

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**1978 SONRASI OKUL YÖNETİCİSİ ATAMA VE YER
DEĞİŞTİRME YÖNETMELİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMALI
OLARAK İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İbrahim YAVUZER

KONYA

Ağustos, 2014

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**1978 SONRASI OKUL YÖNETİCİSİ ATAMA VE YER
DEĞİŞTİRME YÖNETMELİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMALI
OLARAK İNCELENMESİ**

İbrahim YAVUZER

**Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen
yüksek lisans tezidir.**

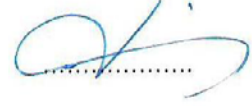
**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK**

**KONYA
Ağustos, 2014**

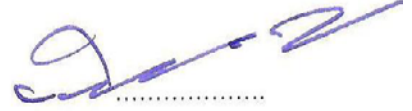
Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 29/08/2014

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Vehbi ÇELİK



Üye : Prof. Dr. Musa GÜRSEL



Üye :Doç. Dr. Etem YEŞİLYURT



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

İbrahim YAVUZER
29/08/2014

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR	VII
TABLolar LİSTESİ	VIII
ÖN SÖZ	IX
ÖZET	10
ABSTRACT	12
I. BÖLÜM	14
1. Giriş	14
2. Amaç	14
3. Araştırmanın Önemi	15
4. Araştırmanın Sınırlılıkları	15
5. Tanımlar	16
II. BÖLÜM	17
LİTERATÜR TARAMASI	17
1. Yönetim	17
2. Eğitim Sistemi ve Okul	18
3. Eğitim Yönetimi	27
4. Okul Yönetimi	30
4.1. Okul yönetiminin amacı ve önemi	36
4.2. Okul yöneticisinin nitelikleri	37
4.3. Okul yöneticisinin görevleri	41
4.4. Okul yöneticisinin sorumlulukları	57
4.5. Okul yöneticisi ve liderlik	65
4.6. Okul yöneticisinin rolleri	68
4.7. Okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanması	71
4.8. Okul yöneticisinin yetiştirilmesi	73

4.9. Okul yöneticilerinin hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimi-----	81
YÖNTEM-----	82
Araştırmanın Modeli -----	82
IV. BÖLÜM -----	84
YÖNETMELİKLERİNİN İNCELENMESİ -----	84
1. Müdürlük için asgari öğrenci sayısı -----	84
2. Müdür yardımcılığı ve başyardımcılığı için asgari öğrenci sayısı -----	86
3. Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak genel koşullar -----	91
4. Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak özel koşullar-----	97
5. Yönetici değerlendirme komisyonu -----	103
6. Takdir hakkı-----	107
7. Atama -----	108
8. İsteğe bağlı yer değiştirme -----	120
9. Zorunlu yer değiştirme -----	125
10. Yöneticilikten alınma-----	129
11. Tercih sebepleri-----	135
12. Yönetim kademeleri -----	140
13. Seçme sınavı -----	141
14. Seçme sınavı konuları -----	143
V. BÖLÜM -----	148
SONUÇ VE ÖNERİLER -----	148
1. Sonuçlar -----	148
2. Öneriler -----	150
3. Kaynakça -----	152
EKLER-----	159
MEB Okul Yöneticisi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmelikleri -----	159
EK 1. 16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	159
EK 2. 18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	168
EK 3. 20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	173
EK 4. 21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik ---	184

EK 5. 22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	193
EK 6. 23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	202
EK 7. 25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -----	218
EK 8. 26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik-----	234
EK 9. 26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik-----	241
EK 10. 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik -	250
EK 11. 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik ----	268
EK 12. 28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik---	275
EK 13. 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik--	286
Özgeçmiş-----	303

KISALTMALAR

Kısaltma	Anlamı
APK	: Araştırma Planlama Koordinasyon
Edt.	: Editör
EĞİTEK	: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü
EYTPE	: Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
ÖDYM	: Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezi
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
vd.	: Ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1	Müdürlük İçin Asgari Öğrenci Sayısı	84
Tablo 2	Müdür Yardımcılığı İçin Asgari Öğrenci Sayısı	86
Tablo 3	Müdür Başyardımcılığı İçin Asgari Öğrenci Sayısı	87
Tablo 4	Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Genel Koşullar	91
Tablo 5	Hizmet Süresi	97
Tablo 6	Yönetici Değerlendirme Komisyonu	103
Tablo 7	Yönetici Değerlendirme Komisyonu Üyeleri	104
Tablo 8	Okul Müdürü Atamaya Yetkili Makamlar	108
Tablo 9	İsteğe Bağlı Yer Değiştirme	120
Tablo 10	Çalışma Süresine Bağlı Zorunlu Yer Değiştirme	125
Tablo 11	Tercih Sebepleri	135
Tablo 12	Yönetim Kademeleri.....	140
Tablo 13	Seçme Sınavı	141

ÖN SÖZ

Bu araştırmanın temel amacı Milli Eğitim Bakanlığının Okul Yöneticisi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinin karşılaştırılmalı olarak incelenmesidir.

Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığının yönetici atama sürecine ilişkin oturmuş bir sisteminin olup olmadığı araştırılmıştır. 28 Eylül 1978 - 04 Ağustos 2013 tarihleri arasında yayımlanan Yönetmeliklerin tamamı incelenerek okul yöneticilerinin atanmasında yaşanan sorunlara çözüm üretmek ve sistemi geliştirmek için öneriler geliştirilmiştir.

Eğitim kurumları toplumun geleceğini şekillendiren müesseselerdir. Okulların girdileri de çıktıları da insandır. Bu nedenle sürecin çok iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin seçilmesi, atanması ve yetiştirilmesi daha da önem kazanmaktadır.

Okul yöneticiliği genel geçer ilkeleri olan, liyakatin ön planda tutulduğu bir alan olmalıdır. Okullar; yöneticilik eğitiminden geçmiş, bu işi bilen, istekli, yetenekli ve belli bir vizyonu olan kişiler tarafından yönetilmelidir. Okul yöneticileri değişen ve gelişen yenedünya düzenine ayak uydurabilmelidir. Bunun için de sürekli kendilerini geliştirmeleri gerekir. Günümüzde değişen çağa uyum sağlayabilmek bir zorunluluktur. Bu zorunluluk yönetimin işleyişini, yapısını ve yöneticiden beklenen rolleri de değiştirmiştir.

Bu konuda araştırma yapmama vesile olan, tez danışmanın ve değerli hocam Prof. Dr. Vehbi ÇELİK'e, yine kendilerinden çok şey öğrendiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Musa GÜRSEL'e, Doç. Dr. Hüseyin IZGAR'a ve Yar. Doç. Dr. Ayşe Neğiş IŞIK'a şükranlarımı sunarım.

İbrahim YAVUZER

ÖZET

1978 SONRASI OKUL YÖNETİCİSİ ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMALI OLARAK İNCELENMESİ

Sosyal yaşamın gereklerinden biri olan yönetim insanlık tarihi kadar eskidir. Dolayısıyla sosyal yaşamda meydana gelen gelişmeler eğitimi de etkilemiştir. Bu değişme ve gelişmelerden okullar da nasibini almıştır. Eğitimin kalitesinin artırılması için yönetim alanında meydana gelen gelişmeler eğitim örgütlerine de uyarlanmıştır (Summak ve Karadağ, 2009, s.131).

Okul yönetimi eğitim yönetiminin bir alt dalıdır. Okul yöneticileri eğitim temelini oluşturan temel kavramları çok iyi bilmelidir. Yöneticiler örgütün amaçları ile iş görenlerin ihtiyaçlarını dengeleyebilmelidirler. Biri diğerine tercih edilmemelidir.

Değişen dünya düzeninde toplumun beklentilerinde de birtakım değişimler olmuştur. Bu durum yöneticilerden beklenen rolleri de etkilemiştir. Okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, yönetmeliklerle belirlenmiştir. Ancak, değişen toplumsal beklentiler okulu da değişime zorlamakta ve okul yöneticilerinin rollerinde bazı değişiklikleri zorunlu kılmaktadır. Artık geleneksel yöneticilik rolü işlevini yitirmiştir.

Eğitim yönetiminin bir meslek olarak benimsenmesi ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik olarak değişik Milli Eğitim Şuralarında, toplantılarda ve pek çok akademik çalışmada önerilerde bulunulmuştur. Ancak, uygulamada bu öneriler pek dikkate alınmamıştır.

Bugün ülkemizde gerek ortaöğretime geçiş sınavlarında gerekse yükseköğretime geçiş sınavlarında “sıfır çeken” öğrenciler okul yöneticilerinin daha fazla tartışılmasına neden olmaktadır. Öğretmenler hiçbir yöneticilik eğitiminden geçirilmeden okul yöneticisi yapılmakta ve onların başarılı olmaları beklenmektedir. Bu durum öğretmenlerin üzerindeki yükü daha da ağırlaştırmaktadır. Bu tablo ülkemizde eğitim ve okul yöneticiliğinin meslek olarak kabul görmemesinin bir yansımasıdır. Durum böyle olunca yönetici olarak görevlendirilecek kişilerin özel olarak eğitilmesine de ihtiyaç duyulmamakta ve yöneticilik herkesin yapabileceği bir iş olarak değerlendirilmektedir.

Yöneticilerin eğitim yönetimine teorik olarak vakıf olmadan göreve başlamaları ve işi süreç içerisinde deneme-yanılma yöntemiyle öğrenmeleri pek çok yöneticinin başarısız olmasına ve yıpranmasına zemin hazırlamaktadır.

Yöneticilerin, hızla değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri için yöneticilik ve liderlik davranışları bakımından iyi yetişmiş olmaları gerekir. Bu durum onlara mesleki güvence ve saygınlık kazandırmanın yanında örgütsel amaçların gerçekleşmesine de katkı sağlayacaktır.

Okullarımızın çağdaş bir kimlik kazanması ve öğrencilerimizin değişen gelişen teknolojiye adapte olup hayatlarına istedikleri gibi yön verebilmeleri için eğitim ve okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi önem arz etmektedir.

Yönetimin merkezinde yönetici yer alır. Amaçların istenen düzeyde gerçekleşmesi için yöneticilere çok büyük görevler düşmektedir. Bu noktada yöneticilerin sahip oldukları

yeterlikler önemli bir role sahiptir. Bu tespit yöneticilerin seçilmesi ve atanmasında eğitim ve liyakat ilkelerine dikkat etmenin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Okullarımızın amaçlarına tam olarak ulaşabilmesi için yönetim konusunun sil baştan ele alınması gerekir. Öncelikle; “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” anlayışından doğan öğretmen-yönetici tipinden vaz geçilip yöneticilik profesyonel bir meslek olarak kabul edilmelidir. Bu adım eğitim sistemimizin atmak zorunda olduğu ilk adımdır. Sistemin yapısına, içeriğine ve işleyişine yönelik düzenlemeler bunu takip edecektir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında Milli Eğitim Bakanlığının oturmuş bir yönetici atama yönetmeliğinin olmadığı görülmektedir. Sürekli değişen atama kriterleri başarılı ve istekli öğretmenlerin okul yöneticisi olma yönündeki isteklerini kırmaktadır. Okul yöneticiliğinin öğretmenlere verilen ikinci bir görev olarak düşünülmesi, asli görevi öğretmenlik olan okul yöneticilerini ikilem içerisinde bırakmakta ve onların yıpranmasına neden olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim, yönetim, liderlik, örgüt, yönetici, yönetici atama, yönetici atama yönetmelikleri

ABSTRACT

RECIPROCAL STUDYING OF THE REGULATIONS ON APPOINTMENTS OF ADMINISTRATORS WHICH WERE PERFORMED AFTER 1978

As One of the needs of social life, management is as old as the history of mankind. So the improvements on the social life effected even the education. And the schools are also effected by all these improvements. To raise the level of education the improvements on the administration is applied to the education organisations (Summak ve Karadağ, 2009, s.131).

School administration is a subbranch of Educational Administration. School managers ought to know the basic structures which form the basic of education quite well. Administrators should balance the aims of the organisations and the needs of the workers. None should be preferred to another. On the aspect of the changing world order, there are also some changes on the expectancy of the community. And this has also affected the roles expected from administrators. The duties and responsibilities of the school managers are fixed by some regulations but the changes on the social expectations force the school to change and it also makes some changes on the role of school managers necessary. From now on, the traditional management role has lost its function.

Lots of suggestions were made on educational administration's acception as a profession and the education of school administrators in different National Education councils, meetings and even academic studies but in practice none of these suggestions were taken into consideration. Today students who got "0"(zero) mark from the secondary school entrance exams and higher education exams (matriculations) cause more discussions on the school administrations. Teachers are being appointed as school managers without any education on school administrations and they are expected to be successful. And this situation increases the burden on the teachers. This is the reflection of school administration's not being seen as a profession in our country. So it does not seem necessary for the people, who are being assigned as school administrators, to be specially educated and management is evaluated as a profession that can be performed by anyone.

It causes lots of managers who start work without having a theoretical background knowledge and learn the theme of the work during the process by testing become unsuccessful and also causes their abrasion.

In order to be adapted to the fast changing conditions the managers must be educated well on management and leadership. This will not only attribute to their professional reassurance and prestige but also to realization of the professional organisational aims.

The manager stands on the centre of the the management. The managers have many responsibilities to accomplish the goals on expected levels. So the managers' adequacy has an important role on this aspect. So this also emphasize the importance of the principles on education and suitability of the managers.

The management subject should be evaluated again to reach the aims of our schools first of all the idea of "the main principle on the profession is being a teacher" which forms

the basis of teacher-manager style, should be altered into a professional management style. And this will be followed by some changes on the structure, content and working principles.

According to the results of the surveys it's being understood that National minister of education doesn't have specific manager attending regulations. So this over changing attending criteria demotivate successful teachers' motivation on being school managers. As the school management is thought as a secondary profession for the teachers, the managers whose main profession is being a teacher are getting into a dilemma and this causes their abrasion.

Key Words: Education, management, leadership, organizational, administrative, director appointment, director appointment regulations

I. BÖLÜM

1. Giriş

Günümüzde hayatın bütün alanlarında kendini gösteren baş döndürücü gelişmeler bütün toplumları etkilemektedir. Bu durum eğitim sistemini ve onun bir alt sistemi olan okulları da etkilemektedir.

Ülkemizde toplumsal hayattaki bu değişme ve gelişmelere paralel olarak eğitimin yapısında, amaçlarında ve işlevlerinde de değişmeler oluşmaktadır. Bu durum hiç şüphesiz okulların yönetim yapısında da birtakım değişimleri zorunlu kılmaktadır. Bu değişme ve gelişmeleri takip edebilecek insanın yetiştirilebilmesi için okulların da etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte yönetilmesi gerekir.

Eğitim gerek bireysel yaşam gerekse sosyal yaşam açısından hayati öneme sahiptir. İnsanın içinde yaşadığı dünyayı anlayıp yorumlayabilmesi ancak aldığı eğitimle mümkündür. Bu bağlamda düşünüldüğünde okulun eğitim hayatındaki yeri ve önemi büyüktür.

Geleceği inşa edecek fertler ancak etkili bir eğitimle, etkili eğitim de ancak etkili bir okulla mümkün olabilir. Bir okulun da etkili olabilmesi ve tasarlanan amaçlar doğrultusunda hizmet üretebilmesi de ancak etkili ve çağdaş yöneticilerle gerçekleştirilebilir.

Ülkemizde eğitim yönetimi tam olarak melekleşmemiştir. Öğretmen olan herkes belli şartları taşıyorsa yönetici olabilir. Yöneticilik, öğretmenliğe ek bir görev olarak değerlendirilmektedir. Bu durum da eğitim ve okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek olmasını engellemektedir.

Türk Eğitim Sisteminde yönetici olarak atanacak öğretmenler hiçbir hizmet öncesi eğitimden geçirilmemektedir. Yöneticiler bu işi yaşayarak öğrenmektedir. Bu durum hem işlerin aksamasına hem de zaman ve emek kaybına neden olmaktadır.

Eğitim sistemimizde okul yöneticileri, 1998 yılından itibaren sınavla atanmaktadır. Etkin ve sorumlu bir yönetim sisteminin ön şartı yetenekli ve becerikli kişilerin yönetici olarak atanmasıdır. Bir okulu başarılı ya da başarısız kılan etmen öncelikle iyi bir yöneticinin varlığı ya da yokluğudur. Yönetici olarak atanmada sınav şartı, geleneksel usta-çırak sistemine göre daha etkili olsa da tek başına yeterli değildir.

Yöneticilerin seçimi ve atanması okulların verimliliği için önemlidir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de gün geçtikçe eğitim ve okul yöneticilerinin nitelikleri ön plâna çıkmaktadır. İyi yetişmiş insan kaynağını ve son teknoloji ile teçhiz edilmiş okulları işletecek yöneticilerin çağdaş normlara göre seçilmesi, atanması ve yetiştirilmesi çok önemlidir. Bunlar yapılabilirse tespit edilen amaçlar azami düzeyde gerçekleşecektir.

2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, 1978 sonrası MEB Okul Yöneticisi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinin incelenmesidir. Yöneticilerin seçilmesi, atanması ve yetiştirilmesindeki ilke ve prensipler tespit edilmeye çalışılmıştır.

3. Araştırmanın Önemi

Okul örgütünü, okul müdürü yönetir. Okul müdürünün görevini başarı ile yerine getirebilmesi, kendi rolü ile okuldaki diğer çalışanların rollerini doğru anlamasına ve davranışlarını buna göre ayarlamasına bağlıdır (Sarpkaya, 2013, s.121).

Toplumun geleceği açısından okulların etkililiği ve başarısı çok önemlidir. Bir okulun etkili ve başarılı olabilmesi için de iyi yönetilmesi gerekir. Bu bağlamda, müdür ve müdür yardımcılarının kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için, yönetimde karşılaşılan sorunların tespiti ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerin ortaya konması son derece önemlidir (Memduhoğlu, 2007, s.87). Okul yöneticiliği ülkemizde henüz mesleki açıdan belirli bir çerçeveye oturmamıştır. Çünkü bürokratik işlemlerin dışında uzmanlığa gerek duyulmamaktadır. Bu durum okul yöneticiliğinin mesleki bir kimlik kazanmasının önünde bir engeldir. Bundan dolayı bilimsel çalışmalardan pek istifade edilememektedir (Erdoğan, 2010, s.119).

Okullar, bir toplumun geleceğini şekillendirecek nesillerin yetiştirildiği ve hayati öneme sahip örgütlerdir. Bu nedenle bu müesseselerin yönetimi hafife alınacak bir konu olmamalıdır. Okullar bu işi bilen, istekli, yönetim konusunda yeterli kişiler tarafından yönetilmelidir. Bu noktada okul yöneticiliğinin bir meslek olarak algılanması son derece önemlidir. Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin mesleki garantileri de çok önemlidir. Yöneticilerin başarılı oldukları müddetçe görevlerinde kalmaları ve görevden alınma kaygısı yaşamamaları yönetim fonksiyonlarını tam olarak yerine getirebilmeleri noktasında son derece önemlidir.

Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığının okul yöneticilerinin seçilmesi, atanması ve yer değiştirmesi konularında izlediği politikalar ve sonuçları irdelenmeye çalışılacaktır. Milli Eğitim Bakanlığının yönetici seçme ve atama politikasının gözden geçirilmesine ve yeni stratejiler belirlemesine katkıda bulunabilecektir. Bununla birlikte eğitim sistemimizin gelişmesinde büyük rolü olan okul yöneticilerinin seçilmesi, atanması ve yetiştirilmeleri için yapılan çalışmaların tarihsel süreç içinde değerlendirilmesi yapılacaktır.

4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 1978 yılından itibaren yayımlanan yönetmeliklerle sınırlıdır.

Ülkemiz 1980 yılından itibaren çok hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Eğitim örgütleri de bu değişim ve dönüşüme ayak uydurmuştur. 1980 yılında herhangi bir okul yöneticisi atama ve yer değiştirme yönetmeliği yayımlanmadığı için araştırmaya 1978 yılında yayımlanan yönetmelik ile başlanmıştır.

5. Tanımlar

Yönetim: Yönetim, kurumu amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün kaynakları ve imkânları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır (Erdoğan, 2010, s.7).

Yönetici: Yönetici; amaçları, niyetleri, çıkarları farklı olan insanlar arasında koalisyon sağlayan kişidir (Şişman, 2012, s.175).

Okul Yöneticisi: Okul yöneticisi, okulu amaçlarına ulaştırmak için okulun sahip olduğu kaynakları amaçlı, sistemli ve örgütlü bir biçimde eşgüdüm içinde iş birliğine dayalı olarak yöneten kişidir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.95).

Sistem: Sistem, bir biriyle ilişkili öğelerin, belirli amaçlara dönük olarak birlikte çalışmasına dayanan bir bütün olarak tanımlanır (Şişman, 2012, s.7).

II. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

1. Yönetim

Yönetim insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihi süreç içerisinde insanlar hem yönetmiş hem de yönetilmiştir. Yönetenler ve yönetilenler birbirleri için pek çok efsane yaratmış ve yaşatmıştır. Bunların bir kısmı ayıklanmış bir kısmı hala anlatılmaktadır. Kitabı olmadığı iddia edilmiş bulunan yönetim alanında ilk kitaplar çok eskiden yazılmıştır. Eski kitapların özelliklerinden biri de hükümdar ve yöneticilere işlerin nasıl yürütüleceği konusunda verdikleri öğütler olmuştur (Bursalıoğlu, 2012a, s.1).

Yönetim örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, insan ve madde kaynağına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder (Sarpkaya, 2013, s.117). Yönetim, örgütsel amaçları gerçekleştirme yanında eğitim çalışanları için yaşamı daha da kolay kılar. Bunu yapabilmek için iyi bir yönetim bilgisine, liderlik ve iletişim becerilerine gereksinim vardır. Bu niteliklere sahip yöneticilerin istihdamı çok önemli bir hadisedir (Cemaloğlu, 2005, s.250).

Yönetim, pek çok etkinliği içeren bir bilimdir. Bunlar aslında bir örgütlenme, teşkilatlandırma, organizasyon, yapılan işin bölümlere ayrılması ve çeşitli bölümler arasındaki ilişkilerin saptaması ile çeşitli bölümlere gerekli personelin yerleştirilmesi etkinliklerini içerir (Ada ve Baysal, 2010, s.66). Bu noktada yönetimin sanat mı, bilim mi olduğu sorusu hep sorulagelmıştır. Yöneticilerin sahip olması gereken fiziksel ve zihni nitelikler ile yöneticiliğe ilgi duyması, istemesi ve algılaması bakımından bir sanat, yöneticilik görevini tam olarak ifa edebilmesi için gerekli olan kurallar ve ilkeler ve teknikler bakımından bir bilim olduğu söylenebilir (Taymaz, 2011, s.20).

Mevcut yapının canlandırılması ve harekete geçirilmesi yönetim sürecidir. Bu süreç; kaynakların örgütlenmesi, koordinasyonu, yönlendirilmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinin bileşimidir. Yönetim; insanları çalıştırma, onlara iş yaptırma bilim ve sanattır. Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi ile çalışanların işlerinden doyum sağlaması yönetim etkinliğinin temel ölçütleridir. Bu bağlamda örgütün hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayacak en uygun yönetim biçiminin seçilmesi önemli bir nokta olarak görülmektedir (Balcı, 2006, s.251). Çünkü yönetim, bir örgütteki yaşamı yönetir ve kontrol eder. Yöneticinin görevi ise, bilimsel ve toplumsal değerler çerçevesinde örgütü geliştirmektir. Gelişme, ilerleme ve rekabetin hızla arttığı bir dönemde yarışabilmenin yolu eğitimden geçer. Bu nedenle eğitim yöneticileri bu yolu hazırlayan ve her zaman kullanımda tutan kişidir. Bu itibarla iyi yönetim ancak iyi yöneticilerle gerçekleştirilebilir (Acar, 2002). Çünkü yönetici; amaçları, niyetleri, çıkarları farklı olan insanlar arasında koalisyon sağlayan kişidir (Şişman, 2012, s.175). Kısaca yönetici; ortak bir payda etrafında bir araya gelen ve aynı hedefe yönelen insanları uyumlu ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetme sorumluluğunda olan kişidir. Bu yönetme sorumluluğunu omuzlarında taşıyan yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri sınıflayan “üç özellik” yaklaşımına göre yöneticiler, belirli entelektüel özelliklere, karakter özelliklerine ve sosyal özelliklere sahip olmalıdır. Bu özellikler (Erdoğan, 2010, s.41-47):

- ✓ Entelektüel Özellikler: Genel kültür, mantıklı olma, analiz yapabilme, sentez yapabilme, sezgi gücü, hayal kurabilme, muhakeme yapabilme, konsantre olabilme, açık olma gibi özellikler.
- ✓ Karakter Özellikleri: Dengeli olma, uyum, dikkat, ihtiyaç, girişkenlik, hafıza gücü, dinamiklik, kararlılık, düzenlilik, yöntemli çalışma, çabukluk, ciddi olma gibi özellikler.
- ✓ Sosyal Özellikler: Dış görünüm, hitap edebilme, grubu anlayabilme, iş disiplini, işbirliği, kendini ayarlayabilme gibi özelliklerdir.

Yönetimin odağında örgüt bulunur. Örgütü amaçlarına uygun yaşatmak yönetimin temel görevidir. Okulları yönetenler kurumlarını bir sistem bütünlüğü içinde değerlendirip aldıkları kararları eğitimin genel amaçları ile örtüştürmelidirler. Genel amaçlar eğitim ve öğretimin yol haritasını belirler (Karadağ, Baloğlu, Kaya, 2009, s.187).

Çağımızda gelişmiş ülkeler araştırma ve geliştirme faaliyetlerine çok ciddi kaynaklar ayırmakta, sorunlarını çözmek için araştırmalar yapmaktadırlar. Yönetimin evrensel ilke ve kuralları vardır. Ancak her ülkenin sorunları kendine özgüdür. Bu nedenle her ülkenin sorun çözme stratejileri de kendine özgü olmalı ki başarılı olunabilsin (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.3). Çünkü her toplumun kendine özgü yapısı vardır. Haliyle yönetimde karşılaşılan sorunlarda da birtakım farklılıklar olacaktır. Dolayısıyla bu sorunları çözmek için ülkelere özgü reçetelere ihtiyaç duyulacaktır.

Yönetimde yeterlik, uzmanlık erki yarattığı için, yönetimin yönetsel erkini yasal ve makam erkinden daha fazla artırır (Başaran, 2011, s.209). Yönetimde insan ilişkileri yaklaşımı örgütün amaçları ile iş görenlerin beklentilerini birleştirmeyi ilke edinir. İş görenlerin beklentileri bilinir ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacak şekilde karşılanırsa örgütün yararları ile iş görenlerin yaraları bütünleştirilmiş olur (Bursalıoğlu, 2012, s.138). Bu bağlamda günümüzde örgütler iş hayatının düzenlenmesinde koordinasyon sağlayıcı, haberleşme ve iletişimi geliştirici programlar uygulayarak iş görenleri örgüt ile bütünleştirmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak çağımızda meydana gelen hızlı değişim ve dönüşüm, çalışanların yeteneklerinin ortaya çıkmasını ve bunun yönetime yansımaları zorlaştırmaktadır. Bu değişim zamanla yöneticilerde yıpranmayı da beraberinde getirmektedir. Yöneticilerin yetki ve sınırlarının iyi belirlenmesi örgütsel gelişim açısından çok önemlidir (Özdayı, 2001, s.152).

2. Eğitim Sistemi ve Okul

Sistem, bir biriyle ilişkili öğelerin, belirli amaçlara dönük olarak birlikte çalışmasına dayanan bir bütün olarak tanımlanır (Şişman, 2012, s.7). Eğitim sistemi de bundan ayrı düşünülemez. Eğitim sisteminin merkezinde okullar dolayısıyla öğrenciler bulunur. Okullar etkili olursa eğitim sistemi de etkili olur. Bu itibarla eğitim sistemi bütün kaynaklarını okula odaklamalıdır. Onuncu Milli Eğitim Şurası'nda, okulu eğitimin odağına alma kararı çıkmıştı. Diğer taraftan öğrencilere birtakım program ve yasal düzenlemelerle gereksiz bilgilerin aktarılması yerine, onların ihtiyaçlarını giderecek birtakım becerilerin kazandırılması düşüncesi de önem kazanmaktadır. Bu şekilde hem okul eğitim sisteminin odağına oturur

hem de eğitim programları öğrencinin ihtiyaçlarına dönük şekillenir (Başaran ve Çinkır, 2011, s.144).

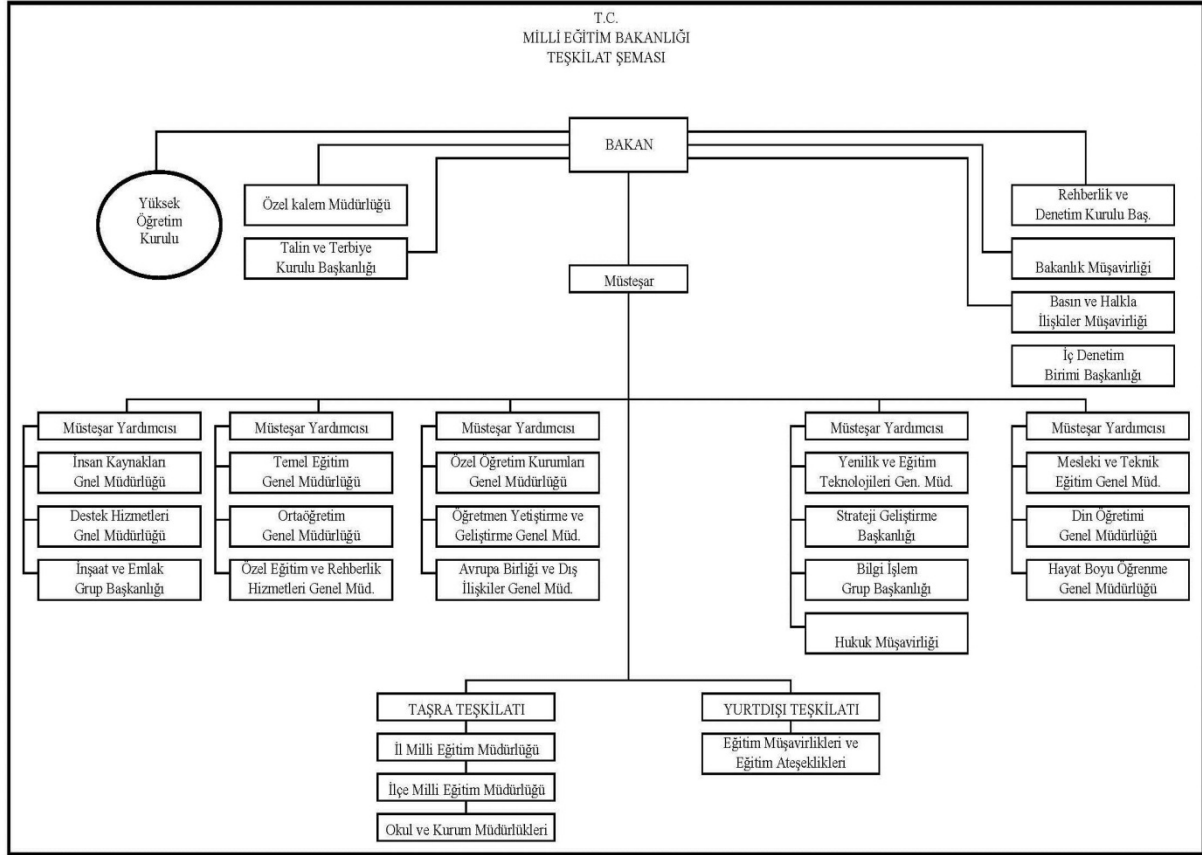
Eğitim sistemi pek çok unsurun bir araya gelmesinden kuruludur. Eğitim programları, insan gücü, finansal kaynaklar, fiziksel kaynaklar ve teknolojiler eğitim sistemini oluşturan başlıca öğelerdir. Bütün bu öğeler belirli bir örgütlenme ve yönetim yapısı içinde bir araya gelerek eğitim sistemlerini oluşturur, böylece eğitim hizmeti sağlanmış olur. İnsan, eğitim sisteminin ana unsuru ve amacıdır. İnsan kaynakları kapasitesinin geliştirilmesi yönetsel ve örgütsel kapasitenin geliştirilmesine bağlı görülür. Böylelikle eğitimin kapasitesinin geliştirilmesi sağlanmış olur (Şişman, 2012, s.7).

Okullar eğitim-öğretim hizmetlerinin sunulması amacıyla oluşturulmuş toplumsal alt sistemlerdir. Toplumsal sistemler, fertlerin eğitimleri ile yaşamalarını devam ettirebilirler. Bu nedenle toplumsal alt sistemler içerisinde eğitimin özellikle de okulların özel bir konumu vardır. Bu noktadan bakılınca okulun hem topluma hem de bireylere dönük işlevleri mevcuttur (Arslantaş, 2012, s.232). Bu noktada Dede (1998), okulun yeni işlevinin yaratıcılık ve yenilik yapma olarak yeniden tanımlanması gerektiğini; aksi halde okulların fonksiyonlarını yitireceğini ve diploma dağıtan kurumlar haline geleceğini vurgulamaktadır. 1990'lardan sonra bilgisayar dünyasında yaşanan hızlı gelişmeler; yaratıcı okul, sanal okul ve akıllı okul kavramlarını doğurmuştur. Bu nedenle okul; yaratıcı, sanal ve akıllı bireyleri tasarlayan ve kurgulayan merkezler olmak zorundadır (Turan, 2006, s.313). Aksi halde okullar etikliğini yitirecek ve vatandaş eğitim hizmetini yeterince alamayacaktır.

Eğitim, durağanlığı kabul etmeyen sürekli değişim ve dönüşüm içinde olması gereken bir sistemdir. Özellikle bilgi çağı olarak nitelendirilen günümüzde insanların ihtiyaç ve beklentileri sürekli değişmektedir. Toplum çok hızlı bir değişim ve dönüşüm geçirmektedir. Dolayısıyla eğitim sistemimizin de bu hızlı değişime ayak uydurma zorunluluğu vardır. Milli Eğitim Bakanlığının merkez teşkilatındaki değişim ihtiyacı her fırsatta ifade edilmesine karşın son zamana kadar ciddi bir çalışma gözlenmemiştir. Değişimin gerekli olduğunu düşünenlerin yanı sıra buna karşı çıkanlar da mevcuttur. Yapılan araştırmalar merkez teşkilatındaki yöneticilerin yetki devrine inandıklarını; ancak astların yetersiz oldukları düşüncesinde olduklarını göstermektedir. Sahip olunan mevcut güç ve statülerin elden gitmesi konusunda duyulan endişe bu konudaki kaygılardan biri olabilir (Şişman, 2012, s.19). 3797 sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki kanun, 14 Eylül 2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu değişiklikle MEB merkez teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır. Bu zamana kadar dile getirilen örgütlenme sorununa çözüm bulmaya çalışılmıştır.

En son yapılan değişiklikle Milli Eğitim Bakanlığının merkez teşkilatı aşağıdaki gibi şekillenmiştir:

MEB Teşkilat Yapısı



Kaynak: MEB

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre Türk Milli Eğitim sisteminin Genel ve Özel Amaçları şu şekilde sıralanmıştır:

I – Genel amaçlar:

Madde 2 – Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini,

1. Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.

II – Özel amaçlar:

Madde 3 – Türk eğitim ve öğretim sistemi, bu genel amaçları gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve çeşitli derece ve türdeki eğitim kurumlarının özel amaçları, genel amaçlara ve aşağıda sıralanan temel ilkelere uygun olarak tespit edilir (MEB).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri:

I – Genellik ve eşitlik:

Madde 4 – Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

II – Ferdin ve toplumun ihtiyaçları:

Madde 5 – Milli eğitim hizmeti, Türk vatandaşlarının istek ve kabiliyetleri ile Türk toplumunun ihtiyaçlarına göre düzenlenir.

III – Yönelme:

Madde 6 – Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler.

Milli eğitim sistemi, her bakımdan, bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu amaçla, ortaöğretim kurumlarına, eğitim programlarının hedeflerine uygun düşecek şekilde hazırlık sınıfları konulabilir.

Yönelmede ve başarının ölçülmesinde rehberlik hizmetlerinden ve objektif ölçme ve değerlendirme metotlarından yararlanılır.

IV – Eğitim hakkı:

Madde 7 – İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır.

İlköğretim kurumlarından sonraki eğitim kurumlarından vatandaşlar ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanırlar.

V – Fırsat ve imkân eşitliği:

Madde 8 – Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır.

Maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır.

Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır.

VI – Süreklilik:

Madde 9 – Fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır.

Gençlerin eğitimi yanında, hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere, yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir.

VII – Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği:

Madde 10 –Eğitim sistemimizin her derece ve türü ile ilgili ders programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılap ve ilkeleri ve Anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliği temel olarak alınır. Milli ahlak ve

milli kültürün bozulup yozlaşmadan kendimize has şekli ile evrensel kültür içinde korunup geliştirilmesine ve öğretilmesine önem verilir.

Milli birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk dilinin, eğitimin her kademesinde, özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine önem verilir; çağdaş eğitim ve bilim dili halinde zenginleşmesine çalışılır ve bu maksatla Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile işbirliği yapılarak Mili Eğitim Bakanlığınca gereken tedbirler alınır.

VIII – Demokrasi eğitimi:

Madde 11 – Güçlü ve istikrarlı, hür ve demokratik bir toplum düzeninin gerçekleşmesi ve devamı için yurttaşların sahip olmaları gereken demokrasi bilincinin, yurt yönetimine ait bilgi, anlayış ve davranışlarla sorumluluk duygusunun ve manevi değerlere saygının, her türlü eğitim çalışmalarında öğrencilere kazandırılıp geliştirilmesine çalışılır; ancak, eğitim kurumlarında Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine aykırı siyasi ve ideolojik telkinler yapılmasına ve bu nitelikteki günlük siyasi olay ve tartışmalara karışılmasına hiçbir şekilde meydan verilmez.

IX – Laiklik:

Madde 12 – Türk milli eğitiminde laiklik esastır. Din kültürü ve ahlak öğretimi ilköğretim okulları ile lise ve dengi okullarda okutulan zorunlu dersler arasında yer alır.

X – Bilimsellik:

Madde 13 – Her derece ve türdeki ders programları ve eğitim metotlarıyla ders araç ve gereçleri, bilimsel ve teknolojik esaslara ve yeniliklere, çevre ve ülke ihtiyaçlarına göre sürekli olarak geliştirilir.

Eğitimde verimliliğin artırılması ve sürekli olarak gelişme ve yenileşmenin sağlanması bilimsel araştırma ve değerlendirmelere dayalı olarak yapılır.

Bilgi ve teknoloji üretmek ve kültürümüzü geliştirmekle görevli eğitim kurumları gereğince donatılıp güçlendirilir; bu yöndeki çalışmalar maddi ve manevi bakımından teşvik edilir ve desteklenir.

XI – Planlılık:

Madde 14 – Milli eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim - insan gücü - istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir.

Mesleklerin kademeleri ve her kademenin unvan, yetki ve sorumlulukları kanunla tespit edilir ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarının kuruluş ve programları bu kademelere uygun olarak düzenlenir.

Eğitim kurumlarının yer, personel, bina, tesis ve ekleri, donatım, araç, gereç ve kapasiteleri ile ilgili standartlar önceden tespit edilir ve kurumların bu standartlara göre optimal büyüklükte kurulması ve verimli olarak işletilmesi sağlanır.

XII – Karma eğitim:

Madde 15 – Okullarda kız ve erkek karma eğitim yapılması esastır. Ancak eğitimin türüne, imkân ve zorunluluklara göre bazı okullar yalnızca kız veya yalnızca erkek öğrencilere ayrılabilir.

XIII - Eğitim kampüsleri ve okul ile ailenin işbirliği:

Madde 16 – Aynı alan içinde birden fazla örgün ve/veya yaygın eğitim kurumunun bir arada bulunması halinde eğitim kampüsü kurulabilir ve bunların ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim kampüsü yönetimi oluşturulabilir. Eğitim kampüsü bünyesindeki ortak açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işlettilmesi veya işletilmesi kampüs yönetimince yerine getirilir. Bu şekilde elde edilen gelirler, kampüsün ortak giderlerinde kullanılır. Eğitim kampüslerinin kuruluşu, yönetiminin oluşumu, gelirlerinin harcanması ve denetlenmesi ile bu fıkrada belirtilen diğer hususlar Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.

Eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için okul ile aile arasında işbirliği sağlanır. Bu amaçla okullarda okul-aile birlikleri kurulur. Okul-aile birlikleri, okulların eğitim ve öğretim hizmetlerine etkinlik ve verimlilik kazandırmak, okulların ve maddi imkânlardan yoksun öğrencilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere; aynî ve nakdî bağışları kabul edebilir, maddi katkı sağlamak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenleyebilir, okulların bünyesinde bulunan açık alan, kantin, salon ve benzeri yerleri işlettirebilir veya işletebilirler. Öğrenci velileri hiçbir surette bağış yapmaya zorlanamaz. Okul-aile birliklerinin kuruluş ve işleyişi, birlik organlarının oluşturulması ve seçim şekilleri, sosyal ve kültürel etkinliklerden sağlanan maddi katkılar, bağışların kabulü, harcanması ve denetlenmesi ile açık alan, kantin, salon ve benzeri yerlerin işlettilmesi veya işletilmesinden sağlanan gelirlerin dağıtım yerleri ve oranları, harcanması ve denetlenmesine dair usul ve esaslar, Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle düzenlenir.

Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde, gerekli görülen hallerde il milli eğitim müdürlükleri; il sınırları içerisinde bulunan bir veya birden fazla eğitim kampüsü yönetiminin veya okul-aile birliğinin işlettirebileceği veya işletebileceği yerlere ilişkin ihaleleri bunlar adına yapmaya yetkilidir.

Eğitim kampüsleri ve okul-aile birliklerinin gelirleri, genel bütçe gelirleri ile ilişkilendirilmeksizin eğitim kampüsü yönetimi ve okul-aile birliği adına bankalarda açılan özel hesaplarda tutulur.

