durdurma kararının programın sürdürülebilirliği için pek iyi olmadığını düşünüyorum (Katılımcı 12).

Katılımcılardan alınan görüşlerde eğitim yönetimi programına tehdit unsuru oluşturan başka bir görüşün ise diploma alma amacı güden bireylerin programı tercih etmesi görüşüdür. Eğitimcilerin programı tercih etme sebeplerinin programın geleceği için önemli olduğu görüşü hakimdir. Tezsiz yüksek lisans programlarında amaç bireyi mesleki anlamda geliştirmektir. Ancak katılımcılar için amacı sadece diploma almak olan bireylerin programı tercih ediyor olması program için tehdit oluşturmaktadır. Programın tercih sürecinde mülakatların yetersiz olması, not ortalamalarının baz alınmaması, ALES ve dil sınavı şartının olmaması gibi sebeplerden kaynaklı programı amacı için tercih etmek isteyen bireylerin verilen kontenjana giremediği düşünülmektedir. Bu konuda alınan görüşlerden bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programa alım konusunda bazı eksikliklerin olduğunu düşünüyorum. Sadece not ortalamasına bakılarak alım yapmak doğru gibi görünse de bireylerin programı ne amaçla tercih ettiği de önemlidir bana kalırsa. Not ortalaması

düşük ama yöneticilik anlamında ilerleyecek bireyler dışarıda kalırken not ortalaması yüksek ama programla işi olmayan sadece diploma alma amacı güden bireylerin programa alınması bence tehditir (Katılımcı 6).

....Lisansüstü eğitimi alırken şunu fark ettim ki arkadaşların bir çoğu sosyal statüsü, ek hizmet puanı ve ekonomik avantajı için programı tercih etmişti. Programın hakkını veren, gerçekten amacı ve kişisel gelişimi için çalışan arkadaşlar da vardı tabii. Ama çoğu diplomayı alma ve bir an önce bitirme düşüncesi içindeydi. Yöneticilik düşüncesi yoktu. Amaç sadece diploma almak olunca program da amacını gerçekleştirememiş oluyor doğal olarak. Programa alım konusunda yeni kriterler geliştirilmeli diye düşünüyorum. ALES, dil şartı, mülakat gibi kriterler getirilemiyorsa eğitim yönetimi tezli yüksek lisans programı açılabilir bence (Katılımcı 8).

Katılımcılardan aynı soru için alınan birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda tehdit unsuru olarak gördüğü başka görüşler de mevcuttur. Bunlardan bazıları bilgileri uygulamaya dökülecek etkinliklerin oluşturulmaması, kayıt ve başvuru takviminin yeterli çevreye duyurulamaması, projelerde yeterli sayıya ulaşmada yaşanan sıkıntılar, derslerin ağırlıklı olarak slayt üzerinden teorik olarak işlenmesi ve uygulamalı eğitim eksikliğidir.

“Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörler ” temasının kodlarına bakıldığında genel anlamda katılımcıların rehberlik hizmetleri ve mezun izleme çalışmalarında yetersizlik olduğunu, eğitim yönetimi programını amacı dışında bireylerin tercih ettiğini, mülakat ve programa alım kriterlerinin geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yönetici atamalarında ek puan vermesinin bir avantaj olduğu düşünülse de ek hizmet puanı avantajının kaldırılması ile birlikte programa talebin azalacağını düşünmektedirler. En önemli tehdit unsuru olarak ise kayıt ve harç ücretlerinin fazla olmasını örnek göstermektedirler. Eğitimde fırsat eşitliği göz önünde bulundurularak karar alınmasının daha doğru olacağını belirtmişlerdir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemini “Eğitim yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir? ” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda katılımcılara “ Eğitim yönetimi programının sahip olduğu fırsatlara ilişkin görüşleriniz nelerdir? ” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda bir tema oluşturularak dört ayrı kod belirlenmiştir. Katılımcılardan aynı soru için birden fazla yanıt alınmış olup bu yanıtlar Tablo 4.4.' de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. *Eğitim Yönetimi Programının Sahip Olduğu Fırsatlara İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Programın Sahip Olduğu Fırsatlar	Kişisel gelişim sağlanması	8	K1, K3, K10, K11, K12, K15, K16
	Deneyimlerin paylaşılması	5	K2, K3, K7, K13, K16
	Statü kazandırması	4	K5, K10, K13, K15
	Uzman eğitimci kadrosu	5	K4, K6, K7, K11, K12

Tablo 4.4 incelendiğinde “Eğitim yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir? ” alt problemine ilişkin verilen cevaplar kişisel gelişim sağlanması ($n=8$), deneyimlerin paylaşılması ($n=5$), statü kazandırması ($n=4$), uzman eğitimci kadrosunun bulunması ($n=5$) şeklindedir.

Araştırmanın alt problemine verilen yanıtlara bakıldığında programın hem kişisel anlamda hem de mesleki anlamda gelişim sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca diğer okul yöneticileri ile tanışmış olmanın deneyimleri paylaşmada önemli bir etken olduğunu, mezun olduktan sonra bile bu iletişimin devam ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar bunun dışında programdan mezun olmanın toplumda kendilerine statü kazandırdığını ve özgüven verdiğini de belirtmişlerdir. Programın sahip olduğu diğer bir fırsatı ise uzman eğitimci kadrosunun bulunması şeklinde ifade etmişlerdir. Eğitimci kadrosunun alanında uzman, söz sahibi bireyler olmasını programın sahip olduğu bir fırsat olarak görmekteyiz.

“Programın sahip olduğu fırsatlar” temasının “kişisel gelişim sağlama” kodunda 8 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Katılımcılar verdiği cevaplarla eğitim yönetimi programının kişisel gelişim sağladığını bir fırsat olarak değerlendirmişlerdir. Alt probleme verilen cevaplardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Lisansüstü eğitimden sonra fark edilir derecede özgüven kazandım. İletişim konusunda hatalarımın farkına vardım. Programın çok iyi derecede iletişim becerisi kazandırdığını düşünüyorum. Sorunlara daha sakin yaklaşım daha çabuk çözüm önerileri geliştirir oldum. Mesleki anlamda kattıklarını zaten inkar edemem ama kişisel anlamda da programın çok faydasını gördüm (Katılımcı 1).

.....Programı aldıktan sonra müdür yardımcısı arkadaşına çok fazla sorumluluk yüklediğimi fark ettim. Kendi sorumluluklarımı ondan beklediğimi gördüm. Halbuki yetkimi devredebileceğimi ama sorumluluğumu devredemeyeceğimi

program sayesinde anladım. Sorumluluk bilinci oluşturdu diyebilirim (Katılımcı 10).

.....Programın sahip olduğu fırsat deyince herhalde ilk olarak kişisel ve mesleki anlamda gelişmek geliyor akla. Ne kadar işin içinde de olsak doğruyu yanlış daha iyi ayırt edebiliyor insan. Sorunlara daha akılcı yaklaşabiliyor, iletişim becerilerini daha iyi kullanarak ara yolu bulabiliyor. Bunun birey için bir fırsat olduğunu düşünüyorum (Katılımcı 16).

“Programın sahip olduğu fırsatlar” temasının “Deneyimlerin paylaşılması” kodunda toplamda 5 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda eğitim yönetimi programının deneyimlerin paylaşılması noktasında bir fırsat olduğunu belirtmişlerdir. Diğer okul yöneticisi bireylerin yaşantılarını ve deneyimlerini paylaşması katılımcıların olaylar karşısında nasıl duruş sergileyeceği konusunda fikir sahibi olmalarını sağlamıştır. Örnek olayların ve gerçek yaşantıların paylaşılmasının programın uygulanması noktasında fırsat olduğunu belirtmişlerdir. Verilen yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

..... Program sayesinde birçok eğitimci ve yönetici arkadaşla tanışma fırsatı buldum. Herkesin bilgisi, yaşantıları farklı farklıydı. Ortak paydamız eğitim olunca paylaşacak malzeme de çok oluyor haliyle. Ben hala orada paylaşılan yaşantıların bana ilham kaynağı olduğunu düşünüyorum (Katılımcı 13).

.....Programı aldığımız dönemde bilgilendirme amaçlı sosyal medya gruplarımız vardı. Bugün hala o gruplar duruyor ve kafasına takılan bir durumu herkes içtenlikle arkadaşlara sorabiliyor. Okulda yaşanan bir durum için fikir alabiliyor. Bunlar hala devam ediyorsa bu program sayesinde diye düşünüyorum (Katılımcı 2).

.....Derslerde en çok hoşuma giden kısım nadiren de olsa örnek olay incelemesi oluyordu. Birisi bir yaşantısını paylaşıyor bir başkası ekleme yapıyor derken bir bakmışız sus pus olan sınıf bir anda kendini konuşmanın ortasında buluyordu. Benzer yaşantıların olması, bunların sınıf ortamında ve sonrasında paylaşılması bence çok önemli bir fırsattı (Katılımcı 7).

“Programın sahip olduğu fırsatlar” temasının “Statü kazandırma” koduna ilişkin 4 katılımcıdan benzer görüş alınmıştır. Katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda programın toplum nezdinde statü kazandırdığı görüşü hakimdir. Katılımcılar öğrenim düzeylerini belirtirken toplumda daha fazla saygı gördüklerini belirtmişlerdir. Bu anlamda katılımcılardan alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....En basitinden bir form doldururken bile öğrenim düzeyini yüksek lisans olarak işaretlemek bile insana özgüven veriyor (Katılımcı 5).

.....Programdan lisansüstü eğitim aldıktan sonra okulda bilirkişi olarak anılmaya başladım. Bunu kibirlik olarak yansıtmıyorum dışarıya ama içten içe de hoşuma gidiyor. Zor oldu ama iyi ki de lisansüstü eğitim almışım diyorum (Katılımcı 10).