Eğitim kampüsü yönetimleri ve okul-aile birlikleri, bu Madde kapsamında yapacakları işlemler ve düzenlenen kâğıtlar yönünden damga vergisi ve harçlardan muaf; bunlara ve bunlar tarafından yapılan bağış ve yardımlar ise veraset ve intikal vergisinden müstesnadır.

XIV – Her yerde eğitim:

Madde 17 – Milli eğitimin amaçları yalnız resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılır.

Resmi, özel ve gönüllü her kuruluşun eğitimle ilgili faaliyetleri, Milli Eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Milli Eğitim Bakanlığının denetimine tabidir (MEB).

Okullar eğitim sistemi içinde yer alan öğelerin en önemlilerindendir. Ülke kalkınması için okullara düşen çok büyük görevler vardır. Okulların eğitim sistemi içinde kendilerinden beklenen görevleri yerine getirebilmeleri için iş görenlerinin rollerini eksiksiz olarak bilmeleri ve oynayabilmeleri gerekir. Bu rolleri yerine getirerek okulun görevlerini gerçekleştirmesi ve verimli olarak çalışabilmesi, okula ayrılan imkânlar, kaynaklar, alt yapı vb. etkenlerle ilişkilidir (Türk, 2002, s.25).

Milli eğitim sistemi, milli devletin inşasında olduğu kadar sürdürülmesinde de temel araç olarak görülmüştür. Günümüzde de milli eğitim sistemleri, milli devletlerin en temel ve en stratejik kurumlarından biri olarak kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak ülkelerin ve bireylerin geleceğini şekillendirmede eğitim, vazgeçilmez bir konu ve alan olarak görülmektedir. Bu bağlamda eğitim sistemlerinde bireysel amaçlarla milli amaç ve hedefleri bütünleştirmek, çağın getirdiği yeni sorunlarla baş etmek, içinde yaşanan kültürel krizi aşmak için sürekli arayışlar ve yeniden yapılandırma çalışmaları gündeme gelmektedir (Şişman, 2012, s.5).

Günümüz okullarının kendilerinden beklenen görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için etkili olmaları gerekir. Etkili okul hareketi, okulda mükemmelliği yaratma ya da mükemmel okulu yaratma yollarını bulmak olarak algılanabilir. Mükemmel okul, sadece öğretmenlerin kaliteli eğitim ve öğretime adanmışlığı ile sağlanamaz; her şeyden önce sağlıklı bir okul iklimi ve kültürü ile gerçekleştirilebilir (Balcı, 2011, s.48).

Asrımızda bilgiye ulaşma kaynakları arttı ve bilgiye ulaşma kolaylaştı. Enformasyon teknolojileri dünyayı küçük bir köy geline getirdi. Artık dünya akıl almaz bir hızla değişiyor. Bu değişim gücünü de bilim ve teknoloji almaktadır. Kuvvet, refah ve saygınlığın yolu bilim ve teknolojiye sahip olmaktan geçmektedir. Bismarck, “Okullara sahip olan ülke, geleceğe de sahiptir.” diyor. Bugünün değil de geçmişin anlayışına göre eğitilmiş olmak bir bakıma eğitimsiz olmak demektir. Eğitim sisteminin her aşama ve kademe evrensel değerlere ve bireysel beklentilere uyum sağlaması gerekir. Eğitim sisteminin aynı zamanda ülkenin ihtiyaçlarına da cevap vermesi gerekir (Çengel, 2006, s.197). Eğitim ihtiyacı insanın doğumuyla başlar. Bu nedenle eğitim, tarihin her döneminde insan ile hayat arasında bir köprü olmuştur. Günümüzdeki teknolojik ve ekonomik gelişmeler toplumsal yaşamı da yeniden şekillendirmektedir. İçinde bulunduğumuz çağ, bilgi çağı olarak adlandırılmaktadır. Bu hızlı değişimler okulların da değişmesini ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını zorunlu kılmaktadır. Toplumdaki değişime paralel olarak insanın eğitimi de çok büyük önem kazanmıştır (Keskinkılıç, 2007, s.225). Günümüzde eğitim sistemleri; dinamik, esnek, değişime açık ve hızla değişebilme özelliklerine sahiptir. Bir eğitim sisteminin çağın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için bu niteliklere haiz olması gerekir. Bu durum eğitimin hantal ve merkeziyetçi yapıdan kurtularak yerleşmesi ile mümkün olabilir. Asrımızda insanları ve ülkeleri değişime öncülük edenler ve bu değişimi seyredenler olarak gruplandırmak mümkündür. Seyreden grup sürekli tedirgin bir halde savunma pozisyonunda bekler. Sonuç olarak çağı yakalayanlarla kaçırılanlar arasındaki makas gittikçe açılmaktadır (Çengel, 2006, s.197).

Okulun beş işlevi vardır. Buradan hareketle beş tür de etkililik söz konusudur. Bu işlevlerin artırılması okulun etkililiğidir. Bu bağlamda okulun etkililiği, işlevleri ile paralellik arz eder. Bunlar; (1) bireysel, (2) kurumsal, (3) toplum düzeyi, (4) ulusal düzey ve (5) uluslararası düzeyler olarak yine beş düzeyde değerlendirilebilir (Balcı, 2011, s.3). Bu işlevlerin yanı sıra okullar bilgiyi üreten ve aktaran kurumlardır. Bununla birlikte okullar sadece mevcut bilgilerin transferini yapmaz. Aynı zamanda bilginin üretiminde öğrencilerin aktif olarak rol aldığı, duygusal ve toplumsal desteğin sağlandığı, medyanın eğitim sürecinde aktif olarak kullanıldığı, hayatın yeniden tanımlandığı bir etkileşim alanıdır. Okul, çalışanlarının ve tüm paydaşlarının eğitim sürecinde etkin olarak görev aldığı bir öğrenme ağı olarak değerlendirilmelidir. Buradan hareketle okul, geleceğin kurgulandığı bir yer olmalıdır (Turan, 2006, s.316).

Asrımızda bilgi çok çabuk tüketilmekte ve yeni bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzde eğitim örgütlerini; bilgi patlaması, hızlı ürün eskimesi, iş gücü yapısının değişmesi, kişisel ve toplumsal sorunlara ilginin artması ve işin giderek uluslararası nitelik kazanması gibi faktörler derinden etkilemektedir. Bu faktörler örgütlerin diğer kültürlerle ve çevreye uyum sağlayabilecek öğrenen örgütler ve açık sistemler olarak yapılanmalarını zaruri kılmıştır. Bu nedenle çağdaş okullar hem öğrenen örgütler olarak yapılandırılmalı hem de bu anlayışla yönetilmelidir. Birikimlerinden ve hatalarından öğrenmesini bilen örgütler, öğrenen örgütlerdir. Öğrenen örgütler, araştırma ve öğrenmeyi değişme ve gelişmenin dinamosu olarak görürler. Okulun sürekli olarak sorunlarını araştırması, sorunlara çözüm olacak önerilerini sınamaya girişmesi öğrenen bir örgüt olarak görevidir. Öğrenen örgüt olarak okulda, faaliyetlerin geri bildirimleri öğretmenlerle tartışılmalı ve örgütsel öğrenme gerçekleştirilmelidir. Yöneticinin kolaylaştırıcı rolünü üstlendiği bu tür örgütlerde iş görenlerin girişimleri ve katılımları teşvik edilir ve özendirilir (Balci, 2006, s.251-265).

Okullar, siyasi erk tarafından tespit edilmiş eğitim politikaları çerçevesinde faaliyet gösterirler. Türkiye’de siyasi otoritelerin eğitim üzerindeki etkisi normalden daha fazladır. İstikrarlı eğitim politikaları oluşturmak yerine, eğitim siyasi bir amaç olarak görülmüş ve politikalar bu çerçevede şekillenmiştir. Politik uygulamalar, eğitim yönetiminin her aşamasında yoğun bir şekilde belirleyici olmuş, eşitlik ve adalet çoğu kez ihmal edilmiştir. Bu durum eğitimi, çağdaş yaşam tarzı üreten güç olma özelliğinden uzaklaştırmıştır. Geleceğin insan gücünü şekillendiren okul, politikacılar için çok önemli bir araç olarak değerlendirilmiştir (Günay, 2004, s.20).

Okul, öğrencileri önceden tasarlanmış eğitsel amaçlara ulaştırmak için gereken bilgi ve beceri ve tutumları planlı ve programlı bir şekilde kazandıran örgüttür. Öğrenme, hayat boyu devam ederken okul; süresi, yöntemi belli olarak öğretim yapar. Bu şekilde eğitimin yapıldığı her yer okul olarak değerlendirilir (Başaran ve Çınkır, 2011, s.139). Kitle iletişim araçları ve sosyal medya insanların hayatlarında pek çok değişikliklere zemin hazırlamıştır. Sosyal hayattaki gelişmeler ve değişimler nedeniyle okul yöneticilerinin görevi sürekli zorlaşmaktadır. Toplumun okullara ve eğitime bakış açısındaki değişimler bu zorlukların sebepleridirler. Ebeveynler çocuklarını yasal olarak zorunlu oldukları için değil eğitim kurumlarından çok şey bekledikleri için okula gönderiyorlar. Bu beklenti okula olan ilgiyi değiştirmiştir (Sarpkaya, 2013, s.91).

Okulu, birtakım girdileri alarak üretim gerçekleştiren bir örgüt ya da işletme olarak değerlendirmek okulun ve eğitimin tabiatına aykırıdır. Okul, insanların bir araya geldiği bir yaşam alanı ve sosyal bir sistemdir. Okulu ve öğrencileri nesnel açıdan ele almak, okulun ve insanın öznel ve kültürel yanlarını hesaba katmamak okulu anlamak ve açıklamak için yeterli değildir (Şişman, 2012, s.202).

Bir eğitim örgütünün amaçları, örgüt içinde ve dışındaki değerler üzerine kurulur. Örneğin, bir memleketteki eğitim örgütünün amaçlarını saptamak, sadece o örgüt üyelerinin tekelinde olmamalıdır. Eğitim önce sosyal, sonra politik, daha sonra mesleksi bir girişimdir (Bursalıoğlu, 2012, s.20). Okulun amaçları, okuldaki her türlü faaliyete ve eğitim süreçlerine yol gösteren misyon ifadeleridir. Her örgüt gibi okullarında bazı amaçları vardır. Okuldaki her türlü karar ve yapılacak etkinlikler tasarlanan amaçlara ulaşmak içindir (Şişman, 2012, s.216). Bununla birlikte okuldaki eğitimin amacı, yalnız okul duvarları içinde öğrenciyi sadece programların gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumu kazandırmakla sınırlı değildir.

Okulun ve öğrencilerin içinde bulunduğu toplumun yapısı, özgeçmişi ve sosyal koşulları, endüstri ve ticaret, özel ve kamu kuruluşları hakkında bilgi edinilmesi beklenir (Taymaz, 2011, s.187).

Okul, hem kendi içinde bir kültür oluşturur hem de toplumsal kültürü kuşaktan kuşağa aktarmaya çalışır. Bir başka deyişle okul sadece kültür üreten değil aynı zamanda kültür aktaran bir örgüttür (Çelik, 2012a, s.35). Hedefi insan davranışlarını olumlu yönde değiştirmek olan eğitim örgütlerinin, okulların, değişim sürecinden etkilenmemesi mümkün değildir. Aynı zamanda kültürü yayma görevini üstlenen eğitim kurumlarının, değişimin ve yenileşmenin hızına kendini uyduramaması, etkilediği toplumların da yenileşmenin gerisinde kalmasına neden olacaktır (Can, 2002, s.3). Bu bağlamda kurumlarında birtakım değişiklikler yapacak yöneticilerin bazı özelliklere sahip olması gerekir. Değişme yöneticisinin sahip olması gereken değişme yeterlilik alanları bilgi, beceri ve kişisel özelliklerdir. Bir değişme yöneticisi, öncelikli olarak güdüleme, örgütsel yapılar, örgütsel çevre, yönetim kuramları ve süreçleri, değişme süreci, öğrenme ve öğretme yöntem, teknik ve stratejileri konularında bilgiye sahip olmalıdır (Gökçe, 2004, s.214).

Değişen dünya, yalnız örgütleri değil yöneticilerin de anlayışlarını değiştirmektedir. Değişimi destekleyecek etik kuralların geliştirilmesi bu noktada çok önemlidir. Moral değişim açısından yetersiz olan bir okul, etik kuralların uygulanmasında çok ciddi sorunlar yaşayacaktır. Küreselleşen dünyada yaşanan etik baş dönmesi asrımızın çok önemli bir hastalığıdır. Bu rahatsızlık hayatın pek çok alanında olduğu gibi eğitimde de kendini göstermiştir. Bugün pek çok örgütte çok ciddi etik problemler ortaya çıkmaktadır. Eğitimde, yönetici ve öğretmenler arasında yaşanan etik sorunların yanında disiplin noktasında öğretmen ve öğrenciler arasındaki etik sorunlar da çok ciddi bir yer işgal etmektedir (Çelik, 2006, s.269).

Okullar genç beyinleri formatlama ve bilgi yükleme merkezleri olmaktan çıkarılıp eski ABD başkanı T. Roosevelt'in "Eğer insanı, sadece akıl yönünden eğitiyor ahlak yönünden eğitmiyorsanız, toplumun başına yalnızca bir bela yetiştiriyorsunuz demektir." sözüyle ifade ettiği gibi etik ve insanî değerlerin etkin olarak verildiği kurumlar haline getirilmelidir (Çengel, 2006, s.195).

Türk Eğitim Sistemini Milli Eğitim Bakanlığı yönetir. Bakanlık Merkez teşkilatı; Bakanlık Makamı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Ana Hizmet Birimleri, Danışma ve Denetim Birimleri ile Yardımcı Hizmet Birimlerinden meydana gelir. Birimler birbirlerine hiyerarşik olarak bağlıdır. Taşra teşkilatları da il ve ilçe müdürlükleri ile okul ve kurumlardan oluşur. Okullar, ilçe ve il milli eğitim müdürlükleri de yine hiyerarşik olarak birbirlerine bağlanmışlardır. İl ve ilçe milli eğitim müdürlükleri Bakanlık ile okul ve kurumlara arasındaki bağlantıyı sağlamaktadır (Balcı, 2006, s.253). Milli Eğitim Bakanlığının bu yapısı bazen çözüm üretmekten çok uzaktır. Türk eğitim sistemindeki örgütlenme ve yönetim sorunları; akademisyenlerin önerilerinin hayata geçirilmesi, eğitim yönetiminin bir meslek ve uzmanlık dalı olarak kabul edilmesi ile çözümlenebilecektir. Bunun yanında yöneticilerimizin kuram ve uygulama dengesini sağlayabilmesi için en azından lisansüstü eğitimden geçmesi gerekmektedir. Aksi halde en ideal yönetim yaklaşımı bile yetersiz bir yöneticinin elinde işlevsiz kalacaktır (Balcı, 2006, s.266).

3. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, yeni doğmuş bir meslek değil, gelişmekte ve yerleşmekte olan bir meslektir (Bursalıoğlu, 2012, s.4). Eğitim yönetimi oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Eğitim sisteminin merkez ve yerel düzeylerdeki örgütlerinin yönetimi, okulların yönetimi, eğitim hizmetleri sunan birimlerin yönetimi vb. düzeylerde yönetim etkinlikleri gerçekleştirilmektedir (Keskinçılıç, 2007, s.227).

Eğitim yönetimi, okul yönetimini de kapsayan bir alandır. Eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ifadeleri, okulu ve okul yönetimini de kapsar (Şişman, 2012, s.200). Bununla birlikte eğitim yönetimi; eğitim kurumlarında yer alan insan kaynakları, sermaye, zaman, malzeme ve diğer unsurların daha etkin ve daha verimli kullanılması; yönetim biliminin kuramsal temellerinin eğitime uygulanmasıdır. Eğitim alanına ilişkin politika, karar verme ve amaçların gerçekleştirilmesiyle eğitim yönetimi ilgilenir. Eğitim yöneticileri bu eylemleri gerçekleştirilirken yönetim kuram ve ilkelerinden yararlanırlar (Kaya, 1984).

Eğitim yönetiminin pak çok tanımı yapılmıştır. 1982'de toplanan XI. Milli Eğitim Şurası'nın önerilerine göre, eğitim yönetiminin tanımı ve görevleri şöyledir: Eğitim yönetmeni, değişik sistem, kurum ve kademelerde eğitim hizmetlerini yönetmeye yeterli olacak nitelikte kuramsal alanda ve uygulamada yetişmiş uzmandır (Başaran ve Çinkır, 2011, s.195). Farklı bir bakış açısıyla da eğitim yönetimi, toplumun sahip olduğu insanı yeniden şekillendirerek geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanmaktadır. Eğitim yönetimi kendine has özellikleri nedeniyle diğer yönetim alanlarından ayrılır (Oktay, 2009, s.193).

Eğitim ve okul yönetimi, yönetim biliminin çerçevesi üzerinde gelişmiş olan bir alt disiplindir. Eğitim ve okul yöneticisinin yönetim bilimine vakıf olması gerekir. Eğitimi bilmeyen bir yönetim bilimcinin iyi bir eğitim yöneticisi olması düşünülemez. Dolayısıyla çıkış noktası eğitim ve öğretim alanı olan, yani eğitimcilik olan bir eğitim yönetimi ve yöneticiliğinin daha verimli ve başarılı olabileceği gerçeği kabul edilmelidir (Erdoğan, 2010, s.3).

Eğitim yönetimi, eğitimi gerçekleştirebilmek için madde ve insan kaynaklarını kullanma sürecidir. Yönetici, öğretmen ve öğrenciler eğitim yönetiminde üç önemli insan gücü kaynağıdır. İnsan kaynaklarını işleyen, en değerli kaynak öğretmendir. İşlenen ve işleyen insan kaynaklarını yöneten ise eğitim yöneticisidir. Eğitim yöneticisi, hem öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi hem de öğretmenlerin verimli bir şekilde çalıştırılması ve yetiştirilmesi için uygun iklimi sağlayacak kişidir (Çelik, 2012a, s.23). Eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve anılan kararları uygulamak eğitim yönetiminin görevidir. Eğitim kurumlarını, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri ile örgütün özel amaçları çerçevesinde yönetmekten sorumlu olanlar eğitim yöneticileridir (Taymaz, 2011, s.20).

Eğitim yönetimi, amacı ve işlevi eğitim-öğretim olan örgütlerin, yönetimin kavramı, kuram ve süreçlerinden yararlanılarak, insan gücü ve insan gücü dışı kaynakların amaçlara uygun ve eşgüdümlü olarak işletilmesi ve yaşatılması sürecidir (Keskinçılıç, 2007, s.257). Eğitim yönetimi aynı zamanda eğitim sisteminin/eğitim örgütünün amaçlarını planlanan düzeyde gerçekleştirebilmek için oluşmuş bir meslek alanıdır. Bu tür bir uğraş alanı olarak

eğitim yönetiminin, yönetim işini yerine getirebilmesi için bazı glerle/erklerle donanmış olması gerekir. Buna, eğitim yönetiminin g/erk kaynakları diyoruz (Oktay, 2009, s.194).

Eğitim yönetimi alanındaki ilk terimler Roma kaynaklıdır. Eğitim yönetimi, okul müdürü, eğitim müdürü, müfettiş, teftiş, yetki ve sorumluluk gibi terimler bunlar arasındadır (Bursalioğlu, 2012a, s.13). Ancak eğitim yönetiminin bir bilim dalı olarak gelişmesi, kamu yönetimi ve genel yönetim bilimlerinden sonra başlamıştır. Gerçekte, eğitim yönetimi yeni bir bilim dalıdır (Grsel, 2012a, s.44). Yeni olan bu bilim dalının bilimsel olarak temelleri 1850’li yıllarda ABD’de atılır. Eğitim yönetimi ve diğer sosyal alanlarda hizmet eden dernek ve şahışlar eğitim yönetiminin bilimsel bir nitelik kazanmasını sağlamışlardır (şişman ve Turan’dan aktaran şişman, 2012, s.200).

Temelde okul yöneticiliği ile eğitim yöneticiliği birbirinden farklıdır. Eğitim yöneticiliğinin yeterlik alanları okul yönetiminden farklı olduğu için eğitim sisteminde eğitim yöneticiliği ile okul yöneticiliği ayrı ayrı birer meslek alanı olarak kabul edilmiştir. Okullar dışında kalan Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütleri eğitim yönetimini, bu kurumlarda çalışan yöneticiler de eğitim yöneticisini karşılar (Taymaz, 2011, s.22).

Bazı kuramcılar her tür yönetimin genel niteliğini yönetim biliminden, özel niteliğini de kendi kurumunun özelliğinden aldığını belirtmişlerdir. Bu itibarla eğitim yönetimi de özelliğini okuldan almaktadır. Bu terim her türlü eğitim kurumunu kapsamaktadır. Bu itibarla okulun örgüt özellikleri ve fonksiyonları hem eğitim yönetimine hem de eğitim yöneticisinin yetiştirilmesine yn verecektir (Bursalioğlu, 1987, s.120). Toplumun yapısında meydana gelen birtakım hızlı gelişme ve değişmeler yönetim biliminin birtakım dallara veya uzmanlık alanlarına ayrılmasını sağlamıştır. Eğitim Yönetimi de bu uzmanlık alanlarından biridir. Eğitimle ilgili tüm örgütlerin tasarlanan hedeflere ulaşabilmeleri için insan ve madde kaynaklarının en rasyonel ve etkili biçimde kullanılmasını inceleyen bilim dalı, Eğitim Yönetimidir (ağlar, Yakut, Karadağ, 2005, s.63).

Eğitim yöneticisi; bakanlık merkez teşkilatı, politikacılar, yerel yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve farklı beklentileri olan grup ve şahışlarla ilişki kurmak zorundadır. Eğitim yöneticisi bir yandan idari işlerle ilgilenirken diğer yandan kişi ve grup çatışmalarında arabulucu olmak ve morali yükseltmek durumundadır (Kaya, 1996, s.29).

Eğitim ve okul yönetimi, yönetim biliminin bir alt disipliniidir. Bu nedenle eğitim ve okul yöneticilerinin genel olarak yönetim bilimi alanında yetişmiş olmaları gerekir. Bununla birlikte eğitimi bilmeyen birinin de başarılı bir eğitim yöneticisi olması mümkün değildir (Erdoğan, 2010, s.3). Bunun yanında eğitim yönetmeninin asıl işlevi, eğitim programını yönetmektir. Yönetimin teki işlevleri, eğitim programının uygulanmasına destek olmak için vardır. Okulun eğitim programı, bir işletmenin üretim planı gibidir. Öğrencilerin, eğitimin amaçlarına ulaşmak için okulda yapacakları her etkinlik, eğitim programının bir parçasıdır (Başaran ve ınkır, 2011, s.331).

Örgüt kültürü, anlaşılması mümkün olmayan ve sembollerden oluşan yazılı kurallar dizisi değildir. Örgüt kültürü planlanabilir, denetlenebilir ve değiştirilebilir. Yani rgt kültürü yönetilebilir (Erdoğan, 2010, s.152).

Eğitim yönetmeni; yasa, yönetmelik ve eğitim programlarında gösterilen amaçları yorumlayabildiğinde, aıklayabildiğinde, amaçları somut hedeflere dnştrebildiğinde ve eğitim iş görenlerinin önüne ulaşabildikleri hedefleri, öncelikleriyle koyabildiğinde nderliğin birinci özelliğini yerine getirmiş olur (Başaran ve ınkır, 2011, s.199).

Toplumdaki sosyal, politik ve ekonomik değişmelerden etkilenen eğitim kurumu ve yöneticisinin, aynı hızla uyum göstermesi gerekmektedir. Eğitim sisteminin temel işlevi, bireylerin topluma uyumunu sağlamak, onları işe ve yaşamaya hazırlamak olduğuna göre eğitim, toplumun diğer sistemlerinden ne çok geri ne de çok ileri olabilir (Taymaz, 2011, s.63). Çünkü eğitim örgütlerinin ürünü ne bir maldır ne de hizmettir. Eğitim sisteminin ürünü insan kaynaklarıdır. Örgüt kültürü ve ürün farklılığı, eğitim örgütlerini diğer örgütlerin yönetiminden ayırmaktadır (Simon'dan aktaran Çelik, 2012a, s.22).

Eğitimde yenileşme ve reform çabalarının başarıya ulaşılması için eğitim ve eğitimin yönetimine yönelik geleneksel bakış açılarının değişmesi zorunludur (Turan, 2006, s.313). Eğitim sistemleri; değişim ve dönüşüme açık hatta değişimi, dönüşümü başlatan ve yöneten sistemler olmalıdır. Bu işlevlerin yerine eritirilebilmesi için bilhassa eğitim yöneticilerinin bu değişim ve dönüşüm dinamiklerini tanıması, algılaması ve önceden hissetmesi gerekir. Eğitim yöneticilerinin hem evrensel hem de yerel değerlerle değişim süreçlerini yönetebilecek yeterliklere sahip olmaları gerekir (Özdemir ve diğerleri 2012, s.50).

Eğitim yöneticilerinin alanlarındaki değişmeleri ve gelişmeleri izlemeleri ve buna paralel olarak toplumun değişen beklentilerine de cevap vermeleri gerekir. Bugün gerek ülkemizde gerekse ülke dışında okul yönetimi alanında pek çok araştırma yapılmaktadır. Bu çalışmalar eğitim yönetiminin gerek teorik gerekse pratik yönünü aydınlatmaktadır. Eğitim yöneticileri bir misyon ve vizyona sahip olmalıdırlar. Misyon ve vizyon sahibi olan yöneticiler mevcut gerçeklerden hareketle işe başlarlar. Bu yöneticiler vizyonlarının güçlü bir okul kültürüne sahip örgütlerde ve güçlü liderlik özellikleri sergileyerek gerçekleştirebileceğinin farkındadırlar (Can, 2002, s.4).

Ülkemizde, eğitim yönetimi alanındaki kuramsal ve araştırmaya dayalı çalışmalar birçok Batılı ülkeden daha eskiye dayanır. Ancak bu alan hala özel bir uzmanlık dalı olarak kabul görmemektedir. Yakın bir zamana kadar “eğitimde asıl olan öğretmenliktir” ilkesinden hareketle eğitim yöneticiliği, bir meslek ve uzmanlık alanı olarak görülmenin ötesinde her öğretmenin yapabileceği bir görev olarak algılanmıştır. Eğitim yönetiminin politize edilmesi de eğitim yönetiminin bir uzmanlık dalı olarak görülmesini engellemiştir. Yakın zamanda okul yöneticileri sınavla seçilmeye başlanmıştır. Ancak buna rağmen hala büyük bir başarısızlık mevcuttur (Turan, 2000, s.83).

Okul yöneticilerinin rotasını çizen eğitim yöneticileridir. Üst düzeyde eğitim politikalarını belirleyen, planları hazırlayan, orta kademedeki bunları yorumlayanlar eğitim yöneticileridir. Okul yöneticilerinin bu alanlara ilişkin görevleri oldukça sınırlıdır (Taymaz, 2011, s.22).

Eğitim sistemimizde yetki daha çok otoriteye dayalı bir güç gösterisi olarak kabul görmüştür. Gün geçtikçe artan iş yükü, pek çok yöneticinin yönetsel işlevlerinin aksamasına neden olmaktadır. Yöneticilerin ağır iş yükünün altında ezilmemesi ve işlerin daha hızlı ve etkin yapılabilmesi için yetki devrine ihtiyaç vardır. Yetki verilen personelin örgütsel bağlılığı da güçlenecektir (Özdayı, 2001, s.153-154). Ne yazık ki, ülkemizde, yetki ve sorumluluk kullanımındaki belirsizlik ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Bütün yetkilerin merkezde toplandığı hantal yapı bunun en önemli sebeplerinden biridir. Tüm yetkileri üst yöneticilere veren alt yöneticileri memur pozisyonuna koyan da bu anlayıştır. Bu yaklaşım geniş katılım ve istişareden de yoksundur. Bu anlayış üst yöneticileri bir nevi demokratik sultan haline getirmiştir. En küçük icraat ve uygulamaları bile incelemek ve uygulamak üst

yönetimin yetkisindedir. Bu durum aynı zamanda pek çok sıkıntıyı ve yanlışı da beraberinden getirmektedir. Hızla değişen dünyada kararlar da hızlı alınmak durumundadır. Bu da ancak yetki devri ile gerçekleşecektir (Çengel, 2006, s.210).

Öğretmenlik ve yöneticilik görevleri ve değerlerinin karıştırılması eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi ve kurumsallaşmasında en büyük engeldir. Bu durum öğretmen-yönetici tipinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Aynı kişinin hem öğretmen hem de yönetici rollerini oynaması gerekmiştir. Bu rollerin çatıştığı durumlar eğitim yöneticisinin gücünü azaltmış ve daha fazla yıpranmasına sebep olmuştur. Merkeziyetçi eğitim sistemlerinin çoğunda öğretmen-yönetici tipi mevcuttur. Böyle sistemlerin etkisinin ve veriminin yükselmesi için eğitim yöneticiliğinin öğretmenliğe ek bir görev olmaktan kurtarılması gerekir. Eğitim yöneticileri, yöneticiliğin gereklerine göre yetiştirilmedikçe atılan bütün adımlar başarısız olacaktır (Bursalıoğlu, 2012a, s.14). Bununla birlikte öğretmenin, öğretmenlik mesleğinin yanı sıra yönetim mesleğinde de yeterli olmasını istemek ve yönetimin işlerini yüklemek, onu kaldıramayacağı bir işin altına sokmak demektir. Böylece bir kişi, hem öğretmenlik hem de yönetmenlik mesleğinde yarım kalacaktır (Başaran ve Çınkır, 2011, s.193).

Türk Eğitim Sistemi aşırı merkeziyetçi bir yapıda örgütlenmiştir. Bütün yetkiler merkezde toplanmış durumda ve her türlü karar merkez teşkilatında alınmaktadır. Taşra teşkilatları sadece, merkezin emir ve talimatlarını yerine getirmekle yükümlüdür. Taşra yöneticileri uygulayıcı konumundadır. Bir kişiye yönetici denilebilmesi için yönetim süreçlerinin içinde aktif olarak yer alması yani planlama yapması, yönlendirmelerde bulunması ve değerlendirme yapabilmesi gerekir. Bu süreçlerde yetki devri bile kabul edilemez. Aksi halde ilgili kişinin yöneticiliği sorgulanmaya başlanır (Balcı, 2006, s.260). Kalkınma Planları ve Milli Eğitim Şuraları'nda Milli Eğitim Bakanlığının yeniden yapılandırılması gereği üzerinde durulmuştur. Bu yönde yapılan çalışmalarda, Milli Eğitim Bakanlığı örgütü biçimsel olarak ele alınmış, yapılan düzenlemeler bu doğrultuda gerçekleşmiştir (Gürsel, 2012a, s.49).

Eğitim yöneticilerinin görevleri değişik platformlarda dile getirilmiştir. XI. Milli Eğitim Şurası'nda eğitim yöneticisinin görevleri şu şekilde tanımlanmıştır (Başaran ve Çınkır, 2011, s.195-196):

- ✓ Eğitim yöneticisi farklı eğitim kurumlarında ve kademelerinde eğitim programlarını, öğrenci ve personel hizmetlerini, mali işleri, bina ve ders araç ve gereçlerine dair işleri yönetir.
- ✓ Sorumlu olduğu örgütte; karar, planlama, örgütleme, koordinasyon, iletişim, denetleme, değerlendirme gibi süreçleri tasarlanan amaçlar doğrultusunda çalıştırır.
- ✓ Bütün alt sistemleri amaçları gerçekleştirecek şekilde çalıştırır.

4. Okul Yönetimi

Sosyal yaşamın gereklerinden biri olan yönetim insanlık tarihi kadar eskidir. Dolayısıyla sosyal yaşamda meydana gelen gelişmeler eğitimi de etkilemiştir. Bu değişme ve gelişmelerden okullar da nasibini almıştır. Eğitimin kalitesinin artırılması için yönetim alanında meydana gelen gelişmeler eğitim örgütlerine de uyarlanmıştır (Summak ve

Karadağ, 2009, s.131). Okul; üniversite, fakülte, enstitü, yüksekokul, ilköğretim, ortaöğretim, çıraklık eğitim merkezi, halk eğitim merkezi gibi eğitimi üreten ve değişik adlarla anılan tüm sistemleri kapsayan genel bir kavramdır. Okul, eğitim yönetiminin ağırlık merkezini teşkil eder (Ada ve Baysal, 2010, s.71). Çünkü eğitim hizmetinin verildiği yer okuldur. Eğitim insana dönük bir hizmet; okul, eğitim hizmetini üreten bir örgüt ve yapı; eğitim ve okul yönetimi de uygulamalı ve disiplinler arası insani bir çalışma alanı olarak tanımlanır (Şişman, 2012, s.200).

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin en somut olarak uygulandığı alanlardan biridir. Okulun tüm paydaşları, yönetim kapsamı içinde tasarlanan amaçları gerçekleştirmek için karşılıklı anlayış, belirli ilke ve iş birliği içinde çalışır. Karar alma, planlama, örgütleme, iletişim, koordinasyon ve değerlendirmede yeni yöntemler geliştirmek okulun verimli şekilde çalışabilmesi için gerekli unsurlardır (Ada ve Baysal, 2010, s.71). Eğitim yönetimi ile okul yönetimi arasında bazı farklılıklar vardır. Eğitim yönetimi sistem ile ilgilenirken, okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlar ile ilgilenir. Yani eğitim yönetimi eğitime makro düzeyde, okul yönetimi ise mikro düzeyde bir bakış açısı ile yaklaşır (Erdoğan, 2010, s.119). Okul, bir alt sistem olarak eğitim sisteminin en uç noktasında yer alır. Okul toplumunu oluşturan paydaşlar arasında koalisyonu oluşturmak ve okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmak, okul yönetiminin temel amacıdır. Okulun kaynaklarını sağlayıp bütünleştirerek diğer insanlarla birlikte okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmak okul yönetiminin asli görevidir. Okulun madde ve insan kaynaklarını temin etmek ve planlanan eğitim hizmetlerinin üretilmesini sağlamak okul yöneticisinin sorumluluğundadır (Şişman, 2012, s.215).

Okul örgütünü, okul müdürü yönetir. Okul müdürünün görevini başarı ile yerine getirebilmesi, kendi rolü ile okuldaki diğer çalışanların rollerini doğru anlamasına ve davranışlarını buna göre ayarlamasına bağlıdır (Sarpkaya, 2013, s.121). Bu noktada okul, çalıştırdığı personel bakımından diğer kurumlardan farklıdır. Diğer kurumlarda yöneticiler ile astlar arasında kapasite ve kültürel unsurlar bakımından yöneticiler lehine belirgin farklılıklar mevcuttur. Ancak okullarda yöneticiler ile öğretmenler arasında böylesine bir fark bulunmaz. Okulların sahip olduğu bu özelliğin iki şekilde yansımaları görülür. Birincisi, yöneticisi ile aynı eğitime sahip öğretmen kendini daha özerk hissedebilir. İkincisi, yöneticilerin ve astların aynı bilgi ve birikime sahip olması ilişkilerin ve işleyişlerin daha nitelikli olmasını sağlayabilir (Erdoğan, 2010, s.122-123). Okul yöneticileri ile okul personelinin arasında eğitim ve kültür farkının olmaması iş birliğini ve koordinasyonu kolaylaştırır ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanmasına imkan tanır.

İnsanı merkeze alan değişim ve gelişimi ilke edinen eğitim yöneticilerinden, başta öğretmenler olmak üzere tüm çalışanlara işlerini sevdirmeye, okulu benimsetme ve okulla bütünleşme ortamını sağlamaları beklenir. Bu çok kolay gerçekleşecek bir durum olmasa da insan yetiştirme mesleğinin sevgi, aşk ve fedakârlık duygularına sahip yöneticiler tarafından gerçekleştirilebildiği de bir hakikattir (Can, 2002, s.5). Ülkenin ve toplumun geleceği açısından okulların etkililiği ve başarısı çok önemlidir. Bir okulun etkili ve başarılı olabilmesi için de iyi yönetilmesi gerekir. Bu bağlamda, müdür ve müdür yardımcılarının kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için, yönetimde karşılaşılan sorunların tespiti ve bu sorunların çözümüne yönelik önerilerin ortaya konması son derece önemlidir (Memduhoğlu, 2007, s.87). Her gün pek çok sorunla karşı karşıya

kalınan ve bir süre sonra sorunlar yumağına dönüşen bir sistemin başarılı olması mümkün değildir. Bu noktada eğitim yöneticilerinin okul yöneticilerinin görüş ve önerilerine açık olmaları gerekir.

Eğitim hizmetinin üretildiği okulların en yetkili kişileri olan yöneticiler aynı zamanda lider konumundadırlar. Bir okuldaki eğitim-öğretim ile ilgili her türlü etkinliğin amaçlar doğrultusunda gerçekleşmesinden yönetici sorumludur. Eğitim sistemimiz merkezi bir yapıda teşkilatlanmış da olsa yine de her okulun kendine özgü bir misyonu ve vizyonu olmalıdır. (Oktay, 2009, s.337). Okulun eğitim politikasının oluşmasında okul yöneticilere çok önemli bir yere sahiptir.

Günümüzün çağdaş okul yöneticisi, okulu bir sistem olarak görmeli, okulun amaçlarını, yapısal işleyişini ve önceliklerini bir sistem bütünlüğü içinde algılayabilmeli, açıklayabilmeli ve yorumlayabilmelidir. Diğer taraftan bir sistem olarak kabul edilen okulun alt sistemlerini de yani parçalarını da net biçimde görebilmeli ve tanımlayabilmelidir (Erdoğan, 2010, s.159). Bu parçaları yeterince anlayamayan bir okul yöneticisinin başarılı olmasını beklemek pek doğru değildir. Bu bağlamda yöneticiler yönetim fonksiyonlarını yerine getirirken yönetim kuramlarından istifade edebilirler. Bununla birlikte yönetim bilimciler de uygulamadan teoriye ulaşabilirler. Eğitim ve okul yöneticilerinin yönetim ile alakalı teorileri tanımları yöneticiliği daha profesyonelce yapmalarını sağlayacaktır (Şişman ve Turan'dan aktaran Şişman, 2012, s.202). Yöneticini sahip olduğu bilgi gücünü arttıracaktır. Bilgi; yöneticinin kararlar almasında, politikalar geliştirmesinde, değerlendirme yapmasında, sorunları belirlemesinde ve daha birçok etkinlikte başvurabileceği en temel kaynaktır. Yöneticinin yaptığı her iş için bir bilgi temeline ihtiyaç duyulur. Yöneticilerin gerektiği zaman gerekli bilgiye ulaşabilmeleri yaptıkları işi etkinleştirir (Erdoğan, 2010, s.194).

Okul yöneticileri açısından önemi artan bilgi, beceri veya yeterlik alanları şöyle sıralanabilir (Cranston'dan aktaran Özdemir ve diğerleri, 2012, s.93):

- ✓ Stratejik liderliğin çeşitli boyutları – insan, okul ve eğitim,
- ✓ Stratejik yönetimin çeşitli boyutları – kaynaklar, bütçeleme, personel alma, sorumluluk,
- ✓ Liderlik, vizyon oluşturma, kültürel değişim,
- ✓ Yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde ortaya çıkan eğitimsel gelişmelerin bilgisi,
- ✓ Eğitim sektörünün ötesinde daha geniş düzeyde örgütsel değişim ve gelişmelerin bilgisi,
- ✓ Bu gelişmeleri yorumlama ve anlamlandırma yeteneği,
- ✓ Belirsizliği yönetme ve belirsizlik durumunda liderlik bilgisi,
- ✓ Kişilerarası insani beceriler – iletişim, iş birliği, danışma, görüşme, müzakere, ikna etme, çatışma çözebilme,
- ✓ Yetki aktarma ve astlara yetki verme yeteneği, çoklu liderlik rollerini gerçekleştirme,
- ✓ Etkili zaman yönetimi, öncelikleri belirleme ve bu önceliklere göre hareket etme yeteneği,
- ✓ Çeşitli baskıların ve farklı isteklerin olduğu bir ortamda çalışma yeteneği,
- ✓ Beceri eksikliklerini ya da yetersizliklerini belirleyebilme yeteneği,

Okullar bilgiye ulaşmada, bilgiyi uygun biçimde kullanmada ve üretmedeki kadar, bilgi ürünü kabul edilen teknolojik araç-gereçleri kullanabilecek bilgi ve beceriye sahip bireyleri yetiştirme sorumluluğu taşımaktadır. Okulun bu sorumluluğunda en önemli kişi kuşkusuz okul yöneticileridir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.68). Okulların çağa uygun bir

yapı ve buna uygun bilgilerle donatılması gereken bir süreçte, yöneticilerin de buna uygun donanımlara sahip olmaları gerekir. Şayet bu durum göz ardı edilirse bazı sıkıntılar ortaya çıkar ve telafisi mümkün olmayan arızalar meydana gelir. Okulların bu problemlerini pek çok akademisyen değişik platformlarda dile getirmekte ve yapılan araştırmalar da bunu ortaya koymaktadır. Bilimsel araştırmalar ve bilim adamları bu soruna dikkat çektikleri halde sorunun çözümüne yönelik bir adımın atılmaması ilginçtir. Bu durum bu bilim adamlarını ve aktivistleri üzmetmektedir (Gürsel, 2012a, s.48).

Devletin eğitim politikasına uygun olarak tasarlanan amaçları gerçekleştirmekle yükümlü olan eğitim yönetimi ve onun bir alt sistemi olan okul yönetimidir. Okul yöneticisinin görevleri yönetmeliklerle belirlenebilir, yapacağı işlerin yer ve zamanı da belirlenebilir hatta çalışma takvimi bile belirlenebilir. Ancak ani olarak ortaya çıkan sorunlara çözüm üretmek ve çözüm yollarını kurumun amaç ve politikası ile örtüştürmek zorundadır. (Taymaz, 2011, s.4). Bu nedenle eğitim örgütlerinin başında bulunanlar her zaman yönetici refleksi ile hareket etmek durumundadır.

Son yıllarda okullarda artan şiddet ve disiplin olayları nedeniyle günümüzün okul yöneticileri 1980'li yıllara göre daha büyük risk altında çalışmak durumundadır. Disiplin problemleri okul yöneticilerinin öncelikli olarak çözmek zorunda oldukları konulardandır. Çağımızın okul yöneticileri odasında ve koltuğunda rahat oturamamakta ve her an beklenmedik bir sorunla yüz yüze gelebilmektedir. Bu şiddet olaylarının çoğunluğu da okul dışından kaynaklanmaktadır. Maalesef okul yöneticilerinin bu konuda bir yaptırım gücü de bulunmamaktadır. Okulların etkili olabilmeleri için güvenilir olmaları gerekir. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük ailelerden ve parçalanmış ailelerden gelen çocuklar daha fazla risk unsuru taşıdıkları için okul yöneticisinin bunları iyi tespit edip gerekli tedbirleri alması gerekir. Bu tip öğrencilerin sorunları tüm paydaşların sürece dâhil edilmesi ile çözülebilir. Günümüzün okul yöneticileri okulları tehdit eden risk unsurlarıyla da mücadele etmek zorundadırlar. Güvenirliğini ve güvenliğini kaybeden okullar, kısa sürede saygınlığını da yitirirler. Veliler okul tercihi yaparken yalnız akademik başarıya değil, okulun güvenli olup olmadığına ve güçlü bir okul kültürü olup olmadığına da bakmaktadır (Çelik, 2006 s.270-271). Özellikle son yıllarda ortaya çıkan madde bağımlılığı tehlikesi güvenlik sorununu sürekli gündemde tutmaktadır. Bu noktada okul yöneticileri çaresiz kalmaktadır. Özellikle okul kültürünün zayıf olduğu okullardaki öğrenciler daha büyük güvenlik sorunlarıyla karşı karşıya kalabilirler.

Okul yönetiminde karar sürecinin hızlandırılması; planlama ve örgütlemenin yerinde ve zamanında yapılması, koordinasyonun hemen sağlanması ve gerekli değerlendirmelerden sonra geri bildirimlerin alınması okulun dolayısıyla da eğitimin kalitesini arttıracaktır. Katılımcı bir anlayışla alınan kararların sahiplenilmesi ve uygulanması daha kolay olmaktadır (Aydoğan ve Yaylacı, 2006, s.216). İş görenleri yönetime katarak onların tecrübelerinden, mesleki birikimlerinden yararlanmak gün geçtikçe karmaşık bir hale gelen yönetim sorunlarının çözümünde ve daha güçlü bir örgüt tesis etme noktasında yöneticilerin elini güçlendirecektir. İş görenler yönetime ortak edildiğinde daha özverili çalışmakta ve örgütle bütünleşebilmektedir. Bu da okulun veriminin arttırılmasına katkı sağlayacaktır (Başaran, 1986, s.118). Katılımcı yönetim, okul yönetiminde çok önemlidir. Bu itibarla değerlerle yönetim katılımcı bir yönetim gerektirir. Değerler ne kadar çok paylaşırsa

değerlerle yönetim de o oranda başarılı olur. Okul yöneticisi değerleri belirlerken şu yolu izlemelidir (Çelik, 2012a, s.86-87):

- ✓ Okul için öncelik arz eden değerler seti belirlenmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin değerlerle ilgili düşüncelerini paylaşması istenir.
- ✓ Değerler ilgili olarak velilerin ve öğrencilerin düşünceleri alınır.
- ✓ Okul yöneticisi veriler ışığında belirlenen misyon ve değerleri öğretmenlerin onayına sunar.
- ✓ Toplumsal değerlerle onaylanan ve paylaşılan değerlerin tutarlılığı sağlanır.

Okul yönetimlerinde yaşanan klasik örgütlenmenin olumsuzluklarını vurgulayan görüşlerin artması dünyada, okul örgütlenmelerinde ve yönetimlerinde yeni arayışlara gidilmesine neden olmuştur (Yalçınkaya, 2004, s.22). 1990'lı yıllara kadar müdürlerin sorumluluğu öğretmenler, veliler ve öğrenciler ile paylaşabilecekleri düşünülüyordu. Okuldaki eğitim ve öğretimden sorumlu olan kişi müdürdü. Öğrencilerin kalitesinin kontrolü müfettişlerin göreviydi. Eğitim yönetimi alanındaki gelişmeler, sayısı gittikçe artan alan araştırmalarının sonuçları, yasalar ve yönetmelikler öğrenci başarısının yükünü müdürün omuzlarına yüklemektedir (Korkmaz, 2005, s.240). Çağdaş dönemde okul yöneticilerinin sorumluluklarında çok ciddi artışlar olmuştur.

Günümüz okullarının yapılanmasına uygun olarak yönetilmesi çağdaş okul yöneticisinin görevidir. Çağdaş okul ne tam bir bürokratik yapıyı ne de tam bir gevşek yapıyı kaldırır. Okullarda her türü işi belli bir prosedüre bağlamak çok sıkı bir denetim uygulamak okuldan beklenen verimi düşürür. Bununla birlikte öğretmenlerin de sınıfta kendilerini dışarıdan soyutlaması da uygun değildir. Bu noktada sembollerle ve değerlerle yönetim ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda yöneticinin vizyonu koordinasyon açısından çok önemlidir. Personelin kendilerini işlerine adanmaları, kurumla bütünleşmeleri için sembollerle ve değerlerle yönetime ihtiyaç vardır (Balcı, 2006, s.265).

Her okul yöneticisi, öğrencilerinin daha iyi ve daha başarılı olmasını ister. Bu doğrultudaki istek ve beklentilerin gerçekleşmesi ise okul yöneticilerinin öğrencilerin öğrenmesiyle ilgili tüm koşulları sağlama işlevini yerine getiren program geliştirme konusunda gerekli yeterliklere sahip olmaları ile olanaklıdır (Ağaoğlu, Gültekin, Çubukçu, 2002, s.147). Bununla birlikte derslerin verimini artıracak olanakları hazırlamak, her türlü ders araçlarının okuldan veya dışardan sağlanmasına çalışmak ve yapılanları izlemek, öğretmenlerin derslerini ve derslerini denetlemekle ilgili maddeler, yöneticilerin örgütlenme, denetim ve değerlendirmeye ilgili bazı yönetim yetkilerinin bulunduğunu göstermektedir (Aydoğan ve Yaylacı, 2006, s.215). Okul yöneticilerinin bu yetkileri mevzuatlarda da yer bulmuştur.

Günümüzün tüketim ve üretim anlayışı hızlı bir değişim geçirmektedir. İnsanların maddeye aşırı düzeyde bağlı duruma gelmesi, insanın duygusal yönünün ikinci plana itilmesi ve insanların adeta bir makinenin parçaları gibi düşünülmesi robot insan tipinin doğma ihtimalini kuvvetlendirmiştir. Bu durum okul yöneticilerinin insan kaynaklarını etkin ve verimli olarak kullanma imkânını ortadan kaldırmıştır (Ada ve Baysal, 2010, s.73).

İnsan kaynakları yönetiminde moralin çok önemli bir yeri vardır. Yüksek moral, üyelerin hem örgüt amaçlarını benimsediğini ve gerçekleşmesi için çaba gösterdiğini hem de grup olarak kendi aralarında bir bağlılık bulunduğunu belirtir. Moral aynı zamanda, örgütün

amaçları ile üyelerin gereksemeleri arasındaki denge veya dengesizliğin göstergesidir (Bursalıoğlu, 2012, s.161). Bireysel olarak moralsiz işletmeler kurumsal olarak da moralsiz olacaktır. Bu durumda verimin düşmesine neden olacaktır.

Bir eğitim örgütünde de moralin birleşimi, yükselme ve sürme koşulları diğerlerinden farklı değildir. Ancak, kişilerarası ilişkilerin dağılım ve derecesi, moral düşüklüğünün çabucak bulaşmasına neden olur. Örgütte morali yükseltmek için eğitim yöneticisinin göz önünde bulunduracağı ilkelerden bazıları şunlardır (Bursalıoğlu, 2012, s.165):

- ✓ Yapının iyi kurulması ve formel ilişki kalıplarının kesin olması,
- ✓ Yeniden düzenleme girişimlerinin yapay ve zorla değil, gerekli ve olanaklı olduğu zaman yapılması,
- ✓ Yöneticinin çevresine güven vermesi,
- ✓ Yöneticinin, en yakın yardımcılarını akıllıca seçmesi,
- ✓ Yöneticinin, üyeler üzerindeki etkilerinin iyi sınırlanması,
- ✓ İletişim sisteminin sürekli olarak geliştirilmesi,
- ✓ Yöneticinin örgüt amaçları ile üyelerin gereksemeleri arasında dengeli bir tutum gözetmesi,
- ✓ Bireyin davranışı üzerine, yönetimden çok, grup davranışı yoluyla etki yapılması,
- ✓ Değiştirici güçleri artırmaktan çok, değişikliğe karşı gelen güçleri azaltmak yolunun seçilmesi,
- ✓ Örgütün sosyal bir sistem olduğu ve böyle bir sisteme has özellikler taşıdığı unutulmaması.

Eğitim hizmetini sunan öğretmenlerdir. Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler (MEBa, Madde -43). Buradan hareketle okul yöneticiliğinin ülkemizde henüz mesleki açıdan belirli bir çerçeveye oturmadığı söylenebilir. Çünkü bürokratik işlemlerin dışında uzmanlığa gerek duyulmamaktadır. Bu durum okul yöneticiliğinin mesleki bir kimlik kazanmasının önünde bir engeldir. Bundan dolayı bilimsel çalışmalardan pek istifade edilememektedir (Erdoğan, 2010, s.119). Gelişmiş ülkeler, pek çok bilim dalında uzmanlaşmaya gitmiş bu durum eğitimde de kendini göstermiştir. Ne yazık ki “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” anlayışını geçerliliğini koruduğu ülkemizde eğitim ve okul yöneticiliği konusunda bir uzmanlaşmaya ihtiyaç duyulmamıştır. Bu nedenle bu alanlarda yetişmiş elemanlar da gerekli olan yerlerde istihdam edilememektedir. Uzmanlıktan ve profesyonellikten yoksun eğitim düzenimiz deneme ve yanılma yöntemi içine itilmiştir. Bu durum madde ve insan kaynaklarının israfına zemin hazırlamıştır (Bursalıoğlu, 2012, s.6).

Türk Eğitim Sisteminin yönetim sorunları büyük ölçüde örgütlenme biçiminden doğmaktadır. Esasen örgüt ve yönetimi birbirinden kesin sınırlarla ayıramaz; bunların ayrılması anlamsızdır. Bu iki sürecin birbirinden ayrı ve bağımsız irdelenmesi ancak bu süreçleri anlama açısından anlamlı görülebilir. Türk Eğitim Sisteminin başlıca yönetim sorunları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Balcı, 2006, s.262):

- ✓ Her şeyin merkezde kararlaştırılması sonucu taşra ve okul yönetimlerinin karar alma özgürlüklerinin olmaması. Bu yönetimlerin merkezin aldığı kararlara katılımlarının azlığı ya da yokluğu sonucunda kendilerini merkezin aldığı emir ve talimatları uygulayanlar olarak algılamaları onlarda sahiplenme eksikliği, kendilerinde güvensizlik ve doyumсуuzluk yaratmaktadır.
- ✓ Merkezin sorumluluk vermekte cömert, yetki dağıtımında cimri davranmasının yöneticilerin başarısızlığına yol açması.
- ✓ 5442 sayılı İl İdaresi Kanununun yarattığı iletişim sorunları.
- ✓ Eğitim ve okul yöneticiliğinin bir meslek ve uzmanlık alanı olarak görülmemesi neticesinde sıradan herkesin bu görevi yapacağı varsayımı. Uzmanlık ve bilgi

çağında bu varsayım onların başarısızlıklarının temel faktörlerinden biridir. Esasen model-insan ilişkisi de bu argümanı güçlendirmektedir.

- ✓ Eğitim yönetimi kariyer basamaklarının kurulmamasının bir sonucu olarak kıdem ve uzmanlıkla bağdaşmayan atama ve yer değiştirmelere gidilmesi.
- ✓ Yöneticilerin sıkça yer değiştirmelerinin getirdiği sorunlar.

Ülkemizde eğitim ve okul yöneticiliği konusunda pek çok akademik çalışma yapılmıştır. Ancak okul yöneticiliği meslekleşmediği için bu çalışmalar sadece teori düzeyinde kalmış, pratiğe dökülememiştir. Hâlbuki okulların etkili ve verimli bir şekilde yönetilebilmeleri için okul yöneticilerinin birtakım teorik yeterliklere sahip olması gerekir. Gelişmiş ülkelerde yönetici olarak atanacaklarda bu yeterliklerin olup olmadığına bakılmaktadır. Türkiye’de okul yöneticilerin atanmasında bu tarz yeterlikler aranmamaktadır (Ağaoğlu, Altınkurt, Yılmaz ve Karaköse, 2012, s.162).

4.1. Okul yönetiminin amacı ve önemi

Yönetim, önceden kararlaştırılan amaçları gerçekleştirmek için, örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder. Bunu yaparken yönetim, örgüt içindeki ve dışındaki farklı becerileri ve yararları uzlaştırmak zorundadır. Bu ise bilimsel bir koordinasyon gücü ister (Bursalıoğlu, 2012a, s.15-16).

Okul yönetiminin pek çok görevi vardır. Bu bağlamda okul yönetiminin esas görevi okulu saptanmış amaçlarına uygun olarak yaşatmak ve gelişimini sağlamaktır. Okul müdürlerinin ve yardımcılarının görevleri, yetkileri ve sorumlulukları ilgili yönetmeliklerde maddeler halinde sıralanmıştır (Taymaz, 2011, s.57).

Örgüt ve yönetim kavramlarını birbirinden kesin çizgilerle ayırmak pek mümkün görünmemektedir. Örgüt ile yönetim iç içe işler; fakat başlangıç noktası olarak yönetim değil, örgüt seçilmelidir. Çünkü örgütü amaçlarına uygun yaşatmak yönetimin görevidir. Bu itibarla okul yöneticisi kendini değil okulunu ön planda tutmak ve kurumunu önceden belirlenmiş amaçlarına göre yaşatmak durumundadır. Hareket noktası olarak örgütü alan okul yöneticisi, sıkıntıya düştüğü zaman okulun amaçlarından feragat etmek zorunda kalmayacaktır (Bursalıoğlu, 2012, s.16).

Günümüzde okul yöneticilerine çok ciddi sorumluluklar yüklenmiştir. Okul yöneticisinin yetki ve sorumlulukları okul yönetiminin önemi arttırmaktadır. Eğitim sisteminin başarısının, okul başarısına bağlı olması da okul yöneticiliğinin önemi arttırmaktadır. Okul ne kadar iyi yönetilirse verilen eğitim de o kadar iyi olur. Dolayısıyla sistem de başarılı olur (Balcı ve Aydın, 2003, s.29).

Yöneticiler kurumlarını yönetim anlayışı içerisinde yönetmelidirler. Okul yönetmeni, eğitim iş görenlerini yerinde, dozunda ve zamanında yönetime katarak yönetimi kolaylaştırabilir. İş görenlerin yönetime katılmasıyla, aralarındaki çatışmalar en aza indirilebilir; ortaklaşa verilen kararların uygulanması kolaylaşabilir; iş görenlerin işten doyum düzeyi yükselebilir; böylece ortak amaçların gerçekleştirilmesi kolaylaşır (Başaran, 2011, s.201).

4.2. Okul yöneticisinin nitelikleri

Yöneticilerin nitelikleri, yetki ve sorumlulukları ve karar sürecindeki etkinliği eğitim sistemimizin en temel yönetim sorunlarından biridir. Eğitim ve okul yöneticileri toplumsal hedeflere ulaşılması, bireysel yeteneklerin kazandırılması gibi konularda öncelikli olarak sorumluluğu olan kişilerdir. Yöneticilerin sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri ve yetkilerini adil bir şekilde kullanabilmeleri için gerek bireysel olarak gerekse yönetim konusunda uzmanlaşmaları gerekir. Eğitim ve okul yöneticilerinin yetkilerini örgütün amaçları doğrultusunda kullanma, bir vizyon oluşturarak bu vizyonun paylaşılmasını sağlama gibi yeterliklere sahip olması örgütsel verim açısından son derece önemlidir (Mozakoğlu, 2000).

Araştırmacılar örgütün pek çok tanımını yapmışlardır. İnsanların tasarlanan amaçları gerçekleştirmek için oluşturdukları iş birliği sistemi örgüt olarak tanımlanabilir. Örgütün başarılı olabilmesi için işlerin uzmanlık alanlarına göre sınıflandırılması lazımdır. Bizim eğitim sistemimizde tam anlamıyla bir uzmanlaşma söz konusu değildir. Eğitim sistemimizi etkisi altına alan “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” anlayışına bağlı olarak eğitim ve okul yöneticileri ve denetçileri için aranan ortak ve en önemli özellik öğretmen olmaktır (Şişman, 2012, s.203).

Okul yöneticilerinin başarılı olabilmeleri için bazı teorik bilgilere vakıf olmaları gerekir. Okul yöneticisi, eğitimin temelini oluşturan kuram ve kavramları öncelikli olarak bilmelidir. Ve özellikle eğitim-öğretim alanında ortaya çıkan gelişmelerden haberdar olmalı, özümsemelidir (Erdoğan, 2010, s.128). Yönetim kavram ve kuramlarında yeterli olan bir yönetici, yönettiği eğitim örgütünün bütünlüğünü, alt sistemleri arasındaki ilişkileri ve örgütün öbür örgütler arasındaki yerini görebilir; örgütünü yenileştirmeyi, örgüt içi çatışmaları ve kümeleşmeleri yönetmeyi becerebilir (Başaran, 2011, s.206).

Günümüzde Z Kuşağı artık sokakta birdirbir oynamıyor, internet ve mobil teknolojileri kullanarak vakit geçiriyorlar. Bu nedenle her kurumda olduğu gibi, eğitim kurumlarında da yönetimin dirik olması gerekir. Gelişmekte olan toplumlarda bu zorunluluk kendisini daha açık olarak gösterir ve yönetimi güçleştirir. Gelişen ekonomi ve teknoloji, yönetimde de ani kararların alınmasını gerektirir (Taymaz, 2011, s.56).

Asrımız iletişim çağı olarak adlandırılmakta ve iletişim ağları ile dünya bir köy haline gelmektedir. Bu bağlamda okul yöneticisinin iletişim öğeleri, engelleri ve düzenlemesi konularında yetmiş olması gerekir (Bursalıoğlu, 2012, s.112). Okul yöneticisi, okuluna yön verecek olan amaçları saptamak, bu amaçları gerçekleştirebilecek havayı yaratmak ve kurum içi çatışmaları çözmek için uğraş vermelidir (Erdoğan, 2010, s.135). Yönetici ve öğretmenler arasında açık, şeffaf, empatik ve en önemlisi de saygıya dayalı bir iletişimin olması çok önemlidir (Oktay, 2009, s.339).

İnsanları etkilemek yönetimin özünü oluşturur. Toplumsal değerlerin sürekliliğini ve bireylerin hayata uyumlarını sağlama, dünyada ve ülkemizde meydana gelen değişme ve gelişmelere göre öğrencileri ve toplumu yetiştirme eğitim kurumlarının görevlerindedir. Bu noktada okul yöneticilerinin sahip oldukları iletişim becerileri çok önemli bir role sahiptir (Aydoğan ve Kaşkaya, 2010, s.5).

Araştırmacılar iletişimi, formal ve informal iletişim olarak sınıflandırmışlardır. Eğitim örgütlerinin yapı ve havasında, informal iletişimin rolü daha önemlidir. Bu

bakımdan, okul yöneticisi kişiler ve gruplar arası iletişimi dikkatle izlemelidir. Bunu yapabilmesi sosyal psikoloji, grup dinamiği ve grup davranışı gibi alanlarda bilgili ve becerili olmasını gerektirir (Bursalıoğlu, 2012, s.113). Okul yöneticileri hem yönetim kavram ve kuramları hem de insan ilişkileri alanında birtakım bilgi ve becerilere sahip oldukları ölçüde etkilidirler (Peker ve Selçuk, 2011, s.473).

İletişim çağı olarak adlandırılan asrımızda hem insan hayatında hem de örgütlerin hayatında, iletişim vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir. İletişimin önemini bilen, kavrayan ve uygulayan yöneticiler, okullarında olumlu ve verimli örgüt iklimi oluştururlar. Oluşan bu iklim, öğretmen ve diğer çalışanların ve en önemlisi de öğrencilerin başarısını artıracaktır (Aydoğan ve Kaşkaya, 2010, s.7). Eğitim yöneticisinin takip edeceği iletişim stratejisi ve ilkeleri şu şekilde sıralanabilir (Bursalıoğlu, 2012, s.119):

- ✓ İletişime olumlu görüşlerle başlamak,
- ✓ Paydaşlarının katılım ve işbirliğini sağlamak,
- ✓ Çalışmalarında çevresindeki liderlerden de istifade etmek,
- ✓ Katılanları motive etmek,
- ✓ Daha önce başarılı faaliyetleri ortaya koymak,
- ✓ İhtiyaç ve doyum dengesini kurmak,
- ✓ Bilgi kirliliğini gerçeklerle engellemek,
- ✓ İletişim sorunlarını tespit etmek ve değerlendirmek,
- ✓ Diğer fikirlere saygı göstermek,
- ✓ Önemli haberleri tekrar etmek,
- ✓ Her türlü iletişim aracından ve kanalından yararlanmak,
- ✓ İletişimi kesintisiz sürdürmek.

Yöneticiler kurumlarını çok iyi analiz etmelidirler. Okul müdürü, örgütteki görev yapısını ve olanakları iyi tanıyarak bunların görevlilerin performanslarını nasıl etkilediğini çözmelidir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.149). Okul yöneticisi etrafında bulunan kişileri etkileyebilmeli, okulu bu etkileme gücü ile harekete geçirebilmelidir. Ancak etrafındaki insanları sadece belli yollarla değil değişik duruma göre değişik yöntemlerle etkilemelidir (Erdoğan, 2010, s.135).

Eğitim kurumlarında pek çok unsur zaman zaman ön plana çıkmaktadır. Ancak okul yönetiminin öncülü insandır. İnsan yapısı gereği yergiden değil övgüden hoşlanır. Asık bir surat ve resmiyet yerine, tebessümü ve samimiyetti tercih eder. Kişiliğine saygı gösterilmesini ister. Bu itibarla yöneticinin yönetilenlerin kişiliklerine saygı göstermesi onu başarılı kılan etmenlerden biridir. Bu nedenle de okul yöneticisinin, insan psikolojisi konusunda yeterli eğitimi alması gerekir (Çelikkaya, 1999).

Okul yöneticisi öncelikle kurumuna bir vizyon belirlemeli ve okulun bu vizyonuna uygun özel bir bilinç ve anlayışa sahip olmalıdır. Bu bilinç ve anlayışla okulda çalışan bütün öğretim kadrosunun ve diğer personelin yaratıcı güçlerini harekete geçirebilmelidir (Erdoğan, 2010, s.135). İyi bir yönetici çok çalışan, çok iş yapan değil, gerekli organizasyonu sağlayarak iyi insan çalıştıran kişidir. İşin yapılma aşamasında değil, sonuç aşamasında devreye girmeli ve değerlendirmeyi yapmalıdır, böylece saha az enerji harcamış olur ve yeni işlere zamanı ve enerjisi kalır (Oktay, 2009, s.378).

Okul yöneticileri astları ve üstleri ile olan ilişkilerinde birtakım dengeleri gözetmelidirler. Yönetici özellikle, altında bulunan kademelerdekilerle olan ilişkilerinde dikkatli olmalıdır. Hangi konuyu kiminle konuşacağını iyi ayarlamalıdır. Bu anlamda

yapılacak bir hata kurumun kültüründe ve işleyişinde çok önemli tahribatlara yol açabilir (Erdoğan, 2010, s.141).

Etkili yöneticiler aynı zamanda etkili öğretim liderlidirler. Öğretime çok fazla önem verme, öğretimsel amaçları açık ve seçik olarak ortaya koyma, mesaisinin büyük bir bölümünü eğitim ve öğretime ayırma, insan kaynaklarına önem verme gibi özellikler bu düşünceyi destekler niteliktedir (Balcı, 2011, s.133).

Okul müdürleri etkili bir liderlik davranışı sergilemelidirler. Ancak liderlik işlevlerini gerçekleştirirken yer, zaman ve kişi etkenleri arasındaki uygunluğu gözeterek, düzeylerini bunlara göre ayarlayabilmelidir. Çünkü bu işlevlerden bazılarını ağırlık verilip bazılarının göz ardı edilmesi işlev dengesini bozarak rol dengesinin bozulmasına neden olur (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.149).

Toplumu bir arada tutan birtakım değerler ve ilkler vardır. Okulun toplum koşullarını ve değerlerini açıklamak, birinci derecede okul yöneticisine düşen bir görevdir. Okul yöneticisi kültürel bir lider olarak toplumsal değerlerin temsilcisi olmalıdır. Okul yöneticisi yansız bir kültürel lider olarak değişik sosyal değerler arasında denge sağlayabilmelidir (Çelik, 2012a, s.51).

Okul yöneticileri aynı zamanda birer etik liderdirler. Bu nedenle okulda model olma rolünde olan müdürün, etik değerlerden yoksun olması düşünülemez. Bu anlamda; müdürler, okulda var olan değer sistemini korumalı, gelişen durumlara uygun etik kurallar üretebilmeli ve bunu okul çevresiyle paylaşabilmelidir (Yavuz, 2006, s.36).

Okul yöneticisi bir vizyona sahip olmalıdır ve her şey yolunda olsa da ben bu okulu nereye götürmek istiyorum diye kendine sormalıdır. Oluşan vizyona göre de değişim planlaması yapılmalıdır. Vizyon geçmişi hayal edip günümüze bakmadır. Bu durumda kat etmemiz gereken yolu daha net bir şekilde görebiliriz (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.11).

Okul yöneticisinin en az bir öğrenim dalında yetişmiş olması gerekir. Böylece öğretmenlik sanatı açısından astlarından aşağı kalmayacaktır (Austin, French ve Hall'den aktaran Bursalıoğlu, 2012, s.204). Okul yöneticisi bilgili olmanın dışında sorun çözme, karar verme, yazma, konuşma, raporlama gibi konularda becerili ve deneyimli olmalıdır (Erdoğan, 2010, s.129).

Okul müdürlerinin değişime açık olmaları gerekir. Okulunda değişiklik yapmayı düşünen yönetici, kültürel ve sosyal engellerden hangileri ile karşılaşacağını önceden kestirebilmeli ve gerekli önlemleri alabilmelidir. Bundan başka değişikliğin gerektireceği liderlik rolünü oynamaya hazır bulunmalıdır (Bursalıoğlu, 2012, s.146-147). Okul yöneticisi olarak müdür, tüm bu değişimleri okulun amaçları doğrultusunda yorumlamak ve okula olan olumsuz etkilerini sınırlamak görevi ile karşı karşıyadır. Bu nedenle günümüzün okul müdürü, daha kapsamlı yeterliklere sahip olmalıdır (Sarpkaya, 2013, s.125). Okul yöneticisi, eğitim ve öğretimin gerçekleşmesi için mevcut imkânla ve programlarla yetinmemeli, okulda sunulan eğitim ve öğretim fırsatlarını sürekli olarak geliştirmeye çalışmalıdır (Erdoğan, 2010, s.134).

Günümüzde değişime karşı koymak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle okul yöneticisi değişmeyi engelleyen değerlerin yerine değişmeyi sağlayan değerleri yerleştirirse değişme gerçekleşebilir. Okul yöneticisi değerleri sözle değil, uygulayarak yerleştirebilir. Değerlerin yerleştirilmesinde paylaşılan bir vizyonun oluşturulması da büyük önem

taşımaktadır. Okul yöneticisi değişmeyi ortak bir vizyona dayandırmalıdır (Çelik, 2012a, s.80).

Milli Eğitim Bakanlığı okul müdürü olarak atanacaklarda şu kişisel özellikleri aramaktadır (MEBb, 2000):

- ✓ Türkçeyi açık, anlaşılabilir ve yalın bir şekilde kullanabilen,
- ✓ Misyon ve vizyon sahibi,
- ✓ Temsil yeteneği olan,
- ✓ Liderlik, işletmecilik bilgi ve yeteneklerine sahip,
- ✓ Sevk ve idare yeteneği olan,
- ✓ Dinamik,
- ✓ Ekip çalışması anlayışına önem veren,
- ✓ Kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanabilen,
- ✓ İyi insan ilişkileri kurabilen,
- ✓ Güvenilir, adil, sabırlı, dürüst ve anlayışlı olan,
- ✓ Objektif değerlendirmeler yapabilen,
- ✓ Problem çözebilen,
- ✓ Muhakeme, muhasebe becerisine sahip,
- ✓ Kendisi ile barışık, eleştiriye açık,
- ✓ Astları ile uyumlu çalışabilen,
- ✓ Yeniliklere açık ve kendini sürekli geliştiren,
- ✓ Çocukların gelişim psikolojisini bilen ve buna göre davranan,
- ✓ Bakanlığın, il ve ilçe yönetiminin teşkilat yapısı ile çalışma sistemini iyi bilen,
- ✓ Bütçe uygulamaları, inceleme, soruşturma, değerlendirme ve alanındaki konularda bilgi ve tecrübeli ve yönetim bilgisine sahip,

bir eleman olma özelliği aranır.

Artık eski tarz yöneticiler devrini tamamlamıştır. Okul yöneticilerinin günümüz bilgi toplumunda örgüt mühendisliği, verim uzmanlığı, sosyal mühendislik, işletmecilik, bilgi ve iletişim teknolojileri alanlarında yeterli olmaları ve hukuktan bilgisayara kadar pek çok alandaki gelişmeleri takip edebilmeleri ve anlayabilmeleri gerekmektedir. Yöneticilerin özellikle bilgisayar kullanımı noktasında üst düzey bilgi ve beceriye sahip olması şarttır (Arıkan, 2007, s.90).

Okul müdürleri okullarının başarısını arttırabilmek için her alanda etkili olmak durumundadırlar. Her öğrencinin eğitim alabileceği bir öğrenme ortamının hazırlanması ve öğretmenlerin moralinin yükseltilmesi etkili yöneticinin özelliklerindedir. Etkili yönetici, yönetici olmaktan ziyade etkili liderlik özellikleri sergilemelidir. Okulun amaçlarını anlama ve bunları personele yorumlama, öğretmenlere sınıf içinde ve dışında destek olma, eğitim ve öğretimin aksamadan devam etmesi için gerekli tedbirleri alma etkili ve verimli yöneticilerin yapması gerekenlerdir (Balcı, 2011, s.127-128).

Hiç kimse mükemmel değildir; ancak herkes mükemmel aramak durumundadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin okulun daha iyi yönetilmesi konusunda kendilerini sürekli sorgulamaları gerekir. Öğretmenlerin de öğretmenlik yöntem ve teknikleri konusunda aynı sorgulamayı yapmaları lazımdır. Son yıllarda insanlar bilgi bombardımanına maruz kalmıştır. Bu nedenle bilginin iyi bir ayırtırmaya tabi tutulması gerekir (Can, 2002, s.3).

Okul yöneticileri pek çok kaynaktan güç alır. Bu gücü, başlangıçta resmi yetkilerinden alır. Ancak okul yöneticisinin lider pozisyonuna gelebilmesi için okulun paydaşları tarafından kabul edilmesi gerekir. Yöneticinin grup tarafından lider olarak kabul görmesi de onun yönetim konusundaki uzmanlığı ile mümkün olabilir. Dolayısıyla okul yöneticisi resmi yetkisinin üstüne çıkmak durumundadır. Okul yöneticisi yetkili, ancak

yetersiz olursa meşruiyeti tartışılır hale gelecektir. Okul yöneticisinin yeterliğinin başlıca iki kaynağı vardır: Yöneticiyi çevrenin kabul etmesinden doğan sosyal yetki ve yöneticinin alanındaki yetişmesinden doğan teknik yetkidir. Bu noktada yöneticinin hem sosyal bilimler alanında hem de yönetim bilimi alanında yetişmiş olması gerekir (Balcı ve Aydın, 2003, s.52).

4.3. Okul yöneticisinin görevleri

Bir kurumda yönetici, kurumunu amaçlarına uygun olarak yaşatmak zorundadır. Kurumun başarısı ve sürekliliği, saptanan amaçlara ulaşma derecesine bağlıdır (Taymaz, 2011, s.26). Örgütü amaçları doğrultusunda yaşatma görevini üstlenen yöneticinin karar vermesi, bu kararların uygulanışını planlaması, planların yürütülmesi için gerekli örgütsel düzenlemeleri yapması, çalışmaların yürümesi için yetki ve etkisini kullanması, çalışanlar arasında iletişim kurarak çabaları eşgüdümlemesi ve yapılan çalışmaları değerlendirmesi beklenir (Hoyle ve diğerleri aktaran Özdemir ve diğerleri, 2012, s.150).

İnsanların fizyolojik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçları vardır. Eğitim-öğretim görme, kendilerini ve yaşadıkları çevrelerini tanıma, kendileri ve çevreleri ile barışık olma, bir meslek edinme gibi temel ihtiyaçlar bunlardandır. Okullar bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan kurumlardandır. Okulların bu ihtiyaçları karşılayabilmeleri için amaçlarına uygun olarak yönetilmeleri gerekir (Keskinkılıç, 2007, s.257). Değişen toplumsal beklenti ve ihtiyaçlara paralel olarak okul yöneticilerinin rol ve sorumluluklarında da bazı değişiklikler ortaya çıkmıştır. Geleneksel yöneticilik rolünün yerini, öğrenme ve öğretme sürecinde değişimi kolaylaştıracak şekilde okul ve sınıf düzeyinde sorumluluk alarak gerçekleşen stratejik roller almıştır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.83).

Dünya çok hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşamakta ve insanların ihtiyaçları da değişmektedir. Sosyal alandaki bazı değişimler ve gelişmeler, okul yöneticilerinin geleneksel yeterliklerinin yanında, başka yeterliklere sahip olmasını zorunlu hale getirmiştir. Demografik gelişmeler, ekonomik değişimler, devlet kurumlarının etkisi (ulusal ve yöresel), medya ve diğer kitle iletişim araçlarının etkisi gibi sosyal etmenler okul yöneticisinin işini zorlaştırmaktadır (Sarpakaya, 2013, s.125). Okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bu yönetmeliklerde belirlenen görev, yetki ve sorumluluklar bir anlamda okul yöneticilerinin rollerinin açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olmaktadır. Ancak, değişen toplumsal beklentiler okulu da değişime zorlamakta ve okul yöneticilerinin rollerinde bazı değişiklikleri zorunlu kılmaktadır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.83).

İçinde bulunduğumuz dönem bilgi çağı olarak adlandırılmaktadır. Hem bilgi kaynakları çeşitlendi hem de bilgiye ulaşma yolları kolaylaşmıştır. Bilgi toplumunun ve değişiminin mantığını anlayan eğitim yöneticisinden aşağıdaki davranışlar beklenir (Can, 2002, s.6):

- ✓ Ekip çalışmasına inanır ve takım çalışmasının örneklerini kurumunda ve okulunda uygular.
- ✓ Karara katılmanın önemine inanır ve karardan etkilenenleri karar sürecine katar.
- ✓ Çalışanların kendilerini ifade edebilmeleri için gerekli şartları oluşturur.
- ✓ Araştırmanın önemine inanır ve kendini sürekli yeniler.
- ✓ Zamanı etkili ve verimli olarak yönetir.

- ✓ İşini hem kendisi sever hem de çalışanların sevmesini sağlar. Kurumsal bağlılığı tesis eder ve biz duygusunun gelişmesini sağlar.
- ✓ Personelin her birine insan kaynakları anlayışıyla bir değer olarak yaklaşır.
- ✓ Kurum amaçları ile paydaşların beklentilerini dengeler.
- ✓ Öğretmenlere, etkili okullara etkili sınıflarla ulaşılabilceğinin bilinciyle rehberlik eder.
- ✓ Lider olarak nitelikli öğretmenlerle nitelikli öğrencileri hazırlama sürecinde kendini sorumlu ve önemli bir rehber olarak görür.
- ✓ Bir vizyon oluşturur ve bu vizyonun paylaşılmasını sağlar.
- ✓ Ortak değerler geliştirerek, güçlü örgütsel kültür oluşturur ve bunları sürekli geliştirerek öğrenci, öğretmen ve okul başarısına katkısını sağlar.
- ✓ Sevgiye ve güvene dayalı insan ilişkilerine dikkat ederek, herkesi okulda bulunmaktan mutlu olan bireyler hâline getirmeye çalışır.

Okul yöneticisinin, okul için gerekli maddi ve insani kaynakları sağlayıp yerli yerinde kullanması beklenir. Buna bağlı olarak okul müdürünün görevleri arasında okul bütçesi, okul politikaları, okul kuralları, öğrenci işleri, eğitim-öğretim işleri, personel işleri gibi konulardan söz edilebilir (Şişman, 2012, s.219).

Milli Eğitim Bakanlığı okul ve kurum yöneticilerini görev tanımlarını şu şekilde yapmıştır:

Okul Öncesi Eğitim Kurumları Müdürünün Görev Tanımı (MEBb, 2000):

1. Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür.
2. Okulu için vizyon ve misyon geliştirir.
3. Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar.
4. Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini arttırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.
5. Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesinin sağlayıcı önlemler alır.
6. Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar.
7. Okuldaki bütün çalışmalarını ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler.
8. Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur.

9. Yıllık, ünite ve günlük planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.
10. Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plan alır, planları tasdik eder, uygulanıp uygulanmadığını denetler.
11. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. öğretmenler kurullarının çalışmalarını izler. Gerekğinde bu kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.
12. Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür.
13. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alalarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.
14. Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.
15. Gerekğinde astlara yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar.
16. Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında iş birliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici rol oynar.
17. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.
18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.
19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili tedbirleri alır.
20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara bildirir.
21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.
22. Görevin gereği gibi yapılmaması durumunda kanuni yetkisini kullanır.
23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.
24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür başyardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir.
25. Özürleri sebebiyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.
26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.
27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.
28. Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır.
29. Öğrencilere istendik davranışları kazandırıcı ve disiplin kuruluna havale edilecek disiplin olaylarını önleyici her türlü tedbiri alır.
30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile milli gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.

31. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.
32. Okula yeni alınacak çocukların tespiti için Seçici Komisyon'a başkanlık eder.
33. Personelin sağlık, temizlik, düzen ve beslenme işleri ile ilgili çalışmalarını takip eder.
34. Çocukların ailelerine güvenlik içinde teslim edilmesi ile ilgili gerekli önlemleri alır.
35. İnsan, zaman, para, malzeme ve yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımı amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğer tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.
36. Okul, bina ve tesislerinin kullanımı, bakımı, temizliği, yangına karşı korunmaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.
37. Ders araç ve gerecinin temini, verimli kullanılması, korunması, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirler alır.
38. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlarken çevre imkân ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.
39. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir iş birliğinin sağlanmasına önem verir. Çevre imkânlarından okulun, okulun imkânlarından da çevrenin eğitim amaçlı olarak yararlanmasını sağlar.
40. Okulun iç (idari personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer personel) ve dış öğeleriyle (Okul-Aile Birliği vb.) iş birliği içinde çalışır.
41. Öğretmenlerin laboratuvar, kütüphane ve spor salonları gibi sosyal tesisleri kullanmalarını izler.
42. Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.
43. Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeleri yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.
44. Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar. İhtiyaç duyulduğunda 20 ve 25 yılını dolduran öğretmenlere de nöbet görevi verebilir.
45. Diploma, tasdikname, öğrenci karnesi, öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordroları vb. evrakları onaylar.
46. Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur
47. Tüm personelin hasta sevk evrakını imzalar ve hastalık izinlerini onaylar.
48. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.
49. Göreve başlama ve görevden ayrılma halinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yürütür.
50. Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuata göre yürütülmesini sağlar.
51. Okulun yıllık bütçesini hazırlar ve ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.
52. Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.

53. İstenildiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.
54. Yapılan rutin işleri standartlaştırır.
55. İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen görevleri yapar.

İlköğretim Okulu Müdürünün (İlköğretim Okulu, YİBO, PİO) Görev Tanımı (MEBb, 2000):

1. Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür.
2. Okulu için vizyon ve misyon geliştirir.
3. Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar.
4. Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini arttırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.
5. Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesinin sağlayıcı önlemler alır.
6. Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar.
7. Okuldaki bütün çalışmaları ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler.
8. Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur.
9. Yıllık, ünite ve günlük planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.
10. Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plan alır, planları tasdik eder, uygulanıp uygulanmadığını denetler.
11. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.
12. Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür.
13. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alalarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.
14. Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.
15. Gerektiğinde astlara yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar.

16. Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında iş birliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici rol oynar.
17. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.
18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.
19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili tedbirleri alır.
20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara gönderir.
21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.
22. Görevin gereği gibi yapılmaması durumunda kanuni yetkisini kullanır.
23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.
24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür başyardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir.
25. Özürleri sebebiyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.
26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.
27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.
28. Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır.
29. Öğrencilere istedik davranışları kazandırıcı ve disiplin kuruluna havale edilecek disiplin olaylarını önleyici her türlü tedbiri alır.
30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile milli gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.
31. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.
32. Yatılı öğrencilerin disiplin, düzen ve temizliğinin itina ile yürütülmesini sağlar.
33. Evcî çıkacak yatılı öğrencilerin işlemlerini, ziyaretçi kabul etme saat ve yerleri düzenler.
34. Banyo, çamaşırhane, bulaşıkhanesi, yatakhane, tuvalet ve lavaboların temiz tertipli tutulmasını sağlar.
35. Etütlerin zamanında ve verimli olarak yürütülmesi için gereken tedbirleri alır.
36. Ambardan tabelaya göre (varsa diyet uzmanı ile) günlük erzak çıkarılmasını ve pişirilmesini kontrol ettirir.
37. Nöbet çizelge ve defterlerini kontrol ederek, 24 saat süren nöbetlerin yükümlülüklerine göre titizlikle tutulmasını sağlar.
38. Küçük çocukların bakımlarıyla ilgilenen yardımcı personelin çalışmalarını yakından izler.
39. Okulun tatil olduğu zamanlarda okulda kalmak zorunda olan öğrenciler için gerekli kararları verir.