.....Programı alırken çok farkına varamıyor insan ama mezun olduktan sonra gerek aile içerisinde gerekse topluluklarda yüksek lisans yapmış olmanın verdiği statü farkını yaşıyorum (Katılımcı 13).

.....Öğrenim düzeyinde “Yüksek lisans” yazması bile yetiyor insana (Katılımcı 15)

“Programın sahip olduğu fırsatlar” temasına ilişkin “Uzman eğitimci kadrosunun bulunması” kodu adı altında 5 katılımcıdan benzer görüş alınmıştır. Katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda programda eğitimci olarak görev yapan akademisyenlerin alanında uzman olmasını bir fırsat olarak belirtmişlerdir. Katılımcılar eğitimci kadrosunda alanına hakim, konuştuğunda kendini dinlettiren akademisyenlerin olmasını program için bir avantaj olarak görmektedirler. Alt probleme ilişkin alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programda ders kaydını yaptıktan sonra derslerle ilgili hiçbir fikrim yoktu. Ama dersler başladıktan sonra bazı hocaların konuya hakimiyetini gördükten sonra kafamda daha net şeyler oluşmaya başladı. Konuşmalarından, hayata bakışlarından feyiz aldığım hocalar oldu (Katılımcı 4).

.....Bence programın sahip olduğu en büyük fırsat nitelikli eğitimci kadrosunun bulunmasıydı (Katılımcı 6).

.....Mezun olmadan önce derslerin kargaşasından çok farkına varılmıyor fakat mezun olduktan sonra daha çok farkına varıyor insan. Bazen derste hocaların anlattıkları geliyor akla. Hayata bakışı geliyor. İnsana dokunduğunu hissedebiliyorsun. Boş bir anında yazdığı kitap olsun, hayata dair onlardan aldığım notlar olsun insanın eline geçince bazı hocaların program için ne büyük bir fırsat olduğunu anlayabiliyor insan (Katılımcı 7).

Katılımcılardan aynı alt problem için birden fazla yanıt alınmıştır. “Programın sahip olduğu fırsatlar” temasına “Kişisel gelişim sağlama”, “Deneyimlerin paylaşılması”, “Statü kazandırması”, “Uzman eğitimci kadrosunun bulunması” başlıklarının dışında resmi kurumlarla işbirliği yapıyor olması, akademisyen yetiştiriyor olması, genç yöneticilerin ilgisini çekmesi, bilişim teknolojilerinin süreçte aktif kullanılması, Denizli ilinde programın tek olması gibi başlıkları da programın sahip olduğu fırsat olarak belirtmişlerdir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemini “Eğitim yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?” sorusu oluşturmaktadır. Katılımcılara bu bağlamda “Eğitim yönetimi programının zayıf yönlerinin nasıl güçlendirilebileceğine ilişkin görüşleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar göz önünde bulundurularak bir tema oluşturulmuş ve dört ayrı kod belirlenmiştir. Katılımcılar eğitim programının zayıf yönleri için vermiş olduğu cevapları aynı şekilde programın geliştirilmesi için de vermişlerdir. Katılımcılardan aynı alt problem için birden fazla yanıt alınmış olup bu yanıtlar Tablo 4.5.' de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. *Eğitim Yönetimi Programının Zayıf Yönlerinin Nasıl Güçlendirilebileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Zayıf Yönlerin Güçlendirilmesi	Uygulamalı etkinliklerin artırılması	8	K2, K3, K6, K8, K9, K12, K15, K16
	Eğitim ücretinin düşürülmesi	4	K4, K11, K12, K15
	Rehberlik hizmetlerinin artırılması	4	K2, K4, K10, K13
	Lisans programlarının açılması	5	K2, K6, K7, K14, K16

Tablo 4.5. incelendiğinde “Eğitim yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?” alt problemine ilişkin katılımcılar, uygulamalı etkinliklerin artırılması ($n=8$), eğitim ücretinin düşürülmesi ($n=4$), rehberlik hizmetlerinin artırılması ($n=4$) ve lisans programlarının açılması ($n=5$) yanıtlarını vermişlerdir.

Alt probleme verilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların programın zayıf yönü olarak belirttiği görüşlerin aynısını zayıf yönlerin güçlendirilmesi için de verdiği görülmektedir. Katılımcılar zayıf yön olarak belirttiği uygulamalı eğitim derslerinin olmamasını, uygulamalı etkinliklerin artırılması ile güçlendirilebileceğine inanmaktadırlar. Eğitim ücretinin yüksek olması zayıf yönüne ilişkin ise programın öğrenim harçlarının makul düzeye indirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde rehberlik hizmetlerinin eksik olmasını bu hizmetlerin artırılması ile güçlendirilebileceği görüşü hakimdir. Eğitim yöneticisi yetiştiren bir yapının olmamasını eğitim yönetimi

alanında lisans programları açarak nitelikli yöneticiler yetiştirilebileceğini belirtmişlerdir. Böylelikle programa olan ilgi ve talebin de artacağını düşünmektedirler.

“Zayıf yönlerin güçlendirilmesi” temasının “Uygulamalı etkinliklerin artırılması” koduna ilişkin katılımcı cevaplarından bazı alıntılar şu şekildedir:

.....*Teorik odaklı dersler bazen sıkıcı olabiliyor. Ne kadar eğitimci olsak da bazen kendimizi derse veremediğimiz oluyor. Ancak uygulama odaklı dersler olsa bence bu durum tersine döner diye düşünüyorum. Programın staj benzeri uygulamalar konusunda eksiklikleri var bence (Katılımcı 2).*

.....*Çok nitelikli akademisyenler olsa da ders içerikleri uygulamalı etkinliklerle güçlendirilmediği zaman pek fazla kalıcı olmuyor (Katılımcı 3).*

.....*Programı güçlendirebilmek adına daha fazla saha gözlemi ve saha deneyimi eklenebilir diye düşünüyorum. Mesela denetim deyince herkeste bir gerilim oluyor istemsiz. Denetim anlamında yaşanan sorunlar alanında uzman denetçilerin yanında staj şeklinde uygulansa fena olmazdı bence (Katılımcı 8).*

.....*İkinci alt probleme verdiğim yanıtla aynı fikirdeyim. Eğitim yönetimi yabana atılacak bir konu değil. Bu tarz araştırmalarla eksikler belirlenip programın güçlendirilmesi adına ne gerekiyorsa yapılmalıdır. En başta uygulamalı derslerin programa eklenmesi gibi (Katılımcı 9).*

“Zayıf yönlerin güçlendirilmesi” temasının “Eğitim ücretlerinin” düşürülmesi koduna ilişkin dört katılımcıdan benzer yanıt alınmıştır. Katılımcılar eğitim programına kayıt harçlarının yüksek olması sebebiyle talebin azalacağını, bunun da programa zarar vereceğini düşünmektedirler. Programa kayıt harçlarının eğitimde fırsat eşitliği yaratacak şekilde yeniden güncellenmesinin programı daha güçlü kılacağını belirtmişlerdir. Verilen yanıtlardan alınan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....*Eğitim programına daha önce başvurmayı çok istedim ama ekonomik durumumdan ötürü iki sefer vazgeçtim. Programa kayıt ücreti ve dönem harçları daha makul olsaydı belki daha önce alma fırsatım olabilirdi. Bu durumun düzeltilmesi talebi arttıracığı gibi programı da güçlendirecektir (Katılımcı 4).*

.....*Programı alırken şehir dışından gelen bir çift vardı. Ben Denizli dışından olanlara farklı, Denizlide olanlara farklı kayıt ücreti olduğunu bilmiyordum. Hem yol masrafı hem de fazla dönem harcı ödemek zor olsa gerek. O dönem bunun fırsat eşitsizliği yarattığını düşünüyordum. Sonuçta sadece Denizliden katılım sağlayan bireylere yönelik değildi program. Bunun önüne geçilebilirdi bence (Katılımcı 11).*

.....*Her ders kayıt dönemi geldiğinde bir çok arkadaşım gibi ekonomik olarak zorlanıyordum. O dönem için pahalı olduğunu düşünüyordum. Buna yol masrafı,*

yemek masrafı vs. de ekleniyordu. Ama programdan hem kalite hem ucuzluk bekleyemedim. Zor da olsa programı bitirdim. Bu açıdan sorunlar çözümlerse programın daha güçlü olacağını düşünüyorum (Katılımcı 15).

“Zayıf yönlerin güçlendirilmesi” temasının “Rehberlik hizmetlerinin artırılması” koduna ilişkin dört katılımcıdan benzer yanıtlar alınmıştır. Katılımcılar genel rehberlik hizmetlerinin, mezun izleme ve yönlendirme çalışmalarının artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Zayıf yön olarak da belirtilen bu görüşlerin programın güçlendirilmesi adına yerine getirilmesinin doğru olacağını düşünmektedirler. Verilen yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Programın Milli Eğitimle işbirliğini arttırarak mezun izleme çalışması yapılması gerektiğini düşünüyorum. Mezunlardan kaç yönetici pozisyonuna geçmiş, kaç yöneticiliği bırakmış bence araştırılması gerekir. Böyle bir çalışma yapılmış mı acaba? Yapılmadıysa programın güçlendirilmesi adına bence önemli bir geri dönüt sağlayacaktır (Katılımcı 2).

.....Programı alırken öğrenci-danışman ilişkisi anlamında eksiklikler olduğunu hissettim. İzin konusunda da araştırma projesi yazımında da daha fazla yönlendirme bekledim. Danışman-öğrenci dayanışması biraz daha artmalı, resmiyet çok fazla olmamalı bence. Programı zayıflatıyor bu durum (Katılımcı 10).