40. Revirdeki sağlık hizmetlerinin ve muayenelerin durumuyla ilgili kendine bildirilen ve gereken tedbirleri alır.
41. Muayene ve teslim alma komisyonunun muayene ve teslim alma işlemleriyle ilgili kararlarını onaylar.
42. Okulun öğretmenleri veya ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında öğretmenlik yapanlar arasından, pansiyonlar için ihtiyaç duyulan belletici görevlendirilmesini sağlar.
43. İnsan, zaman, para, malzeme ve yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımı amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğler tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.
44. Ders araç ve gerecinin temini, verimli kullanılması, korunması, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirler alır.
45. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlarken çevre imkân ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.
46. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir iş birliğinin sağlanmasına önem verir. Çevre imkânlarından okulun, okulun imkânlarından da çevrenin eğitim amaçlı olarak yararlanmasını sağlar.
47. Okulun iç (idari personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğler personel) ve dış öğeleriyle (Okul-Aile Birliği vb.) iş birliği içinde çalışır.
48. Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.
49. Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeleri yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.
50. Okulda yetiştirme kursu açılmasını teklif eder.
51. Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
52. Diploma, tasdikname, öğrenci karnesi, öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordroları vb. evrakları onaylar.
53. Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur.
54. Tüm personelin hasta sevk evrakını imzalar ve hastalık izinlerini onaylar.
55. Göreve başlama ve görevden ayrılma halinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yürütür.
56. Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
57. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.
58. Taşımali sistem ve okula gelen öğrenciler için gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.
59. YİBO Döner Sermaye İşletmesinin yönetim işlerinde tek başına sorumlu olarak yönetir ve işletmeyi temsil eder.
60. Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.
61. Yapılan rutin işleri standartlaştırır.
62. İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen diğler görevleri yapar.

63. Ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.
64. İstenildiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.

Ortaöğretim Kurumu Müdürünün (Genel Lise) Görev Tanımı (MEBb, 2000):

1. Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür.
2. Okulu için vizyon ve misyon geliştirir.
3. Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar.
4. Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini arttırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.
5. Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesinin sağlayıcı önlemler alır.
6. Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar.
7. Okuldaki bütün çalışmaları ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler.
8. Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur.
9. Yıllık, ünite ve günlük planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.
10. Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plan alır, planları tasdik eder, uygulanıp uygulanmadığını denetler.
11. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.
12. Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür.
13. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alalarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.
14. Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.
15. Gerektiğinde astlara yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar.
16. Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında iş birliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici rol oynar.

17. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.
18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.
19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili tedbirleri alır.
20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara gönderir.
21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.
22. Görevin gereği gibi yapılmaması durumunda kanuni yetkisini kullanır.
23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.
24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür başyardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir.
25. Özürleri sebebiyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.
26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.
27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.
28. Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır.
29. Okulun öğrencilere istendik davranışları kazandırıcı bir eğitim ortamı olmasını sağlar.
30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile milli gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.
31. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.
32. Okula yeni alınacak çocukların tespiti için Seçici Komisyon'a başkanlık eder.
33. Personelin sağlık, temizlik, düzen ve beslenme işleri ile ilgili çalışmalarını takip eder.
34. İnsan, zaman, para, malzeme ver yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımını amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğer tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.
35. Okul, bina ve tesislerinin kullanımını, bakımı, temizliği, yangına karşı korunmaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.
36. Ders araç ve gerecinin temini, verimli kullanılması, korunması, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirler alır.
37. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlarken çevre imkân ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.
38. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir iş birliğinin sağlanmasına önem verir. Çevre imkânlarından okulun, okulun imkânlarından da çevrenin eğitim amaçlı olarak yararlanmasını sağlar.

39. Eğitim faaliyetlerinin sevgi ve şefkat anlayışı içinde yürütülmesini sağlar.
40. Okulun iç (idari personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer personel) ve dış öğeleriyle (Okul-Aile Birliği vb.) iş birliği içinde çalışır.
41. Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.
42. Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeleri yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.
43. Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
44. Öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordoları vb. onaylar.
45. Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur.
46. Tüm personelin hastalık izinlerini onaylar.
47. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.
48. Göreve başlama ve görevden ayrılma halinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yürütür.
49. Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
50. Okulun yıllık bütçesini hazırlar ve ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.
51. Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.
52. İstendiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.
53. Yapılan rutin işleri standartlaştırır.
54. İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen diğer görevleri yapar.

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu Müdürünün Görev Tanımı (MEBb, 2000):

1. Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütür.
2. Okulu için vizyon ve misyon geliştirir.
3. Milli Eğitim Temel Kanununda belirtilen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma planlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içerisinde yürütülmesini sağlar.
4. Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini arttırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projeleri uygular ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik planlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim planını hazırlar ve bu planın uygulamaya geçirilmesini sağlar.
5. Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesinin sağlayıcı önlemler alır.
6. Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar.

7. Okuldaki bütün çalışmalarını ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce planlar ve düzenler.
8. Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur.
9. Yıllık, ünite ve günlük planların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.
10. Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plan alır, planları tasdik eder, uygulanıp uygulanmadığını denetler.
11. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.
12. Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür.
13. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alalarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.
14. Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.
15. Gerektiğinde astlara yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar.
16. Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında iş birliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici rol oynar.
17. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.
18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak istihdam eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.
19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili tedbirleri alır.
20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara gönderir.
21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.
22. Görevin gereği gibi yapılmaması durumunda kanuni yetkisini kullanır.
23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.
24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür başyardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir.
25. Özürleri sebebiyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.
26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.
27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.
28. Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır.
29. Okulun öğrencilere istendik davranışları kazandırıcı bir eğitim ortamı olmasını sağlar.

30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile milli gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.
31. Mezunları izler ve onların iş bulma ve üniversiteye girmedeki akademik başarılarının istatistiğini tutar ve sonuçlardan yararlanarak mevcut öğrencilerin daha başarılı olması için gereken tedbirleri alır.
32. Mesleki, teknik ortaöğretim kurumlarında öğrencilerin hayata ve iş alanlarına uyumlarını sağlamak için eğitim ile öğretim arasında kurulacak iş birliğini, bu amaçla okul, atölye ve tesislerinin gerçek birere eğitim-öğretim ve üretim ortamı haline getirilmesini sağlar.
33. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.
34. İnsan, zaman, para, malzeme ve yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımı amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğer tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.
35. Okul, bina ve tesislerinin kullanımı, bakımı, temizliği, yangına karşı korunmaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.
36. Atölye, laboratuvar ve kitaplıklarla diğer araç ve gereçlerin temini, verimli kullanılması ve korunmasını, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirleri alır.
37. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini planlarken çevre imkân ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.
38. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir iş birliğinin sağlanmasına önem verir. Okulun, imkânlarını çevreye açarak okulun bulunduğu bölgenin bilim ve kültür merkezi haline gelmesini sağlar.
39. Çevrenin insan gücü ihtiyacını ilgili kurum ve kuruluşlarla da iş birliği yaparak araştırır, bu ihtiyaçlara cevap verecek alanlar ve dallar açılması için telkinlerde bulunur.
40. Okulda meslek alanları ile ilgili çevredeki yeterli ve başarılı kişilerin ders, konferans ve benzeri yollarla okulun etkinliklerine katkıda bulunmasını sağlar.
41. Her öğretim yılında öğrencilerin atölye, laboratuvar, uygulamalı ders öğretimi ve staj çalışmalarını çevredeki kurum ve iş yerlerinde yapmaları için gerekli inceleme ve çalışmaları yapar. Bu iş seçilmiş iş yerlerine öğrencilerin yerleştirilmesini sağlar ve bu çalışmaların ilgili mevzuat hükümlerine uygun şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.
42. Okulun atölye ve tesislerinde temrinden ve döner sermayeden yapılacak iş ve üretimi ile ilgili gerekli çalışmaları yürütür.
43. Okul-endüstri-iş yerleri-çevre ilişkileri ve danışma kurulu çalışmalarını takip eder.
44. Okulda Açık Öğretim Lisesi öğrencilerine yüz yüze eğitim verilmesi ve yetişkinlere yönelik uygun meslek eğitimi programları düzenlenmesi yönünde gerekli önlemleri alır.

45. Okulun iç (idari personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer personel) ve dış öğeleriyle (Okul-Aile Birliği vb.) iş birliği içinde çalışır.
46. Öğretmenlerin laboratuvar, kütüphane ve spor salonları gibi sosyal tesisleri kullanmalarını izler.
47. Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.
48. Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeleri yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.
49. Okulda yetiştirme kursu açılmasını teklif eder.
50. Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
51. Diploma, tasdikname, öğrenci karnesi, öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordroları vb. evrakı onaylar.
52. Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur.
53. Tüm personelin hastalık izinlerini onaylar.
54. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.
55. Göreve başlama ve görevden ayrılma halinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yürütür.
56. Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
57. Ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.
58. Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.
59. İstendiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.
60. Yapılan rutin işleri standartlaştırır.
61. İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen diğer görevleri yapar.

Yöneticinin, yönetimin işlevlerine ilişkin kavram ve kuramları gereken düzeyde bilmesi, bunları yapmada becerikli olması önemlidir; çünkü yönetime getirilmesinin temel gerekçesi, bu işlevlerin gereken düzeyde yapılmasını sağlamaktır (Başaran, 2011, s.208). Günümüz eğitim yöneticilerinden beklenen rollerde ciddi değişiklikler olmuştur. Statükoyu koruyan okul müdürünün rolü bilgi çağında işlevini yitirmiştir. Günümüzün okul yöneticileri bilgi ve iletişim teknolojileri, küreselleşme, örgütsel öğrenme, toplam kalite yönetimi gibi alanlarında yeni roller üstlenmelidir. Okul müdürü okulun misyon ve vizyonunu belirleyerek bunu içselleştirmeli ve bu doğrultuda bir okul kültürü tesis etmelidir. Bilgi çağının okul yöneticisi mevcut durumu sürekli iyileştirmek ve kurumunu öğrenen örgüt olarak tasarlamak durumundadır (Okutan, 2003, s.2.)

Okulu, değişime uygun bir örgüt ortamına kavuşturmak okul yöneticisinin temel görevlerinden biridir. Değişimi doğrudan etkileyen altı faktör vardır. Bunlar (Fullan ve Stiegelbauer'den aktaran Özdemir ve diğerleri, 2012, s.5):

- ✓ Açık ve anlaşılır bir vizyona sahip olmak,
- ✓ Değişimi adım adım yerine getirmek için gelişimsel bir planlama yapmak,
- ✓ Çalışanların inisiyatif kullanmasını teşvik etmek ve onlara yetki verme,

- ✓ Okul yöneticisinin personeli geliştirerek onlara yeniliği tanıtması, çalışanları yenilik ile başa çıkabileceklerine ve bu yeniliğin kuruma ve kendilerine faydalı olduğuna inanması,
- ✓ Rehberlik ve problem çözme yolu ile değişime liderlik etmek,
- ✓ Yeniden yapılanmaktır.

Geleceğin insan gücünü bilgi toplumuna taşıyacak okul yöneticilerinin yeni roller üstlenmesi bir zorunluluktur. Gelişen ve değişen dünyamızın öğretmen ve öğrencisi eskilerden çok daha farklıdır. Okul yöneticisi geleceği çok iyi kestirmek, geleceğin temel eğilimlerini çok iyi belirlemek zorundadır (Çelik, 2012a, s.143).

Yöneticilerimiz artık okulları deneme yanılma yöntemi ile yönetmekten vazgeçip bilimsel verilerden yararlanmalı ya da bu araştırmaları kendileri yapmalıdırlar. Bu tür araştırmalar yapan okul yöneticilerinin takım çalışması ve sorun çözme yoluyla denetçi ve denetlenen ilişkilerini geliştireceği, uzaklık ve soğukluktan kaynaklanan problem çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmelidir. Bu vesileyle okul yöneticilerinin statülerinin de yükseleceği düşünülmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.153).

Yönetici performansı iyi olan öğretmenleri değişik şekillerde ödüllendirebilmelidir. Bu arada ödüllendirmenin özendirici olmasına dikkat edilmelidir (Erdoğan, 2010, s.141). Bu bağlamda marifetin iltifata tabi olduğu unutulmamalıdır. Okul yöneticisinin, etrafındaki grubun başarısı ve sürekliliğini sağlamak görevidir. Bunları yerine getirebilmesi, okul içindeki öğelerle olan ilişkilerinin derecesine, okulun değer ve amaçlarını benimsemesine ve okulla kendisinin bir bütünlük göstermesine bağlıdır. Bu yollar, etrafındakilerle yönetici arasındaki bağları güçlendirecek ve grubu bütünlüştirecektir (Lane, Corwin ve Monahan'dan aktaran Bursalıoğlu, 2012, s.143).

Okul toplumsal açık sistem olarak ele alındığında, bozulan dengeleri tekrar oluşturarak sistemi yaşatmak okul müdürünün görevleri arasındadır (Yıldırım, 2011, s.4). Okul müdürünün önemli görevlerinden birinin arabuluculuk rolü olduğu söylenebilir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.68). Bunun yanında okul yöneticilerinin üstlenmesi gereken daha pek çok sorumluluk vardır. Okul yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, Aydın (1988) tarafından şu şekilde gruplandırılmıştır: İnsanlarla etkili biçimde çalışma, etkili bir işletme yönetimi, yeterli bir okul binası ve çevresi hazırlama, eğitim programının geliştirilmesi, mesleğe hizmettir. Bu beş boyut altında yer alan yeterlikler şu şekilde sıralanmıştır (Ağaoğlu ve diğerleri, 2002, s.145-152):

I. İnsanlarla İletişim Kurma ve Etkili Biçimde Çalışma

- ✓ Okul başarısında iletişimin önemini bilme,
- ✓ İnsan ilişkilerinde uyulması gereken kuralları bilme,
- ✓ Kurallara uymanın iletişim açısından önemini bilme,
- ✓ Personel ve okul-çevre ilişkilerindeki iletişim engellerini belirleme,
- ✓ Etkin olarak dinleme,
- ✓ Yazılı ve sözlü-sözsüz iletişim becerilerini etkin olarak kullanma,
- ✓ Protokol ve görgü kurallarına uyma,
- ✓ İşbölümü ve işbirliği yapma,
- ✓ Çalışmalarda plan ve program yapma,
- ✓ Karar ve uygulamalarda takım çalışması yapma,
- ✓ İlişkilerde eşit ve adil davranma,
- ✓ Paylaşımçı ve katılımcı karar alma,
- ✓ Gerekğinde demokratik tepki gösterme,
- ✓ Eğitim ortamında farklı görüş ve düşüncelere yer verme/hoşgörülü olma,

- ✓ İnsan ilişkilerinde sabırlı ve hoşgörülü olma,
- ✓ Kişilerarası çatışmaların çözümlenmesine rehberlik etme,
- ✓ Demokratik bir eğitim ortamı oluşturma/sürekliliğini sağlama,
- ✓ Demokrasi ve insan haklarına ilişkin bir değer sistemine sahip olma,
- ✓ İletişim araçlarını yerinde ve zamanında etkili olarak çalıştırma,
- ✓ Çalışanların hukuksal haklarını gözetme,
- ✓ Çalışanlarını takdir etme, ödüllendirme, motive etme,
- ✓ Sorun çözme aşamalarını kullanma,

II. Etkili Bir İşletme Yönetimi

- ✓ Örgüt ve yönetimle ilgili yaklaşımları bilme,
- ✓ Örgüt ve yönetimle ilgili yaklaşımları eğitim örgütlerinde uygulama,
- ✓ Yönetim süreçlerini etkili olarak uygulayabilme/gerçekleştirme,
- ✓ Temel hukuk bilgisine sahip olma,
- ✓ Eğitimle ilgili mevzuatı bilme, uygulama, yorumlama,
- ✓ Kendisinin ve çalışanlarının hukuki sorumluluklarını/haklarını (özlük hakları) bilme/gözetme (gizlilik esasına uyma),
- ✓ Personelin ödüllendirilmesi ve cezalandırılmasında mevzuatı uygulama,
- ✓ Okulun finansal kaynaklarını etkili kullanma,
- ✓ Mali kaynaklarla ilgili mevzuatı bilme (hesap işleri),
- ✓ Yasal sınırlar içinde okula kaynak yaratma,
- ✓ Ayniyat işlerini mevzuata göre yürütme,
- ✓ Döner sermaye işletmesi ile ilgili mevzuatı bilme/uygulama,
- ✓ Liderlik ve yöneticilik arasındaki farkı ayırt etme,
- ✓ Lider yönetici davranışları gösterme/okul yöneticisinin liderlik rollerini sergileme,
- ✓ Liderlik yaklaşımlarından en uygun olanı seçme ve uygulama,
- ✓ Okul yöneticisinin denetim rollerini bilme ve etkili biçimde yerine getirme,
- ✓ Denetim ve değerlendirme sonuçlarından etkili biçimde yararlanma/kullanma,
- ✓ Okul yönetiminde değişme ve yenileşmenin önemini bilme,
- ✓ Değişme ve yenileşmeye karşı dirençleri ve engelleri azaltma,
- ✓ Değişme ve yenileşme için vizyon oluşturma,

III. Yeterli Bir Okul Binası ve Çevresi Oluşturma

- ✓ Okuldaki fiziksel kaynakları verimli ve etkili kullanma,
- ✓ Okula fon ve kaynak yaratma,
- ✓ Okul büro yönetim hizmetlerinin etkili olarak yürütülmesini sağlama,
- ✓ Okulun işleyişini engelleyen etmenleri belirleme ve çözüm üretme,
- ✓ Okul binasının eğitsel bakımdan etkili olarak kullanılmasını sağlama,
- ✓ Okulda gerekli donanımı sağlama ve kullanılabilir halde bulundurma,
- ✓ Okuldaki bina ve tesislerin bakım ve onarım işlerini yapma,
- ✓ Okulda sivil savunma, korunma, güvenlik ve temizlik işlerinin düzenli olarak yapılmasını sağlama,
- ✓ Yazışmaları usulüne uygun olarak yürütme,
- ✓ Ayniyat işlemlerini eksiksiz yerine getirme,
- ✓ Okulun hesap işlerinin düzenli olarak yürütülmesini sağlama,
- ✓ Okulda olumlu ve demokratik bir öğrenme ortamı oluşturma,
- ✓ Okulda, öğrencilerin her yönden gelişmelerine olanak sağlayacak zengin sosyal ve kültürel etkinlikler gerçekleştirme,
- ✓ Okul çevresini tanıma,
- ✓ Okulu çevreye tanıttırma,
- ✓ Meslek kuruluşları ile işbirliği yapma,
- ✓ Toplumsal gelişmeye önderlik etme,
- ✓ Etkili bir okul-aile işbirliği sağlama,
- ✓ Okul-işyeri arasındaki işbirliği ve koordinasyonu sağlama,
- ✓ Mezunları izleme çalışmaları yapma,

- ✓ Yetişkin eğitimine inanma, okulun tüm olanaklarını yetişkinlere de açma,
- ✓ Yetişkinlerin eğitim gereksinimlerini saptama ve yetişkinler için eğitim programları düzenleme,

IV. Eğitim Programının Geliştirilmesi

- ✓ Okulun hizmet ettiği öğrenci grubunun özelliklerini tanıma,
- ✓ Öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir eğitim almalarını sağlama,
- ✓ Eğitimde program geliştirme kavram ve süreçlerini tanıma,
- ✓ Öğretim etkinliklerinin yıllık, ünite ve günlük olarak planlanmasını ve yürütülmesini sağlama,
- ✓ Öğretimin etkili bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için okulda gerekli araç, gereç ve donanımı sağlama,
- ✓ Öğretimi etkileyen koşulları bilme ve bu koşulları uygun hale getirme,
- ✓ Öğretim ilkelerini, öğretim strateji, yöntem ve teknikleri ile öğretim araç gereçlerini bilme ve öğretimde etkili bir biçimde kullanılmasını sağlama,
- ✓ Öğretim sürecindeki yeni yaklaşımları tanıma,
- ✓ Öğrenci merkezli bir öğretim yapılması için gerekli koşulları sağlama,
- ✓ Sınıf yönetimi konusunda gerekli bilgiye sahip olma,
- ✓ Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan yöntem ve teknikleri tanıma, amaca uygun en uygun yöntem ve tekniklerin kullanılmasını sağlama,
- ✓ Öğrencilerin performans ölçütlerini saptama,
- ✓ Eğitim programının değerlendirilmesinde kullanılan yaklaşım ve yöntemleri bilme ve en uygun yaklaşım ve yöntemi seçme,
- ✓ Öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirme için etkili bir rehberliğin önemine inanma,
- ✓ Öğrencilerin kendilerini, seçecekleri meslekleri tanımalarına ve seçmelerine yardımcı olma,
- ✓ Öğrencilerin uyum, sağlık, psikolojik, ekonomik vb. konulardaki sorunlarının çözümüne yardımcı olma,
- ✓ Öğrencilere öğrenme ve çalışma alışkanlıklarının yanı sıra derslerindeki başarıları konusunda rehberlik yapma,
- ✓ Okulda disiplin kurallarına uyulmasını sağlama ve disiplin sorunlarıyla mücadele etme,
- ✓ Öğrencilerin karar süreçlerine katılımını destekleme,
- ✓ Tüm öğrencilerin temel becerilerinin (okuma, yazma, aritmetik, öz bakım, estetik, teknolojik okuryazarlık, sözlü ve yazılı iletişim, kendi kendine öğrenme vb.) yüksek düzeyde geliştirilmesini sağlama,
- ✓ Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etmeye kendini hazırlama,
- ✓ Özel eğitime gereksinim duyan öğrencileri saptama ve onlar için uygun öğretim ortamları hazırlama
- ✓ Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilerin sosyal ve kişisel problemlerinin çözümüne yardımcı olma,

V. Mesleğe Hizmet

- ✓ Mesleki yayınları izleme,
- ✓ Bilimsel etkinliklere katılma ve öğretmenlerin (okul personelinin) bu tür etkinliklere katılmalarını teşvik etme,
- ✓ Eğitim-öğretim mevzuatını izleme,
- ✓ Deneyimlerini başkaları ile paylaşma,
- ✓ Çevredeki diğer yöneticiler ve müfettişler ile mesleki gelişim konusunda işbirliği yapma,
- ✓ Mesleki kuruluşlara aktif olarak katılma,
- ✓ Mesleği dışında sosyal ve kültürel etkinliklere katılma,
- ✓ Okuldaki öğretmenler ve diğer çalışanlardan, öğrenci velilerinden ve öğrencilerden kendi performansı ile ilgili dönüt alma,
- ✓ Mesleki toplantılara katılma, birlikte çalıştığı personeli katılmaya teşvik etme,

- ✓ Personelin kendini geliştirmesine olanak tanıma /izin verme,
- ✓ Mesleğini ve kurumu temsil edecek tutum ve davranışlar sergileme,

4.4. Okul yöneticisinin sorumlulukları

Eğitim sisteminde okulu müdür yönetir, anlayışı yaygındır. Okulun büyük veya küçük olması yönetim ilkelerini etkilemez. Yönetici, insan ve madde kaynaklarını sağlar ve yönlendirir. Yönetici, davranışlarında ve eylemlerinde öncelikle okulunu düşünmek zorundadır (Taymaz, 2011, s.81). Okul müdürü okulların Türk milli eğitiminin amaçları doğrultusunda hizmet vermesinden birinci derecede sorumludur. Müdürler yönetim alanına giren konularla ilgili tedbirleri almak ve yetkisini aşan konuları üst makamlara bildirmekle yükümlüdürler (Oktay, 2009, s.123).

Günümüzde okul yöneticilerinin görev, yetki ve sorumlulukları geçmişe oranla daha karmaşık ve zorlu hale gelmiştir. Çünkü toplumun okul yöneticilerinden beklentileri ve okulun öğrencilere kazandırması gereken kazanımlar geçmişe oranla farklılaşmıştır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.79).

Okul yöneticileri meslektaşları olan öğretmenlerin arasından seçilerek atanır. Müdür, seçilmiş yönetici olarak okula dayalı yönetimin temel özelliğidir. Okula dayalı yönetimde müdürlerin sadece sorumlulukları artmaz aynı zamanda önemleri de artar. Oswald'e göre müdürler; okul programları, yönetimi paylaşma, bölgesel karar verme gibi alanlarda daha fazla yetki ve sorumluluklara sahiptir (Keskinkılıç, 2007, s.10).

Bilgi çağında eğitim kurumlarının geleneksel yaklaşımlardan sıyrılarak daha modern bir anlayışla işletilmesi gerekmektedir. Okulların çağdaş anlayışla yönetilmesinde ve işletilmesinde okul müdürlerine çok büyük sorumluluklar düşmektedir. "Bir okul, müdürü kadar iyidir." sözü okul yöneticilerinin sorumluluklarını çok iyi vurgulamaktadır. Okul yönetiminde yaşanan sorunların azaltılmasında okul müdürlerinin sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin ve okulu bu sorumluluk anlayışıyla yönetmelerinin çok büyük katkısı olur. Bu noktada okul müdürlerinin engin bir zekâyâ, enerjiye, cesarete, sabra, anlayışa ve geniş bir kültüre gereksinimleri vardır. Bu niteliklerin hepsine birden sahip olmak belki zordur; ama imkânsız değildir. Yönetici yetersiz olduğu anlarda çevresindekilerden yararlanmayı bilmelidir (Memduhoğlu, 2007, s.95). Çünkü bir eğitim kurumunda eğitim programlarının uygulanmasından ve geliştirilmesinden birinci derecede sorumlu olanlar okul yöneticileridir (Ağaoğlu ve diğerleri, 2002, s.146).

Okulların toplumun değişik katmanlarına yönelik farklı amaçları vardır. Bu amaçları bir bakıma toplumun değerleri belirler. Dolayısıyla okul yöneticisinin sorumluluğu yalnız okul değildir, ona yön veren değerleri de geliştirmektir. Örgütü başarıya götürmeye çalışırken kurumun başarısını gözden kaçırmak liderlerin en büyük hatasıdır. Bu hataya düşen liderler, başarısızlığa uğrayabilir (Bursalıoğlu, 2012, s.209-210).

Okul yöneticilerinin rolalarını tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için son derece tarafsız olmalıdırlar. Bu noktada yöneticiler siyasi açıdan tarafsızlığını korumalı ve aynı davranışı astlarının da göstermesini sağlamalıdır. Öğretmenler ve yöneticiler kamu görevlisi olarak siyasi bakımdan tarafsızlık ilkesine sonuna kadar bağlı kalmak zorundadırlar (Kaya, 1996, s.155).

Ülkemizde nüfus artış otaranının yüksek olması ve düzensiz kentleşme birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Aynı okulda çok farklı sosyo-ekonomik düzeylerden çocuklar bulunmaktadır. Bu bağlamda dezavantajlı çevrelerden gelen çocukların toplumsal açıdan dışlanmışlık sorunuyla karşı karşıya gelmeleri risk toplumunun oluşması ile birlikte daha da artmıştır. Bu gruptaki çocuklar eğitim olanaklarından hak ettikleri şekilde faydalanamamaktadırlar. Eğitim yöneticileri bu çocukların fırsatlardan eşit şekilde faydalanmalarını sağlamalıdır (Çelik, 2006, s.271).

Milli Eğitim Bakanlığı, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarını şu şekilde açıklamıştır: Okul yöneticileri; öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve çevreye eğitim ve öğretimde liderlik yapar, verimliliğin artırılmasına, ekip ruhunun oluşturulmasına, okulun çevreyle bütünleşmesine ve kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapar, okulu hizmete hazır durumda bulundurur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, verimlilik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda okulu sürekli yeniler ve geliştirir, zamanı ve tüm imkânları okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır. Okul yönetimi;

- a) Araştırma ve planlama,
 - b) Örgütlenme,
 - c) Rehberlik,
 - ç) İzleme, denetim ve değerlendirme,
 - d) İletişim ve yönetim
- görevlerini yerine getirir (MEBc).

Müdür, görev, yetki ve sorumlulukları (MEBc):

(1) Müdür, Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. Müdür, okulu bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle işbirliği içinde yönetir.

(2) Müdür çalışmalarını valilikçe belirlenen mesai saatleri dâhilinde yapar; görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışmalarını sürdürür.

(3) Müdür, görevinde sevgi ve saygıya dayalı, uyumlu, güven verici, örnek tutum ve davranış içinde bulunur; mevzuatın kendisine verdiği yetkileri kullanır.

(4) Müdürün görev yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) Öğretim yılı başlamadan önce personelin iş bölümünü yapar ve yazılı olarak bildirir. Öğretmenlerin gerektiğinde görüşlerini de almak suretiyle okutacakları derslere ilişkin görevlerin dağılımını yapar.

b) Ünitelendirilmiş yıllık planların hazırlanması amacıyla öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarının yapılmasını sağlar. Zümrelerden derslere yönelik ünitelendirilmiş yıllık planı ders yılı başlamadan önce alır, inceler, gerektiğinde değişiklik yaptırarak onaylar ve bir örneğini iade eder.

c) Okulun derslik, bilişim teknolojisi sınıfı, laboratuvar, atölye, kütüphane, araç ve gereci ile diğer tesislerini sağlık ve güvenlik şartlarına uygun bir şekilde eğitim ve öğretime hazır bulundurur. Bunlardan imkânlar ölçüsünde diğer okullarla çevrenin de yararlanmasını

sağlar. Diğer okul ve çevre imkânlarından da yararlanılması için gerekli tedbirleri alır. Öğrencilerin sürekli eğitimlerini yürütmek için millî eğitim müdürlüğü ve ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak il sınırları içindeki bütün okul ve işletmelerden yararlanılması, gerekli durumlarda bina kiralanmasıyla ilgili iş ve işlemleri yürütür.

ç) Eğitim ve öğretim çalışmalarını etkili, verimli duruma getirmek ve geliştirmek, sorunlara çözüm üretmek amacıyla kurul, komisyon ve ekipleri oluşturur. Toplantılarda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerektiğinde üst makama bildirir.

d) Öğretmenlerin performanslarını artırmak amacıyla her öğretim yılında en az bir defa dersini izler ve rehberlikte bulunur.

e) Teknolojik gelişmeleri okula kazandırır. Okulun ihtiyaçlarını belirler, bütçe imkânlarına göre satın alma, bağış ve benzeri yollarla karşılanması için gerekli işlemleri yaptırır. Eğitim araç ve gereciyle donatım ihtiyaçlarını zamanında ilgili birimlere bildirir.

f) Okulun düzen ve disipliniyle ilgili her türlü tedbiri alır.

g) Personelin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Adaylık ve hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili iş ve işlemleri yürütür.

ğ) Personelin performans yönetimi ve disiplin işleriyle öğrenci ödül ve disiplin işlerini yürütür.

h) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesini sağlar. Özel eğitim gerektiren öğrencilerin yetiştirilmesi ve kaynaştırma eğitimiyle ilgili gerekli tedbirleri alır.

ı) Öğrencilere ders yılı içinde gerektiğinde 5 günü geçmemek üzere izin verebilir. Bu yetkisini yardımcılara devredebilir.

i) Öğrencilerin askerlik ertelemesine ilişkin iş ve işlemlerinin 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu hükümlerine göre yürütülmesini sağlar.

j) Öğretmenlerin ve öğrencilerin nöbet görev ve yerlerini belirler, onaylar ve uygulamaya koyar.

k) Haftalık ders programlarının düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.

l) Diploma, öğrenim durum belgesi, sözleşme ve benzeri belgeleri onaylar.

m) Eğitim ve öğretim ile yönetimde verimliliğin artırılması, kalitenin yükseltilmesi ve sürekli gelişimin sağlanması için araştırma yapılmasını, bu konularda iyileştirmeye yönelik projeler hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.

n) Görevini üstün başarıyla yürüten personelin ödüllendirilmelerini teklif eder. Görevini gereği gibi yapmayanları uyarır, gerektiğinde haklarında disiplin işlemi yapılmasını sağlar.

o) Özürleri nedeniyle görevine gelemeyen personelin yerine görevlendirme yapılması için gerekli tedbirleri alır.

ö) İzinli veya görevli olduğu durumlarda müdür başyardımcısının, müdür başyardımcısının bulunmadığı hâllerde ise bir müdür yardımcısının müdür vekili olarak görevlendirilmesini millî eğitim müdürlüğüne teklif eder.

p) Eğitim ve öğretimle ilgili her türlü mevzuat değişikliklerini takip eder ve ilgililere duyurulmasını sağlar.

r) Stratejik plan ve bütçe önerilerini gerekçeli olarak hazırlar, ilgili makama sunar, yetkisinde bulunan bütçe giderlerini gerçekleştirir, takip eder, giderlerle ilgili belgeleri zamanında düzenletir, harcamalarla ilgili azami tasarrufun sağlanmasına özen gösterir.

s) Okulun bina, tesis, atölye, laboratuvar, salon, bahçe ve benzeri bölümleri ile araç-gerecinin diğer kurum ve kuruluşlarla birlikte kullanılması durumunda, mahalli mülki idare amirinin onayını da alarak ilgili kurumla bir protokol imzalar ve bir örneğini üst makama gönderir.

ş) Harcama yetkilisi olarak, müdür başyardımcısını veya müdür yardımcılarında birini 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre gerçekleştirme görevlisi olarak görevlendirir.

t) 28/12/2006 tarihli ve 2006/11545 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Taşınır Mal Yönetmeliğine göre memuriyet veya çalışma unvanına bağlı kalmaksızın, taşınır kayıt ve işlemlerini yürütmek üzere gerekli bilgi ve niteliklere sahip personel arasından taşınır kayıt ve kontrol yetkilisi görevlendirir.

u) Elektronik ortamda yürütülmesi gereken iş ve işlemlerle ilgili gerekli takip ve denetimi yapar.

ü) 9/2/2012 tarihli ve 28199 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliğindeki sorumluluklarını yerine getirir.

v) Öğrenci ve çalışanların sağlığının korunması, okulun fizikî yapısından ve çevreden kaynaklanan olumsuz sağlık şartlarının iyileştirilmesi amacıyla koruyucu tedbirlerin alınmasını sağlar.

y) Okul binası ve eklentilerinin sabotaj, yangın, hırsızlık ve diğer tehlikelere karşı korunması için gerekli koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.

z) Okul ve öğrencilerin katılacağı yarışmalar ve sınavlarla ilgili komisyonları oluşturur, bu etkinliklere katılan öğrencilere danışmanlık ve rehberlik yapmak üzere öğretmen görevlendirir.

aa) Görev tanımındaki diğer görevleri de yapar.

bb) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 11 ve 12. Maddesi uyarınca acil durumlarla mücadele için gerekli tedbirleri alır.

(5) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişiyle ilgili olarak;

a) Derslik, atölye ve laboratuvarların birer üretim ortamı durumuna getirilmesini; çevredeki işletme, müze, turistik tesis ve benzeri kuruluşlarla işbirliğine gidilerek insan gücü ihtiyacıyla alana/dallara alınacak öğrenci sayılarının belirlenmesini; atölye, laboratuvar, uygulamalı ders, staj veya yaz uygulamasının buralarda yapılabilme imkânlarının araştırılmasını, mesleklerinde başarılı olanların ders, seminer ve konferans gibi etkinliklerle eğitime katkıda bulunmalarını sağlar.

b) Mesleki Açık Öğretim Lisesi programlarına katılan öğrencilere yüz yüze eğitim verilmesi için gerekli önlemleri alır. Okulun derslik, atölye ve laboratuvarlarında açılması planlanan yaygın eğitim faaliyetleri konusunda ilgili kurumlarla işbirliği yapar.

c) Mezunların elektronik ortamda izlenmesini, gerektiğinde mezunlar ve işyeri yetkililerine anket uygulanmasını sağlar. Okulun yıllara göre mesleki ve akademik başarısını tespit ederek sonuçlarından yararlanır.

ç) Okulda üretime ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanmış bir müdür yardımcısını, teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirir.

d) Sektörle işbirliğine önem verir. Çevredeki sektörel gelişim ve değişimi izleyerek programların, iş hayatının istek ve beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmaların, ilgili birimlere iletilmesini sağlar.

e) Döner sermaye iş ve işlemlerinde, 20/10/2006 tarihli ve 26325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinde Üretimi Teşvik Primi Dağıtım, Parça Baş Üretim, Atölye ve Tesislerin Özel Sektörle İşbirliği Yapılarak İşletilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eğitim ve öğretimi aksatmamak şartıyla gerektiğinde sorumluluğundaki atölye ve laboratuvarlar ile makine ve teçhizatın özel sektörle birlikte kullanılmasına imkân sağlar.

(6) İşletmelerde mesleki eğitimle ilgili olarak;

a) Öğrencilere, yaşına uygun asgari ücretin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirlenen tutarı kadar ödenecek ücret, ücret artışı ve diğer imkânlar konusunda öğrenci reşitse kendisi; değilse velisiyle birlikte işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar.

b) Eğitimin öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul-işletme arasında sürekli işbirliğini sağlamak amacıyla bir koordinatör müdür yardımcısıyla ilgili alandaki öğretmen, öğrenci, işletme sayısı ve işletmelerin okula uzaklıkları dikkate alınarak aynı alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, rehberlik eder ve denetler. Yönetici ve öğretmenlere, “işletmelerde meslek eğitimi” adıyla verilecek ek ders göreviyle ilgili programı hazırlar ve millî eğitim müdürlüğüne onaylatır.

c) İşletmelerde görevli eğitici personel/usta öğreticinin hizmet içi eğitiminde, okulun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olur.

ç) Eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileriyle işbirliği yaparak gerekli önlemleri alır. İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık eder.

d) Okulda atölye, laboratuvar kurulmaması veya yeterli donanım bulunmaması hâlinde sektörle işbirliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde alan/dal derslerinin eğitim ve öğretimi için ilgili alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmeni görevlendirir. Ayrıca uygulamalı derslerin eğitiminin işletmelerde yapılması hâlinde yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere bu işletmelerde öğretmen görevlendirir.

(7) Anadolu imam-hatip ve imam-hatip lisesi müdürleri ayrıca okuldaki eğitim, öğretimle ve işleyişle ilgili olarak, okulun çevreyle ilişki kurmasını sağlamak amacıyla, dinî konularda halkın bilgilendirilmesine yönelik meslek dersleri öğretmenlerinin sorumluluğunda sosyal etkinlikler çerçevesinde hutbe, vaaz ve benzeri programlar düzenler ve bu konularda müftülük, il veya ilçe millî eğitim müdürlükleri, yükseköğretim kurumları ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. Mesleki Açık Öğretim Lisesi imam-hatip bölümü öğrencilerine yüz yüze eğitim verilmesi konusunda gerekli önlemleri alır. Ayrıca okulun mescit, kütüphane, kitaplık, laboratuvar ve benzeri eğitim ortamları ve uygulama çalışmalarında kazanılacak bilgi ve becerilerin okulun amaçlarına ve öğretim programlarındaki ilkelere uygun olarak kullanılmasını sağlar.

Müdür başyardımcısı, görev, yetki ve sorumlulukları (MEBc):

(1) Müdür başyardımcısı, eğitim ve öğretim, yönetim, rehberlik ve denetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre karşı sorumludur.

- (2) Müdür başyardımcısının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:
- a) Müdürün izinli veya görevli olduğu durumlarda müdüre vekâlet eder.
 - b) Okul öğrenci ödül ve disiplin kuruluna başkanlık eder.
 - c) Müdür yardımcılarının öğrenci devam ve devamsızlıklarıyla ilgili çalışmalarını izler, devamsızlık yapan öğrencilerin velileriyle iletişim sağlar ve gerektiğinde rehber öğretmenle işbirliği yapar.
 - ç) Derslerin öğretmenlere dağıtımıyla ilgili programları hazırlar ve müdürün onayına sunar.
 - d) Müdür yardımcıları, öğretmen ve öğrencilerin nöbet çizelgelerini hazırlayarak müdürün onayına sunar ve nöbet görevlerini kontrol eder.
 - e) Aylık, ücret ve sosyal yardımlarla ilgili iş ve işlemleri yapar veya yapılmasını sağlar.
 - f) Müdürün harcama yetkilisi olduğu durumlarda, görevlendirildiğinde gerçekleştirme görevlisi görevini yürütür.
 - g) Personelin göreve başlama, görevden ayrılma, izin, hastalık ve diğer devam-devamsızlık durumlarını takip eder. Bunlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür ve müdürü bilgilendirir.
 - ğ) Görevlendirildiğinde, muayene-kabul komisyonu ile sayım kuruluna başkanlık eder, bu konulardaki işlemleri mevzuatına göre yürütür.
 - h) Görevlendirildiğinde, taşınır kayıt kontrol yetkilisi görevini yürütür.
 - ı) Her türlü tebligat işlemini mevzuatına uygun olarak gerçekleştirir, adli ve idari yargı ile ilgili işlemleri yürütür.
- (3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Müdür yardımcısı, görev yetki ve sorumlulukları (MEBc):

- (1) Müdür yardımcısı eğitim, öğretim ve yönetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre ve müdür başyardımcısına karşı sorumludur.
- (2) Müdür yardımcısının görev yetki ve sorumlulukları şunlardır:
- a) Okulda kullanılan belge, defter, çizelge ve formlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür ve gerekli olanları imzalar.
 - b) Görevlendirildiğinde, ilgili mevzuat kapsamında oluşturulan kurul, komisyon ve ekiplere katılır, başkanlık eder ve bunlarla ilgili iş ve işlemleri yürütür.
 - c) Kendisine verilen nöbet görevini yürütür, nöbetçi öğretmen ve öğrencileri izler, nöbet raporlarını inceler, varsa sorunları müdür başyardımcısına ve müdüre iletir.
 - ç) Sorumluluğuna verilen öğrencilerle ilgili iş ve işlemleri müdür ve müdür başyardımcısıyla işbirliği içinde yürütür.
 - d) Elektronik ortamda veri tabanı üzerinden bilgi alış verişiyle ilgili işlemleri yürütür.
 - e) Mezunların izlenmesine yönelik iş ve işlemleri yürütür.
- (3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Teknik müdür yardımcısı, görev, yetki ve sorumlulukları (MEBc):

(1) Döner sermayeli okullarda, atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanan bir müdür yardımcısı, mevzuatına göre teknik müdür yardımcısı olarak görevlendirilir. Teknik müdür yardımcısı, müdür ile birlikte döner sermaye işletmesi çalışmalarının tümünden sorumludur.