“Zayıf yönlerin güçlendirilmesi” temasının “Lisans programlarının açılması” koduna ilişkin beş katılımcıdan yakın cevaplar alınmıştır. Katılımcılar genel olarak eğitim yöneticisi yetiştiren bir yapının olmamasından şikayetçi olsalar da lisan programlarının açılmasıyla bu durumun düzelebileceğini belirtmektedirler. Bu şekilde daha geniş kitlelere ulaşılacak ve nitelikli yönetici yetiştiren bir program olma yolunda da güçleneceğini düşünmektedirler. Katılımcıların verdiği yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Eğitim yöneticiliği ciddi bir statü. Kişinin kendisini gerçek anlamda yetiştirmesi gerekiyor. Eğitim yönetimi programı bu anlamda çok önemli. Eğitim yöneticisi yetiştirme adına yasal bir düzenlemenin olmaması program için çok büyük dezavantaj. Lisansüstü eğitim için daha zor olsa da lisans programları için daha uygulanabilir olabilir bence (Katılımcı 6).

.....Eğitim yönetimi alanında lisans programlarının açılması yöneticilik hedefi olan öğrencileri programa çekecektir. Bu alanda yükselmek isteyen bireyler de eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim alarak programın gelişmesine katkı sunacaklardır (Katılımcı 7).

.....Üniversitelerde dört yıllık eğitim programları açılabilir. Bu dört yılda öğrenciler planlama, ekonomi, denetim, yönetim anlamında yeterli donanıma

sahip bireyler olarak mezun olabilirler. Programın varlığını duyurmak adına önemli olabilir. Hatta programın ülkede belirli üniversitelere verilmesi daha nitelikli bireylerin mezun olmasını sağlayabilir. (Katılımcı 14).

Katılımcılardan zayıf yönlerin güçlendirilmesi adına nelerin yapılabileceğine ilişkin farklı yanıtlar da alınmıştır. Bunlardan bazıları bu tarz geri dönüt çalışmalarının arttırılması, ders içeriklerinin zenginleştirilmesi, alanla ilgili çalışmaların arttırılması, yöneticilere programın yasal anlamda zorunlu olması, iş yoğunluğundan dolayı programı tercih edemeyen bireylerin idari izinli sayılmalarına yönelik yasal düzenlemenin olması, ders başlama saatlerinin yeniden düzenlenmesi gibi görüşleri de belirtmişlerdir. Bu görüşler programın güçlendirilmesi adına bir geri dönüt niteliği taşımaktadır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemini “Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin katılımcılara “Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesinin nasıl engellenebileceğine ilişkin düşünceleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda bir alt tema belirlenerek üç ayrı kod oluşturulmuştur. Katılımcıların verdiği yanıtlar Tablo 4.6. 'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Eğitim Yönetimi Programını Tehdit Eden Faktörlerin Programa Zarar Vermesinin Nasıl Engellenebileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Tehdit Faktörlerinin Engellenmesi	Programın yöneticilik için ön koşul olması	8	K2, K3, K6, K8, K9, K12, K15, K16
	Eğitim ücretinin düşürülmesi	4	K4, K11, K12, K15
	Rehberlik hizmetlerinin arttırılması	4	K2, K4, K10, K13

Tablo 4.6. incelenecek olursa “Eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?” alt problemine ilişkin katılımcılardan programın yöneticilik için ön koşul olması ($n=8$), eğitim ücretinin düşürülmesi ($n=4$), rehberlik hizmetlerinin arttırılması ($n=4$) yanıtları alınmıştır.

Katılımcılar programa tehdit unsuru olarak gördüğü faktörlerin programa zarar vermesini engelleyebilmek için eğitim programını yöneticilik için ön koşul olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim harç ücretlerinin düşürülmesi ve rehberlik hizmetlerinin artırılması görüşlerini bu alt problem için de belirtmişlerdir. Bu üç kodun uygulanabilirliği ile tehdit unsurlarının programa daha az zarar vereceğini düşünmektedirler.

“Tehdit faktörlerinin engellenmesi” temasına ilişkin “Programın yöneticilik için ön koşul olması” koduna ait katılımcı görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Öncelikle yönetici atama yönetmeliğinde yapılacak bir düzenleme ile eğitim yönetimi programını tamamlama bir ön koşul olmalı (Katılımcı 1).

.....Programı tercih eden bireyler yöneticilerden seçilebilir. Hatta program yöneticilere zorunlu bile olabilir. Amacı dışında tercih eden bireylerin programın sürdürülebilirliğine olan zararı biraz olsun engellenebilir diye düşünüyorum (Katılımcı 2).

.....Programa alım kriterleri geliştirilebilir. Alımda programın niteliğini arttıracak bireylerin seçilmesi tehdit unsuru olan faktörlerin programa zarar vermesini engelleyebilir (Katılımcı 11).

.....Eğitim yönetimi programını tercih eden bireylerin amacı sadece diploma almak olmamalı. Eğitim yönetiminde yüksek lisans yapıyorsak yöneticilik konusunda kendimizi geliştirmemiz gerekiyor. Programı almamış, yöneticilik konusunda yeterli bilgi ve tecrübesi olmayan bireylere göre daha şanslıyız bence. Keşke yasal bir düzenleme olsa da yöneticiler bu programı alanlar olabilse (Katılımcı 13).

“Tehdit faktörlerin engellenmesi” temasına ilişkin “Eğitim ücretlerinin düşürülmesi” koduna ait dört katılımcıdan benzer yanıtlar alınmıştır. Katılımcılar eğitim programının harç ücretlerinin yüksek olduğunu bu alt problemde de belirtmişlerdir. Tehdit unsuru olarak gördükleri harç ücretinin yüksekliğini, ücretin düşürülerek engellenebileceğini belirtmişlerdir. Konuşmacılardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Birçok tehdit unsuru saymıştık zaten. Bunlardan en önemli olanı programa olan talebin azalmasıdır. Talebi en üst seviyede tutacak etken de ekonomiktir. Herkes kariyer yapmayı istiyor ama cebini düşünmeden de edemiyor. Eğitim ücretinin azaltılması programa yönelik talebi arttıracığı için kapanmasına yönelik tehdidi de ortadan kaldırmış olacaktır (Katılımcı 4).

.....Eğitimde fırsat eşitliğini korumak amacıyla programların harç ücretlerinin daha uygun olması gerektiğini düşünüyorum (Katılımcı 7).

“Tehdit faktörlerinin engellenmesi” temasının “Rehberlik hizmetlerinin arttırılması” koduna ilişkin dört katılımcıdan benzer yanıtlar alınmıştır. Katılımcılar programa tehdit unsuru oluşturacak etkenlerin iyi bir rehberlik hizmetleri ile engellenebileceğini belirtmişlerdir. Zayıf yön olarak da belirlenen bu kodun programa tehdit oluşturacak etkenlerin engellenmesinde de önemli olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılardan alınan yanıtlardan bazı alıntılar şu şekildedir:

.....Mezun görüşlerinin önemli olduğunu düşünüyorum. Mezun takibi de önemli aynı şekilde. Programı alan ya da almakta olan paydaşlarla programa yönelik önleyici çalışmalar yapılması gerektiğini düşünüyorum (Katılımcı 13).

.....Mezunlara yönelik seminer çalışmaları yapılarak programın niteliği daha da arttırılabilir. Burada rehberlik hizmeti devreye giriyor tabi (Katılımcı 16).

“Tehdit faktörlerinin engellenmesi” temasına ilişkin katılımcılardan aynı alt problem için birden fazla yanıt alınmıştır. Katılımcılar programa tehdit unsuru olarak gördüğü etkenlerin programa zarar vermesinin nasıl engelleneceği konusuna ilişkin kişisel ve mesleki gelişim ön plana alınmalı, MEB ile işbirliği arttırılmalı, kayıt ve başvuru takvimi daha geniş çevrelere duyurulmalı, resmi izin işlemleri kolaylaştırılmalı, ödev ve araştırma konularında yenilenmeye gidilmeli, ödev yükü azaltılmalı, akademisyenlerin teknoloji kullanımını arttırılmalı, uygulama konusunda etkili örnekler sunulmalı gibi yanıtlar da vermişlerdir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt problemini “Eğitim yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Katılımcılara alt problem ile ilgili olarak “Eğitim yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemlerin alınabileceğine ilişkin düşünceleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan aynı alt problem için alınan birden fazla yanıtlar göz önünde bulundurularak tema oluşturulmuş ve benzer cevaplar kodlanarak Tablo 4.7.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.7. *Eğitim Yönetimi Programının Daha Fazla Katkı Sağlayabilmesi İçin Ne Gibi Önlemlerin Alınabileceğine İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Programın daha fazla katkı sağlaması	Alanla ilgili çalıştayların düzenlenmesi	5	K3, K5, K10, K14, K15
	Programa giriş şartlarının geliştirilmesi	6	K1, K5, K10, K12, K13, K14
	Saha çalışmalarına ağırlık verilmesi	5	K2, K4, K6, K12, K15
	Programın ders içeriklerinin güncellenmesi	5	K3, K4, K7, K11, K16

Tablo 4.7. incelenecek olursa “Eğitim yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için neler yapılabilir?” alt problemine ilişkin katılımcılar alanla ilgili çalıştayların düzenlenebileceğini ($n=5$), Programa giriş şartlarının geliştirilebileceğini ($n=6$), saha çalışmalarına ağırlık verilebileceğini ($n=5$) ve programın ders içeriklerinin güncellenebileceğini ($n=5$) belirtmişlerdir.

Katılımcılar programın daha fazla katkı sağlaması adına eğitim yönetimi alanıyla ilgili çalıştayların düzenlenebileceğini belirtmişlerdir. Bu durum hakkında bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

.....Eğitim yönetimi alanı kuşkusuz geniş ve önemli bir alan. Alanla ilgili yapılacak olan çalıştayların alanın gelişimine katkı sunacağını düşünüyorum. Alanın paydaşlarının programın geliştirilmesi yönünde fikirleri alınabilir diye düşünüyorum (Katılımcı 3).

.....Bu soru bence çalıştaylarda irdelenecek bir soru. Alanla ilgili akademisyenlerin bu konuda ortak çalışmalar yaparak fikirlerini paylaşmaları alana mutlaka katkı sağlayacaktır (Katılımcı 5).

.....Programın katkı sağlayabilmesi bu alanda eğitim alan bireylerle mümkün. O sebeple yöneticilere alanla ilgili seminer çalışmaları düzenlenebilir (Katılımcı 14).

Katılımcıların programın daha fazla katkı sağlaması için programa alımda giriş şartlarının geliştirilmesinin programa katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Eğitim yöneticisi olmayan bireylerin de alınması, ALES veya dil sınavı şartı beklenmiyor

olması gibi sebepler programın niteliğini düşürecektir. Bu nedenle giriş şartları güncellenmeli, nitelikli bireylerin programa dahil olması sağlanmalıdır. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

.....Öğrenci sayısı artırılmalı. Ama amaç sadece niceliği arttırmak olmamalı. Nitelik artarsa nicelik zaten artacaktır. O nedenle öğrenci alımında kalite artırılmalı diye düşünüyorum (Katılımcı 5).

.....Program ekonomik açıdan düzenlenebilir. Daha fazla öğrenci daha fazla katkı demek sonuçta (Katılımcı 1).

.....Alanın daha fazla katkı sağlaması yasal düzenleme ile mümkün olabilir. Yönetici atama takviminde yapılacak bir düzenleme ile program yöneticilik için şart koşulabilir (Katılımcı 12).

Katılımcıların programın daha fazla katkı sağlaması için ne gibi önlemlerin alınabileceğine ilişkin bir diğer görüşü de saha çalışmalarına ağırlık verilebileceğidir. Akademisyenlerin okuldaki uygulamalar ile ilgili saha çalışmaları yapmaları bu alanda eksikliklerin ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır. Sadece denetim yapılarak bu alanda eksikliklerin görülebilmesinin mümkün olmayacağı görüşü hakimdir. Bu konuda katılımcılardan alınan bazı yanıtlar şu şekildedir:

.....Bakıldığı zaman okullarda eğitim yönetimi alanında saha denetimi sadece denetleme düzeyinde oluyor. Kaldı ki denetimi yapan müfettişler için de programdan mezun olma şartı aranmıyor. O sebeple akademisyenler tarafından saha çalışmalarının yapılması önemli olacaktır. Bu yapılmıyorsa da programa uygulamalı dersler eklenmelidir diye düşünüyorum (Katılımcı 2).

.....Uygulamalı eğitimin bilginin kalıcılığını arttırdığı bir gerçek. Ders içerikleri uygulamalı etkinliklerle zenginleştirilebilir. Saha deneyimini arttırmak için stajyerlik programı eklenebilir. Uygulama ve örnek olay üzerinden ders değerlendirmesi yapılabilir (Katılımcı 12).

Katılımcıların programın daha fazla katkı sağlaması için nelerin yapılabileceğine ilişkin ve ne gibi önlemlerin alınabileceğine yönelik bir diğer görüşü de programın ders içeriklerinin güncellenmesi ile ilgili olan görüşüdür. Katılımcılar ders içerikleri hazırlanırken ihtiyaç analizi yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda verilen yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

.....Öncelikle okulların ihtiyaç analizi yapılmalıdır. Bu konuda belirlenecek planlar doğrultusunda ders içerikleri hazırlanmalıdır. Öğrenciler oraya başlarken elde ettiklerini gelecek olanlara aktarırken mutlu olmalı, gelecek olanlar da başlayabilme heyecanını yaşamalıdır. Eğer amacın sadece diploma

almak olduğu bir programda ne öğrencilerin ne de akademisyenlerin motivasyon düzeyi yüksek olur (Katılımcı 3).

.....Programa alımda öğretmen-idareci ayrımı yapılmadığı için program içerikleri öğretmene ayrı idareciye ayrı olarak düzenlenebilir (Katılımcı 4).

.....Verilen dersler bireylerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre hazırlanabilir veya seçmeli olarak verilebilir. Zorunlu dersler dışında sosyal aktivite içeren programlar eklenebilir. Birey hangi dersi seçeceği konusunda özgür olmalı. Birey ilgisi ve ihtiyacına göre ders seçimi yapmalıdır (Katılımcı 11).

Alt probleme ilişkin katılımcıların verdiği bu görüşler dışında farklı görüşler de ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden bazıları; ödev odaklı eğitime önlem alınması, uygulama sayısının artırılması, sahada başarılı olan yöneticilerle işbirliği yapılması, programı alan bireylerin özlük haklarının iyileştirilmesi, alanla ilgili yüksek lisans yapmış bireylere doktora kontenjanlarının artırılması ve danışmanlara ulaşılabilirliğin kolaylaştırılması gibi görüşleri de belirtmişlerdir. Bu anlamda katılımcıların özlük haklarının yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca alanla ilgili yüksek lisans yapmış bireylere doktora kontenjanlarının yeterli olmadığı ve bu konuda kolaylık sağlanabileceği düşünülmektedir. Yöneticilik alanında başarılı olmuş ve adından söz ettirmiş bireylerle işbirliğinin artması programa daha fazla katkı sağlayacaktır.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci alt problemini “Eğitim yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ilişkin katılımcılara “Eğitim yönetimi programının siz mezunlara sağladığı katkılar var mıdır? Bu konuda düşünceleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan aynı alt problem için alınan birden fazla yanıtlara göre bir tema oluşturulmuş ve benzer görüşlerden üç ayrı kod oluşturularak Tablo 4.8. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. *Eğitim Yönetimi Programının Mezunlara Sağladığı Katkılarına İlişkin Katılımcı Görüşleri*

Tema	Kod	Sayı(n)	Katılımcılar (K)
Programın Mezunlara Katkısı	Kişisel gelişim sağlama	10	K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K16
	Ekonomik kazanım	7	K2, K3, K4, K13, K14, K15, K16
	Mesleki gelişim sağlama	10	K1, K2, K4, K6, K8, K9, K10, K12, K14, K16

Tablo 4.8. incelendiğinde “Eğitim yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?” alt problemine ilişkin kişisel gelişim sağlama ($n=10$), Ekonomik kazanım sağlama ($n=7$), mesleki gelişim sağlama ($n=10$) gibi üç ayrı kod oluşturulmuştur. Katılımcılar programın kendilerine sağladığı katkılar yönünden olumlu düşünceleri vardır. Bu konuda hem kişisel gelişimlerine hem mesleki gelişimlerine katkı sağladığı görüşünde birleşmektedirler. Kişisel gelişim koduna ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

.....Program bana net olarak araştırma alışkanlığı kazandırdı diyebilirim. Bu yönde gelişimime katkı sağladı. Yönetim işlerinde hata illaki oluyor ama hataları fark etmek ve daha az hata yapmak da önemli. Programın bu yönde katkıları olmadı diyemem (Katılımcı 6).

.....Katkı illaki oldu. En başta özgüvenin geliyor. Daha objektif bakış açısı kazandırıyor. Taraflı bakmaktan vazgeçiyorsun. Aynı şekilde analiz kabiliyetin geliyor (Katılımcı 7).

.....Mesleki anlamda bir kere her öğrencide gelişme olması hedeflenmektedir. Burada öğrencilerin neler kazandığı önemlidir. Bu biraz da bireysel cevaplanacak bir sorudur. Kimi bir diploma aldım diyebilir kimisi mesleki eğitimime katkısı oldu diyebilir. Ben de mesleki gelişim sağladığı tarafındayım (Katılımcı 8).

.....Gelişime ve değişime açık biri haline geliyorsun. Yeni şeyler öğrenince daha fazla öğrenme isteği oluşuyor. Bilemediğimiz şeyler olmuyor mu? İllaki oluyor. O anlarda da araştırma isteği geliyor. Yönetici her anlamda donanımlı olmalı (Katılımcı 9).

.....Programı alırken öğrenilen teorik bilgileri pratiğe dönüştürmek, uygulamaya koymak çok büyük zevk (Katılımcı 12).

.....Yöneticilikte iletişim çok önemli. Biz yöneticiler genellikle sevilmeziz. Ama iletişim her şeyi çözebiliyor. Karşı tarafın olumsuz düşüncelerini ortadan kaldırılabiliyor. Bu konuda programın etkili iletişim becerisi kazandırdığını söyleyebilirim (Katılımcı 11).

“Programın mezunlara katkısı” temasının “Ekonomik kazanım” sağlama koduna ilişkin yedi katılımcıdan benzer görüş alınmıştır. Katılımcılar bu kodda eğitim yönetimi programından almış oldukları lisansüstü eğitimle ekonomik kazanım elde ettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar almış oldukları kademe ilerlemesi, artırımlı ek ders ödemesi, yöneticilikte yükselmede ek puan vermesi, uzman öğretmenlikte sınavsız geçiş hakkı vermesi ve artırımlı maaş ödemesi gibi etkenleri gerekçe göstererek lisansüstü eğitimde ekonomik kazanım sağladıklarını düşünmektedirler. Katılımcılardan alınan görüşlerden bazı alıntılar şu şekildedir:

.....İlk akla ekonomik katkısı geliyor. Öğretmenlik meslek kanunu gerçekleşirse uzman öğretmenliğe geçişte sınava girmeden hak kazanacağız. Bu büyük bir kazanım bence. Ayrıca uzman öğretmene verilecek maaş ödemesinin fazla olmasını da sayabiliriz. Onun dışında yöneticilere yer değiştirmede ek puan kazandırması da bir ekonomik kazanım olarak değerlendirilebilir (Katılımcı 2).

.....Yöneticilik para için yapılacak bir meslek değil ama ekonomik kazanımı düşünüldüğünde görev süresi biten yöneticilere yer değiştirmede ve yükselmede ek puan kazandırması yöneticiliğe devam etmek isteyen bireyler için bir adım önde olmak gibi bir şey. (Katılımcı 4).

.....Bir çok artısı var elbette. Maddi boyutunu düşünürsek ek ders ödemesinin %7 artırımlı ödenmesi bir kazanımdır mesela (Katılımcı 14).