(2) Teknik müdür yardımcısı:

a) Döner sermaye çalışmalarının piyasa şartlarına göre yürütülebilmesi, iş takibi, malzeme alımı, iş teslimi, sipariş alınması gibi konularda piyasayı günü gününe izler.

b) Döner sermaye işletmesi bütçesinden yapılacak harcamalara ilişkin ödeme emri belgesini düzenlemek görevini yürütür.

c) Döner sermaye işletmesinin nakit, stok ve duran varlık işlemleri ile diğer işlemlerinin ilgili mevzuat hükümlerine uygun, zamanında ve düzenli olarak yürütülmesini sağlar.

ç) Ücretleri döner sermaye işletmesince karşılanan personelin her türlü iş ve işlemlerini izler ve müdüre bilgi verir.

d) Alan/bölüm şeflerince düzenlenen puantajları inceler, imzalar ve onaya sunar.

e) Döner sermayeden veya gerektiğinde genel bütçe ödeneklerinden yapılan satın alma işlerinde ihale komisyonuna başkanlık eder.

f) Döner sermaye işletmesinin verimli çalışmasını sağlamak amacıyla yönetime önerilerde bulunur.

g) Ambarın kontrol ve denetimini yapar.

ğ) Döner sermaye çalışmalarında teknik şartnameye uygun üretim yapılmasını sağlar.

h) Döner sermaye makine, araç-gerecinin bakım ve onarımının yapılmasını, sürekli kullanıma hazır durumda bulundurulmasını sağlar, varsa sorunların giderilmesi için önlem alır.

ı) Okulun bakım, onarım ve donatım ihtiyaçlarını belirleyerek müdürü bilgilendirir.

i) Millî Eğitim Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinde Üretimi Teşvik Primi Dağıtımı, Parça Başı Üretim, Atölye ve Tesislerin Özel Sektörle İşbirliği Yapılarak İşletilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre gerekli iş ve işlemleri yürütür.

j) Taşınır Mal Yönetmeliğiyle kendisine verilen görevleri yapar.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Koordinatör müdür yardımcısının görev ve sorumlulukları (MEBc):

(1) İşletmelerdeki mesleki eğitimde işyerlerinin belirlenmesi, eğitimin planlanması, koordinasyonu, uygulanması ve izlenmesi ile okulun araştırma-geliştirme çalışmalarını yürütmek amacıyla atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanan bir müdür yardımcısı, okul müdürlüğünce koordinatör müdür yardımcısı olarak görevlendirilir.

(2) Koordinatör müdür yardımcısı:

a) İşletmelerde mesleki eğitim uygulamasının planlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve müdüre bildirir.

b) İşletmelerdeki usta öğretici ve eğitici personelin hizmet içi eğitim almasını sağlamak amacıyla, işletme yönetiminin görüşünü de alarak gerekli planlamayı yapar, hizmet içi eğitim programını hazırlar ve müdüre sunar.

c) Mesleki eğitim yaptırılabilir işletmelerin, eğitimi yapılacak meslek alanı/dalı ve öğretim programına uygunluğunu belirlemek amacıyla kurulan komisyon çalışmalarına katılır.

ç) İşletmelerde mesleki eğitim gören ve staj yapan öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür.

ç) İşletmelerde mesleki eğitim gören, staj yapan veya yaz uygulamasına devam eden öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür.

d) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin devamsızlıkla ilgili iş ve işlemlerini yapar.

e) Koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesi, ilgili formların gününde okul yönetimine verilmesi konusunu takip eder, değerlendirir, varsa aksaklıklar konusunda müdürü bilgilendirir.

f) Öğretmenlere koordinatörlük görevinin dağıtılmasında ilgili alan zümreleriyle işbirliği yapar.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Pansiyondan sorumlu müdür yardımcısı ve görevleri (MEBc):

(1) Pansiyonlu okullarda, müdür yardımcılarında biri yatılılık, bursluluk ve sosyal yardımlarla ilgili iş ve işlemleri yürütmek üzere görevlendirilir. Bunların görevleri, 15/8/1983 tarihli ve 83/6950 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Pansiyonları Yönetmeliği ile 26/5/2008 tarihli ve 2008/13763 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Parasız Yatılılık, Burs ve Sosyal Yardımlar Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde okul müdürü tarafından belirlenir.

Müdür Başyardımcısının görev, yetki ve sorumluluğu (MEBd):

Müdür başyardımcısı, ders okutmanın yanında müdürün en yakın yardımcısıdır. Müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eder.

Müdür başyardımcısı, okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, (Değişik ibare: RG-24/12/2008-27090) taşınır mal, yazışma, eğitici etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludur.

Müdür başyardımcısı, görev tanımında belirtilen diğer görevleri de yapar.

Müdür yardımcısının görev, yetki ve sorumluluğu (MEBd):

(Değişik birinci fıkra: RG-02/05/2006-26156) Müdür yardımcıları ders okutmanın yanında okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, (Değişik ibare: RG-24/12/2008-27090) taşınır mal, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, nöbet, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Müdür yardımcıları bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludurlar.

Müdür yardımcıları, görev tanımında belirtilen diğer görevleri de yapar.

Müdür yetkili öğretmen görev, yetki ve sorumluluğu (MEBd):

(Değişik: RG-21/7/2012-28360) Bağımsız müdürlüğü bulunmayan ilkokullarda sınıf öğretmenlerinden biri müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilir. Müdür yetkili öğretmen, müdürün görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenir.

4.5. Okul yöneticisi ve liderlik

Liderlik, örgütün amaçlarını saptama, etkinlikleri planlama, yapıyı kurma, kaynakları uygun biçimde kullanma, yönetim süreçlerini kontrol etme ve geliştirmedir (Taymaz, 2011, s.71). Genel olarak ifade edilen bu liderlik özelliklerine eğitim ve okul yöneticilerinin de sahip olması beklenir. Eğitimsel hedeflere ulaşmak okul yöneticilerinin en temel görevidir. Bu nedenle okul yöneticilerinin diğer görevlerini ihmal etmeden eğitim ve öğretimle ilgili faaliyetlere yoğunlaşmaları beklenir (Arslantaş, 2012, s.234). Bu noktada okulun amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak iç ögelerin lideri okul müdürü olmalıdır. Gerçekte, müdür formel yetkilerden güç alan bir üsttür. Ancak okuldaki diğer ögeler tarafından kabul edilir ve benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir (Bursalıoğlu, 2012, s.40).

Okul yönetiminde liderlik, her geçen gün daha sıklıkla ifade edilen bir olgu haline gelmiştir. Her geçen gün okul yöneticilerinin yöneticilikten öte liderlik rollerine daha çok vurgu yapılmakta ve okul yöneticilerinden liderlik beklenmektedir (Sarpkaya, 2013, s.127). Okul müdürü yetkin bir lider olabilirse okulun insan ve madde kaynaklarını daha kolay harekete geçirilebilir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.6).

Okul yöneticilerinin görevleri her açıdan sürekli değişmektedir. Ancak mesleki gelişim programları ve resmi hazırlık programları yöneticileri çağın gereklerine hazırlayacak şekilde gelişmemektedir. Güçlü bir liderlik resmi ya da özel bütün kuruluşlar için hayati öneme sahiptir (Korkmaz, 2005, s.246). Bugünün eğitim liderleri, her şeyden önce, bilgili ve çok yönlü olmak zorundadır. Ancak böyle liderler amaçlara dönük geniş politikaları saptayabilir ve bunları gerçekleştirecek araçlara el atabilirler (Bursalıoğlu, 2012, s.218). Bununla birlikte yönetim biliminin sunduğu temel ilke, bilgi ve becerilere sahip olmak okul yöneticisi için yeterli değildir. Okulda genel ve özel olarak gerçekleştirilen öğretimle kazandırılan bilgi, değer ve davranışların ölçülmesi ve değerlendirilmesi, programların geliştirilmesi ve planlanması gibi sorumluluklara sahip olmalıdır. Özetle okul yöneticisi “öğretim lideri” olmalıdır (Erdoğan, 2010, s.125). Eğitim örgütlerinde liderler kendilerini yetki, görev yürütme ve etki ile belli eder. Formal yetki yöneticiye ancak statü liderliği sağlayabilir. İnfomal yetki ise grupça verilir ki, bu aslında yöneticiye bir tür liderlik verilmesidir (Bursalıoğlu, 2012, s.218).

Sergiovanni'ye göre okul yöneticilerinin bir lider olarak sahip olmaları öngörülen başlıca güçler vardır. Bunlar: Teknik güç, insani güç, eğitsel güç, sembolik ve kültürel güç olarak sıralanmaktadır (Şişman, 2012, s.213).

Okulun toplum koşullarını ve değerlerini açıklamak, birinci derecede okul yöneticisine düşen bir görevdir. Okul yöneticisi kültürel bir lider olarak toplumsal değerlerin

temsilcisi olmalıdır. Okul yöneticisi yansız bir kültürel lider olarak değişik sosyal değerler arasında denge sağlayabilmelidir (Çelik, 2012a, s.51). Bu dengeyi sağlayabilmek çok kolay değildir. Okul yöneticileri her şeyden önce etkili ve verimli bir okul ortamı oluşturabilmelidirler. Bunun için okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine sahip olması gerekir. Bir okul yöneticisinin okulun kültürünü ve değerlerini şekillendirmek, okul için paylaşılan bir vizyon oluşturmak, değişimi yönetmek gibi görevleri vardır. Bu çabaların hepsi daha başarılı öğrenciler yetiştirmek içindir. Mesele bu açıdan ele alındığında okul yöneticisinin okulun başarısında anahtar rol oynadığı söylenebilir. “Bana iyi bir okul gösterin, sana iyi bir yönetici göstereyim.” sözü bu durumu özetler mahiyettedir (Demir, 2008, s.357).

Günümüzde artık pek çok alanda olduğu gibi okul yöneticiliğinde de geleneksel yaklaşımlar işlerliğini yitirmiştir. Geleneksel okul yöneticisi, mevzuat dâhilinde okulla ilgili kaynakların sağlanması ve örgütlenmesi ve okul amaçlarının gerçekleştirilmesi için çalışan, daha ziyade statükoyu koruma ve sürdürme amacı güden biridir. Hâlbuki çağdaş okul yöneticilerinin daha çok liderlik davranışlarına vurgu yapılmaktadır. Okul yöneticisi gerekirse yerleşik yapı, izlek ve alışkanlıkları değiştirmeli ve okuldaki değişim sürecinin lideri olmalıdır (Şişman, 2012, s.215). Eğitimin evrensel amaçlarından birisi, mevcut kültürel mirasın aktarımını sağlamak ve kültürel yapıyı yeni gelişmelere göre değiştirmektir. Kültür değişimini sağlayan kurumların başında okullar gelir. Kültür değişimini sağlayan bir okulun yöneticisi olarak okul yöneticisinden beklenen önemli rollerden biri de kültürel liderlik rolüdür (Çelik, 2012a, s.57).

Yöneticilik ve liderlik hep birlikte düşünülmüş ve anlamdaş sözcükler gibi değerlendirilmiştir. Aslında yöneticilik ve liderlik farklı kavramlardır. Lider için, işin anlamlı olması ve heyecan uyandırması, insanı geliştirmesi önemlidir. Lider yöneticiler izleyenlerinin ellerinden tutar ve onların potansiyellerini harekete geçirir. Girişimcilik, sorumluluk duygusuna sahip olmak, risk almaktan kaçınmamak, inandıkların uğrunda enerji sarf etmek ve her insanın başarabileceği düşüncesine sahip olmak lider yöneticilerin özelliklerindedir. Lider yöneticiler söylemleri ile değil eylemleri ile örnek olurlar. Bu noktada eğitim kurumlarında lider yöneticilere duyulan ihtiyaç her geçen artmaktadır (Memişoğlu, s.96). Ülkemizde okul yöneticileri atama yoluyla göreve geldikleri için ilk etapta statü lideri olarak değerlendirilebilir. Okul yöneticisi etkili ve başarı bir okulda eğitim-öğretim faaliyetlerinin de lideri olmalıdır. Okulun lideri olan yönetici eğitimin tüm paydaşları ile iyi bir iletişim kurabilmelidir. İletişimde başarılı olan yöneticilerin daha başarılı oldukları söylenebilir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.68).

Okuldaki yönetici kritik bir liderlik pozisyonundadır; bu nedenle de eyleme girişmeli ve diğerlerinin eyleme geçmesi için koşulların yaratılmasına yardımcı olmalıdır. Bu maksatla Fullan'ın (1992) aşağıdaki 10 temel ilkeyi geliştirdiği görülmektedir (Balcı, 2011, s.123):

1. Ayıbı dışa vurarak “eğer”, “sadece” ifadesinden kaçınma,
2. Büyük düşünme; ancak aşırı plan yapmaktan, aşırı yönetmekten kaçınma,
3. Eğitim programı ve öğretime odaklanma,
4. Okulun mesleksi kültürüne odaklanma,
5. Risk almadan korkmama; korkusuzca uygulamaya girişme,
6. Astlarını güçlendirme (empowerment),
7. Araçlar ve değişme süreçlerinin her ikisi ile ilgili bir vizyon geliştirme,,
8. Ne yapmak gerektiğine karar verme,
9. İttifaklar kurma,

10. Ne zaman dikkatli olacağını bilme.

Bir okul yöneticisinin öğretimsel liderlik konusunda etkili olabilmesi için yönetim ilke ve kuramları konusunda bilgili olması gerekir. Etkili bir öğretimsel liderliğin yolu iyi bir yönetici olmaktan geçer (Arslantaş, 2012, s.234).

Öğretmen, yardımcı personel ve öğrenciden oluşan okulları, kurallar çerçevesi içerisinde hiyerarşik bir anlayışla yöneten geleneksel okul yönetimi anlayışı geçerliliğini yitirmiştir. Çağdaş okul yöneticileri kurumlarının dönüşüm sürecine yöneten kişilerdir. Çağdaş eğitim yönetimi anlayışı, okulları “dönüşen örgütler”, yöneticileri de “dönüşümcü lider” olarak ele almaktadır (Eraslan, 2004, s.8). Bu bağlamda okul yöneticisi, kültürel bir lider olarak kültürü biçimlendirmeye çalışır ve değişimin öncülüğünü yapar. Değişime karşı oluşan direnci en aza indirmeye çalışır. Okul yöneticisi okulun kültürünü çok iyi yorumlayıp personeline açıklamak ve değişimin muhtemel sonuçlarını onlara göstermek durumundadır. Okul yöneticisi, kültürel lider olarak okulun kültürünü hem yorumlayıp çevresine sunmalı hem de bu kültürün temsilciliğini yapmalıdır. Eğitim yöneticisi mensubu olduğu toplumun kültürünü çok iyi analiz etmeli ve yorumladığı kültürel değerleri bu topluma sunabilmelidir. Okul yöneticisinin resmi rolü kültürel değerlere meşruluk kazandırır. Etkili olmak isteyen bir okul yöneticisinin eğitsel liderliğin yanında kültürel liderlik rolünü de iyi oynaması gerekir (Çelik, 2012a, s.57-80).

Okulların ve öğretmenlerin asli görevleri eğitim ve öğretim etkinliklerini planlamak ve amaçlarına uygun olarak yürütmektir. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetleri adına yaptıklarıyla ilgilenmeyen; fakat onların geliş gidiş saatlerine odaklanan okul yöneticilerinin eğitimin gelişmesine bir katkı sağlaması düşünülemez. Lider yöneticiler, öğretmenlerin kişisel ve akademik gelişimlerine katkı sağlar. Öğretmenlerin çabalarını takdir eden ve onları sürekli motive eden yönetici, liderdir (Memişoğlu, s.91).

Okullarımızda yönetsel, yapısal, sosyal ve ekonomik boyutlarda ivedi çözümler bekleyen pek çok problem vardır. Okullarımızın her birinin kendine özgü sosyal, kültürel ve ekonomik çevreleri vardır. Ve yine her birinin kendine özgü değişim ve dönüşüm şartları vardır. Asrımızda nitelik, yaratıcılık, verimlilik ve hız gibi kavramlar hız kazanacaktır. Bu nedenle bireylerin veya grupların bireysel enerjilerini örgütün imkânlarıyla birleştirecek lider yöneticilere ihtiyaç duyulacaktır (Sabancı, 2007, s.333). Bu bağlamda eğitim lideri, eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için yeni bir yapılandırmayı veya süreci başlatan kişidir. Okullar açısından düşünüldüğünde lider, okulda değişimi başlatan, gerektiğinde okulu yeniden yapılandırmada etkin rol oynayan ve değişimi başlatan kişidir (Turan, 2006, s.315).

Bilgi toplumunun okul yöneticileri, öğrencilerini bilginin gücünden etkin bir şekilde yararlanabilen bir toplum biçimine hazırlamak zorundadır. Okul içerisinde yöneticinin liderlik özellikleri yanı sıra değişimi okul ortamına getiren, değişimi yöneten liderlere gereksinim vardır. Bu liderlik tipinin adı “Dönüşümcü (Transformasyonel)” liderliktir (Eraslan, 2004, s.2). Transformasyonel liderler, sadece düşünen, sorgulayan ve risk alan kişiler değil, aynı zamanda davranışlarıyla insanlara belli davranışları aşılamanı sağlayan kişilerdir (Çelik, 2012, s.145).

Fullan’a göre okul yöneticileri, bilginin üretimi ve yönetimi süreçlerinin geliştirilmesinde, değişim kültürü içinde liderlik rolü üstlenmelidirler. Geleceğin okul yöneticilerinin büyük resmi görmeye ihtiyaçları artacak ve teorik bilginin yanında, örgütü

dönüştürme noktasında daha fazla bilgiye ihtiyaçları olacaktır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.94).

Eğitim kurumlarındaki kalite düşüklüğü ve lider eksikliği eğitim sistemimizin en önemli sorunlarından. Enformasyon teknolojisindeki gelişmelerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde kullanımı öğrenme ve öğretme yöntem ve tekniklerini de etkilemiştir. Toplumların daha müreffeh bir gelecek için dönüştürücü liderlere ihtiyacı vardır. Enformasyon teknolojilerindeki gelişmelerin buluş ve yaratıcı amaçlı eğitimle bütünleştirilmesinde güçlü liderlere ihtiyaç vardır. Bu gelişmeler yeni bir okul imajını da zorunlu kılmaktadır. Geleceğin sanal dünyası ve okulu için liderlere çok önemli görevler düşmektedir. Ülkemizde okul yöneticilerinin enformasyon teknolojilerinden yeterince istifade edip eğitimle bütünleştirebilmesi ve Türkiye’yi ağ toplumuna hazırlayabilmeleri için bilgi ve iletişim teknolojilerine liderlik yapabilecek yeterliklere sahip olmaları gerekir. Son yıllarda teknoloji hayatın her alanına girmekte ve ağırlığını hissettirmektedir. Teknolojik gelişmeler toplum yaşamını şekillendirmekte ve dönüştürmektedir (Turan, 2006, s.313-316).

Okul yöneticileri, bir yönetici olmaktan çok öğretim lideri olarak hizmet etmelidirler. Öğretmenleri dersliklerde ziyaret etmek, okulun bütün birimlerinde görünmek ve okulun rutin işleyişini sürdürmek okul yöneticisinin asıl işleri arasındadır. Okul yöneticilerimiz bürolarının dışına çıkarak gezerek yönetim anlayışını benimsemelidirler. Okullarda çeşitli alanlarda uzmanlaşmış öğretmenler vardır. Çağdaş okulda okul yöneticisi bu uzmanlar arasında koordinasyon sağlamalıdır. Daha kaliteli bir eğitimin verilebilmesi için bu uzmanların ekip ruhu içinde çalışmaları gerekecektir. Dolayısıyla bu insanların koordinasyona ihtiyaçları olacaktır. Okul yöneticisi öğretimsel liderlik rolünü layıkıyla oynarsa koordinasyonu daha iyi yapabilecektir (Balci, 2006, s.264).

ISSCL (1996, 1997) raporuna göre, okul liderleri için standartlar altı noktada toplanmıştır (Turan ve Şişman, 2000, s.78-79):

Bir eğitim yöneticisi olarak lider;

1. Bütün öğrencilerin başarısı için, okul toplumu tarafından paylaşılan, desteklenen bir öğrenme vizyonuna sahip, bu vizyonu düzenleyen, geliştiren ve uygulayan,
2. Bütün öğrencilerin başarısı için, öğrenmeye ve profesyonel gelişmeye doğru götüreceği bir okul kültürü ve öğretim programını savunan, geliştiren ve sürdüren,
3. Etkili bir öğrenme çevresi ve ortamını oluşturmak, sürdürmek için okulun sahip olduğu tüm kaynakları etkin bir şekilde kullanabilen,
4. Bütün öğrencilerin başarısı için aile ve toplumla işbirliği yapabilen, farklı toplumsal istemleri karşılayabilen ve toplumun kaynaklarını okula yönlendirebilen,
5. Bütün öğrencilerin başarısı için tutarlı, adil bir ahlak yöneticisi olabilen,
6. Bütün öğrencilerin başarısı için, genel politik, sosyal, ekonomik, yasal, kültürel bağlamı anlayabilen ve bunlara cevap verebilen bir kişidir.

4.6. Okul yöneticisinin rolleri

Dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de okul müdürünün rolü değişmektedir. Ülkenin yönetim yapısı ister merkezi isterse yerinden yönetim özelliği gösteriyor olsun, sonuçta eğitim ve öğretimin yapıldığı yer okuldur. Bundan dolayı olsa gerek, birçok eğitim yöneticisi “Bir okul, müdürü kadar okuldur.” demektedir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.6.).

Günümüz okullarının yapısı ve işleyiş tarzı değişmiştir. Okulun yapı ve yönetiminde meydana gelen değişimler, kuşkusuz okulu yöneten yöneticinin rollerini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Okul yöneticisi küreselleşme, enformasyon teknolojisi, örgütsel öğrenme ve Toplam Kalite Yönetimi gibi yeniliklerin karşısında yeni roller üstlenmek zorunda kalmıştır (Çelik, 2012a, s.142). Bunların yanı sıra okul yöneticisinin en önemli rolü, başta öğrenciler ve öğretmenler olmak üzere okuldaki tüm insan kaynağının gelişimlerini desteklemek ve başarılı olmalarını sağlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için okul yönetimi okuldaki herkesin birlikte çalışabileceği bir ortam oluşturmalıdır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.109).

Rol konusunda okul yöneticisi, merkez örgütü yöneticilerinden daha şanslı görünmektedir. Yönetmelikler ve gelenekler okul yöneticisinden beklenen rolü, az da olsa aydınlatmıştır. Ancak, mevzuattaki boşluklar yüzünden, okuldaki üyelerin rol beklentilerini karşılayacak yetkide değildir (Bursalıoğlu, 2012, s.203). Okul yöneticisi yasa ve yönetmeliklerle kendisi için tanımlanmış olan rol ve sorumlulukların yanında, okulunu geleceğe hazırlayan kişi olmalıdır. Bu bağlamda geleneksel rol ve sorumluluklarının ötesine çıkmak zorundadır (Sarpkaya, 2013, s.338). 1980'lerden sonra yaşanan mega eğilimler ile 2000'li yılların okul yöneticilerinden yeni roller beklendiği anlaşılmaktadır. Stratejik planlama kapasitesine sahip olma, büyük resmi görebilme, okulu pazar ilkeleri anlayışıyla yönetebilme, okulun yaşam boyu eğitimin bir parçası olmasını sağlama, okul geliştirebilme bu rollerden bazılarıdır (Balcı, 2011, s.133). Türk eğitim sistemi incelendiğinde pek çok okul türü olduğu görülecektir. Bu okul türleri arasında birtakım farklılıklar bulunsa da genel olarak hepsi birbirine benzer. Bununla birlikte her okulun kendine özgü bir kültürü ve iklimi vardır. Bunun yanı sıra her okulun çevresi ve personelinin niteliği de farklıdır. Bu nedenle her okul yöneticisinin rollerinde de farklılıklar olacaktır. Okul yöneticileri geleneksel rol ve sorumluluklarının ötesine geçerek, yasaların kendisine verdiği rollerin yanında okulunu geleceğe hazırlayan kişi olmak durumundadır (Sarpkaya, 2013, s.339).

Günümüzde eğitim alanında değişim ve çeşitlilik geçmişe göre ciddi bir artış göstermiştir. Bunun yanında okul geliştirme ve yeniden yapılanma çabaları da eğitim ve okul yöneticilerine daha fazla sorumluluk yüklemiştir. 1980'lerden sonra yapılan akademik çalışmalarda okul yöneticilerinin değişen rolü daha fazla yer almaya başlamıştır. Okullarda gerçekleştirilen değişimlerin etkililiği ile okul yöneticilerinin rolleri arasında ciddi bir ilişki olduğunu araştırma sonuçları ortaya koymuştur. Okul yöneticileri, değişimi başlatacak ve yönlendirecek liderler haline gelmektedir (Fullan'dan aktaran Keskinliç, 2007, s.156). Okul yöneticilerinin görevlerindeki değişimler, rollerini de değiştirmiştir. Bu rol sekreterlikten başlayarak örgüt mühendisliği, sosyal mühendislik, verim uzmanlığı ve işletmeciliğe kadar gitmiştir. Ancak bu bölünmeler okul yöneticilerinin çevre liderliği rolünü olumsuz olarak etkilemiştir. Eğitim sistemimizde tam olarak uzmanlaşmamış okul yöneticilerimizin çevre liderliği rolünü ne düzeyde yerine getirdiği de tartışılır (Bursalıoğlu, 2012, s.203).

Okul müdürleri için temel rol alanları McGhee (2001) göre şu şekilde sıralanabilir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.9):

- ✓ Güvenli bir okul çevresi sağlama ve pozitif okul ortamı,
- ✓ Tüm öğrencilere nitelikli eğitim ve öğretim hizmetlerinin sunulması,
- ✓ Veliler ile iletişim ve okul-çevre ilişkilerini iyileştirme,
- ✓ Sürekli personel geliştirme,
- ✓ Öğrencilere farklı alanlarda gelişme imkânı sağlama,

- ✓ Okul kaynaklarının etkin yönetimini sağlama,
- ✓ Okul amaçlarının kendi okulunda gerçekleştirilebilecek şekilde tanımlanması,
- ✓ Personelin motivasyonu ve cesaretlendirilmesi,
- ✓ Öğrenci odaklı okul sisteminin tesisi,
- ✓ Personel arasında iyi ilişkiler ve destekleyici atmosfer oluşturulması,

Bilgi toplumunda bilgiyi işleyen ve yöneten, sürekli öğrenen ve öğretmenlerin aklını yöneten bir okul modeline ihtiyaç vardır. Bu modeli yönetecek olan yöneticinin eğitimsel liderlik rolünü çok iyi oynaması gerekir. Okul yöneticileri bu ihtiyaca cevap verecek şekilde yetiştirilmelidir. Öğrenen okulda, eli sopalı müdür yerine sürekli öğrenen bir yöneticiye ihtiyaç vardır. Geleneksel okul yöneticisi yapıyı korumaya çalışırken, çağdaş okul yöneticisi yapıyı değiştirmeye çalışır (Çelik, 2002).

Yöneticilerin kendilerine yüklenen bazı rolleri oynayabilmeleri için bazı yeterliliklere sahip olmaları gereklidir. Bunlar (Şişman, 2012, s.211):

- ✓ Teknik yeterlilikler, yöneticinin örgütte yapılacak işlerle ilgili kaynakları sağlama, yöntem ve süreçleri belirleme, teknolojiyen yararlanma gibi konularda sahip olması öngörülen yeterlilikleri kapsar.
- ✓ Kavramsal yeterlilikler, örgüt ve yönetimle ilgili konular olarak yöneticinin örgütü çözümlenme, örgütsel ve yönetsel sorunları belirleme, bunlara ilişkin veri toplama ve analiz etme, örgütsel sistemler arasındaki ilişkileri görebilme, sorunları çözmeye dönük kararlar verme gibi konularda sahip olması öngörülen yeterliliklerdir.
- ✓ İnsani yeterlilikler ise insanları motive etme, çalışanların moralini yükseltme, çatışmaları yönetme, iletişim ve eşgüdüm sağlama gibi insanlar arası ilişkiler kapsamında yöneticilerin sahip olmaları beklenen yeterliliklerdir.

Okul yönetimi, okulu amaçlarına ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlar ve yönetir. Aynı zamanda okul yönetimi okul kültürünü yaşatmak ve geliştirmekle de yükümlü olup aşağıdaki rolleri üstlenir (Taymaz, 2011, s.80):

- ✓ Eğitim planlamasında kültür ile ilgili hedefleri öngörme.
- ✓ Okul felsefesi ve değerlerin oluşumuna katkıda bulunma.
- ✓ Bir yönetici olarak temel değerleri kabul ve temsil etme.
- ✓ Değerleri paylaşma ve okul içinde fikir birliği oluşturma.
- ✓ Okul kültüründen yararlanarak örgütsel sosyalleşmeyi sağlama.
- ✓ Belirgin adetler, yaygın olarak paylaşılan inançları belirleme.
- ✓ Gelenekleri okul kültürü ile kaynaştırma ve yenileşmeyi sağlama.
- ✓ Erkek ve kadın ünlü olan kişilerin konumsal güçlerinden yararlanma.
- ✓ Özerklik, yenilik ve gelenek arasında gereken dengeyi kurma. Okul kültürü ile etkililik ve verimlilik arasındaki ilişkiden yararlanma.
- ✓ Kültürel etkinlik ve törenler düzenleme, katılımı gerçekleştirme.
- ✓ Örgütte yazılı olan ve olmayan kurallara uyulmasını sağlama.

Okul yöneticilerinin rollerini de okulda yerine getirmeleri gereken görevleri belirler (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.81). Yöneticilere yüklenen roller zaman içinde değişebilir. Mintzberg'e göre okul yöneticilerinin okulda gösterdikleri davranışlar, insanlar arası ilişkiler, bilgi ve kararlarla ilgili olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Bunlar; başkanlık, liderlik, işbirliği, bilgi merkezi olma, dağıtıcılık, sözcülük, işletme sahipliği, arabuluculuk, kaynak dağıtıcılık ve müzakerecilik rolleridir (Şişman, 2012, s.172). Okul yöneticilerinin bu davranışları sergileyebilmeleri için görevleri için gerekli bilgi ve becerileri tanıma, tanımlama ve bunlara sahip olmaları gerekir. Aksi halde yenedünya düzeninde başarılı olma şansları yoktur. Bu nedenle geleceğin okul yöneticilerinin değişime açık, yeteneklerini

sürekli geliştiren ve geleceğin okullarını şekillendirecek yeterliğe sahip olmaları gerekmektedir (Arıkan, 2007, s.92).

Okul yöneticileri, öğretimsel liderlik rollerinin yanında toplumsal hayatta meydana gelen gelişmelere paralel olarak doğan yeni rollerini gerçekleştiremezlerse öğrencileri bilgi çağının gereklerine göre yetiştiremezler. Yaşanan ekonomik, kültürel, sosyal gelişmeler; göç, öğrenci hareketliliği gibi nedenlerle okullarda etnik, dinsel ve ekonomik statü bakımından farklı öğrencilerin bulunması da farklı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu farklı yapılara mensup öğrenciler zaman zaman kendi problemlerini okula taşıyabilmektedirler. Bu nedenle okul yöneticisi bu farklı grupları yöneterek hem kendi hedeflerinin hem de okulun hedeflerinin gerçekleşmesi için çaba harcamalıdır (Balyer, 2012, s.785). Okul yöneticilerinin okullarını bu şekilde yönetebilmeleri için vizyoner bir kişiliğe sahip olmaları gerekir. Çağdaş okul yöneticisinin bir vizyonu olmalıdır. Vizyon okulun gelecekte ne olacağı ile ilgili düştür. Bu düşün gerçekleştirilebilmesi için önce vizyon çerçevesinde okulun misyonunun belirlenmesi gerekir. Misyon somut projelere bağlanmalı ki kurumsallaştırılarak yaşama geçirilebilsin. Son olarak da vizyona uygun bir kültürün oluşturulması gerekir. Bu vesileyle bütün iş görenler hem kendilerinin hem de yaptıkları işin değerli olduklarını düşünecekler ve böylelikle de okula olan bağlılıkları artacaktır. Çağdaş lider gücünü ne makamından ne de üstün kişiliğinden alır; onun güç kaynağı vizyonudur (Balcı, 2006, s.264-265). Gücünü vizyonundan alan okul yöneticisi; okulda öğretim liderliği, personel hizmetleri, öğrenci hizmetleri, bütçe hizmetleri, genel hizmetlerin yönetimi, okul-çevre ilişkilerinin yanında değişim ajanı da olmak zorundadır. Okul yöneticisinin yeniliğe bakışı ve bu konudaki liderliği diğer çalışanları da etkiler (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.5).

4.7. Okul yöneticilerinin seçilmesi ve atanması

Türk Milli Eğitim Sisteminde okul yöneticiliği “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” yargısı çerçevesinde ele alınmaktadır. Yani yönetici olarak atanabilmek için yöneticilik ile ilgili bir programı bitirmeye dayalı olmaksızın öğretmen olarak görev yapmış olmak yeterli görülmektedir (Erdoğan, 2010, s.3). Bu bağlamda eğitim yönetiminin bir meslek olarak benimsenmesi ve eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik olarak değişik şuralarda ve toplantılarda önerilerde bulunulmuştur. Ancak, uygulamada bu öneriler 1997 yılına kadar, yeterince dikkate alınmamış ve eğitim yöneticilerinin atanması ve seçilmesinde nesnel olmayan ölçütlerin kullanılmasına devam edilmiştir (Ağaoğlu ve diğerleri, 2002, s.145).

Eğitim; standart ilkeleri olan, liyakat ölçütlerine göre atamaların yapılacağı bir alandır. Eğitim yöneticilerinin bu işi bilen, arzulu, birtakım yeterliklere sahip, itina ile seçilen kişiler olması gerekir. Eğitim yöneticilerinin başarılı oldukları müddetçe görev ve makam garantileri sağlanırsa eğitim yönetimi alanın da büyük gelişmeler sağlanacaktır. Eğitim yöneticilerinin yöneticilik bilgi ve becerilerine sahip olmaları gerekir. Bu da ancak bu alanda eğitim almaları ve tecrübe kazanmaları ile mümkündür. (Günay, 2004, s.7). Yönetici atama konusunda bir standardın olmaması eğitim sistemimizdeki yönetim kadrolarının, yönetimde uzmanlaşmamış ya da belirli bir yöneticilik davranışı kazanmamış öğretmenler

tarafından doldurulması geleneği, siyasal güçlerin eğitim sistemi üzerindeki olumsuz etkilerini kolaylaştırmaktadır (Kaya, 1996, s.298).

Savurganlıktan uzak, etkin ve sorumlu bir yönetim sistemi herkesin özlemidir. Bu özlemin gerçekleşebilmesi için yönetici olarak atanacakların yetenekli ve becerikli olmaları gerekir. Bir işletmeyi başarılı ya da başarısız kılan etmenlerin başında yönetim bulunur. Yöneticilerin iş görenlere karşı sergiledikleri tutum ve davranışlar onların verimini olumu ya da olumsuz olarak etkiler (Uçar, 2006, s.2). Bugün ülkemizde pek çok okulun bir üst öğretim kurumu sınavlarında beklenen başarıyı yakalayamaması okul yöneticilerinin tartışılmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin yöneticilik adına hiçbir eğitimden geçirilmeden sınav puanı veya farklı şekillerde bu görevlere getirilmesi ve ortada duran düşük performans bu meselenin öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Ada ve Baysal, 2010, s.72). Bu nedenle okulun kendine özgü yapısından ötürü okul yöneticilerinin özel olarak yetiştirilmesi gerekmektedir (Sarpkaya, 2013, s.126).

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi noktasında birtakım adımlar adılmış ancak pek etkili olamamışlardır. Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün kurulmasıyla (1953) birlikte bu kurum bünyesinde eğitim yönetimi alanında uzmanlık programları açılmıştır. 1962 yılında yayınlanan Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporunda da eğitim yöneticiliğinin bir uzmanlık işi olduğu vurgulanmış ve okul yöneticilerinin akademik düzeyde yetiştirilmesi yönünde öneriler getirilmiştir. Bu öneriler ışığında 1965 yılında Ankara Üniversitesinin bünyesinde Eğitim Yönetimi, Teftişi ve Planlaması bölümü lisans düzeyinde açılmıştır. 1969 yılında da lisansüstü programlar açılmıştır. Ancak 1997 yılında Yüksek Öğretim Yürütme Kurulunun kararı ile lisans düzeyindeki programlar kapatılmıştır. Günümüzde, üniversitelere bağlı enstitülerde tezli ve tezsiz yüksek lisans ile doktora düzeyinde eğitim yöneticileri yetiştirilmektedir.

Okul yöneticileri yönetim ilke ve kurumlarına vakıf olmalı ve görev yaptıkları kurumların güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirebilecek kapasitede olmalıdırlar. Yönetici yönetim fonksiyonlarında zaaf gösterirse birileri o görevleri yürütmeye kalkışır. Eğitim yöneticisinin, misyonunun ne olduğunu çok iyi anlamış olması gerekir. Geleceğin insanının iyi ya da kötü olarak şekillendirilmesinde yöneticiler doğrudan etkilidirler. Bu nedenle eğitim yöneticilerinin seçimi ve atanmasında geleneksel yönetmelerden vaz geçilmeli, nüfuz sahiplerinin istekleri doğrultusunda atama yapılmamalıdır (Acar, 2002, s.180). Okul yöneticisi seçilmesi ve atanmasındaki sorunlardan biri de yöneticiliğin usta-çırak ilişkisi içerisinde öğrenmeye çalışılmasıdır. Bu durum yöneticilerimizin başarısız olmalarına ve kısa sürede yıpranmalarına zemin hazırlamaktadır. Çünkü bu yöneticilerimiz yeterlikten uzaktır. Makam yetkisi, yeterlik olmadan etkisini kısa sürede yitirecektir. Eğitim yönetiminin bir meslek ve uzmanlık alanı olarak görülmemesi yöneticilerimizin yönetim formasyonuna gerek duyulmadan atanmalarına neden olmaktadır. Başarılı öğretmenlerin aynı zamanda başarılı yönetici olacağı varsayımı başarılı öğretmenlerin de kaybedilmesine sebep olmaktadır. Çünkü öğretmenlik ile yöneticilik birbirinden tamamen farklı uzmanlık alanlarıdır. Mesleki yeterlilik ancak uzmanlık eğitimi ile sağlanabilir. Geleneksel yöntemler üzerindeki ısrar, insan kaynaklarının israfına zemin hazırlamamaktadır (Balci, 2006, s.261).

4.8. Okul yöneticisinin yetiştirilmesi

Eğitim örgütlerinde, çağın gerektirdiği değişimin yakalanabilmesi için yöneticilerin gerekli bilgi, beceri, tutum, değer ve davranışlarla donanmış olmaları gerekir. Okul yöneticileri bu niteliklere sahip olmaları, eğitim yönetimi alanında hizmet öncesi ve hizmet içinde yetişmeleriyle mümkündür. Aksi halde çağın gereklilikleri doğrultusunda bir yönetim anlayışı ortaya koymak ve toplumun beklentilerini karşılamak zor olacaktır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.94). Ne yazık ki eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi, dünya çapında yeterince yaygınlık kazanmamıştır. Dünyada okul sayısı fabrika sayısından daha çoktur. Ekonomik anlamda mal üreten örgütlere yöneticilik yapan kişilerin yetiştirilmesi için üretilen bilimsel bilgi birikimi, eğitim örgütlerine göre çok daha fazladır (Çelik, 2002).

Eğitim yönetimi kamu yönetimi ve genel yönetim alanlarındaki gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Yönetimindeki bireylerin davranışlarını değiştirmede etkili olması beklenen eğitim yöneticilerinin gerekli yeterlikleri kazanabilmeleri için hizmet öncesinde ve hizmet içinde gelişen ve yenileşen yönetim alanında yetiştirilmeleri gerekir (Taymaz, 2011, s.20). Yönetim bilimlerinin yanı sıra eğitim yöneticisi; rehberlik ve danışma, program geliştirme, halk eğitimi, ölçme değerlendirme, mesleki ve teknik eğitim, eğitim teknolojisi gibi alanlarda bilgi sahibi olmalıdır. Böylece bu alanların uzmanları ile daha iyi iletişim kuracaktır (Bursalıoğlu, 1987, s.121). Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin yetiştirilmelerine ilişkin çeşitli görüş ve öneriler milli eğitim şuralarında da yerini almıştır. 1939'dan beri toplanan her Milli Eğitim Şurasında eğitim yöneticilerinin ve dolayısıyla okul yöneticilerinin yetiştirilmesinin çağın gerekleri göz önüne alınarak gerçekleştirilmesi gerektiği dile getirilmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.88).