“Programın mezunlara katkısı” temasının “Mesleki gelişim sağlama” koduna ilişkin on katılımcıdan benzer görüş alınmıştır. Alınan görüşler değerlendirilerek “Mesleki gelişim sağlama” kodu belirlenmiştir. Katılımcılar eğitim yönetimi yüksek lisans programından mesleki anlamda kazanım sağladıklarını farklı düşüncelerle dile getirmişlerdir. Programdan sonra iletişim hatalarını fark ettiklerini, okul yönetiminde daha etkili liderlik yapabildiklerini, bilinçli yönetici olma yolunda ilerleme kaydettiklerini, liderlik ve iletişim becerisi kazandıklarını, daha önceleri yapılan mesleki hataları fark ettiklerini açık bir dille ifade etmişlerdir. Katılımcılardan alınan bazı görüşler şu şekildedir:

.....Okul kültürü içerisinde etkili iletişim oldukça önemli. İyi bir okul kültürü iyi bir iletişimle mümkündür. Okul kültürünün etkili olmasından sorumlu kişi de yöneticidir. Şimdi öğretmen olsam da yöneticiyken iletişim konusunda yaşanan sorunlar okul iklimine yansıyor. Programı aldıktan sonra iletişim hatalarını

düzelttim. Bu okul içindeki saygınlığımı da artırdı. Daha etkili liderlik yapabilir oldum (Katılımcı 1).

.....Yöneticilikte karar alabilmek bazen çok zor olabiliyor. En zor anlarda karar verme mekanizması tıkanabiliyor. İnsan yardım almak istiyor. Yüksek lisansın bu konuda çok faydası oldu. Karar verme sürecimi geliştirdi (Katılımcı 10).

.....Programdan aldığım teorik bilgileri uygulamaya dökme konusunda yeterlik kazandım. Mesleğimle ve yöneticilikle ilgili güncel konuları takip etme isteği uyandırdı (Katılımcı 9).

“Programın mezunlara katkısı” temasının “Mesleki gelişim sağlama” koduna ilişkin katılımcılardan farklı görüşler de alınmıştır. Katılımcılar programdan alınan eğitimin mesleki anlamdaki diğer kazanımlarının okul hayatına daha motive olduğunu, denetimin iç yüzünü öğrenebildiklerini ve akademik bir dille tanışmak olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca alanında uzman yöneticiler yetiştirme ve mezunların üniversitelerdeki akademik kadrolarda iş bulabilmesi gibi mesleki kazanımlarının da olduğunu belirtmişlerdir.

Genel anlamda eğitim yönetimi yüksek lisans programı bireylere hem mesleki anlamda hem de kişisel gelişim anlamında katkısı olduğu görülmektedir. Bunun yanında iletişim becerileri ve sosyal ilişkiler anlamında da katkı sağladığını söyleyebiliriz. Katılımcılar akademik bir dille tanışma, özgüven geliştirme, hataların farkında olma, karar verme, bildiklerini pratiğe çevirme gibi mesleki anlamda bireye katkısı olan konularda gelişim göstermişlerdir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; alt problemler için alınan görüşmelerden toplanan verilerin yapılan analizleri doğrultusunda elde edilmiş bulgulardan yola çıkılarak tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış olan bireylerin Eğitim yönetimi programına ilişkin görüşleri ortaya koyulmuştur. Ayrıca SWOT analizi yöntemi ile Eğitim Yönetimi programının güçlü yönleri, zayıf yönleri, programa ilişkin tehditleri ve fırsatları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca Eğitim yönetimi programının mezun olan eğitimcilere ne gibi katkılar sağladığı ve Eğitim yönetimi programının geliştirilmesine yönelik önerilerinin neler olduğu, zayıf yönlerin nasıl güçlendirilebileceği analiz edilmiştir. Eğitim yönetimi programına ilişkin 16 mezundan alınmış olan görüşler doğrultusunda veriler toplanmış ve araştırmaya ait alt problemler görüşme tekniği ile ortaya koyularak alana katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmada çıkarılabilecek en genel sonuç Eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almış katılımcıların Eğitim yönetimi programından olumlu anlamda katkı almış olmalarıdır. Lakin programın uygulanması konusunda ve programın genel amacı ile bireylerin programa yönelik algılarının az da olsa bazı noktalarda ayrılmış olması dikkat çekmektedir.

Eğitim yönetimi programının bireylere iletişim becerisi kazandırma, nitelikli yönetici yetiştirme, kişisel ve mesleki gelişime katkı sağlama, bilgileri gerçek hayata aktarabilme ve diğer ülkelerin eğitim yönetim anlayışını öğrenme gibi güçlü yönleri vardır. Onun dışında MEB' in eğitim programını desteklemesi, bilimsel araştırma sürecini kavrayabilmesi, nitelikli eğitimci kadrosuna sahip olması da diğer güçlü yönleridir. Genel anlamda tezsiz yüksek lisans programının amacı ile programın güçlü yönlerine ilişkin mezunların görüşleri benzerlik içermektedir.

Araştırmada katılımcılardan programın zayıf yönlerine ilişkin fikirleri de istenmiştir. Bu bağlamda Eğitim yönetimi programı uygulama derslerinin olmaması, alanla ilgili lisans programlarının olmaması, eğitim ücretlerinin yüksek olması,

rehberlik ve yönlendirme hizmetlerinin eksik olması gibi zayıf yönleri vardır. Tezsiz yüksek lisans programlarının bir amacının da bilginin uygulamada ne şekilde kullanılacağını göstermektir. Katılımcılara göre eğitim programının bu konudaki yetersizliği programın amacı ile ters düşmektedir. Ayrıca alanla ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olduğu ve programı yöneticilik için zorunlu kılacak yasal bir düzenlemenin olmadığı görülmektedir. Eğitimciler tarafından yıllardır aynı ödevlerin veriliyor olduğu, verilen ödevlerin fazlalığı ve sosyal aktivite anlamında yetersizlik mevcuttur. Gömleksiz ve Yıldırım (2013), yaptığı araştırmasında bireylerin yüksek lisans programında karşılaştığı ve zayıf yön olarak nitelendirdiği sorunları programın uygulama eksikliği, maddi boyutu ve iletişim sorunları şeklinde belirtmiştir.

Araştırmada eğitim yönetimi programını tehdit eden faktörlere ilişkin katılımcı görüşleri de alınmıştır. Programda tehdit faktörü olarak mezun izleme çalışmaları ve rehberlik hizmetlerinin yetersizliği ön plana çıkmaktadır. Ayrıca kayıt ücretlerinin il dışından gelen öğrencilere fazla olması eğitimde fırsat eşitsizliği oluşturmaktadır. Bazı katılımcıların gelir sağladığı düşünülerek programda öğrenci sayısının artırıldığı ve bu durumun niteliği azalttığı görüşü ortaya konulsa da, bazı katılımcılar tarafından programın daha geniş kitlelere ulaşabilmesi açısından açılan kontenjan sayısı yetersiz bulunmaktadır. Bu konuda mezunlardan alınan görüşler çelişki içermektedir.

Programın amacına hizmet etmeyen ve sadece diploma alma amacı güden bireylerin programı tercih etmesi de başka bir tehdit unsuru olarak göze çarpmaktadır. Programa alım şartlarının geliştirilmemesi, yönetici olmayan ve yöneticiliği düşünmeyen bireylerin programa dahil edilmesi programın geleceği açısından tehdit oluşturmaktadır. Ayrıca daha önce lisansüstü eğitimini tamamlamış bireylere hizmet puanı veriliyor olması programa olan talebi o zaman için arttırsa da uygulamanın kaldırılmasından sonra programa olan talebin azalacağı görüşü hakimdir. Ayrıca kayıt ve başvuru takviminin yeterli çevreye duyurulamaması, bilgileri uygulamaya dönecek etkinliklerin oluşturulamaması, projelerde yeterli sayıya ulaşamaması, derslerin teorik olarak işlenmesi gibi tehdit olarak düşünülen faktörler de mevcuttur.

Eğitim yönetimi programının sahip olduğu fırsatlara ilişkin katılımcı görüşleri alındığında programın bireylere kişisel ve mesleki gelişim sağladığı ve statü kazandırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcılar bu durumu fırsat olarak nitelendirmektedirler. Baş (2013) tarafından yapılan çalışmada da katılımcılar yüksek lisans programından

beklentilerini kişisel ve mesleki anlamda gelişmek olarak belirtmişlerdir. Yine Gömleksiz ve Yıldırım (2013) tarafından yapılan başka bir araştırmada da bireyler yüksek lisans programını tercih sebeplerini kariyer yapma, akademik anlamda yükselme olarak belirtmişlerdir. Bu durumun fırsat olduğu düşünülürse, araştırma sonucunda ortaya çıkan "statü kazanma" ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Bir diğer fırsat olarak görülen unsur ise eğitim programını alan yönetici arkadaşların gerçek hayatta karşılaştıkları sorunları ve deneyimleri sınıf ortamında paylaşmasıdır. Katılımcılar deneyimlerin birbirleriyle paylaşılmasını, uygulama anlamında çok fayda sağladığını düşünmektedirler. Ayrıca programda alanında uzman eğitimci kadrosunun bulunmasının da program için bir fırsat olduğu görüşü hakimdir. Bunun dışında Eğitim yönetimi programını uygulayan bölümün Denizli'de tek olması, resmi kurumlarla işbirliği yapıyor olması, genç yönetici ve yönetici adaylarının programa olan ilgisi ve bilişim teknolojilerinin süreç içindeki etkin kullanımı programın sahip olduğu diğer fırsatlardır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında, elde edilmiş olan bulgular ile bu alanda yapılmış diğer çalışmalardan alınan bulgular benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın beşinci alt probleminde eğitim yönetimi programının zayıf yönlerinin nasıl güçlendirilebileceğine yönelik katılımcı görüşleri alınmıştır. Katılımcılar zayıf yön olarak belirledikleri unsurların geliştirilmesi ile programın daha da güçleneceğini düşünmektedirler. Bu bağlamda zayıf yön olarak da belirtilen uygulamalı eğitim eksikliği burada da karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar teorik odaklı eğitimin azaltılarak, uygulamalı etkinliklerin artırılmasının programı daha da güçlendireceğine inanmaktadırlar. Gömleksiz ve Yıldırım (2013), yaptığı araştırmasında bireylerin yüksek lisans programında karşılaştığı ve zayıf yön olarak nitelendirdiği sorunları programın uygulama eksikliği, maddi boyutu ve iletişim sorunları şeklinde belirtmiştir.

Programın zayıf yönü ve tehdit unsuru olarak da belirtilen ekonomik boyutunun yeni bir düzenleme ile düşürülerek ekonomik açıdan programa ilgisi olmayan bireylerin de programa dahil edilmesi ile program daha geniş kitlelere hitap edecek ve bu konudaki eksiklik giderilmiş olacaktır. Bu konunun eğitimde bölgesel farklılıklardan dolayı oluşan fırsat eşitsizliğini gidermesi açısından da önemi büyüktür. Ayrıca rehberlik hizmetlerinin artırılması ve yönlendirme anlamındaki eksiklikler bu alanda yapılacak düzenlemeler ile geliştirilerek mezunların izleme çalışmalarının yapılması programın güçlenmesi adına

önemlidir. Katılımcılar ayrıca eğitim yönetimi programının sadece lisansüstü eğitimle veriliyor olmasını zayıf yön olarak belirtmişlerdir. Ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştiren bir mekanizmanın olmayışı bu konudaki eksikliği gündeme getirmektedir. Katılımcılar eğitim yönetimi programının lisans düzeyinde açılmasının programa olan talebi ve ilgiyi arttırarak programın gelişmesine katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Yapılacak olan yasal bir düzenleme ile yöneticilik için programdan mezun olma şartı koyulmasının nitelikli yönetici yetiştirmede bir adım olacağı söylenebilir. Bu durum eğitim yönetimi programlarını daha güçlü hale getirecektir.

EYD programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesinin nasıl engellenebileceğine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde eğitim yönetimi programının yöneticilik için ön koşul olmasını sağlayacak yasal bir düzenlemenin yapılması ağır basmaktadır. Katılımcıların çoğu eğitim yöneticisi yetiştiren bir mekanizmanın olmamasından yakınmaktadır. Lakin yöneticilik için ayrı bir bölümün olmaması, yöneticilerin öğretmenliğin içinden gelen, öğretmenin halinden anlayan bireyler tarafından yapılması görüşü de bazı katılımcılar tarafından ortaya atılmış olsa da genel kanı eğitim yönetimi programının yöneticilere zorunlu kılınmasıdır. Bu sayede programın amacına hizmet eden nitelikli birey sayısı artacak ve yöneticiliği meslek edinen bireylerle programa zarar veren unsurlar engellenebilecektir. Balcı (2011) ile Özdemir, Köse ve Kavgacı (2014) yaptıkları çalışmalarında da bu soruna değinerek eğitim yönetimi programının profesyonel anlamda bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmediğini belirtmişlerdir.

Programı tehdit eden diğer faktörlerden olan rehberlik hizmetlerinin eksikliği ve programın ekonomik olmaması unsurları göz önünde bulundurularak eğitim ücretlerinin düşürülmesi ve rehberlik hizmetlerinin arttırılması yönünde görüş belirtilmiştir. Katılımcılar programdan mezun olan bireylerin kaçının yöneticilik yaptığını, kaçının yöneticilikten istifa ettiğini, istifa sebepleri gibi unsurların araştırılarak mezun izleme çalışmalarının arttırılmasının tehdit faktörlerini ortaya çıkarmada fayda sağlayacağını düşünmektedirler. Bu durumda rehberlik hizmetleri ve mezun izleme anlamında yapılacak geliştirici çalışmalar sayesinde tehditlerin programa zarar vermesi de engellenecektir. Bunun dışında eğitim ücretlerinin düşürülerek, lisansüstü eğitim alanlara ekonomik destek sağlanması da programı güçlü kılacak bir diğer unsurdur. Sayan ve Aksu (2005) da yaptığı çalışmada yüksek lisans yapan bireylerin maddi açıdan

zorlandıklarını belirterek bu konuda bireylere devlet desteği sağlanmasını ve iş hayatı ile yüksek lisans programını beraber yürütmeye çalışan bireylere de ücretli izin hakkı verilmesini önermişlerdir. Katılımcılar ayrıca tehdit faktörlerinin programa daha az zarar vermesi anlamında MEB ile işbirliğinin artırılması, ödev ve araştırma konularında yenilenmeye gidilmesi, Tezsiz Y.L. programlarının arttırılarak gönüllü katılımın sağlanması, uygulama konusunda etkili örnekler sunulması ve akademisyenlerin bilişim teknolojilerini kullanımının arttırılması gibi görüşleri de bulunmaktadır.

Araştırmanın yedinci alt problemine ait bulgular incelendiğinde eğitim yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi açısından ne gibi önlemlerin alınabileceğine ilişkin görüşler belirtilmiştir. Bu bağlamda oraya atılan en fazla görüş programa alım şartlarının geliştirilmesi yönündedir. Katılımcılar programa alımda ALES, YDS gibi sınav şartlarının olmamasının programın niteliğini azalttığını belirtmektedirler. Ayrıca yapılan mülakatın formalite niteliğinde olması ve sadece diploma notu kriterinin ön plana alınması programın gelişmesi açısından yetersiz kalmaktadır. Gerek sınav şartı, gerek yönetici olma şartı gerekse sözlü ve yazılı mülakatlar programa alınan bireylerin niteliğini arttırarak programın daha fazla katkı sunmasını sağlayacaktır.

Programın daha fazla katkı sağlaması için alınması gereken önlemlere ilişkin diğer bir görüş de eğitim yönetimi alanı ile ilgili seminer ve çalıştayların düzenlenmesidir. Eğitim yönetimi paydaşlarının yapılacak olan çalıştaylarda programın sorunlarına, zayıf yönlerine, tehdit unsurlarına ait görüşlerini paylaşması alana katkı sağlaması açısından önemli olacağı görüşü hakimdir. Bu sayede programa yönelik olumlu ve olumsuz her şeyin fotoğrafı daha net ortaya koyulacaktır. Katılımcılar ayrıca saha çalışmalarına ağırlık verilerek stajyerlik programının dahil edilmesinin alana daha fazla katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Akademisyenlerin okullardaki yapılan uygulamalar ve uygulama yanlışlıkları ile ilgili saha incelemeleri yapmasının ve sahada başarılı olan yöneticilerle işbirliği içerisinde olunmasının da katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

Eğitim yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi açısından ortaya atılan diğer bir görüş de programın ders içeriklerinin güncellenmesidir. Programın içeriğinin yıllardır aynı kalması ve okulların ve bireylerin ihtiyaç analizi yapılmadan ders içeriklerinin hazırlanmasının alana katkıyı azalttığı görülmektedir. Ayrıca yönetici olan ve olmayan her bireyin aynı programı alması da bu konudaki bir diğer olumsuz görüştür. Öğretmenlere ve idarecilere ayrı programların hazırlanıp uygulanması bireylerin

ihtiyaçlarını ve beklentilerini ortaya çıkarmada daha belirgin bir rol oynayacaktır. Katılımcılar ayrıca, programı alan bireylerin özlük haklarının iyileştirilmesi, danışmanlara ulaşılabilirliğin kolaylaştırılması, alanla ilgili Y.L. yapmış bireylere doktora kontenjanlarının arttırılması ve sahada başarılı olan yöneticilerle işbirliğinin arttırılması gibi görüşleri de belirterek programa daha fazla katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

Araştırmanın son alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde eğitim yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılarla ilgili katılımcı görüşleri alınmıştır. Katılımcılardan alınan görüşler doğrultusunda en fazla bildirilen görüş eğitim programının etkili liderlik ve kişisel gelişim sağlamış olmasıdır. Katılımcılar özgüven gelişimi, objektif bakış açısı kazandırma, analiz kabiliyeti, bilimsel araştırma alışkanlığı, öğrenme isteği oluşturma, gelişim ve değişime açık olma, eleştirel düşünme ve sorgulama becerisi kazandırma, teorik bilgileri pratiğe dönüştürme ve etkili iletişim sağlama gibi liderlik özelliklerini kazandıklarını belirtmişlerdir. Mezunlar programa başlarken sahip oldukları bilgi ve donanım düzeyi ile mezun olduktan sonraki düzeyleri programın amacı ile karşılaştırıldığında beklentinin büyük oranda karşılandığı söylenebilir. Alabaş, Kamer ve Polat (2011) yaptıkları çalışmalarında katılımcıların alanlarında üst düzey bilgi ve beceri sahibi olma beklentisi içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

Programın katılımcılara sağladığı diğer bir kazanım ise kişisel gelişim ve mesleki gelişim sağlamış olmasıdır. Eğitim yönetimi yüksek lisans programının genel amaçlarından birinin mesleki açıdan kendini geliştirmek olduğu düşünüldüğünde programın kazanımları ile amaçlarının paralellik gösterdiği söylenebilir. Eğitim yönetimi programının iletişim hatalarını fark etmede, yönetimde daha az hata yapmada, bilinçli yönetici olma konusunda, liderlik ve etkili iletişim becerisi kazandırmada katkı sağladığı görülmektedir. Katılımcılar programın sağladığı katkılara bakarak eğitim yöneticisi yetiştirme anlamında, kişisel ve mesleki gelişim sağlamada ve öğrendiklerini pratiğe çevirebilme konusunda imkan sağladığını belirtmişlerdir.