Eğitim yöneticilerinin mesleklerindeki görevlerini istenilen bir biçimde yerine getirebilmeleri onların meslekleriyle ilgili yeterliliklere sahip olmaları ile olanaklıdır. Bu bakımdan eğitimde istenilen verimin alınmasında başlıca rolü oynayan eğitim yöneticilerinin meslekleriyle ilgili gerekli yeterliklere sahip olacak biçimde yetişmesi büyük önem taşımaktadır (Ağaoğlu ve diğerleri, 2002, s.156). Bu nedenle aday yöneticilerin bilgi, beceri ve tutum bakımından eğitilmeleri toplumsal çıkarlar açısından bir zorunluluktur. Çünkü örgütlerin varlığının ve başarısının temelinde, mevcut insan kaynaklarının en uygun şekilde kullanılması yatmaktadır (Günay, 2004, s.11). Bu bağlamda insan yetiştirme sisteminin başarılı olması, eğitimin en alt kademesinden en üst kademesine kadar bütün eğitim yöneticilerinin yönetim alanında iyi yetiştirilmelerine bağlıdır (Acar, 2002).

Okullarımızın geliştirilebilmesi için, okul müdürlerinin eğitim liderliği ve okul işletmesinin yönetimi konusunda ciddi bir şekilde eğitimden geçirilmeleri gerekmektedir. Toplumsal değişmeye ivme kazandıracak okul sistemimizi, ancak değişime ve gelişime öncelik yapabilecek güçlü okul yönetimlerinin inşası ile oluşturabiliriz (Arslan, 2002, s.92). Ne yazık ki ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde teorik bilgi ve uygulamalı bilgi arasında bir denge kurulamamıştır. Lisansüstü eğitim programlarında teori-uygulama bütünlüğü sağlanamadığı gibi, çağdaş gelişmeleri yansıtacak programların uygulanması konusunda ülke düzeyinde de bir bütünlük sağlanamamıştır (Çelik, 2002).

Merkezi eğitim sisteminin yapı ve işleyişinden dolayı getirdiği problem ile yönetici yetiştirme yerine lider yetiştirmeye geçilememesi birbirine bağlı konulardır. Merkezi eğitim sisteminde âdemi merkeziyetçiliğe geçilmediği sürece yönetici yetiştirme yerine okul lideri yetiştirme çabaları sonuçsuz kalacaktır (Korkmaz, 2005, s.239).

Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ve eğitilmesi, örgütsel etkililik ve verim açısından olduğu kadar, yöneticilerin kişisel ve mesleki güvenceleri açısından da son derece önemlidir. Çünkü yöneticilik eğitiminin kazandıracığı mesleki güvence, yöneticinin çeşitli olumsuz etkenler karşısında kaygı ve kuşkudan arınmasını sağlar (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.86). Ne yazık ki son dönemlerdeki gelişmeler bunun tam tersi istikametindedir.

Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi kısaca, yönetici adaylarının ve yöneticilerin bilgi, yetenek, tutum ve davranışlarını sistemli bir şekilde geliştirerek şimdiki ve gelecekteki işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamak, anlamını taşımaktadır. Çağımızda değişen yenidünya düzeni içerisinde bugünün insanı bilgili olmak zorundadır (Günay, 2004, s.3).

Mevcut okul yöneticilerinin eğitim ihtiyaçlarını tespit ederek, uygulamadaki eğitim yöneticilerinin çağdaş okul yöneticisi nitelikleri ile donanık hale getirilmesi okulların verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayabilir (Okutan, s.2).

Milli Eğitim Bakanlığı 1416 sayılı yasaya göre 1929 yılından beri yurt dışına lisansüstü eğitim için öğrenci göndermektedir. Bu öğrencilere başta üniversiteler olmak üzere bütün kurumlarda rastlamak mümkündür. Bunları göremeyeceğimiz tek yer Milli Eğitim Bakanlığı'dır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.3). Bakanlık akademik kariyer yapmış okul yöneticilerine pek ihtiyaç duymamaktadır.

Eğitim alanı, kalkınma açısından, kamu yönetimi içinde en etkin bir alandır. Eğitim sisteminin ürünleri öteki alanları da etkilemekte; bir bakıma, toplumun çeşitli kesimlerindeki yetersizliklerden eğitim sistemi sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenle merkez ve taşra yöneticileriyle, okul müdürlerinin ve eğitimsel eylemleri değerlendirerek eğitimin gelişmesine katkıda bulunması beklenen müfettişlerin, görevlerini daha başarılı yapabilmeleri için, yöneticilik eğitiminden geçirilmeleri zorunludur. Yöneticilik eğitimi yalnızca yöneticilik ve liderlik davranışları kazandırmak açısından değil, aynı zamanda yöneticileri, hızla değişen koşullara uyarlanmalarında gerekli bilgi ve beceriyle donatma, onlara mesleki güvence ve saygınlık sağlama, örgütsel etkililiği ve verimi artırma, yönetsel gelişmeyi ve örgütsel değişmeyi hızlandırma bakımından da büyük bir önem taşımaktadır (Kaya, 1996, s.248-250).

Milli Eğitim Bakanlığınca yakın geçmişe kadar eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda ciddi bir girişim olmamıştır. Eğitim ve okul yöneticileri, başarılı öğretmenler arasından seçilerek atanmıştır. Eğitim ve okul yöneticiliğine atamalarla istikrarlı nesnel ölçütler geliştirilememiştir (Şişman, 2012, s.121).

Öğretmen yetiştiren kurumların öğretim programlarına, hangi bölüm olursa olsun örgüt ve yönetim bilimine ilişkin dersler koymak ya da bu kurumlarda istekli öğretmen adaylarına yöneticilik davranışları kazandıracak eğitim yönetimi bölümleri oluşturmak çeşitli açılardan yararlı olacaktır. Yöneticilik eğitiminin sağlanması beklenen başlıca yararları şunlardır (Kaya, 1996, s.298):

- ✓ Eğitim sistemindeki yapı ve davranışa ilişkin sorunları gidermek,
- ✓ Eğitimin toplumsal, ekonomik ve siyasi katkısını artırmak,
- ✓ Eğitim yöneticiliğini melekleştirerek güvenceye kavuşturmak,

✓ Eğitimi siyasal güçlerin egemenliğinden kurtarmak,

Eğitim kurumlarının madde ve insan kaynakları, eğitimin amaçları doğrultusunda etkili bir şekilde kullanılmalıdır. Kurumun tasarlanan amaçlarına ulaşabilmesi için iş görenlerin koordinasyonuna ve iş birliğine ihtiyaç vardır. Bu da iyi bir yönetimi gerektirir. Yönetim süreçlerinin odağında bulunan yönetici, örgütsel amaçlar için vazgeçilmezdir. Kurumun etkili olmasında yöneticinin yeterlikleri ön plana çıkar. Bu durum da yöneticilerin atanması ve seçilmesini daha önemli hale getirmektedir (Günay, 2004, s.6). Özellikle ülkemizde okulların ve eğitim kurumlarının var olan kaynaklarının rasyonel kullanımı eğitim ve okul yöneticilerinin en önemli işlevlerinden biridir. Nitelikli insan ve maddi kaynaklar açısından fakir olan ülkemizde eğitim yöneticilerin yetiştirilmesi daha fazla önem arz etmektedir. Bu itibarla ülkemizde eğitim yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul görmesi gerekir (Kayıkçı, 2001). Öğretmenlik nasıl bir ihtisas mesleği ise okul yöneticiliği de bir ihtisas mesleği olmalıdır.

Bilgiye ulaşma yollarındaki gelişme ve değişimler, yönetim yaklaşımlarını ve tekniklerini de etkilemiştir. Hayatın bütün alanlarında olduğu en iyisini elde etme çabaları yönetimde de karşılığını bulmuştur. İyi bir yönetim yaklaşımının üretilen ürünün de kalitesini arttıracacağı düşüncesi daha fazla kabul görmektedir. Yönetimin etkililiği ve kalitesi insanların yaşam standartlarının da yükselmesini sağlamaktadır (Can, s.1). Son yıllardaki okullaşma oranının ve öğrenci sayısının artması, eğitim felsefelerindeki olumlu gelişmeler, kamu kaynaklarının daha verimli kullanılma anlayışının önem kazanması eğitim yöneticilerine duyulan ihtiyacı da arttırmıştır. Bu durum eğitim yöneticilerinin daha nitelikli olmasını da zorunlu kılmıştır. Eğitim yöneticilerinin çok yönlü olarak yetişmiş olmaları önem kazanmıştır (Bursalıoğlu, 2012, s.104). Bunların yanı sıra eğitim ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, okulların çağdaş bir kimlik kazanması açısından önemlidir. Okulun etkililiği ve verimliliği ile okul yöneticisinin eğitim yönetimine ilişkin bilgi ve beceri düzeyi, arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.85).

Eğitim yöneticilerinin, iç ve dış etkenleri tasarlanan amaçlar doğrultusunda hayata geçirebilmeleri için yönetim süreçlerini çok iyi kavramış olmaları lazımdır. Bunların yanı sıra eğitim ekonomisi, planlaması, denetimi gibi eğitim yönetimi ile alakalı alanlarda da çok iyi yetişmiş olmaları gerekir. Eğitim yöneticileri, yukarıda ifade edilen alanlarda bilgi ve beceri sahibi olurlarsa sorunları deneme-yanılma yöntemi yerine bilimsel yöntemlerle çözecektir ve dolayısıyla başarılı olma şansları da artacaktır (Acar, 2002, s.183). Okul yöneticilerinin okullarda çalışan diğer personele oranla daha farklı bir formasyona sahip olması beklenir. Okul yöneticilerinin sosyoloji, psikoloji, iletişim, muhasebe ve hukuk gibi alanlarda bilgi sahibi olmaları gerekir (Ada ve Baysal, 2010, s.72). Yöneticiler bu alanlardan bazıları ile üniversitede karşılaşmakta iken muhasebe ve hukuk gibi alanlarda hiçbir eğitimden geçirilmemektedirler. Bu da yöneticilerin bu alanlardaki sıkıntılarını arttırmaktadır.

Eğitim sisteminin odağında okullar olmasından dolayı ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gündeme geldiğinde ilk akla gelen kesim okul müdürleridir. Bu nedenle eğitim sistemi içindeki tüm yöneticilerin bu görevlerin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donanmış olmaları gerekir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.86). Bugün ileri ülkelerdeki okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili pek çok sorun ülkemiz için de geçerlidir. Hizmet öncesi ve hizmet içinde yeterince yetiştirememeye, yüklenen görev ve

sorumluluklara göre elde edilen ücretlerin tatmin edici olmaması, toplum nezdinde hak edilen statüye sahip olunamayışı ve mevcut yetiştirme programlarının etkili olamayışı bu sorunlardan bazılarıdır (Özmen, 2002, s.139). Eğitim sistemimizin sorunsuz işlenmesi için okul yöneticilerinin iyi yetiştirilmiş olmaları gerekir.

Lyons (1999) 184 okul müdürü ile yaptığı görüşme sonucunda tecrübeli müdürlerin yeni okul müdürlerine tavsiyelerini şu şekilde sıralamıştır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.13):

- ✓ Okulun vizyonunu benimseme ve ona odaklanma,
- ✓ İyi bir dinleyici olma,
- ✓ Olaylara bir okul müdürü gibi bakabilme,
- ✓ Eğitim ve öğretimle ilgili araştırmaları takip etme, alanda çıkan yayınları okuma.
- ✓ Sürekli öğrenmeyi kendisi ve örgütü için hayata geçirme,
- ✓ Her şeyi bilmediğinin farkında olma,
- ✓ Okulu geliştirmenin zaman alacağını düşünerek sabırlı olma,
- ✓ Centilmen ve tutarlı olma, herkese eşit ve adil davranma,
- ✓ Yetki ve sorumluluğunu bilme,
- ✓ Yardım almak icap ederse çekinmeden sorma,
- ✓ Tüm paydaşlarla iyi ilişkiler kurma,
- ✓ Okuldaki iyi şeylerin başlatıcısı olması gerektiğini hep hatırd tutma,
- ✓ Düzenli bir hayat sürme, stresten uzak durma,
- ✓ Davranışları kişisel algılamamak, empati ile yaklaşmak.

Okul yöneticilerinin eğitimsel liderlik açısından yetişmiş olmaları gerekir. Gelişmiş ülkeler klasik yöneticilik rollerini geliştirmeden daha çok, eğitimsel liderlik üzerinde odaklanmışlardır. Son yıllarda gerçekleştirilmeye çalışılan reform projelerinin temel hedeflerinden biri eğitim yöneticisinin yetiştirilmesidir (Çelik, 2002).

Ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik öneriler:

- ✓ Eğitim yöneticisinin yetiştirilmesinde dünyada yaşanan temel eğilimler çok iyi analiz edilmeli, tıp alanında olduğu gibi eğitim yöneticisi yetiştirme programlarında da teorik bilgi ve uygulamalı bilgi arasında bir bütünlük sağlanmalıdır.
- ✓ Eğitim yöneticisi yetiştirme programları okul örgütüne ve sınıfa katkı getirici nitelikte olmalıdır. Okul finansmanı, okul mevzuatı ve personel yönetimi gibi eğitim yönetiminin klasik konu alanları yanında, sorun temelli öğrenme, karar verme ve sorun çözme, eğitimsel liderlik, toplam kalite yönetimi, öğrenen örgüt ve takım çalışması gibi yeni teorik bilgi alanlarına daha fazla yer verilmelidir. Teorik bilgi işletme düzeyinde kalmamalı, okul örgütüne uyarlanmalı ve sınıftaki eğitimin kalitesine katkı sağlayıcı nitelikte olmalıdır. Aksi takdirde okula ve sınıfa katkı getirmeyen bir programın eğitim yöneticisinin yetiştirilmesine de fazla bir katkısı olmayacaktır.
- ✓ Ülkemizde okul yöneticilerinin atanmasında eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapmak yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir. Bu amaçla eğitim yönetimi ve denetimi alanındaki tezsiz yüksek lisans programları yaygınlaştırılmalıdır.
- ✓ Ülkemizde eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik politikalara yön verecek ve koordinasyon sağlayacak bir örgütlenme modeli gerçekleştirilmeli ve bu model çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin sıkı işbirliği yapmaları sağlanmalıdır (Çelik, 2002).

Türkiye’de eğitim yöneticiliği konusu, VII. Milli Eğitim Şurasından başlayarak çeşitli şuralara konu olmuştur (Şişman, 2012, s.21). Bu şurada şu şekilde bir karar alınmıştır: Bu arada merkezi hükümet teşkilatında fonksiyonların dağılım tarzını incelemek üzere Başbakanlıkça bir komisyon teşkil edilmiştir. Yönetim Örgütü konusunda gerek şûraya sunulan dokümanlar gerekse şûranın kararları bahis konusu komisyonun incelemesine arz edilmiştir. Bu hâle göre Millî Eğitim Bakanlığı Yönetim Örgütü konusunda ancak bahis konusu komisyonun mesaisinden sonra bir karara varmak mümkün olabilecektir (VII. Millî

Eğitim Şûrası, 1962). İlk defa en kapsamlı olarak XIV. Milli Eğitim Şurasında bazı kararlar alınmıştır (Şişman, 2012, s.21). Bu kararlar: Millî Eğitim Bakanlığının Merkez, Taşra ve Yurtdışı Teşkilatları yeniden gözden geçirilerek, fonksiyonel bir yapıya kavuşturulacak; bu teşkilatlarda çalışacak yönetici ve uzmanların nitelikleri unvanları, atanmaları ve yer değiştirmeleri ile ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır (Madde 3). Eğitim yöneticiliğinde uzmanlaşma, hiyerarşik ilerleme ve yükselme esas alınacak ve yöneticilerin yetkileri artırılacaktır (Madde 4). Mevcut eğitim yöneticileri, üniversiteler ile iş birliği içinde yetiştirilecek; eğitim yöneticiliği programına, yöneticilerde bulunması gerekli nitelikleri taşıyanlar alınacaktır (Madde 5).Yönetici ve öğretmenler, yöneltme fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için, hizmet öncesinde ve hizmetleri esnasında yönlendirilme konusunda yetiştirileceklerdir (Madde 11, XIV. Millî Eğitim Şûrası, 1993). XVII. Millî Eğitim Şûrasında, “Eğitimde Nitelik” başlığının altında, “Yönetim kademelerine göre iş analizine dayalı ‘yönetici yeterlikleri’ saptanmalıdır (Madde 73, XVII. Millî Eğitim Şûrası, 1993).” şeklinde bir ifade yer almıştır. Okul yöneticiliği konusu XVII. Milli Eğitim Şurasında daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiş ve şu karar alınmıştır(XVIII. Millî Eğitim Şûrası, 2010):

- ✓ İl/ilçe millî eğitim müdürlüklerinde çalışan yönetici ve eğitim müfettişleri 5 yıllık çalışma süresi baz alınarak rotasyona tabi tutulmalıdır (s.2).
- ✓ Okul yöneticilerinin atamasında, lisansüstü eğitim görme esas alınmalı, mevcut yönetici ve öğretmenlerin kişisel gelişimleri açısından üniversiteler ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında gerekli koordinasyonla uzaktan veya örgün eğitim yoluyla yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları sağlanmalı, bu bağlamda verilecek izinler yasal bir düzenlemeyle güvence altına alınmalı, bu öğretmenlerin maaşlarında belirli oranda artış sağlanmalı, yüksek lisans derecesine sahip olanlara uzman öğretmenlik, doktora derecesine sahip olanlara başöğretmenlik unvanı verilmelidir (s.3).
- ✓ Okul müdürlerinin eğitim-öğretim liderliği ve işletme yöneticiliği rolleri birbirinden ayrı düşünülmeli, okul yöneticileri genel idari hizmetler sınıfına alınmalı, yeni kadro ihdası yapılmalıdır. Okul müdürlerinin seçimi ve istihdamında portfolyo, süreç değerlendirme vb. alternatif seçme yöntemleri esas alınarak geliştirilecek mesleki yeterlilikler dikkate alınmalı, okulların idari ve akademik örgütlenmesi yeniden tasarlanmalı ve bu amaçla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda değişiklik yapılmalıdır.
- ✓ Okul yöneticiliğine atamada kadın yöneticilerin sayısını arttırmaya dönük teşvikler sağlanmalı; okulların özellikleri dikkate alınarak müdür yardımcılığı ve rehber öğretmen atamalarında kadınlar için norm kadro tahsis edilmeli, sınıf rehber öğretmenlerine rehberlik eğitimi sağlanmalıdır.
- ✓ Okul yöneticilerinin, moral lider olarak söz ve davranışlarıyla okul toplumunun üyeleri için bir davranış ve rol modeli olmaları sağlanmalı, okul müdürleri etik liderlik davranışları sergilemelidir.
- ✓ Okulda katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışı geliştirilmeli, okul yönetiminde kurulların daha etkin hâle gelmesi sağlanmalıdır.
- ✓ Okul yönetimiyle ilgili mevzuat sadeleştirilerek yöneticilerin, liderlik davranışı sergileyebilmeleri için başta müdür yardımcılarını atayabilme yetkileri olmak üzere, inisiyatif alanları genişletilmeli, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmelidir.
- ✓ Hesap verilebilir bir okul anlayışı geliştirebilmek için yöneticiler, okul yönetimi ve performansıyla ilgili geliştirilecek nesnel ölçütlere dayalı olarak değerlendirilmeli, buna bağlı olarak ödül, teşvik ve yaptırım sistemi geliştirilmelidir.
- ✓ Okul yöneticilerinin, atanacakları bölge ve okullarla ilgili vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları bir ölçüt olarak değerlendirilmelidir.

- ✓ Okul lideri yetiştirme ve istihdamında, Türkiye'nin bölgesel koşulları göz önünde bulundurularak okul liderlerine zor koşullarda görev yapacak ve sorumluluk alacak yeterlilikler kazandırılmalıdır.
- ✓ Bölgesel ve yerel özellikler dikkate alınarak başta dezavantajlı bölgeler olmak üzere yönetici atamalarında pozitif ayrımcılığa dayalı özendirici önlemler alınmalıdır (s.6).
- ✓ Okul yöneticileri yeterliliklerinin geliştirilmesi için, beş yılda bir yönetim, bilişim, iletişim, liderlik, toplantı ve zaman yönetimi vb. konulardan hizmet içi eğitim seminerlerine alınmalıdır. Program ve eğitimler, uygulamaya dönük ve sorun çözmeye odaklı tasarlanmalıdır (s.6).
- ✓ Eğitim yöneticilerinin, farklı toplum ve kültürleri tanımaları, çok kültürlü ortamlarda görev yapacak şekilde yetiştirilmeleri ve yabancı dil becerilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır.
- ✓ Okul müdürlerinin rotasyonu yeniden değerlendirilmeli, söz konusu uygulamaların başarılı okul yöneticilerinin motivasyonunu olumsuz şekilde etkileyen bir cezalandırma yolu olarak algılanmaması sağlanmalıdır (s.7).

Bakanlar Kurulunun 13.02.1962 tarih ve 6/209 sayılı kararıyla kurulan Merkezî Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) raporunda eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik gelişmelere temel sayılabilecek görüşlere yer verilmiştir. Bu rapora göre önemli yönetim görevlerinde öğretmenler bulunmaktadır. Bu öğretmenlerden, herhangi bir eğitimden geçirilmeksizin atandıkları görevlerinde, kendilerinden eğitim politikasının belirlenmesinde önemli roller oynamaları beklenmektedir. Yalnız üst yöneticilerin değil, orta düzey yöneticilerin de görevlerinde başarılı olabilmeleri için, yöneticilik eğitiminden geçirilmeleri zorunludur (Günay, 2004, s.4). Türk eğitim sisteminde öğretmen olmak yöneticilik için hep yeterli görülür.

MEHTAP raporuna göre ülkemizde özellikle yönetim mevkileri için eleman yetiştiren kurumlar mevcut değildir. Okul veya üniversiteden mezun olan gençler doğrudan doğruya hizmete alınmakta ve üst mevkiler alt kadrodakilerin terfi ettirilmesi suretiyle doldurulmaktadır. Böylece idari mevkiler için lüzumlu bilgi ve maharetin hizmet sırasında kazanılması gerekmektedir. Bazı teşekküllerde, bu boşluğun hizmet içi eğitim programlarıyla giderilmesine çalışılmaktadır. Üniversite tahsilinin idarecilik için lüzumlu formasyonu kısmen kazandırmakta olduğu söylenebilir. Nitekim idarede bu sebeple, yönetim mevkilerine üniversite mezunları getirilmektedir. Öte yandan, Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi, amme idaresi eğitimini programlarına almış olup, bu konudaki faaliyetlerini gittikçe genişletmektedirler. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin şimdiki durumu devlet hizmetine hazırlık yönünden tahlil edilirken, bahis konusu edilmesi gereken başka bir mesele de idarecilerin eğitimi meselesidir. Raporun daha önceki kısımlarında yer alan açıklamalar bu konudaki hizmet öncesi eğitim faaliyetlerinin gelişmemiş olduğunu göstermektedir. Şüphesiz, idarecilerin eğitimi daha çok bir hizmet içi eğitim konusudur. Zira idarecilik, yalnız bilgiye değil, farklı bazı vasıf ve kabiliyetlerin mevcudiyetine de ihtiyaç gösterir. Bu vasıfların ortaya çıkıp anlaşılması, hizmet sırasında mümkün olmakta ve genellikle idareci mevkilerine geçecek kimseler bu vasıfları haiz olanlar arasından seçilerek çeşitli eğitim programlarıyla yetiştirilmektedir. Ancak modern idare fikrinin gittikçe benimsenip yayılması sonucunda, birçok memlekette bununla yetinilmemekte ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine paralel olarak, gençleri daha öğrenim sırasında idarecilik konusunda yetiştirmeğe ve kendilerine çeşitli yollarda idare vetiresini aşılamağa yönelmiş gayretler sarf edilmektedir. Sağlam idarelerin kurulması ve iyi idarecilerin

yetiştirilebilmesi için, bu iki tip eğitim faaliyetinin birlikte geliştirilmesi gerekir. Bu itibarla, Türkiye’de de bir yandan idarenin bu konudaki faaliyetlerinin artırılmasına gayret edilirken, öte yandan genel eğitim kurumları ve özellikle üniversitelerin de bu yolda eğitim ve öğretim yapmağa teşvik edilmelerine ihtiyaç vardır (MEHTAP, 1966, s.85-86).

Milli Eğitim Bakanlığında bir idareci zümresi yetiştirilmesi: Milli Eğitim Bakanlığının sorumlu idarecilik mevkilerinde meslekten yetişmiş öğretmenler bulunmaktadır. Bu öğretmenler, eğitim idareciliği, sosyal politika, bu politikanın sınırları içinde eğitim politikasının yeri, memleketin genel iktisadi hedefleri hakkında genel görüşler veren bir yetiştirmeye tabi kılınmadan Milli Eğitim Bakanlığının yüksek sorumlu mevkilerine getirilmekte ve kendilerinden eğitim politikasının tespitinde ve uygulanmasında önemli roller beklenmektedir. Milli Eğitimi kendi meslek açılarından görme eğiliminde olan bu idarecilerin, çoğu zaman, eğitim politikasına kendilerinden beklenen geniş görüş açısından bakmaları imkânı azalmaktadır. Ayrıca, orta kademe idarecilerinin, iyi bir idareci olarak, bir kamu idaresi için lüzumlu birtakım usulleri ve bilgileri de edinmeleri gerekir. Bu sebeplerden Milli Eğitim Bakanlığının yüksek ve orta kademede yeteri kadar eğitim idarecisi yetiştirmesi lazımdır. Bu idarecilerin bir kısmının öğretmenlik mesleğine mensup olması gerekmektedir birlikte, bir kısmının da öğretmen olmasına ihtiyaç yoktur. Milli Eğitim Bakanlığının idareci ihtiyacı için üniversitelerde eğitim fakülteleri veya fakültelerde eğitim şubeleri kurulması doğru olacaktır (MEHTAP, 1966. s.341-342).

Eğitim yöneticiliğinde uzmanlaşmaya gidilmesi, eğitim yöneticiliğinin politik etkenlerden uzak bir yapı ve işleyişe kavuşturulması, yöneticilerin daha fazla yetki ile donatılması ve bu yetkilerle birlikte sorumluluklarının açıkça belirlenmesi, eğitim yöneticiliğinin maddi yönden cazip hale getirilmesi gerektiği gibi hususlar değişik Milli Eğitim Şuralarında dile getirilmiştir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.88).

Yöneticilerimizin sürekli yükselen yönetici nitelikleri çitasını aşmaları, yönetim bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmeleri gerekir. Eğitim yöneticilerinin yönetim ilke ve tekniklerindeki değişimi ve kaliteyi yakalayabilmeleri için hizmet öncesi alınan ve geçerliliğini yitiren veya revize edilmesi gereken bilgileri hizmet içinde de almaları gerekmektedir (Çetin ve Yalçın, 2002, s.51). Okul yöneticisinin, verimli ve etkili bir okulun işlerliğini gerçekleştirmesi için yönetimle ilgili temel, akademik bir eğitimden geçmesi gereklidir. Akademik eğitimden geçmeyen yöneticilerin sınama yanılma yoluyla sorunları çözmeye çalışmaları bazen çözümsüzlüğü de beraberinde getirir (Ada ve Baysal, 2010, s.72). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirmeye lisansüstü programlarla devam edilmektedir. Yönetici atama yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerle lisansüstü eğitim teşvik edilmektedir. Ancak bu programların içeriklerinin gözden geçirilerek yeni gelişmeler ışığında eğitim yöneticilerine kazandırılması öngörülen yeterliklerin tekrar düzenlenmesi gerekmektedir. Türkiye’de eğitim yönetiminde standartlar konusunda Bursalıoğlu (1981) ve Balcı (1988, 1993)’nın eğitim yöneticilerinin yeterlilikleri konusunda yaptığı araştırmanın dışında kayda değer bir araştırmanın yapılmadığı da bir gerçektir. Bazı yasa ve yönetmeliklerde okul yöneticilerinin görevleri ve rutin işleriyle ilgili konuların haricinde ciddi bir çalışma yapılmamaktadır (Turan ve Şişman, 2000, s.84).

Ülkemizde teorik olarak lisansüstü eğitim teşvik edilmekle birlikte yeterince desteklenmemektedir. 2522 sayılı Tebliğler Dergisinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeli İzin Yönergesinde, “Yüksek lisans öğrenimine devam edenlere, görevlerini aksatmamak kaydıyla haftada iki yarım gün izin verilebilir. Öğretmenlerin ders saatleri, bu öğrenimlerine devam edebilmelerine olanak verecek şekilde düzenlenir.” denmesine rağmen

pek çok yönetici öğretmemelere bu iznin verilmesine pek sıcak yaklaşmamış hatta bazıları zorluk çıkarmışlardır. Özellikle yukarıdaki maddede müdür yardımcısı ibaresinin geçmemesi de müdür yardımcıları açısından büyük bir sorun olmuştur. Bu yönergenin yukarıdaki hükmü daha sonra şu şekilde değiştirilmiştir (MEB Personeli İzin Yönergesi, 16/01/2013, Madde 18/b): Lisansüstü öğrenimine devam edenlere ise, görevlerini aksatmamak şartıyla, izin verilmesi hususunda gerekli kolaylık sağlanır. Öğretmenlerin ders programları, lisansüstü öğrenimlerine devam edebilmelerine imkân verecek şekilde düzenlenir. Bu değişiklikle “iki yarım gün” ifadesinin çıkartılması öğretmenlerin izin konusunu daha sıkıntılı bir hale getirmiştir. Gelen eleştiriler üzerine Bakanlık ilgili maddeyi şu şekilde değiştirmiştir (MEB Personeli İzin Yönergesi, 05/04/2013): “Memurlardan lisansüstü öğrenime devam edenlere, görevlerini aksatmamak şartıyla izin verilmesi hususunda gerekli kolaylıklar sağlanır. Öğretmenlerin ders programları, lisansüstü öğrenimlerine imkân verecek şekilde düzenlenir.” Bu düzeltmeye rağmen müdür yardımcıları için “görevlerini aksatmamak şartıyla” ifadesi bir sıkıntı oluşturmaktadır.

Genelde eğitim yöneticilerinin, özelde de okul yöneticilerinin, yönetim görevlerine hazırlanma programları genelde performansa dayalı, pratiği esas alan, sosyal bilimler, insan bilimleri ve davranış bilimleri kavram, ilke ve kuramlarına dayalı disiplinler arası bir nitelik arz etmelidir (Balcı ve Çınkır, 2002, s.213). 2004 yılında yayınlanan yönetmelikle okul müdürü ve müdür yardımcısı olarak atanacaklara sınav şartı getirilmiştir. Bu sınavların sonuçlarının çok da parlak olmaması öğretmenlerin hizmet öncesinde iyi bir eğitim almanın yanında, hizmet içinde de kişisel ve mesleki gelişimlerini sürdürmeleri gerektiği yönünde ipuçları vermiştir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s.91). Okullarımızın ve eğitim kurumlarımızın ihtiyaç duyduğu nitelikli yöneticileri yetiştirmek, eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak, hizmet içi çalışmalarını yapmak ve bilimsel araştırmalar gerçekleştirmek amacıyla 23.10.1989 tarih ve 385 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim Akademisi'nin kurulması öngörülmüştür. Ne var ki uygulamaya dönük kayda değer bir faaliyet gerçekleştirilememiştir. Bunda yönetici yetiştirme ile ilgili bir karmaşanın yaşanabileceği endişesi de etkili olmuştur. Çünkü hâlihazırda eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim veren fakülteler varken yöneticileri başka bir kaynaktan yetiştirme düşüncesi çifte standart olarak görülmüştür (Günay, 2004, s.4).

Türkiye de ilk defa 1993'te Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama Yönetmeliği esas alınarak ilköğretim okulu müdürleri atanmaya başlanmıştır. 1993'teki yönetmelikle eğitim yöneticisi olmada yönetimle ilgili kurs görmüş olma bir tercih nedeni olmuş ancak zorunluluk olarak görülmemiştir. Ancak branş öğretmeni olma ilköğretim okulu müdürlüğüne atanmada koşul olarak getirilmiştir. Ayrıca bu yönetmelik, ilköğretim okulu müdürlerinin hizmet öncesi eğitimlerini dikkate almamış, hizmet içinde yetiştirilmelerini zorunluluk olarak görmemiş ancak yönetimdeki hizmetlerini dikkate almıştır. 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığı biçimiyle değiştirilen Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik ile eğitim-öğretim sınıfında bulunan ve adaylığı kalkmış her lisans mezununa okul müdürü olma hakkı verilmiştir. Adayların 120 saatlik yöneticilik eğitiminden geçmiş olması zorunlu kılınmış ve o tarihte ilköğretim okulu müdürü olanlar 120 saatlik bir yönetim eğitiminden geçirilmiş, yapılan sınav sonucunda 70 puan üzerinde alanlar başarılı sayılmışlar ve ilköğretim okulu müdürü olarak görevlerinde kalmışlardır. 120 saatlik programda yöneticilikle ilgili konular kursun ancak % 50'sini oluşturmuştur. Bu

program içinde değişme ve yenileşme adında 6 saatlik bir derse yer verilmiştir (Gökçe, 2004, s.216).

4.9. Okul yöneticilerinin hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimi

Örgütün amaçlarına uygun olarak yaşamını devam ettirebilmesi, örgütteki madde ve insan kaynaklarının rasyonel kullanılması ile mümkündür. Okul yöneticilerimizin bu görevi yerine getirebilmeleri için yönetim kavram ve süreçlerini bilmeleri şarttır. Bu kavram ve süreçlerin uygulamaya konulabilmesi için yöneticilerin bu alanda akademik eğitim görmüş olmaları gerekmektedir. Bu eğitimi almış olan okul yöneticisi karşılaştığı sorunları deneme-yanılma yöntemiyle değil bilimsel yöntemlerle çözmeye çalışacaktır (Bursalıoğlu, 2012, s.6). deneme-yanılma yöntemi pahalı bir yöntem olmasının yanı sıra başarı oranı da çok düşük olan bir yöntemdir.

Okul yöneticiliğinin bir meslek olarak gelişebilmesi için okul yöneticilerinin yetiştirilmesi önemli bir husustur. Başarılı bir öğretmen, yöneticilikte de başarılı olacağını düşünmek rasyonel bir düşünce değildir. Okulların etkililiğiyle ilgili önemli değişkenlerden biri yönetim olduğu için okul müdürlerinin çok iyi yetiştirilmesi önemlidir (Sergiovanni'den aktaran Işık, 2002, s.34). Yöneticiliğın okulu olmadığı görüşünün yaygın olarak benimsendiği Türkiye'de genelde eğitim yöneticileri özelde okul yöneticilerinin yetiştirilmesi uzun yıllar önemsenmemiştir. Eğitim yöneticisi yetiştirmek üzere yaklaşık 40 yıllık bir deneyime sahip lisans düzeyinde programlar bulunmasına karşın, bu programları tamamlayan bireylerden yeterince yararlanılamamıştır (Ağaoğlu ve diğerleri, 2002, s.145). Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere hak ettikleri değer verilmediği için bu öğretmenler ilk fırsatta Milli Eğitim Bakanlığından başka kurumlara geçmektedirler.

Eğitimde kalitenin yakalanabilmesi için revize edilmesi gereken konulardan biri de okul yöneticiliğidir. Okul yöneticiliği meslek olarak kabul edilmeli ve okul yöneticileri diğer mesleklerde olduğu gibi bilimsel çalışmalardan faydalanır hale getirilmelidir. Hem bu görevi halen devam ettiren yöneticiler hem de yönetici adayları özel programlarla yetiştirilmelidir. Bununla birlikte mevzuatta yer alan lisans ve yüksek lisans yapmış olma niteliği tercih edilir olmaktan ziyade bir zorunluluk haline getirilmelidir (Erdoğan, 2010, s.119-120). Bununla birlikte yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere bazı ayrıcalıklar tanınmalıdır.

Okulların yönetimi ile ilgili problemlerden biri okul yöneticilerinin nitelikleri ile ilgilidir. Eğitim sistemimiz içinde yer alan yöneticilerimizin çoğunluğunun yöneticilik ile ilgili herhangi bir eğitim almamaları birtakım problemleri kaçınılmaz kılmaktadır. Yetersiz olan veya görev alanında yetişmemiş olan yönetici, doğru kararlar almada sorunlar yaşayabilir, pek çok sorunun çözümünde üstlerinden emir bekleyebilir. Bu da işleyişi hantallaştırır (Memduhoğlu, 2007, s.89). Çağdaş yönetim yaklaşımlarına göre eğitim ve okul yöneticilerinden deneme yanılma yöntemiyle birtakım ilke ve kuralları bulmalarını ve sorunlarını çözmelerini beklemek haksızlıktır. Yönetim bilimleri alanında yığınla bilgi varken bu bilgilerin yönetici ve yönetici adaylarına kazandırılmadan onlardan üstün başarılar beklemek yöneticilere çok ağır yükler yüklemek anlamına gelir. Bu nedenle zaman zaman telafisi mümkün olmayan hatalar işlenmektedir (Başaran ve Çınkır, 2011, s.193).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, Türk Eğitim Sistemindeki eğitim yöneticisi yetiştirme ve atama politika ve uygulamalarını belirlemek amacıyla tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, alan yazın ve mevzuat taraması yapılmış ve Türkiye’de okul yöneticilerinin seçilmeleri, yetiştirilmeleri ve atanmaları ile ilgili mevcut durum belirlenmeye çalışılmıştır.

Tarama modelleri, araştırma konusu ile ilgili geçmişi veya şimdiki durumu betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Balci, 2001b).

Var olan dokümanları inceleyerek veri toplamaya belgesel tarama denir. Belgesel tarama ya da doküman incelemesi tekniği bir amaca dönük olarak kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme işlemlerini kapsar. Doküman incelemesi her araştırma için kaçınılmaz bir veri toplama tekniğidir. Madge’ye göre belge yoksa tarih de yoktur. Belgelerden yararlanmamak tarihi yeniden yazmaya çalışmak gibi gereksiz bir çabayı doğurur. Doküman incelemesinin en önemli özelliği araştırmacı ile belgelerin arasında kimsenin olmamasıdır. Doküman incelemesi iki maksatla yapılır. Bunlar, genel tarama ve içerik çözümlemesidir. Genel tarama literatür taramasıdır. İçerik çözümlemesi ise belli metnin, kitabın, belgenin belli özelliklerini sayısallaştırarak belirleme amacı ile yapılır (Karasar, 1995).

Türkiye 1980 yılından itibaren çok hızlı bir değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Bu nedenle yönetmeliklerin incelenmesi için 1980 yılı taban alınmış; ancak 1980 yılında yayımlanmış bir Okul Yöneticisi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği bulunmadığı için 1978 yılı dikkate alınmıştır.

Araştırmada 1978 yılından itibaren yayımlanan aşağıdaki yönetmelikler incelenmiştir:

1. 16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,
2. 18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,
3. 20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,
4. 21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,
5. 22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,
6. 23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik’in incelenmesi,

7. 25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
8. 26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
9. 26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
10. 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
11. 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
12. 28728 (04 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,
13. 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'in incelenmesi,

Bu yönetmelikler şu başlıklar altında incelenmiştir:

- ✓ Müdürlük için asgari öğrenci sayısı
- ✓ Müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı için asgari öğrenci sayısı
- ✓ Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak genel koşullar
- ✓ Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak özel koşullar
- ✓ Yönetici değerlendirme komisyonu
- ✓ Takdir hakkı
- ✓ Atama
- ✓ İsteğe bağlı yer değiştirme
- ✓ Zorunlu yer değiştirme
- ✓ Yöneticilikten alınma
- ✓ Tercih sebepleri
- ✓ Yönetim kademeleri
- ✓ Seçme sınavı
- ✓ Seçme sınavı konuları

Yönetmelikler yukarıdaki başlıklar altında incelenirken dikkat çeken bazı sayısal ifadeler ile bazı koşullar tablolar halinde verilmiştir.

IV. BÖLÜM

YÖNETMELİKLERİNİN İNCELENMESİ

1. Müdürlük için asgari öğrenci sayısı

Tablo 1. Müdürlük İçin Asgari Öğrenci Sayısı

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Asgari Öğrenci Sayısı
28.09.1978 16418	201
05.10.1990 20656	125
07.06.1993 21600	125
27.09.1995 22417	125
23.09.1998 23472	İlköğretim okullarından, ✓ 1-5'inci sınıflarında bağımsız sınıf uygulaması yapılan ve 6-8'inci sınıfları bulunan, ✓ 1-5'inci sınıflarında birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılmakla birlikte 6-8'inci sınıfları bulunan, ✓ Öğrenci sayısı 150 ve daha fazla olup bünyesinde sadece 1-5'inci sınıfları olan, ✓ Öğrenci sayısı ne olursa olsun bünyesinde sadece 6-8'inci sınıfları bulunan, okullar ile her derece ve türdeki diğer okul ve kurumlara bağımsız müdür ataması yapılır. ✓ Birden fazla kurumun aynı bünyede oluşturulduğu kurumlara da bir müdür ataması yapılır.

Sonraki yıllarda çıkan yönetmeliklerde asgari öğrenci sayısına yer verilmemiştir. Bu kritere Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelikte yer verilmiştir.

28 Eylül 1978 tarih ve 16418 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelik” e göre bir ilkokula müdür atanabilmesi için asgari 201 öğrencinin bulunması gerekir. *Öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda okul müdürleri “müdür yetkili öğretmen” unvanını taşırlar ve yönetim işlerinin yanında sınıf öğretmenliği de yaparlar, hükmü yer almaktadır.*

05 Ekim 1990 tarih ve 20656 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik”, 07 Haziran 1993 tarih ve 21600 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği” ve 27 Eylül 1995 tarih ve 22417 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği” ne göre *bağımsız sınıf uygulaması yapılmayan yani*

birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan ve öğrenci sayısı 125'ten az olan ilkokullara, yerleşim merkezlerinin özellikleri dikkate alınmaksızın müstakil müdür ataması yapılmaz. Bu tür okullarda sınıf okutan öğretmenlerden biri müdür yetkili öğretmen unvanı ile yönetim işlerini de yürütür.

23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” e göre;

İlköğretim okullarından,

- ✓ *1-5’inci sınıflarında bağımsız sınıf uygulaması yapılan ve 6-8’inci sınıfları bulunan,*
- ✓ *1-5’inci sınıflarında birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılmakla birlikte 6-8’inci sınıfları bulunan,*
- ✓ *Öğrenci sayısı 150 ve daha fazla olup bünyesinde sadece 1-5’inci sınıfları olan,*
- ✓ *Öğrenci sayısı ne olursa olsun bünyesinde sadece 6-8’inci sınıfları bulunan, okullar ile her derece ve türdeki diğer okul ve kurumlara bağımsız müdür ataması yapılır.*

Birden fazla kurumun aynı bünyede oluşturulduğu kurumlara da bir müdür ataması yapılır.

23.09.1998 tarih ve 23472 sayılı R.G. yayımlanan Yönetmelik’e kadar müdürlük için asgari öğrenci sayılarına ilişkin kriterler yönetici atama ve yer değiştirme yönetmeliklerinde yer alırken 1999 yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik’te yer almıştır. Bu Yönetmelik 10.08.1999 tarih ve 23782 sayılı R.G. yayımlanmıştır. İlerleyen yıllarda revize edilen Yönetmelik 18.06.2014 tarihi ve 29034 sayılı R.G. yayımlanan Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

İlk olarak 1999 yılında yayımlanan Norm Kadro Yönetmeliği 15 yıl yürürlükte kalmıştır. Millî Eğitim Bakanlığının mevzuat değişiklikleri ile ilgili uygulamalarına bakıldığında bu çok uzun bir zaman dilimidir. Bu Yönetmeliğe göre müdürlük için asgari öğrenci sayısı 150’dir. Bakanlığın son 15 yıl içerisinde bu sayıdan taviz vermediğini görmekteyiz.

18.06.2014 tarihi ve 29034 sayılı R.G. yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik’te belli bir öğrenci sayısından bahsedilmemekte ve “*Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan okullar hariç olmak üzere, eğitim kurumlarının her biri için müdür norm kadrosu verilir.*” hükmü yer almaktadır. 1999 yılında yayımlanan norm kadro yönetmeliği özellikle 4+4+4 kesintisiz eğitim uygulamasından sonra müdürlük normu konusunda birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. Özellikle tek ilköğretim okulunun bulunduğu bazı yerlerde ilkokul ve ortaokullar ayrılınca öğrenci sayısı 150’nin altına düşmüş bu durum da hem ilkokulun hem de ortaokulun müdürlük normunun düşmesine neden olmuştur. Bu problem 18.06.2014 tarihinde yayımlanan norm kadro yönetmeliği ile aşılmış ve her okula (birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılanlar hariç) müdür norm kadrosu verilmiştir.

Bu durum, yönetmeliklerin değiştirilirken ya da revize edilirken ilişkili tüm yönetmeliklerin bütüncül bir yaklaşım içinde ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aksi halde farklı yönetmeliklerin hükümleri çelişmekte ve eğitim-öğretim olumsuz olarak etkilenmektedir.

2. Müdür yardımcılığı ve başyardımcılığı için asgari öğrenci sayısı

Tablo 2. Müdür Yardımcılığı İçin Asgari Öğrenci Sayısı

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Asgari Öğrenci Sayısı				
	Anaokulu	Normal Öğretim Yapan Okullar	İkili Öğretim Yapan Okullar	YİBO	Körler, Sağır ve Diğer Özel Eğitim İ.O.
28.09.1978 16418	200 →1	401-700 →1 701-1000→2 1001 →3	301-500 →1 501-800 →2 801 →3	500 →3 501 →4	100 →1 100'den sonra her 100 için → 1
	Anaokulu	İlköğretim Okulları	Ortaöğretim Okulları		Özel Eğitim Okulları
23.09.1998 23472	300 →1 301 →2	800 →1 801-1500 →2 1501 →3	600 →1 601-1500 →2 1501-2000→3 2001 →4		50 →1 51-125 →2 Sınıra gelen her 100 →1
	<ul style="list-style-type: none"> • Yatılı ve/veya pansiyonlu okullar • Döner sermayeli okullar • Tam gün, tam yıl öğretim yapan okullar <p>Ancak her ne şekilde olursa olsun müdür yardımcısı sayısı 5'i geçemez.</p> <p style="text-align: right;">} Bu okullara ilave 1 Müdür Yar.</p>				
10.08.1999 23782	100-200 →1 201 →2	600 →1 601-1400 →2 1401-2200 →3 2201 →4	500 →1 501-1200 →2 1201-2000→3 2001 →4		50 →1 51-126 →2 Sonra gelen her 150 →1
	<ul style="list-style-type: none"> • Yatılı veya pansiyonlu okullar • Döner sermayeli okullar • Tam gün, tam yıl öğretim yapılması ya da açık öğretim kapsamında yüz yüze eğitim yapılması hallerinde her bir özellik için <p>Ancak her ne şekilde olursa olsun müdür yardımcısı sayısı 7'yi geçemez.</p> <p style="text-align: right;">} İlave 1 Müdür Yar.</p>				

Tablo 3. Müdür Başyardımcılığı İçin Asgari Öğrenci Sayısı

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Asgari Öğrenci Sayısı				
	Anadolu Liseleri	Fen Liseleri	Çok Programlı Liseler	YİBO	Özel Eğitim Okulları (Sanat i.o. ve lise bulunan)
23.09.1998 23472	500	500	500	500	500
	Öğrenci Sayısı 1500'den fazla olan ilköğretim okulu ve ortaöğretim okullarına müdür başyardımcısı atanır				
	Anadolu Liseleri	Fen Liseleri	Çok Programlı Liseler	Yatılı ve Pansiyonlu Okullara	Özel Eğitim Okulları (İlköğretim ve lise bulunan)
10.08.1999 23782	500	500	500	Öğrenci sayısına bakılmaksızın	Öğrenci sayısına bakılmaksızın
	Müdür yardımcısı sayısı 3 ve daha fazla olan her türlü okula müdür başyardımcısı atanır.				

28 Eylül 1978 tarih ve 16418 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelik" e göre okullara aşağıda belirtilen ölçütlere göre müdür yardımcısı ataması yapılır.

a) Normal öğretim yapan okullarda:

Öğrenci sayısı;

401-700 arasında olanlara 1 müdür yardımcısı,

701-1000 arasında olanlara 2 müdür yardımcısı,

1001 ve daha fazla olan okullara 3 müdür yardımcısı atanır (Başka bir okulla aynı binada öğretim yapan ve günün yalnız bir devresini kullanan okullar da normal öğretim yapıyor sayılır.).

b) İkili öğretim yapan okullarda:

Toplam öğrenci sayısı;

301-500 arasında olanlara 1 müdür yardımcısı,

501-800 arasında olanlara 2 müdür yardımcısı,

801'den fazla olanlara 3 müdür yardımcısı atanır.

c) Üçlü öğretim yapan okullarda:

Öğrenci sayısı;

400'den az olanlara 1,

400-700 arasında olanlara 2,

700'ün üstünde olanlara 3 müdür yardımcısı atanır (Başka bir okulla aynı binada öğretim yapan ve aynı günün iki devresini kullanan okullar (b) bendine tabidirler.).

- d) *Müdürleri aynı zamanda ilköğretim müdürlüğü de yapan okullara öğrenci sayısına bakılmadan bir müdür yardımcısı atanır.*
- e) *Yatılı Bölge İlkokullarında:*
Öğrenci sayısı;
500'e kadar olanlara 3,
500'den fazla olanlara 4 müdür yardımcısı atanır.
- f) *Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokullarında:*
Öğrenci sayısı;
100'e kadar olanlara 1,
100'den fazla olanlara 3'ü geçmemek üzere her 100 öğrenci için 1 müdür yardımcısı atanır.
- g) *Anaokullarında: Öğrenci sayısı 200'den fazla olanlara 1 müdür yardımcısı atanır.*

23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik" e göre okullara aşağıdaki ölçütlere göre müdür başyardımcısı ataması yapılır.

- a) *Öğrenci sayısı 500 ve daha fazla olan,*
1. *Yatılı ilköğretim bölge okulları,*
 2. *Her türdeki Anadolu liseleri,*
 3. *Fen liseleri,*
 4. *Çok programlı liseler,*
 5. *3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulaması çerçevesinde işletmelere beceri eğilimi için en az 100 öğrenci gönderen mesleki ve teknik öğretim okulları,*
 6. *Bünyesinde sanat ilköğretim okulu ve lise bulunan özel eğitim okulları,*
- b) *Öğrenci sayısı 1500'den daha fazla olan ilköğretim okulu, lise ve dengi okullar ile müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan çıracılık ve halk eğitim merkezlerine, öğretmenleri ve akşam sanat okullarına bir müdür başyardımcısı verilir.*

Aynı yönetmeliğe göre müdür yardımcısı atama ölçütleri ise şu şekildedir:

- a) *Anaokullarına*
300'e kadar 1,
301 ve daha fazla 2,
- b) *İlköğretim okulları:*
800'e kadar 1,
801-1500'e kadar 2,
1501 ve daha fazla 3,
- c) *Ortaöğretim okulları:*
600'e kadar 1,
601 -1500'e kadar 2,
1501-2000'e kadar 3,
2001 ve daha fazla 4,
- d) *Özel eğitimi okulları:*

50'ye kadar 1,
51-125'e kadar 2,
Sınıra gelen her 100 öğrenci için 1,

müdür yardımcısı atanması yapılır.

Bunların yanı sıra okullara aşağıdaki her özellik için bir müdür yardımcısı daha atanır:

1. Yatılı ve / veya pansiyonlu okullar,
2. Döner sermayeli okullar,
3. Tam gün, tam yıl eğitim-öğretim uygulaması yapılan okullar.

Ancak her ne şekilde olursa olsun bir okuldaki müdür yardımcısı sayısı 5'i geçemez.

Son olarak, 10 Ağustos 1999 tarih ve 23782 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 25302, 27854 sayılı Resmi Gazete'lerde yapılan değişikliklerle yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik" e göre okul ve kurumların yönetici normları şu şekilde belirlenmiştir:

Müdür başyardımcısı norm kadrosu:

- a) Yatılı veya pansiyonlu okullara,
Öğrenci sayısı 500 ve daha fazla olan;
 1. Her türdeki Anadolu liselerine,
 2. Fen liselerine,
 3. Çok programlı liselere,
- b) 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulaması çerçevesinde işletmelere beceri eğitimi için en az 100 öğrenci gönderen mesleki ve teknik öğretim okullarına,
- c) Bünyesinde ilköğretim okulu ve lisenin birlikte bulunduğu özel eğitim okullarına,
- d) Müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarına,

bir müdür başyardımcısı norm kadrosu verilir.

Birden fazla okul ve kurumun bir müdüre bağlı olarak örgütlendiği kurumlar için ise yukarıda belirtilen şartlarda sadece bir müdür başyardımcısı norm kadrosu verilir.

Müdür yardımcısı norm kadrosu:

- a) Anaokullarında;
100- 201'e kadar 1,
201 ve daha fazlası 2,
- b) İlköğretim okullarında;
601'e kadar 1,
601 - 1401'e kadar 2,
1401 –2201'e kadar 3,
2201 ve daha fazla 4,
- a) Ortaöğretim okullarında;
501'e kadar 1,
501- 1201'e kadar 2,
1201 - 2001'e kadar 3,

2001 ve daha fazla 4

b) Özel eğitim okul ve kurumlarında (hastane ilköğretim okulları hariç);

51'e kadar 1,

51- 126'ya kadar 2,

sonra gelen her 150 öğrenci için 1,

Ayrıca, okul ve kurumlara;

1. Yatılı veya pansiyonlu olması,

2. Döner sermayeli olması,

3. Tam gün tam yıl eğitim uygulaması ya da açık öğretim kapsamında yüz yüze eğitim yapılması, hallerinde her bir özellik için 1 müdür yardımcısı norm kadrosu daha verilir.

Ancak, bir okul veya kurumdaki müdür yardımcısı sayısı hiçbir şekilde 7'yi geçemez.

Milli Eğitim Bakanlığının 1978-1999 yılları arasında yayımladığı yönetmelikler incelendiğinde müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı için asgari öğrenci sayıları konusunda bir standardının olmadığını görüyoruz. Bu sayı örneğin ilköğretim okulları için 401, 800, 600 öğrenciye kadar 1 müdür yardımcısı olarak tespit edilmiştir. 1998 yılındaki yönetmeliğe göre 800 öğrenciye kadar 1 müdür yardımcısıdır ki bu sayı çok yüksektir. Bir kişiden bu kadar öğrencinin sorunlarıyla gerektiği gibi ilgilenmesini beklemek haksızlık olur. Müdür yardımcılarını okul müdürlerine karşı sorumlu olup onlara eğitim-öğretim ve yönetim işlerinde yardımcı olmakla görevlidirler. Bu kadar çok sayıda öğrenciyle ilgilenen bir müdür yardımcısı görevlerini tam olarak yerine getiremez. Bu durum aynı zamanda onların yıpranmalarını da arttırır. Okullarımızdaki memur istihdamının da yeterli olmadığı düşünülürse müdür yardımcılarının zamanlarının büyük bir bölümünün evrak takibi ile geçtiğini söyleyebiliriz.

Yatılı veya pansiyonlu okullara, döner sermayeli okullara, tam gün, tam yıl öğretim yapılan ya da açık öğretim kapsamında yüz yüze eğitim yapılan okullara her bir özellik için ilave 1 müdür yardımcısı atanır. Bunlara aynı zamanda müdür başyardımcısı ataması da yapılır. Bu hüküm bu okulları diğerlerine göre biraz daha avantajlı kılmaktadır.

Müdür yardımcılığı için asgari öğrenci sayıları 1999 yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliklerde yer almıştır.

1999 yılındaki norm kadro yönetmeliğinde anaokulları için 100-200 arasındaki öğrenci için 1 müdür yardımcısı normu verilmişken, 2014 yılındaki yönetmelikte bu sayı 100-500'e çıkmıştır. Üst limitin 200'den 500'e çıkması pek kolay izah edilebilir bir durum değildir. Ortaöğretim okulları için her iki norm kadro yönetmeliğinde de 501 öğrenciye kadar 1 müdür yardımcısı normu verilmiştir. Bir müdür yardımcısı için 500 öğrenci çok fazladır. Özellikle ortaöğretim kurumlarının iş yükü ve bu yaş grubunun özellikleri dikkate alındığında bu sayının abartılı olduğu bir kez daha görülecektir. Özel eğitim okulları müdür yardımcılarını için asgari öğrenci sayısının 50'den 100'e çıktığını görmekteyiz. Bu tablo iyice analiz edildiğinde Milli Eğitim Bakanlığının daha az müdür yardımcısı istihdam etmeye çalıştığı anlaşılmaktadır.

3. Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak genel koşullar

Tablo 4. Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Genel Koşullar

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Genel Koşullar										
	Yükseköğrenim görmüş olmak	Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak	Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak	Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış ya da idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.”	Yöneticilik görevi, son 3-4 yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak	Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak	Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde iyi dereceden aşağı sicil almamış olmak	Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu hizmetini yapmak veya bu hizmetten muaf sayılmak	Atanacağı kuruma branşı itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,	Bakanlıkça yapılan yazılı sınavda başarılı olmak	Kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak
28.09.1978 16418		X			X	X	X				X
05.12.1983 18242		X	X								X
05.10.1990 20656		X	X	X			X	X			X
07.07.1993 21600	X	X	X	X			X	X			X
27.09.1995 22417	X	X	X	X			X		X		X
23.09.1998 23472	X	X	X	X			X	X	X	X	X
11.01.2004 25343	X	X	X		X	X	X	X		X	
13.04.2007 26492	X	X	X		X	X	X	X			
24.04.2008 26856	X	X	X		X		X	X			
13.08.2009 27318	X	X	X		X			X	X	X	
28.02.2013 28573	X	X	X		X					X	
04.08.2013 28728	X	X			X					X	
10.06.2014 29026	X	X			X				X		

Milli Eğitim Bakanlığı okul ve kurumlara yönetici olarak atanacaklarla ilgili koşulları değişik zamanlarda yayımladığı yönetmeliklerle ortaya koymuştur. İlgili yönetmelikler irdelendiğinden pek çok koşulun yönetmeliklerin çoğunda yer aldığı görülmektedir. MEB Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliklerinin pek çoğunda yer alan genel koşullar şunlardır:

✓ *“Yükseköğrenim görmüş olmak,”*

Yönetici adaylarının yükseköğrenim görmüş olması koşulu 1990-2013 yılları arasındaki 21600 (7 Haziran 1993), 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009), 28573 (28 Şubat 2013), 28728 (4 Ağustos 2013) ve 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur.

Bu koşul sadece 16418 (28 Eylül 1978), 18242 (5 Aralık 1983), 20656 (5 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde yoktur.

✓ *“Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,”*

Bu madde 1978-2014 tarihleri arasındaki 16418, 18242, 20656, 21600, 22417, 23472, 25343, 26492, 26856, 27318, 28573, 28728 ve 29026 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur.

Milli Eğitim Bakanlığı okul ve kurumlara yönetici olarak atanmanın temel şartını öğretmen olmaya bağlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığının merkez veya taşra teşkilatlarında ya da okul ve kurumlarda görevli olmasına rağmen öğretmen olma niteliklerini taşımayanların okul yöneticisi olmalarına imkan sağlanmamıştır. Bu çok yerinde bir karardır. Aksi halde Bakanlığın değişik birimlerinde görevli olan ve ortaokul, lise ve yükseköğrenimini açık öğretim yöntemi ile tamamlamış olanlar bile okullara yönetici olabilirlerdi. Bu durum okullarda ciddi anlamda bir yönetim zafiyeti oluştururdu. Bunun yanında okul yöneticilerinin aynı zamanda öğretimsel liderlik rolleri de vardır. Öğretmenlik mesleğinin dışındakilerin yönetici olmaları durumunda bu rollerini yerine getirilebilmeleri mümkün değildir. Ayrıca öğretmenlikle alakası olmayanların okul yöneticisi yapılması da okulların ruhuna ve yapısına ters düşer. Mevzuatımızda öğretmenlik, bir ihtisas mesleği olarak kabul edilmiştir. Okul yöneticiliğinin de bundan farklı düşünülmesi mümkün değildir.

✓ *“Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,”*

Bu genel koşul 1983-2013 tarihleri arasındaki 18242, 20656, 21600, 22417, 23472, 25343, 26492, 26856, 27318, 28573 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur.

MEB bu koşuldan taviz vermemiştir. Ancak öğrenci sayısı bakımından müdür atanamayacak durumda olan okullara atanan sınıf öğretmenleri aday olmalarına rağmen sınıf okutmalarının yanında müdür yetkili öğretmen unvanı ile yönetim işlerini de yürütmektedir. Bu durum özellikle tek öğretmenli okullar için zaruri olsa da yine de bir çelişki doğurmaktadır. Öğretmenlik ve yöneticilikte akademik bilginin yanı sıra tecrübe faktörü de çok önemlidir. Adaylığı yeni kalkmış, öğretmenliği tam olarak oturmamış, teşkilatı yeterince tanımamış birinin mesleğinin henüz ikinci yılında yönetici olması birtakım sıkıntıları da

beraberinde getirecektir. Bu durum özellikle öğretmen sayısının çok olduğu aynı zamanda kıdemli öğretmenin fazla olduğu okullarda bazı çatışmaların yaşanmasına zemin hazırlar.

28 Şubat 2013 tarih ve 28575 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te adaylığın kalkmış olması yeterli görülmemiş ve “Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlük için en az beş yıl ve müdür yardımcılığı için en az üç yıl öğretmen kadrosunda görev yapmış olmak,” şartı getirilmiştir. Bu maddeye göre gerekli şartları taşıyarak atanan yöneticiler daha önceki yönetmeliklere göre atanan yöneticilere göre daha fazla mesleki kıdeme ve tecrübeye sahip olmaktadır. Bu durum da onların başarılı olma şanslarını daha da arttıracaktır.

10 Haziran 2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te de adaylığın kalkmış olması yeterli görülmemiş müdür olarak görevlendirilebilmek için en 8 yıl; müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için de en az 4 yıl öğretmen olarak çalışma şartı getirilmiştir. Bu son değişikliğin olumlu yansımaları ilerleyen zamanlarda görülecektir.

- ✓ *“Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış ya da idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,”*

Bu koşul 1990-1998 tarihleri arasındaki 20656, 21600, 22417, 23472 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur. Milli Eğitim Bakanlığı bu hükme 1998 yılından sonra yayımladığı yönetmeliklerde yer vermemiştir. Okul yöneticileri hem personeline hem de öğrencilerine iyi örnek olmalıdırlar. Bu nedenle sicillerinin temiz olması bu noktada önemlidir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin özellikle “memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş” olmaları kamuoyunun güveni noktasında onlara çok ciddi avantajlar sağlayacak ve bazı olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına engel olacaktır.

- ✓ *“Yöneticilik görevi, son üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,”*

Bu ön koşul da 16418 (28 Eylül 1978), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009), 28573 (28 Şubat 2013) ve 28728 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur. Ancak 28573, 28728 ve 29026 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde 3 yıl 4 yıla çıkartılmıştır. Bakanlık 2004 yılından itibaren yayımladığı bütün yönetmeliklerde bu hükme yer vermiştir. Soruşturma ile görevden alınan yöneticilerin belli bir süre dinlenmeleri hem kendileri hem kurumlar açısından yerinde bir karardır. Görevden alınan ve yıpranan bir yöneticinin olaylar soğumadan yönetici yapılması birtakım problemlerin doğmasına neden olacaktır. Bu durum hem o insanın daha çok yıpranmasına neden olacak hem de okulun iklimini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle 3-4 yıllık bir bekleme süresi çok makuldür.

- ✓ *“Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,”*

Bu hususlar 16418 (28 Eylül 1978), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur.

- ✓ *Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde iyi dereceden aşağı sicil almamış olmak,*

Sicil raporları ile ilgili ölçüt 16418 (28 Eylül 1978), 20656 (05 Ekim 1990), 21600 (07 Haziran 1993), 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmeliklerde mevcuttur. Bu durum 20656 sayılı R.G.'deki yönetmelikte "Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil almamış olmak," şeklinde yer almıştır. 25343 sayılı R.G.'deki yönetmelikte de "Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla..." ibaresi yer almıştır. 26856 sayılı R.G.'deki yönetmelikte de "Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmamak," ibaresi yer almıştır. Bakanlık okul yöneticilerinin olumlu bir sicil geçmişine sahip olmasını istemiştir. Bütün devlet memurlarına sicil notu verildiği bir dönemde okul yöneticilerinin hem olumsuz sicil alıp hem de yöneticilik görevlerine devam etmeleri düşünülemez. Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği 15/06/2011 tarihli ve 27965 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelikle yürürlükten kaldırıldığı için sonraki yönetmeliklerde böyle bir hükme yer verilmemiştir.

- ✓ *"Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu hizmetini yapmak veya bu hizmetten muaf sayılmak,*

Zorunlu hizmet şartı 20656 (05 Ekim 1990), 21600 (07 Haziran 1993), 23472 (23 Eylül 1998), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur. Bu maddeye 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı R.G.'deki Yönetmelik'e "... sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak bu yükümlülüğü ertelenmiş olmak," ibaresi eklenmiştir. Zorunlu hizmet yükümlüsü öğretmenlerin, zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanmaları durumunda yöneticilik görevleri çok kısa süreceği için başarılı olma şansı azdır.

- ✓ *"Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,"*

Bu koşul 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998), 27318 (13 Ağustos 2009) ve 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur. Bu hükme göre yönetici adaylarının bir kuruma yönetici olabilmesi için öğretmen olarak atanabilme özelliğine sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla ilköğretim branşlarındaki öğretmenler ortaöğretim kurumlarına, ortaöğretim branşlarındaki öğretmenler de ilköğretim kurumlarına yönetici olarak atanamamaktadır. Bu madde 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 28573 (28 Şubat 2013) ve 28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde "Atanmak üzere başvurulacak eğitim kurumuna alanı itibariyle öğretmen olarak atanabilmek veya bu eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak," şeklinde yer almıştır. Bu maddeye göre öğretmen

olarak atanabilmeye ek olarak maaş karşılığı okutabileceği ders bulunması ibaresi eklenmiştir. Bu durumda Talim ve Terbiye Kurulu Kararlarına göre maaş karşılığı okutabileceği ders bulunması şartıyla ilköğretim branşlarındaki öğretmenler ortaöğretim kurumlarına, ortaöğretim branşlarındaki öğretmenler de ilköğretim kurumlarına yönetici olarak atanabilmektedir.

Bu noktada Milli Eğitim Bakanlığı çok istikrarsız bir grafik çizmektedir. Bakanlığın bu konudaki istikrarsızlığı zaman zaman birtakım mağduriyetlerin yaşanmasına da neden olmaktadır. Örneğin 04 Ağustos 2013 tarih ve 28728 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik ile bir ortaokula okul müdürü olan ortaöğretim branşına ait bir öğretmen, 10 Haziran 2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik'e göre 4 yıllık yöneticilik süresi dolunca görev süresi uzatılmamaktadır. Aynı durum ilköğretim branşına ait öğretmenler için de geçerlidir. "Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak" olması gereken bir kriterdir. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarının kendine has bir havası, mantığı, mevzuatı, iklimi ve kültürü vardır. Yönetici adaylarının okulların bu kendine has özellikleri ile bütünleşmiş olmaları gerekir. Bu da ancak o okullarda öğretmenlik yaparak kazanılabilir. Ters durumlarında da başarılı bir yönetim ortaya konulabilir. Ancak bunun için zamana ihtiyaç vardır. Böyle bir durumda bazı şeyler ancak deneme-yanılma yöntemi ile öğrenilebilir. Deneme-yanılma yöntemi maliyetli bir öğrenme yöntemidir. Bu nedenle kamu kaynaklarının heba olmaması ve yöneticilerin yıpranmaması için herkesin öğretmen olarak atanabileceği kurumlarda yöneticilik yapması daha uygun olacaktır.

✓ *"Bakanlıkça yapılan yazılı sınavda başarılı olmak,"*

Bu koşul 23472 (23 Eylül 1998), 25343 (11 Ocak 2004), 27318 (13 Ağustos 2009), 28573 (28 Şubat 2013) ve 28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde mevcuttur.

Sınav şartı 1978 yılından günümüze kadar yayımlanan 13 yönetmeliğin 5'inde vardır. Atamaların objektif ve şaibesiz olması noktasında yazılı sınav şartı çok önemlidir. Sınavdan alınan puana göre yapılan atamalar her kesim tarafından kabul görmüştür. Sınav şartı aynı zamanda atamaların politize olmasının önüne de geçmiştir. Bu 5 yönetmeliğin 3'ünde (25343, 28573, 28728) yazılı sınavın yanı sıra sözlü sınav şartı da vardır. 15.10.1990 tarih ve 20656 ve 10.06.2014 tarih ve 29026 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde ise yazılı sınav yok sadece sözlü sınav vardır. Yazılı sınavlar atamaların politize olma ihtimalini ortadan kaldırırken sözlü sınavlar tam tersine atamalara politik gölge düşürmektedir. Çünkü sözlü sınavlardaki kıstasların çoğu subjektif değerlendirmelere kapı aralayacak maddelerden ibrettir. Örneğin bir adayın "özgüven ve ikna kabiliyeti" komisyon üyeleri tarafından nasıl isteniyorsa o şekilde değerlendirilebilir. Özellikle yazılı sınav olmadan sadece sözlü sınav puanına göre yapılan atamalar her zaman şaibe iddialarını da beraberinde getirecektir. Tüm bu olumsuzluklar göz ardı edilse bile yönetici adaylarının komisyon üyeleri karşısında geçireceği birkaç dakika ile tanınma şansları yoktur.

✓ *"Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, Olağanüstü Hal Bölgesi Valiliğince uygun bulanmak,"*

Bu koşul sadece 21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmelik'te yer almaktadır. Olağanüstü Hal uygulaması 30 Temmuz 2002'de toplanan Bakanlar kurulunun almış olduğu bir kanun hükmünde kararname ile 30 Kasım 2002 tarihinde kaldırıldığı için sonraki yönetmeliklerde böyle bir maddeye yer verilmemiştir.

✓ *“Kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak,”*

Bu hüküm 16418 (28 Eylül 1978), 18242 (5 Aralık 1983), 21600 (7 Haziran 1993), 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde yer almaktadır.

Bu bağlamda “Şartları özel mevzuatla tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacaklar için mevzuatında belirtilen şartları taşımak,” şeklindeki bir hüküm de 20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik'te yer almaktadır.

✓ *“Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan ya da yapmış olanlar arasından atama yapılır.”*

Bu koşul 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009) ve 28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde yer almaktadır. Bu son yönetmelikte Anadolu lisesi ifadesine yer verilmemiştir. Bu koşula 2009 yılındaki yönetmelikte “Anadolu statülü mesleki ve teknik eğitim kurumları yöneticiliklerine atanacak meslek dersleri, atölye ve laboratuvar öğretmenleri bakımından bu statüdeki kurumlarda görev yapma veya yapmış olma şartı aranmaz.” şeklinde bir fıkra eklenmiştir. 2008 yılındaki yönetmeliğe göre, yukarıdaki fıkra belirtilen eğitim kurumu yöneticiliklerine atanma şartlarını taşıyan aday bulunamaması durumunda diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar bu kurumların yöneticiliklerinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanırlar. Bu koşul, genel liselerin Anadolu lisesine dönüştürülmesinden ötürü 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile kaldırılmıştır.

✓ *“Bu Yönetmelik kapsamında sayılan yöneticilik görevleri dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak,”*

Bu koşul 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik'te yer bulmuştur. Bu bağlamda 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik'te de “Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlük için en az beş yıl ve müdür yardımcılığı için en az üç yıl öğretmen kadrosunda görev yapmış olmak,” şartı aranmıştır. Öğretmen adayları genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik formasyon konularında lisans eğitimi sırasında yetiştirilirler. Ancak asıl öğretmenlik mesleğin içine girdikten sonra öğrenmeye başlanır. Bu noktada Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatı da yavaş yavaş tanınır. Bunun için belli bir zamana ihtiyaç vardır. Dolayısıyla bir kişinin yönetici olmadan önce teşkilatını tanınması gerekir. Aksi halde pek çok yönetim sorunlarıyla karşılaşılır. Bunun için en az 3 yıl öğretmenlik yapmak şartı gereklidir; ancak yeterli değildir. Alt sınırın en az 5 yıl olması başarılı bir yöneticilik için daha iyi olacaktır.

4. Yöneticiliklere atanacaklarda aranacak özel koşullar

Okul müdürlüğünde aranacak özel koşullar:

- ✓ Hizmet süresi,

Tablo 5. Hizmet Süresi

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Öğretmenlikte Geçen Süre	Hizmet Süresi		
		Müdür Başyardımcılığında Geçen Süre	Müdür Yardımcılığında Geçen Süre	Müdür Yetkili Öğretmenlikte Geçen Süre
28.09.1978 16418	5	-----	2	-----
05.12.1983 18242	-----	-----	-----	-----
05.10.1990 20656	(A) Tipi İçin → 12 (B) Tipi İçin → 9 (C) Tipi İçin → 6	→ En az 6 yılı yöneticilikte geçecek. → En az 3 yılı yöneticilik te geçecek. → En az 3 yılı yöneticilik te geçecek.		-----
07.07.1993 21600	(A) Tipi İçin → 8 (B) Tipi İçin → 6 (C) Tipi İçin → 4	→ En az 4 yılı yöneticilikte geçecek. → En az 2 yılı yöneticilik te geçecek. → En az 1 yılı yöneticilik te geçecek.		-----
27.09.1995 22417	(A) Tipi İçin → 8 (B) Tipi İçin → 6 (C) Tipi İçin → 4	→ En az 4 yılı yöneticilikte geçecek. → En az 2 yılı yöneticilik te geçecek.		-----
23.09.1998 23472	-----	-----	-----	-----
11.01.2004 25343	-----	(A) Tipi İçin → 5 (B) Tipi İçin → 3 (C) Tipi İçin → 2	(A) Tipi İçin → 5 (B) Tipi İçin → 3 (C) Tipi İçin → 2	-----
13.04.2007 26492	-----	(A) Tipi İçin → 3 (B) Tipi İçin → 2 (C) Tipi İçin → 1	(A) Tipi İçin → 3 (B) Tipi İçin → 2 (C) Tipi İçin → 1	-----
24.04.2008 26856	-----			-----
13.08.2009 27318	-----	(A) Tipi İçin → 3 (B) Tipi İçin → 2 (C) Tipi İçin → 1	(A) Tipi İçin → 3 (B) Tipi İçin → 2 (C) Tipi İçin → 1	-----
28.02.2013 28573	-----	-----	-----	-----
04.08.2013 28728	-----	1	1	1
10.06.2014 29026	8	2	3	3

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te “*Anaokulu ve ilkokul müdürlükleri için en az beş öğretim yılı başarılı öğretmenlik veya iki öğretim yılı müdür yardımcılığı yapmış olmak. Yatılı bölge ilkokulları için, bu Yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerde en az bir yıl çalışmış olmak veya meslekteki kıdemi beş yıldan az olmamak koşulu ile bu kurumlarda en az bir yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak.*” şartı aranmıştır.

20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te “ A tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az on iki yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az altı yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; B tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dokuz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; C tipi okullara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,” şartı aranmıştır. İlkokullara müdür olarak atanacak ilkökul öğretmenlerinden en az 15 hizmet yılını dolduranlar için yukarıdaki ifade edilen yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler dikkate alınmaz.” denilmektedir.

21600 (7 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te “ A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak; Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için bu kurumlarda en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,” şartı aranmıştır.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te “A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak; C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak; Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak,” şartı aranmıştır.

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmelik’te, “Özel eğitim kurumu müdürlüklerine yapılacak atamalarda, ‘Değerlendirme sınavı sonucunda (C) tipi kurum müdürlüğü için en az 70, (B) tipi kurum müdürlüğü için en az 75, (A) tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak’ gibi koşullarla birlikte özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak koşulu aranır.” ibaresi vardır. Zorunlu hizmet bölgesine dâhil Birinci Grup İllerde, her tip kurum müdürlüklerine yukarıda ifade edilen sınav şartı aranmadan adaylığı kaldırılmış öğretmenler; Zorunlu hizmet bölgesine dâhil İkinci Grup illerde; (C) tipi kurum müdürlüklerine, en az dört yıl hizmeti olan öğretmenler, (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine ise bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar; diğer illerdeki (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine, bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar arasından gerçekleştirilecek değerlendirme üzerine atama yapılabilir.” şeklinde bir ibare mevcuttur.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmelik’te, “(C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmak; (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak; (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; en az bir yılı (B) tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu

yöneticiliklerinde en az dört yıl ya da eğitim kurumu yöneticiliğinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.” şartı aranmıştır.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmelik’te, “(C) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmak; (B) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmak; (A) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,” şartı aranır.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “(C) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 1 yıl; (B) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 2 yıl; (A) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 3 yıl eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma” şartı aranır.

“Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının, (C) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 2 yıl; (B) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 3 yıl; A tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 4 yıl eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma,” şartı aranır.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “yazılı sınavın son başvuru tarihi itibari ile müdürlük için 5 yıl ve müdür yardımcılığı için en az 3 yıl öğretmen kadrosunda görev yapmış olmak”, şartı aranır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmelik’e göre, “yazılı sınavın son başvuru tarihi itibariyle müdürlük sınavı için bir yıl müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığı veyahut müdür yetkili öğretmenlik yapmış olmak; müdür yardımcılığı sınavı için de en az 2 yıl asil öğretmenlik yapmış olmak,” şartı aranır.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmelik’e göre okul müdürü olarak görevlendirileceklerin müdür başyardımcısı olarak en az 2 yıl; kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil toplam en az 3 yıl görev yapmış olmak; Bakanlığın eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki şube müdürü veya daha üstü kadrolarda görev yapmış olmak; Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak asaleten en az 8 yıl görev yapmış olmak şartlarından en az birini taşımaları gerekir. Bu Yönetmeliğe göre, öngörülen şartları taşıyan aday bulunamaması nedeniyle yönetici norm kadrosu boş kalan eğitim kurumlarına yapılacak yönetici görevlendirilmelerinde aranan hizmet süreleri ihtiyaç karşılanan kadar birer yıl düşürülür. Bu Yönetmelik’te en az 8 yıl öğretmenlik yapmış olmak okul müdürlüğü için yeterli görülmüştür.

Okul müdürü olabilmek için asgari hizmet süresi noktasında Milli Eğitim Bakanlığının bir standart yakalayamadığını görüyoruz. Hemen hemen her yönetmelikte farklı hizmet süreli zikredilmiştir. 15 yıl ile 1 yıl arasında değişen hizmet süreleri belirlenmiştir. Burada 15 yıl kadar 1 yıllık hizmet süresi de abartılıdır. Okul müdürlüğüne

atanabilmek için çoğunlukla önce müdür yardımcılığı yapma şartı aranmıştır. Ama bazı yönetmeliklerde buna gerek görülmemiştir. Örneğin 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te okul müdürü olarak atanabilmek için 5 yıllık öğretmenlik yapmak yeterli görülmüştür. Bir öğretmenin hiçbir yöneticilik tecrübesi yaşamadan be yöneticilik eğitimi almadan doğrudan doğruya okul müdürü olması pek kabul edilebilir bir durum değildir. Bu durum özellikle büyük okullar da pek çok yönetim sorunun kaynağını oluşturur. Yönetici adayı beş yıllık öğretmeni süresince çok başarılı olabilir; ancak iyi öğretmen aynı zamanda iyi yönetici olur, şeklindeki kanaat pek doğru değildir. Yöneticilik uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için hiyerarşik basamaklar takip edilerek okul müdürü olunmalıdır.

Bakanlık zaman zaman okulları (A), (B), (C) şeklinde sınıflandırarak tiplere ayırmıştır. Bu nedenle bu kurumlara atanacak okul müdürleri için asgari hizmet sürelerini de farklı farklı belirlemiştir. Bu noktada 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik dikkat çekmektedir. Bu Yönetmelik’te (C) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 1 yıl; (B) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 2 yıl; (A) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 3 yıl eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma şartı aranır, denilmektedir. Okulların kapasitelerine göre asgari hizmet süreleri de değişmektedir. (A) tipi okula atanacak müdürler için daha fazla yöneticilik tecrübesi istenmektedir. Bu hususlar okul yöneticilerinin başarı olma şanslarını arttıracaktır.

En son 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre de 8 yıllık öğretmenlik yapmış olmak müdürlük için yeterli görülmüştür. Bu madde de yukarıda da ifade ettiğimiz gibi sakıncalıdır. Bu anlayış yöneticiliği herkesin yapabileceği, sıradan bir iş olarak görmenin bir yansımasıdır.

✓ Diğer koşullar

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “*Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları müdürlükleri için, genel koşullarla birlikte özel eğitim veren ilkokulda en bir öğretim yılı çalışmış olmak veya bu alanda öğrenim yapmış veya kurs, seminer görmüş ve başarı belgesi almış olmak veya dış ülkelerde görgü ve bilgisini arttırmış olmak.*” şartı aranır.

Bu koşul kurumun mantığının, şartlarının ve kültürünün tanınması açısından son derece önemlidir. Öğretmenlik bir ihtisas mesleği olmakla birlikte özel eğitim okullarının öğretmenliği ayrıca bir uzmanlık gerektirir. Dolayısıyla bu okulların yöneticilerinin de bu uzmanlığa vakıf olmaları daha iyi olur.

20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “*Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı diğer okullara müdür olarak atanacaklar için yabancı dil bilmek, branşı, atanacağı okul ve kurumun özelliğine uygun olmak, mesleki ve teknik açık öğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için mesleki ve teknik alanda lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak.*” şartı aranır.

Yukarıdaki koşullar kurumun mantığının, şartlarının ve kültürünün tanınması açısından önemlidir. Yabancı dil ağırlıklı eğitim veren bir okul müdürünün yabancı dil bilmemesi kurumun mantığıyla çelişir. Bir yöneticinin atanacağı okula branş açısından

uyumu da gereklidir. Çünkü okul yöneticileri aynı zamanda öğretmendirler. Onların bu özelliklerinden de istifade edilecektir. Mesleki ve teknik okul müdürlerinin de bu alanlarda yetişmiş olmaları yine kurumun doğasına uygundur. Kültür dersi öğretmenleri mesleki ve teknik okullara müdür olduklarında oldukça zorlanmaktadırlar.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “Boş bulunan kurum müdürlüklerine ilân ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunmaması halinde; kalkınmada 1’inci derecede öncelikli yörelerdeki kurum müdürlükleri için adaylığı kaldırılmış öğretmenler arasından, diğer yörelerde bir alt yönetim kademesine ait şartları taşıyan adaylar arasından ikinci defa yapılan ilân ve değerlendirme üzerine Valilikçe veya Bakanlıkça atama yapılır.” denilmektedir.

Yönetmeliğe konulan bu madde yönetici adayı sıkıntısı çekilen mahrumiyet bölgelerindeki krizi aşma noktasında çok faydalı olmuştur.

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelikte, “Değerlendirme sınavı sonucunda; (C) tipi kurum müdürlüğü için en az 70, (B) tipi kurum müdürlüğü için en az 75, (A) tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak” özel koşulu aranır.

Burada da okullar sınıflandırılmış ve puan değerleri belirlenmiştir. Büyük okullara daha yüksek puanlı adaylar arasından atama yapılması liyakat açısından çok önemlidir.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmelik’te, “Mesleki ve teknik eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak için başvuruda bulunan atölye, laboratuvar ya da meslek dersi öğretmenlerinden, bu Yönetmelik eki EK-4 Yöneticilik Ek Puan Formunda belirtilen alan öğretmenlerine ayrıca ek puan verilir.”

“Fen liseleri ve sosyal bilimler liseleri yöneticiliklerine; bu eğitim kurumlarına seçilerek öğretmen olarak atanıp, görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilme hakkını kaybetmemiş olanlar ile 19/12/2010 tarihli ve 27790 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liselerinin Öğretmenleri ile Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin Beden Eğitimi, Müzik ve Görsel Sanatlar/Resim Öğretmenlerinin Seçimi ve Atamalarına Dair Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte olan ilgili mevzuata göre her türlü Anadolu liselerine yazılı, sözlü ya da mülakat/uygulama sınavları sonucuna göre atanıp görev yapmış olan öğretmenler arasından atama yapılır.” denilmektedir.