Programın katılımcılara sağladığı diğer bir katkı ise ekonomik kazanımdır. Katılımcılar, programın yönetici atamalarında ek puan sağlamasını, derece kademe ilerlemesi sağlaması ve ek ders ücretinin artırımı alınması konusunda fayda sağladığını belirterek bunu bir ekonomik kazanım olarak belirtmektedirler. Bunun yanında uzman

öğretmenlikte maaş artırımını olacak olması ve uzman öğretmenliğe sınavsız geçiş hakkı verecek olması programı bireyler için cazip kılmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında yöneticilerin lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları büyük önem taşımaktadır. Nitelikli bir eğitim yöneticisi olma yolunda alınacak lisansüstü eğitim bireylerin hem mesleki gelişimlerine hem de kişisel gelişimlerine olumlu katkı sunmaktadır. Nitelikli bir eğitimin nitelikli yöneticilerle olacağı düşünüldüğünde, yöneticilerin ve yönetici adaylarının bu alanda yaptıkları yüksek lisans Türk eğitim sisteminin sağlam temellere dayanması açısından da önemlidir. Ülkemizde profesyonel anlamda eğitim yöneticisi yetiştiren bir mekanizmanın olmadığı düşünüldüğünde eğitim yönetimi programlarından mezun olan eğitimcilerin görüşleri program için bir geri dönüt sağlamış olmaktadır. Bu konudaki yasal boşluğun düzeltilmesi ve eğitim yönetimi programından alınacak lisansüstü eğitimin yöneticilik için ön şart olması bu konudaki eksikliği de giderecektir. Aynı şekilde eğitim yönetimi alanında lisans düzeyinde programların açılması genç bireylerin de yöneticiliğe ilgisini arttırarak liderlik özellikli bireylerin sisteme dahil olmasını sağlayacaktır. Lakin yöneticilerin öğretmenlik mesleği içerisinde gelen bireylerin yapması konusunda da görüşler bulunmaktadır. Bu çelişkiler göz önüne alındığında eğitim sistemi içerisinde gelen öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almaları iki taraf için de beklentileri karşılayacaktır.

Eğitim yönetimi programı bireylere kişisel, mesleki ve sosyal anlamda katkı sağlamaktadır. Bireylere hatalarını fark etme, empatik düşünme, etkili iletişim ve özgüven gelişimi konusunda etkili olduğu görülmektedir. Programın teorik bilgiler üzerinden ilerlemesi ve uygulamalı eğitim noktasında eksikliği ortaya çıkmıştır. Programın ekonomik olmaması bölüme olan talebi azaltmakla beraber alanın geleceği için tehdit unsuru olduğu görülmektedir. Aynı şekilde rehberlik hizmetlerindeki yetersizlik ve bölüme alım şartlarının geliştirememesi de programı tehdit eden diğer iki unsurdur. Ancak bölümde uzman eğitimi kadrosunun bulunması program için bir fırsat olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin yaşanmış deneyimlerini paylaşma fırsatı bulması ve bireylere toplumda statü kazandırması programın bireylere sunduğu diğer fırsatlardır. Programın yöneticilik için ön koşul olması ve bunun yasal bir düzenleme ile yapılması programa zarar veren birçok tehdit için önleyici olacaktır. Ayrıca programın önde gelenleri ile çalıştaylar ve seminerlerin düzenlenmesi programın duyurulması ve

daha fazla katkı sağlaması adına etkili olacağı görülmektedir. Programın ders içerikleri düzenlenirken bireylerin ve okulların ihtiyaç analizleri yapılarak güncellenmesi de bölümün daha fazla katkı sağlayacağı düşünülen diğer bir konudur. Programın amacı ile araştırmadan elde edilen bulgular yüksek oranda paralellik göstermektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma verilerine dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara dair önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma verilerinden alınan sonuçlar dikkate alındığında eğitim yönetimi programının amacının sadece bireyleri mesleki anlamda geliştirmek olmadığı, informal amaçlarının da bulunduğu ortaya çıkmıştır.

2. Programa alım şartlarının geliştirilmemesi ve programı tercih eden bireylerin alımında seçici davranılmaması dolayısıyla program sadece diploma alma amacı güden bireyler tarafından tercih edilmekte olup bu durum da eğitim öğretim faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

3. Eğitim programında okulların ve bireylerin ihtiyaç analizleri yapılarak program hazırlanmalıdır. Değişen ve gelişen bir sistemde eğitimde yenilik ve güncelleme yapılması eğitimin niteliğini arttıracaktır. Bu bağlamda yıllardır aynı ödevleri veren ve aynı sınavları uygulayan akademisyenlerin tutumları bu durumu açıklamaktadır.

4. Bireyler teorik ve slayt üzerinden işlenen derslerden sıkılmakta, öğrendiklerini pratiğe dökerek uygulama derslerinin olmasını beklemektedir. Alanında deneyimli müfettiş, yönetici, akademisyen v.b. yanında staj benzeri uygulama derslerine programda yer verilmelidir.

5. Danışmana ulaşılabilirlik kolaylaştırılmalı, öğrenci-danışman işbirliği arttırılmalıdır. Resmi yazışma konularında ve projenin izin aşamalarında danışmanlardan yönlendirme ve rehberlik beklenmektedir. Öğrenciler bu konuda yalnız bırakıldıklarını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılar tarafından sosyal aktivite eksikliği konusu dile getirilmiş ve zayıf yön olarak belirtilmiştir.

6. Bölümde rehberlik hizmetleri anlamında mezun izleme çalışmalarının yapılması programın sürekliliği açısından önem arz etmektedir. Programdan mezun olan eğitimcilerin kaçının yöneticiliğe geçiş yaptığı, kaçının istifa ettiği, eğitim döneminde yöneticilik yapan bireylerden ne kadarının yöneticiliğe devam ettiğinin bilinmesi program açısından geri dönüt sağlayacaktır. Programı amacı için alan bireylerin tespiti açısından da önemlidir.

7. Program iletişim becerisi kazandırma, nitelikli yönetici yetiştirme, kişisel gelişime katkı sağlama, diğer ülkelerin eğitim yönetimi anlayışlarını öğrenme, bilgileri okul yaşamına aktarabilme gibi güçlü yönleri vardır. Elde edilen bu bulgular programın amacı ile de örtüşmektedir.

8. Eğitim yönetimi alanıyla ilgili lisans programlarının olmaması ve lisansüstü programlardaki uygulama derslerinin eksikliği programın zayıf yönü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında eğitim programının maliyeti de bireyleri zorlayan bir diğer konudur. Özellikle il dışından gelen bireylere farklı fiyat tarifesinin uygulanması eğitimde fırsat eşitsizliği yaratmaktadır. Ayrıca yüksek fiyat tarifesi bölüme olan talebi de azaltmakta ve programı tehdit unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

9. Lisansüstü eğitim almış bireylere ek hizmet puanı verilmesi alana olan talebi o dönem için arttırsa da yapılan düzenleme ile bu durumun iptal edilmesi sonrası bölüme ilgi azalmış ve bu durum kontenjan sayılarına da yansımıştır. Lakin öğretmenlik meslek kanunu içerisinde lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin uzman öğretmenliğe sınavsız geçiş hakkının bulunması ile bölüme olan ilginin tekrar artacağı düşünülmektedir.

10. Bölümün mezunlara kişisel ve mesleki gelişim sağlaması, yöneticilerin eğitim süresince deneyimlerini paylaşması, lisansüstü eğitimin toplum nezdinde statü kazandırması ve programda uzman eğitimci kadrosunun bulunması programın sahip olduğu fırsatlar olarak değerlendirilmektedir.

11. Programı alan mezunlar etkili liderlik vasıflarına sahip olma, yapılan hataların farkına varma, iletişim sorunlarının çözümü, karar verme süreci, özgüven gelişimi gibi konularda fayda görmüşlerdir. Ayrıca programın mezun olan bireylere yönetici atamalarında ek puan vermesi, ek ders ödemelerinin artırımlı alınması, derece kademe ilerlemesi alınması gibi olumlu katkıları bulunmaktadır. Bu avantajların arttırılması

bölüme olan ilgiyi arttırarak nitelikli yönetici sayısını orantılı olarak arttıracağı düşünülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma bölüm mezunlarına yapılmakta olup aynı çalışma akademisyenler ile de yapılarak araştırma verileri karşılaştırılabilir.
2. Aynı çalışma eğitim yönetimi alanında yurt dışından başka bir ülkede yapılarak araştırma verileri yapılan çalışma ile kıyaslanabilir.
3. Benzer bir çalışma başka bir programda yapılarak program hakkında geri dönüt sağlanarak programın geliştirilmesi sağlanabilir.
4. Aynı çalışma daha yüksek katılımlı nicel araştırma yöntemleri kullanılarak araştırma bulguları karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Alabaş, R., Kamer, T. ve Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin Kariyer Gelişimlerinde Lisansüstü Eğitim: Tercih Sebepleri ve Süreçte Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 3 (4), 89-107.
- Aküzüm, C. (2016). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim yönetimi programı bağlamında lisansüstü eğitime bakış açılarının incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 20(67), 85-108.
- Alhas, A. (2006). *Lisansüstü eğitim yapmakta olan milli eğitim bakanlığı öğretmenlerinin lisansüstü eğitime bakış açıları (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aslan, N. (2009). *Avrupa birliği ülkelerinde ve Türkiye’de okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atanmalarının karşılaştırılması ve bir model önerisi*. 174 Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Aydın, A., & Uysal, Ş. (2014). Türkiye ‘de eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi alanındaki doktora tezlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi 155 Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 177-201. doi: 10.17240/aibuefd.2014.14.1-5000091508
- Bağlıbel, M., & Arslan, M. C. (2014). Eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi tezsiz yüksek lisans programına ilişkin mezun görüşleri: Gaziantep Üniversitesi örneği. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 1079-1095. <https://www.researchgate.net> adresinden edinilmiştir.
- Balcı, A. (2008). Eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi*. (29), 181-209.
- Başer, N., Narlı, S. ve Günhan, B. (2010). Öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7.
- Baykara, B. (2019). *Türkiye’deki eğitim yönetimi programlarının ontolojik eleştirisi*. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bellibaş, M. Ş., & Gümüş, S. (2018). Eğitim yönetiminde sistematik derleme çalışmaları, K. Beycioğlu, N. Özer, Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* (s. 507-573). Ankara: Pegem Akademi.
- Beycioğlu, K. ve Dönmez, B. (2006). Eğitim yönetiminde kuramsal bilginin üretimi ve uygulamasına ilişkin bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi*. (47),317-342.
- Bozdoğan, S. (2018). Eğitim yönetiminde kuram ve uygulamada alternatif paradigmlar ve liderlik algısına ilişkin bir değerlendirme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*. 1(1), 52-66.

- Bülbül, T. (2003). Ankara üniversitesi eğitim bilimleri fakültesinde görev yapan öğretim üyelerinin lisansüstü eğitime öğrenci seçme sürecine ilişkin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 36 (1-2).
- Demirhan, G. (2015). *Türkiye’de eğitim yönetimi alanında araştırma geleneği ve paradigmaların gömülü teori bağlamında değerlendirilmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Erol, E. ve Tüzel, E. (2015). Türkiye’de eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi anabilim dalı doktora programlarında tamamlanan tezlerin eğitim sosyolojisi kapsamında değerlendirilmesi, *Sosyoloji Dergisi*, 30(1), 297-316.
- Gömleksiz, M. N., ve Yıldırım, F. (2013). Lisansüstü Eğitim Alan Öğrencilerin Lisansüstü Eğitime İlişkin Görüşleri. VI. *Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı*(ss:68-74). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Gümüş, S. ve Bellibaş, M. Ş. (2013). Eğitim yönetimi doktora eğitiminde uygulama temelli bir yaklaşım: Eğitim Doktorası(Ed.D.) Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19(1), 7-29.
- İşçi, S. (2017). *Türkiye’de Eğitim Yönetimi Alanında Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Tematik, Metodolojik Ve İstatistiksel Açından İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Kahraman, Ü. ve Tok, T. N. (2016). Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi lisansüstü öğrencilerinin aldıkları eğitim hakkındaki görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 147-164.
- Karakütük, K. (1989). Türkiye’de lisansüstü öğretim, sorunları ve çözüm önerileri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(1), 505-528.
- Kaya, S., Sezgin, G. ve Kavcar, N. (2005). Eğitim bilimleri enstitüsünde lisansüstü eğitimin öğrenci ve öğretim üyesi açısından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi (Özel Sayı- 1): Lisansüstü Eğitim*, 17, 321- 326.
- Kısa, N. (2016). *Eğitim yönetimi alanındaki kuram-uygulama boşluğunun nedenleri ve çözüm önerileri*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği (1996). *T.C.Resmi Gazete*, 22683, 1 Haziran 1996.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 28551, 06 Şubat 2013.
- Nayır, F. (2011). Eğitim bilimleri alanında lisansüstü öğrenim görmekte olan müfettiş, okul yöneticisi ve öğretmenlerin sorunları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 44(3), 199-222.

- Örücü, D. ve Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin gözünden Türkiye’ de eğitim yönetiminin akademik durumu: Nitel bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 167-197.
- Özdem, G., Bülbül, T. ve Güngör, S. (2002). Eğitim yönetimi planlaması teftişi ve ekonomisi anabilim dalı tezsiz yüksek lisans programına devam eden öğretmen ve okul yöneticilerinin programa ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. C. Elma ve Ş. Çinkır (Editör), 21. Yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu(pp. 165-177). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Özdemir, M. (2019). Eğitim yönetiminin tarihsel temelleri, Eğitim yönetiminin felsefi temelleri. N. Cemaloğlu, M. Özdemir (Ed). *Eğitim yönetimi içinde* (17-54). Ankara: Pegem Akademi.
- Polat, G. (2010). *Eğitim yönetimi ve denetimi anabilim dalında yapılmış lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Savaş, B., Topak, E.(2005). Lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin beklentileri ve lisansüstü öğrenimi talep etme gerekçeleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi (Özel Sayı- 1): Lisansüstü Eğitim*, 17, 145- 154.
- Şişman, M. (1998). Eğitim yönetiminde kuram ve araştırmada alternatif paradigma ve yaklaşımlar. 1 (16), 395-422.
- Türkkorur, A.A. (2003). *Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya, Almanya Eğitim Sistemlerinde Eğitim Yöneticisi Yetiştirme ve Atama Politika ve Uygulamaları*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Umur, Z. ve Demirtaş, H. (2016). Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programına ilişkin öğrenci ve öğretim üyelerinin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 31-48.
- Uysal, Ş. (2013). *Türkiye’de eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi alanındaki doktora tezlerinin incelenmesi* (Yayımlanmış doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Üstüner, M. ve Cömert, M. (2008). Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı lisansüstü dersleri ve tezlerine ilişkin bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55, 497-515.
- Varış, F. (1972). Türkiye’de lisansüstü eğitim (pozitif bilimlerin temel ve uygulamalı alanlarda). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-74.

EKLER

EK 1. Görüşme Formu

Değerli Meslektaşım,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programındaki proje çalışmamaya veri toplamak amacıyla hazırlanan görüşme formu aşağıda yer almaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı; Denizli ili Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan mezunların programa ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu araştırmanın bir diğer amacı ise Eğitim yönetimi programının SWOT analizi yöntemi ile güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, programa ilişkin tehditleri ve fırsatları ortaya koyarak, programın mezunlara sağladığı katkıları ve programın geliştirilmesine yönelik önerileri ortaya çıkarmaktır.

Görüşmeden elde edilecek bilgiler, yalnızca bilimsel çalışma amaçlı kullanılacak olup size ait kişisel bilgiler hiçbir şekilde, yazılı ya da başka bir formda paylaşılmayacaktır.

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Daha önce yöneticilik görevi yaptınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Doktora
Kıdem Yılı Yıl (Lütfen yazınız)	
Görev unvanınız:	<input type="checkbox"/> Öğretmen <input type="checkbox"/> Okul Yöneticisi (Müdür/Müdür Yardımcısı)	
Görev yaptığınız öğretim kademesi:	<input type="checkbox"/> Okul öncesi <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise	
Branş Öğretmeni (Lütfen yazınız)	

Onur V. TURGUT
Pamukkale Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve
Planlaması Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Görüşme Formu Soruları:

1. Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?
2. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir?
3. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?
4. Eğitim Yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir?
5. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?
6. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?
7. Eğitim Yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?
8. Eğitim Yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?

EK. 2 İzin Belgesi



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-46314365
Konu : Anket Uygulama İzni

23/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 11.03.2022 tarihli ve 181434 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Onur Veli TURGUT, "Eğitim Yönetimi Alanında Lisansüstü Eğitim Alan Mezunların Eğitim Yönetimi Programına İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili genelinde görev yapan, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi programı mezunu öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mücaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
23/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.L. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3c76-a53c-303b-ada5-d14f kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 00.03.2022-E.180022

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

**“EĞİTİM YÖNETİMİ ALANINDA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALAN MEZUNLARIN
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ” PROJESİ GÖRÜŞME FORMU**

Değerli Meslektaşım,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programındaki proje çalışmamı veri toplamak amacıyla hazırlanan görüşme formu aşağıda yer almaktadır.

10.201.1.58
3236
10.03.2022

Bu araştırmanın genel amacı; Denizli ili Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında lisansüstü eğitim alan mezunların programa ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu araştırmanın bir diğer amacı ise Eğitim yönetimi programının SWOT analizi yöntemi ile güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, programa ilişkin tehditleri ve fırsatları ortaya koyarak, programın mezunlara sağladığı katkıları ve programın geliştirilmesine yönelik önerileri ortaya çıkarmaktır.

Görüşmeden elde edilecek bilgiler, yalnızca bilimsel çalışma amaçlı kullanılacak olup size ait kişisel bilgiler hiçbir şekilde, yazılı ya da başka bir formda paylaşılmayacaktır.

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Daha önce yöneticilik görevi yaptınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Doktora
Kıdem Yılı Yıl (Lütfen yazınız)	
Görev unvanınız:	<input type="checkbox"/> Öğretmen <input type="checkbox"/> Okul Yöneticisi (Müdür/Müdür Yardımcısı)	
Görev yaptığınız öğretim kademesi:	<input type="checkbox"/> Okul öncesi <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise	
Branş Öğretmeni (Lütfen yazınız)	

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 00.03.2022-E.180828

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

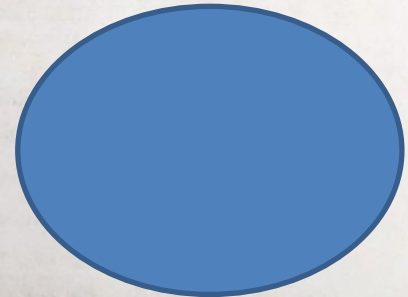
“EĞİTİM YÖNETİMİ ALANINDA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALAN MEZUNLARIN EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ” PROJESİ GÖRÜŞME FORMU

GÖRÜŞME SORULARI

10.201.1.58

- 2236
10.03.2022
1. Eğitim yönetimi programının güçlü yönleri nelerdir?
 2. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönleri nelerdir?
 3. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörler nelerdir?
 4. Eğitim Yönetimi programının sahip olduğu fırsatlar nelerdir?
 5. Eğitim Yönetimi programının zayıf yönlerini güçlendirebilmek için neler yapılabilir?
 6. Eğitim Yönetimi programını tehdit eden faktörlerin programa zarar vermesi nasıl engellenebilir?
 7. Eğitim Yönetimi programının daha fazla katkı sağlayabilmesi için ne gibi önlemler alınmalıdır?
 8. Eğitim Yönetimi programının mezunlara sağladığı katkılar nelerdir?

(NOT: Görüşme soruları danışman onayıyla araştırmacının kendisi tarafından hazırlanmıştır.)



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