Fen, Anadolu ve sosyal bilimler liselerine atanacak öğretmenler gerekli şartları taşıyan adaylar arasından sınavla atanır. Dolayısıyla yöneticilerinin de aynı şekilde atanmaları gerekir. Aksi halde sınavla seçilmiş öğretmenlere etki etmek zorlaşır. Ayrıca yöneticiler aynı zamanda derse de girdikleri için öğretmenler gibi seçilmiş olmaları gerekir.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Yönetmeliğe göre, “Eğitim kampüs müdürlüğüne atanacaklarda (A) tipi eğitim kurumu müdürlüğünde en az iki yıl veya toplam beş yıl yöneticilik görevi yapmış olmak,” şartları aranır.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“Bilim ve sanat merkezi yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarına seçilerek öğretmen olarak atanıp görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilme hakkını kaybetmemiş olanlar arasından atama yapılır.”*

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdürleri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

Bu koşul teorik olarak çok uygun gibi görünse de uygulamada birtakım sıkıntılar doğuracaktır. Büyük kent merkezlerinde kadın yönetici adayı bulmak zor olmayabilir. Ancak özellikle küçük yerleşim yerlerinde kadın aday bulmak biraz zordur. Bu koşul nüfusun az olduğu yerlerdeki pek çok okulun müdürsüz kalmasına ve vekâletle yönetilmesine neden olacaktır. Yöneticilik başvuruları incelendiğinde kadın adayların okul yöneticiliği konusunda çok da istekli olmadıkları görülmektedir. Haliyle bayan müdür şartı bazen sıkıntı doğurabilir. Bu tür okulları tercih edecek bayan adaylara ek puan verilmesi veya bayan adaylara öncelik verilmesi daha uygun olacaktır.

Okul müdür yardımcılığı ve müdür başyardımcılığı için aranacak özel koşullar:

✓ Hizmet süresi,

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“Müdür yardımcılıkları için en az üç öğretim yılı başarılı öğretmenlik yapmış olmak,”* şartı aranır.

20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“ Okul ve kurum müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak atanacaklarda, bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda, en az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş bulunması; müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise en az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış bulunmaları,”* şartları aranır.

21600 (7 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“Kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacakların müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması,”* şartları aranır.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“Müdür başyardımcısı olarak atanacakların en az bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması,”* şartları aranır.

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *“Müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda en az iki yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda da öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,”* özel koşulu aranır.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, “Müdür başyardımcılığına atanacaklarda, en az bir yıl yöneticilik yapmış olmak; (C) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda, öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak; (B) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda, adaylık dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak; (A) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; adaylık dâhil öğretmenlikte en az beş yıl görev yapmış olmak,” şartları aranır.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, “Yatılı Bölge Ortaokulları hariç diğer eğitim kurumlarının müdür başyardımcılıklarına atanabilmek için en az 1 yıl; Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının müdür başyardımcılıklarına atanabilmek için en az 1 yıl eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma,” şartı aranır.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirileceklerin Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak en az 4 yıl görev yapmış olmaları gerekir. Bu Yönetmeliğe göre, öngörülen şartları taşıyan aday bulunamaması nedeniyle yönetici norm kadrosu boş kalan eğitim kurumlarına yapılacak yönetici görevlendirilmelerinde aranan hizmet süreleri ihtiyaç karşılanan kadar birer yıl düşürülür.”

Milli Eğitim Bakanlığı, müdür yardımcılığı için asgari hizmet süreleri konusunda farklı yönetmeliklerde farklı süreler koymuştur. Bu süreler 1 yıl ile 5 yıl arasında değişmektedir. Aynen müdürlük için asgari hizmet süreleri konusundaki istikrarsızlık müdür yardımcılığı hizmet süreleri için de geçerlidir. Bazen adaylığın kalkması yeterli görülürken bazen de en az 5 yıl öğretmenlik yapma şartı aranmıştır. Müdür başyardımcısı olarak atanacaklara müdür yardımcısı olarak görev yapma şartı da bu yönetmeliklerde dikkat çeken olumlu bir husustur. 10 Haziran 2014 tarihinde çıkan Yönetmelik’te de asgari hizmet süresi 4 yıl olarak belirlenmiştir. Bu 4 yıllık süre biraz daha tecrübeli öğretmenlerin müdür yardımcısı ya da müdür başyardımcısı olmasına imkân tanıyacağı için olumlu bir gelişmedir.

5. Yönetici değerlendirme komisyonu

Tablo 6. Yönetici Değerlendirme Komisyonu

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı												
28.09.1978 16418	05.12.1983 18242	05.10.1990 20656	07.07.1993 21600	27.09.1995 22417	23.09.1998 23472	11.01.2004 25343	13.04.2007 26492	24.04.2008 26856	13.08.2009 27318	28.02.2013 28573	04.08.2013 28728	10.06.2014 29026
X	X	X	X	X	X	X	----	X	X	X	X	X

Tablo 7. Yönetici Değerlendirme Komisyonu Üyeleri

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Komisyon Üyeleri															
	İl Millî Eğitim Müdürü / Müdür Yardımcısı	İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanı	İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı	Şube Müdürü	İlköğretim Müfettişi	Merkez İlçe İlköğretim Müdürü	Merkez ilçenin ilçe merkezindeki ilkokullarında görevli öğretmenlerin seçecekleri bir öğretmen	Atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe millî eğitim müdürü	En az 5 öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek 1 temsilci öğretmen	Okul aile birliği temsilcisi	Atama yapılacak ilçede en az 10 öğretmeni bulunan okullarda, öğretmenler kurulunca değerlendirme komisyonu için bir yıllığına seçilen adayların kendi aralarından belirleyecekleri bir temsilci öğretmen	Sendika temsilcisi	İlçe Millî Eğitim Müdürü	İlçe Millî Eğitim Şube Müdürü	(A) Tipi eğitim kurumu müdürü	Eğitim kurumu müdürü
28.09.1978 16418	X	X			X	X	X									
05.12.1983 18242	X	X				X										
05.10.1990 20656	X	X	X	X												
07.07.1993 21600	X	X	X					X	X	X						
27.09.1995 22417	X	X						X	X	X						
23.09.1998 23472	X				X			X		X	X					
11.01.2004 25343	X			XX	X										X	
13.04.2007 26492																
24.04.2008 26856	X			X	X			X							X	
13.08.2009 27318	X			X								X		X		XX
28.02.2013 28573	X		X	X								X				X
04.08.2013 28728	X		X	X									X			X
10.06.2014 29026	X			X								XX	X			

“XX” 2 üyeye karşılık gelmektedir.

Okul ve kurumların açık bulunan yöneticiliklerine yapılacak atamalar için adayların değerlendirmeye tâbi tutulması esastır. Bu amaçla Bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme ve mülakat komisyonları kurulur.

İl Değerlendirme Komisyonu:

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre Değerlendirme komisyonu *millî eğitim müdürünün ya da ilgili müdür yardımcısının başkanlığında; ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı, ilköğretim müfettişlerinin, il merkezinde oturanlar arasından seçecekleri bir ilköğretim müfettişi, merkez ilçe ilköğretim müdürü, merkez ilçenin ilçe merkezindeki ilkokullarında görevli öğretmenlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretmenden oluşur.*

18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan Yönetmeliğe göre İl Değerlendirme Kurulu; *millî eğitim müdürü veya görevlendireceği yardımcılardan birinin başkanlığında, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı ve merkez ilköğretim müdüründen, meydana gelir.*

20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan Yönetmeliğe göre ise İl Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu; *il millî eğitim müdürünün başkanlığında, görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı, ilköğretim müfettişler kurulu başkanı ile ilgili millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdüründen oluşur.*

21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan Yönetmelik'e göre İl Değerlendirme Komisyonu; *il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında atamadan sorumlu il millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri, kurulu başkanı, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe millî eğitim müdürü, en az 5 öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek 1 temsilci öğretmen ile ilköğretim kurumları müdürlükleri için yapılacak atamalarda okul aile birliğince üyeleri arasından seçilen 1 temsilci üyeden, oluşur.*

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre İl Değerlendirme Komisyonu; *il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı başkanlığında, atamadan sorumlu il millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe millî eğitim müdürü, en az beş öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek bir temsilci öğretmen ile okul-aile birliğince yönetim kurulu üyeleri arasından seçilen bir temsilci üyeden oluşur.*

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre de İl Değerlendirme Komisyonu, *il millî eğitim müdürünün görevlendireceği atamadan sorumlu il millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında; il millî eğitim müdürünce görevlendirilecek bir il millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri başkanının görevlendireceği bir başkan yardımcısı veya ilköğretim müfettişi, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe millî eğitim müdürü, atama yapılacak ilçede en az on öğretmeni bulunan okullarda, öğretmenler kurulunca değerlendirme komisyonu için bir yıllığına seçilen adayların kendi aralarından belirleyecekleri bir temsilci öğretmen, aynı ilçe okul-aile birlikleri yönetim kurullarınca*

yönetim kurulu üyeleri arasından seçilen temsilcilerin kendi aralarından belirleyecekleri bir üyeden oluşur.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonu; *il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının/şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, bir ilköğretim müfettişi, ölçme değerlendirme sınav hizmetleri bölümünden sorumlu şube müdürü ile (A) tipi bir eğitim kurumu müdüründen oluşur.*

26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre Değerlendirme komisyonu *il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının ya da şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, atama yapılacak eğitim kurumunun bulunduğu ilçenin millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ve (A) tipi bir eğitim kurumu müdürü olmak üzere toplam beş kişiden oluşur.*

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre İl Değerlendirme Komisyonu; *il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının/şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu müdür yardımcısı/şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile il millî eğitim müdürlerince belirlenecek iki eğitim kurumu müdürü ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan o ilde Bakanlık personeli bakımından en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi olmak üzere toplam altı üyeden oluşur.*

28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu; *illerde, il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, iki millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile bir eğitim kurumu müdürünün katılımıyla beş asıl üyeden oluşur. İllerde, her elli müdür ve müdür yardımcısı unvanı sözlü sınavı için birer Komisyon oluşturulur. Komisyonlar, yeterli üye bulunmaması halinde aynı kişilerden oluşturulabilir.*

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu; *il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı başkanlığında, iki millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından okul müdürü veya daha üst görevlerde bulunan Bakanlık personeli veya üniversite öğretim elemanları arasından görevlendirilecek bir kişinin katılımıyla beş asıl üyeden oluşur. İllerde gerekli durumlarda birden fazla komisyon kurulabilir.*

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre, değerlendirme komisyonu; *il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki ilçe*

millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan iki şube müdüründen oluşur.

Yönetmelikler incelendiğinde il milli eğitim müdürlükleri bünyesinde oluşturulan yönetici değerlendirme komisyonu üyelerinin çoğunluğunun her yönetmelikte değiştiği görülecektir. Bakanlığın komisyon konusunda da istikrarı yakalayamadığını görmekteyiz. 1993, 1995 ve 1998 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde komisyon üyeleri arasında okul-aile birliği temsilcisini de görmekteyiz. Okul-aile birliği temsilcilerinin komisyon üyesi olması paydaşların sürece dahil edilmesi noktasında mantıklı gibi görünse de yönetici seçimi gibi ihtisas gerektiren bir konuda bu konularda hiç birikimi olmayan insanların karar sürecinde etkili olması değerlendirmelerin objektifliğini gölgeler. 2009 ve 28 Şubat 2013 yılında yayımlanan yönetmeliklerde de sendika temsilcilerinin komisyon üyesi olduklarını görüyoruz. Ülkemizdeki sendikaların genellikle belli siyasi düşüncelerle olan yakınlıkları dikkate alındığında bu üyelerin kararları da değerlendirmelerin objektifliğini gölgeler ve birtakım haksızlıklara neden olur.

6. Takdir hakkı

Takdir hakkı sadece 16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmelikte geçmektedir. Takdir hakkı bu Yönetmelik'te şu şekilde yer almıştır: *İl Milli Eğitim Müdürü yalnız bir aday için (5) takdir puanı kullanma hakkına sahiptir. Bu takdirinin puanlama bittikten sonra gizli ve gerekçeli bir yazı ile puanlama evrakına ekler. Bu puan toplam puana ilâve edilir. Puanlamada eşitlik olduğu takdirde Milli Eğitim Müdürünün takdir kullandığı aday öncelik alır.*

Takdir hakkı sadece 1978 tarihli Yönetmelik'te yer almıştır. Sonraki yönetmeliklerde takdir hakkına yer verilmemiştir.

7. Atama

Okul Müdürlüğüne Atama

Tablo 8. Okul Müdürü Atamaya Yetkili Makamlar

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Atamaya Yetkili Makam	Okul Türleri													
		Fen Lisesi	Anadolu Lisesi	Sosyal Bilimler Lisesi	Spor Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Tarım Meslek Lisesi	Adalet Meslek Lisesi	Genel Lise	Mesleki ve Teknik Lise	İlkokul	Ortaokul	İlköğretim Okulu	YİBO	Anaokulu
28.09.1978 16418	Bakanlık														
	Valilik									X				X	X
05.12.1983 18242	Bakanlık	X	X						X	X		X			
	Valilik									X					
05.10.1990 20656	Bakanlık	X	X						X	X				X	
	Valilik									X	X	X			X
07.07.1993 21600	Bakanlık	X	X						X	X				X	
	Valilik									X	X	X			X
27.09.1995 22417	Bakanlık	X	X						X	X				X	
	Valilik									X	X	X			X
23.09.1998 23472	Bakanlık	X	X						X	X				X	
	Valilik											X			X
11.01.2004 25343	Bakanlık	X	X	X	X									X	
	Valilik								X	X		X			X
13.04.2007 26492	Bakanlık	X	X	X	X	X	X	X						X	
	Valilik								X	X		X			X
24.04.2008 26856	Bakanlık														
	Valilik	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	
13.08.2009 27318	Bakanlık														
	Valilik	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	
28.02.2013 28573	Bakanlık														
	Valilik														
04.08.2013 28728	Bakanlık														
	Valilik	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X
10.06.2014 29026	Bakanlık														
	Valilik	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *açık bulunan ilkokul (Yatılı bölge ilkokulları, körler sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları dâhil) müdürlükleri ile anaokulları ve yetiştirme yurtları müdürlüklerine, değerlendirme sonucunda, en çok puan alan iki adaydan uygun görüleni Millî Eğitim Müdürünün önerisi ve Valilik onayı ile atanır.*

Açık yöneticiliklere Eğitim Enstitüsü Eğitim Bölümü mezunları ile halen ilköğretim müfettişliği görevini yürütenlerden uygun görülenler valiliklerce veya Millî Eğitim Bakanlığınca bu yönetmeliğin değerlendirme hükümlerine tabi tutulmadan atanabilirler.

18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre ortaokul müdürleri ile lise ve dengi okullar müdürlerinin atanmaları Bakanlık Değerlendirme Kurulunun tespit etmiş olduğu adaylar arasından Personel Genel Müdürlüğünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.

İlkokul müdürlerinin atamaları, il değerlendirme kurullarının tespit etmiş olduğu adaylar arasından; milli eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile gerçekleştirilir. İlkokul müdür yardımcılarının atamaları, okul müdürlerinin teklif ettikleri adaylar arasından millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile gerçekleştirilir.

20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *ataması valiliklerce yapılacak okul ve kurum müdürlükleri için; il millî eğitim müdürleri il dâhilindeki; ilçe millî eğitim müdürleri ilçe dâhilindeki yöneticiliği açık bulunan okul ve kurumlar için Değerlendirme Formu I (EK-2) ile il değerlendirme ve mülakat komisyonuna; genel ve özel şartları taşıyanlar arasından tercih sebepleri de dikkate alınmak suretiyle en fazla iki aday göstererek teklifte bulunabilirler.*

Bu Yönetmelik kapsamına giren bağımsız anaokulu, ilkokul, ilköğretim okulu, ortaokul ve dengi okulların müdürlerinin atamaları valilikçe yapılır. Ancak, yukarıda sayılanlar dışında kalan okul ve kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *değerlendirme sonucuna göre anaokulu, ilkokul, ortaokul, ilköğretim okullarının müdürleri milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe, bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.*

Ancak, Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında genel idare hizmetleri sınıfında yöneticilik görevlerinde çalışanlardan, bu Yönetmelik kapsamına giren kurumlara müdür olarak atanmak isteyenlerin atamaları Bakanlıkça yapılır.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *yapılan değerlendirme ve mülakat sonucunda anaokulu, ilkokul, ortaokul, ilköğretim okullarının müdürleri milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe, bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.*

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *yapılan değerlendirme sonucunda, yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları*

dışında kalan ilköğretim okulları, anaokullarının müdürleri il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe; bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

Atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlüklerine ilgili genel müdürlük veya daire başkanlığının görüşü alınarak, Personel Genel Müdürlüğünce, atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerine milli eğitim müdürlüğünün teklifi üzerine valilikçe, müdür ataması gerçekleştirilir.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarının yöneticileri ile Anadolu lisesi statüsündeki her türlü liseler, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, yatılı ilköğretim bölge okullarının müdürleri Bakanlıkça, bu kurumların müdürleri dışındaki yöneticileri ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.*

Anadolu statülü eğitim kurumları, sosyal bilimler liseleri ile fen liseleri müdürlüklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan ya da yapmış olanlar arasından atama yapılması esastır. Ancak, bu şartları taşıyan aday bulunmaması durumunda diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da aynı esaslara göre atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar, bu kurumların müdürlüklerinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanırlar.

Daha önce yöneticilik görevinde bulunmuş olanlar, gerekli şartları taşımaları kaydıyla yapılacak duyurular üzerine yöneticilik görevlerinden ayrıldıkları tarihten en az bir yıl sonra ayrıldıkları veya daha alt kademedeki yöneticilik görevlerine tekrar atanmak üzere en fazla üç eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler. Başvuruda bulunan adaylar ilgili komisyonca Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu değerlendirilerek, her eğitim kurumu için en yüksek puan alan aday atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca yapılır.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *Bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumlarının yöneticileri ile Anadolu statüsündeki her türlü liseler, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, sağlık meslek liseleri, tarım meslek liseleri, adalet meslek liseleri ve yatılı ilköğretim bölge okullarının müdürleri ile eğitim kampüsü müdürleri Bakanlıkça, bu kurumların müdürleri dışındaki yöneticileri ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.*

26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *(C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelik'te öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar.*

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; adayların atamaları, müdürlük sınavından almış oldukları puan ile bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirmede aldıkları puan dikkate alınmak suretiyle oluşacak toplam puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; adaylar, sadece kadrosunun bulunduğu ildeki eğitim kurumları yöneticiliklerine başvurabilir. Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca her eğitim kurumu için belirlenen ve valiliğe sunulan üç adaydan uygun görülen aday, vali tarafından atanır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğüne göre belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Bu fıkraya göre yapılacak atamalar Mayıs-Haziran aylarında ilgili valiliklerce sonuçlandırılır.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre, okul müdürleri 4 yıllığına görevlendirilir.

Aynı unvanla aynı eğitim kurumunda 8 yıldan fazla süreyle yönetici olarak görev yapılamaz.

- Müdürlük görev süresinin uzatılması:

Görev sürelerinin uzatılmasını isteyen müdürler elektronik ortamda başvuruda bulunur. Müdürlükte 4 yıllık görev süresini dolduranlar ile görev yaptıkları eğitim kurumunda 8 yıllık görev süresini dolduran müdürler, Ek-1'de yer alan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirilir.

Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme, müdürlük görev süresinin sona ereceği ders yılının son gününe göre üç ay öncesinden itibaren yapılır.

- Müdürlük görev süresinin görev yapılmakta olunan eğitim kurumunda uzatılması:

4 yıllık görev süresi sona eren müdürlerden halen görev yapmakta oldukları eğitim kurumundaki görevlerinin uzatılması için başvuruda bulunanların görev süreleri, Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan almaları halinde, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile uzatılır.

- Müdürlük görev süresinin görev yapılmakta olunan eğitim kurumu dışında uzatılması:

Müdürlük görev süresi aynı eğitim kurumunda uzatılacaklara ilişkin işlemler sonuçlandıktan sonra;

- a) Müdürlüğü boş bulunan eğitim kurumları,
- b) Müdürlük görev süresi aynı eğitim kurumunda uzatılmayan müdürlerin görev yapmakta oldukları eğitim kurumları,
- c) Görev sürelerinin görev yaptıkları eğitim kurumlarında uzatılmasını talep etmeyen müdürlerin görev yapmakta oldukları eğitim kurumları,

ç) Aynı eğitim kurumunda 8 yıllık müdürlük süresinin dolmasına bağlı olarak müdürlüğü boşalacak eğitim kurumları il millî eğitim müdürlüklerinin internet sitesinde duyurulur.

Müdürlükte 4 yıllık veya aynı eğitim kurumunda 8 yıllık müdürlük süresini tamamlayıp Ek-1'de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan alanlardan görev süresinin başka eğitim kurumunda uzatılmasını isteyenlerin başvuruları elektronik ortamda alınır.

Görev süresinin diğer eğitim kurumlarında uzatılması için başvuruda bulunan müdürlerin görev süreleri, tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile uzatılır.

Görev süresinin uzatılmasını isteyen adayların puanlarının eşitliği halinde sırasıyla; hizmet puanı, yöneticilikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olan adayın görevlendirmesi yapılır. Eşitliğin devamı hâlinde görevlendirilecek aday kura ile belirlenir.

Yönetmelikler incelendiğinde Milli Eğitim Bakanlığı 2008 yılına kadar okul müdürlerinin atamasında merkezîyetçi bir yaklaşım içinde olduğu görülür. 2008 yılına kadar özellikle ortaöğretim okul müdürleri ile YİBO müdürlerinin atamasının Bakanlıkça yapıldığı görülür. 24.04.2008 tarihinde yayımlanan Yönetmelik ile birlikte okul müdürlerini atama yetkisi valiliklere devredilmiştir. Atamalar süreç içerisinde değişik şekillerde yapılmıştır. Bazen il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe bazen de yazılı sınavdan alınan puan üstünlüğüne göre yine valiliklerce yapılmıştır. Bakanlık'ın yaptığı atamalar da ise personel genel müdürünün teklifi dikkate alınmıştır. Bakanlık okullaşma oranının yükselmesi ve merkezîyetçi yönetim anlayışının zorluklarından ötürü atama yetkisini valiliklere devretmiş ve iş ve işlemlerin daha hızlı yapılmasını sağlamıştır.

1998, 2004, 2007, 2008 yıllarında yayımlana yönetmeliklerde daha önce yöneticilik yapmış ancak ayrılmış olanlara yönetici olma hakkı tanınmıştır. Diğer yönetmeliklerde böyle bir hükme yer verilmemiştir. Bu hüküm yöneticilik tecrübesi olan ancak bir şekilde yöneticilikten ayrılmış tecrübeli öğretmenlerin tekrar yönetici olmalarına imkân sağlaması bakımından son derece önemli bir husustur. Çünkü uzun yıllarını değişik yönetim kademelerinde geçirmiş yetişmiş insanların pasif bir pozisyonda durmaları insan kaynağı israfıdır.

Anadolu statülü okullar ile fen liseleri ve sosyal bilimler liselerinin müdürlerinin öncelikli olarak bu kurumların içinden yapılmaları esastır. Çünkü bu kurumların öğretmenleri diğer öğretmenlerin arasından sınavla seçilerek atanmıştır. Bu nedenle yöneticilerinin öncelikle bu kurumların içinden yapılmasına özen gösterilmiştir. Ancak aday bulunamaması durumunda diğer kurumlardan atama yapılmıştır. Diğer kurumlardan bu kurumlara yönetici olarak atanan öğretmenler yöneticilik görevlerinden ayrıldıklarında kendi durumlarına uygun başka kurumlara öğretmen olarak atanırlar. Bunların bu şekilde sınavla öğretmen alan okullarda öğretmenlik yapmalarına müsaade edilmemiştir. Son yıllarda fen liseleri ve sosyal bilimler liseleri haricindeki bütün okullara Anadolu statüsü verildiği için bu hükme artık yönetmeliklerde yer verilmemektedir.

1998, 2004, 2009 ve 2013 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde sınava dayalı atama esas alınmıştır. Sınava dayalı atamalarda sınav puanı yanı sıra Yönetici Değerlendirme Formuna göre alınan puanlar da etkili olmuştur. Bu değerlendirmelerde eğitimler (lisans, yüksek lisans ve doktora), ödüller, cezalar, kıdem, hizmet gibi başlıklar üzerinden puanlama

yapılmıştır. Sınav puanı yanı sıra yapılan bu değerlendirmeler daha hakkaniyetli atamalar yapılmasını sağlamıştır.

28 Şubat 2013 tarihli Yönetmelik yürürlüğe girdikten yaklaşık 6 ay sonra değiştirilmiştir. Bu yönetmeliğe göre komisyon tarafından valiliğe sunulan 3 aday arasından uygun görülen aday valilikçe atanır, denilmektedir. Burada “uygun görülen aday”, ifadesi birtakım rahatsızlıkları ve endişeleri de beraberinde getirmiştir. Çünkü teklif edilen 3 adaydan en düşük puanlı adayın atanma ihtimali bu endişeleri arttırmıştır. Bu Yönetmelik’te Ek -1 Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanların da % 20’si dikkate alınmıştır. Bu nedenle alınan eğitimlerin, ödüllerin, hizmetin ve tecrübenin etkisi azaltılmıştır. Zaten kamuoyundan gelen tepkiler ve eleştiriler nedeniyle bu yönetmelik hiç atama yapılmadan değiştirilmiştir.

10 Haziran 2014 tarihli Yönetmelik’te bu tarihe kadar olan yönetmeliklerden çok farklı bir anlayış ortaya konmuştur. Okul yöneticiliği ve mantığı kökten değiştirilmiştir. Bu yönetmelikte “Yöneticiler 4 yıllığına görevlendirilir,” denilmektedir. Ve bu görevlendirmeler kazanılmış hak olarak değerlendirilmemektedir. 4 yıllık görev süresi dolan ve aynı kurumda 8 yıl müdürlük yapan okul müdürlerinin görevleri takip eden eğitim-öğretim yılı sonunda otomatik olarak sonlandırılır. Yani aynı kurumda 8 yıldan fazla yöneticilik yapılamaz. Aynı kurumda 4 yıllık görev süresi dolan okul müdürleri elektronik ortamda başvuru yaparlar. Ek-1 Formu üzerinden değerlendirilir. 100 puan üzerinden en az 75 puan alan okul müdürleri il milli eğitim müdürünün teklifi ile valilikçe tekrar görevlendirilirler. En az 75 puan alan okul müdürleri elektronik ortamda yapacakları başvuru ile başka bir eğitim kurumuna görevlendirme talebinde de bulunabilirler. Görevlendirmeler puan üstünlüğüne göre yine il milli eğitim müdürünün teklifi ile valilikçe yapılır. En az 75 puan alamayan okul müdürleri öğretmen olarak atanır. İlk defa okul müdürü olacaklar sözlü sınav sonucunda yapılacak puanlamaya göre atanırlar.

Bu Yönetmelik daha önceki yönetmeliklere göre objektif değerlendirme kriterlerinin biraz uzaktır. Teoride okulun bütün paydaşları; ilçe milli eğitim müdüründen, okul öğrenci meclis başkanına kadar, sürece dahil edilmiş gibi görünse de ilçe milli eğitim müdürlüğünün ezici bir üstünlüğü vardır. İlçe milli eğitim müdürü 25 puan, insan kaynaklarından sorumlu ilçe milli eğitim şube müdürü 20 puan, değerlendirilecek eğitim kurumundan sorumlu ilçe milli eğitim şube müdürü 15 puanlık bir ağırlığa sahiptir. Bu üç kişinin toplam puanı 60 yapmaktadır. Okuldaki en kıdemli öğretmen ile kıdemi en az olan öğretmen (aritmetik ortalaması) 10 puan, öğretmen kurulunca seçilecek iki öğretmen (aritmetik ortalaması) 10 puan, okul aile birliği başkan ve başkan yardımcısı (aritmetik ortalaması) 10 puan, öğrenci meclis başkanı 10 puanlık bir ağırlığa sahiptir. Netice itibariyle ilçe milli eğitim müdürlüğünün istemediği birinin okul müdürü olma şansı yoktur. İlçe milli eğitim müdürleri görevlendirme yöntemi ile çalıştıkları için siyasi etkilere açıktır. Dolayısıyla okul müdürlüğü görevlendirmelerinin politize olma riski artacaktır. Bu durum başarılı yöneticilerin şevkine kıracağı gibi pek çok öğretmenin yöneticilikten uzak durmasına neden olacaktır. Ayrıca tekrar görevlendirilmeme ihtimali mevcut yöneticilerin pek çok konuda radikal karar almalarını engelleyeceği gibi onları siyasi erkin baskısına da açık hale getirecektir. Okuldaki en kıdemli öğretmen ile kıdemi en az olan öğretmen ve öğretmen kurulunca seçilecek iki öğretmenin değerlendirmesi de her zaman objektif olmayabilir. Bu değerlendirme şekli okul müdürünün kıdemli ve kıdemi az öğretmenler karşısındaki gücünü zayıflatır.

Bu Yönetmelik 04 Ağustos 2013 tarihli Yönetmelik ile mukayese edildiğinde Ek-2 Değerlendirme Formundaki puan değerlerinde bir geriye gidiş söz konusudur. 2013'te ön lisans veya lisans eğitiminin her yılı için 1 puan verilirken bu Yönetmelik'te en fazla 4 yıl için puan verilmiştir. Bu okul müdürlerinin kendilerini yetiştirmelerinin önünde bir engeldir. Pek çok okul müdürü kendini yetiştirmek adına ikinci bir üniversite okumaktaydı. Bu da onları fazladan puan getirmekteydi. Yönetim alanında yüksek lisansa verilen 6 puan da 5 puana düşürülmüştür. Pek çok akademisyen okul yöneticilerinin yönetim alanında yüksek lisans eğitimi alması gerektiğini savunurken bunun tam aksine, var olan puanı da azaltılmıştır. Bakanlık tarafından düzenlenen sertifikalı eğitimlere verilen puan da kaldırılmıştır. Mevcut okul yöneticilerinin dinamizmini koruyabilmeleri için sürekli hizmet içi eğitim almalarının zorunlu olduğu bir çağda bu eğitimlere puan verilmemesi de manidardır. Ayrıca öğretmenlikte müdür yardımcılığında, müdür başyardımcılığında ve müdürlükte geçen hizmet sürelerine verilen puanlar da azaltılmıştır. Bununla birlikte hizmet sürelerinin 8 yıldan fazlası için öngörülen puanların yarısı verilecektir. Bu değişikliklerle kıdeme ve tecrübeye verilen önem azalmıştır. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenliğe verilen puanlar da haksız rekabete neden olmaktadır. Çünkü Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı ilk olarak 2005 yılında yapıldı ve bir daha da yapılmadı.

Bu son yönetmeliğe göre öğrencilerinin tamamı kız olan okulların müdürleri kadın adaylar arasından seçilmektedir. Bu hüküm ilk bakışta doğrudur. Ancak kadınların yöneticilik konusundaki isteksizlikleri göz önüne alındığında bu hüküm çok bağlayıcıdır. Bu koşul özellikle nüfusun az olduğu yerleşim yerlerindeki pek çok okulun liyakatsiz kişiler tarafından yönetilmesine ya da vekâlet yoluyla yönetilmesine neden olacaktır. Bu durum okullardaki kronikleşmiş problemleri daha da arttıracaktır.

Bu son Yönetmelik Türk eğitim sisteminde sürekli tartışılan yöneticiliği daha da tartışmalı hale getirecektir. Bu Yönetmelik ile yöneticilik profesyonel bir meslek olmaktan çıkartılmış ve herkesin yapabileceği sıradan bir iş haline getirilmiştir. Bu gelişmiş ülkelerin aksine tam bir geri gidiştir.

Müdür Başyardımcılığına Atama

20656 (05 Ekim 1990), 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetelerde Yayınlanan yönetmeliklere göre; *her derece ve türdeki okul ve kurumların başyardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Bu atamaların okul ve kurum içinde, o okul veya kurum müdürünün teklif ettiği adaylar arasından yapılması esastır. O okul veya kurum içinden aday bulunamaması halinde, aynı belediye sınırları (büyükşehir belediyesi olan yerlerde büyükşehir belediye sınırları) içindeki diğer okul veya kurumlardan da atama yapılabilir.*

25343 (11 Ocak 2004) ve 26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetelerde Yayınlanan yönetmeliklere göre; *en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla, o ilde fiilen görev yapan yöneticilerden valilikçe yapılacak duyuruda belirtilen esaslar çerçevesinde başvuruda bulunanlar arasından eğitim kurumu müdürünün teklifi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile atama yapılır, denilmektedir.*

26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler. Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır. Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır, denilmektedir.*

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre; *müdür başyardımcılığı sınavını kazanmış olan yönetici adayları, duyurusu yapılan boş eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına atanmak üzere, bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler. Başvuru süresi 5 iş gününden az olamaz. Başvuruda bulunan adayların atamaları, müdür başyardımcılığı sınavından almış oldukları puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.*

En az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla müdür başyardımcılığı sınavını kazanmış olan yönetici adayları, duyurusu yapılan boş eğitim kurumu müdür başyardımcılıklarına atanmak üzere, bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla yirmi beş eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *müdür yardımcıları arasından, il milli eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile eğitim kurumu norm sayısı kadar müdür başyardımcısı görevlendirilir, denilmektedir.*

Bu Yönetmeliğe göre müdür başyardımcılığına atama ortadan kalkmış bulunmaktadır. Mevcut müdür yardımcılarının arasından görevlendirme yapılmaktadır. Bu durum da o okulu ya hep bir müdür yardımcısı eksik durumunda bırakmakta ya da bu görevin vekâleten yürütülmesine sebep olmaktadır.

Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğüne göre belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Bu fıkraya göre yapılacak atamalar Mayıs-Haziran aylarında ilgili valiliklerce sonuçlandırılır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *müdür başyardımcılığına, kurumdaki müdür yardımcıları arasından, kurum müdürünün inhası, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile eğitim kurumu norm sayısı kadar atama yapılır.*

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan Yönetmeliğe göre, *Müdür başyardımcısı ve/veya müdür yardımcısı norm kadrosu boş bulunan eğitim kurumlarına, görevlendirilecekleri tarih itibarıyla Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen şartları taşıyor olmaları kaydıyla, görevlendirme yapılacak eğitim kurumunda veya eğitim kurumunun bulunduğu ilçe ve ildeki eğitim kurumlarında halen yönetici veya*

öğretmen olarak görev yapanlar arasından, eğitim kurumu müdürünün inhası ve il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlendirilir.

Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görevlendirilenlerden 4 yıllık görev süresini tamamlayanların görev süresi, bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen usulle uzatılabilir.

Aynı eğitim kurumunda aynı unvanla 8 yıllık görev süresini tamamlayan müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarında yeniden görevlendirilmek isteyenler, bu Yönetmelikte belirtilen usulle başka bir eğitim kurumunda görevlendirilebilir.

05 Ekim 1990, 27 Eylül 1995, 23 Eylül 1998 ve 11 Ocak 2004 tarihli yönetmeliklere göre müdür başyardımcıları okul müdürünün teklifi ile valilikler tarafından atanmıştır. Müdür başyardımcısı olacak kişinin okul müdürünün teklif ettiği kişilerin içinden ve öncelikle o kurumda çalışan personel arasından atanması okul müdürünün kendisiyle daha uyumlu bir yönetici ile çalışma şansını arttıracaktır.

13 Ağustos 2009 tarihli Yönetmelik ile müdür başyardımcılığına atanma sınav şartına bağlanmıştır. 28 Şubat 2013 ve 04 Ağustos 2013 tarihli yönetmeliklere göre müdür başyardımcıları mevcut müdür yardımcılarında kurum müdürünün teklifi ve valinin onayı ile görevlendirilmiştir. Bu yönetmeliğe göre müdür başyardımcılığına atama ortadan kalkmış bulunmaktadır. Mevcut müdür yardımcılarının arasından görevlendirme yapılmaktadır. Bu durum da o okulu ya hep bir müdür yardımcısı eksik durumunda bırakmakta ya da bu görevin vekâleten yürütülmesine sebep olmaktadır.

10 Haziran 2014 tarihli yönetmeliğe göre gerekli şartları taşıyan görevlendirme yapılacak eğitim kurumunda veya eğitim kurumunun bulunduğu ilçe ve ildeki eğitim kurumlarında halen yönetici veya öğretmen olarak görev yapanlar arasından, eğitim kurumu müdürünün inhası ve il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür yardımcısı görevlendirilir. Bu Yönetmelik ile de okul müdürüne kendi kadrosunu oluşturma imkânı tanınmıştır. Okul müdürü il içerisinde göreve yapan gerek öğretmen gerekse okul yöneticileri arasından birlikte çalışacağı müdür başyardımcısını seçebilmektedir. Bu yöntemle daha uyumlu ve başarılı bir idari kadro oluşturulabilir.

Müdür Yardımcılığına Atama

16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *müdür yardımcılıklarına, kurum öğretmenleri arasından okul müdürü tarafından önerilen genel ve özel koşulları taşıması kaydıyla millî eğitim müdürünün önerisi ve valiliğin onayı ile atanır.*

18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *müdür yardımcılarının atamaları, ilgili okul veya kurum müdürlerinin tespiti, millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valiliklerce Bakanlığa teklif edilen adaylar arasından; Personel Genel Müdürünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.*

20656 (05 Ekim 1990), 21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan Yönetmeliklere göre; *müdür yardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Bu atamaların okul ve kurum içinde, o okul veya kurum müdürünün teklif ettiği adaylar*

arasından yapılması esastır. O okul veya kurum içinden aday bulunamaması halinde, aynı belediye sınırları (büyükşehir belediyesi olan yerlerde büyükşehir belediye sınırları) içindeki diğer okul veya kurumlardan da atama yapılabilir.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *her derece ve türdeki kurumların müdür yardımcılarının ataması valilikçe; doğrudan merkeze bağlı kurumların müdür yardımcılarının atamaları Bakanlıkça yapılır. Atamaların, o kurumda görev yapan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunmaması halinde, kurum müdürünün o kurumun bulunduğu belediye sınırları içindeki diğer okul veya kurum öğretmenlerinden teklif edecekleri arasından da atama yapılabilir.*

23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *her derece ve türdeki kurumların müdür yardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Atamaların o kurumda yapılan duyuru üzerine, başvuruda bulunan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunamaması halinde, kurum müdürünün o kurumun bulunduğu belediye sınırları içindeki diğer okul veya kurum öğretmenlerinden teklif edecekleri arasından da atama yapılabilir.*

25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; *Seçme Sınavını kazanan adaylar ile bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesi gereği yeniden atanacaklar ve Geçici 2'nci Maddesi gereği müdür yardımcılıklarına atanmak isteyen adayların Seçme Sınavı ile Değerlendirme Sınavı sonucu alınan sertifikalarının geçerlilik süresi ile sınırlı olmak üzere başvuruları birlikte alınır. Bu şekilde başvurusu alınanların değerlendirme işlemleri, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde birlikte yapılır. Bu değerlendirme sonucunda en yüksek puan alan adayın ataması tercih sırası da dikkate alınmak suretiyle yapılır.*

Başvuruda bulunan adaylardan gerekli şartları taşıyanların;

a) *Atama yetkisi valiliklerde bulunanlar İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca, Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş aday, beşinci adayla aynı puanda birden fazla aday bulunması halinde bu adaylar da sözlü sınava alınır. Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30'u, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formunun A-Değerlendirme bölümü üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20'si ile Düzey Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacaklar bakımından Değerlendirme Sınavından aldıkları puanın %50'si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan aday belirlenerek atama yapılmak üzere atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca tercih sırası dikkate alınmak suretiyle yapılır.*

b) *Atama yetkisi Bakanlığa ait olup, İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca durumları il millî eğitim müdürlüklerine bildirilen ve il millî eğitim müdürlüklerince Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş aday, beşinci adayla aynı puanda birden fazla aday bulunması halinde bu adaylar da sözlü sınava*

alınmak üzere değerlendirmeye esas belgeleri eklenmek suretiyle eğitim kurumunun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe gönderilir. Bu adaylar Merkez Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca sözlü sınava alınır. Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30'u, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formunun A-Değerlendirme bölümü üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20'si ile Düzey Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacaklar bakımından Değerlendirme Sınavında aldıkları puanın %50'si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan aday belirlenerek atama yapılmak üzere atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca tercih sırası dikkate alınmak suretiyle yapılır.

Bu Yönetmelik'te sözlü sınav şartı getirilmiştir.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına öncelikle o eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe millî eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.*

26856 (24 Nisan 2008) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *müdür yardımcılıklarına atanmak isteyen ve bu Yönetmelik'te öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler. Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır. Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.*

Özel öğretim kurumları ile Bakanlığa bağlı yurt dışındaki okullarda müdür olarak geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde; görevli olduğu eğitim kurumunda eğitim kurumunu eğitim öğretime açmak kaydıyla kurucu müdür olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde; en az bir yıl olmak kaydıyla müdür yetkili öğretmen olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır. Bunlardan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenler, yapılacak duyurulara başvurmaları halinde atanmak istedikleri eğitim kurumu için öngörülen atama usul ve esaslarına göre atanabilirler, denilmektedir.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *başvuruda bulunan adayların atamaları müdür yardımcılığı sınavından almış oldukları puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.*

Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz.

Başvuruda bulunan adayların atamaları, müdür yardımcılığı sınavından almış oldukları puan ile bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirmede aldıkları puan dikkate alınmak suretiyle oluşacak toplam puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.

Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı normunun birinin bayan adaylara ayrılması işlerin daha sağlıklı yürümesi açısından çok önemlidir. Çünkü erkek müdür yardımcılarının olaylara tam olarak vakıf olması bazen mümkün olmayabilir. Ancak istekli bayan aday bulunmaması durumunda bu kadronun boş kalması da kurumdaki işleyişi ağırlaştırabilir.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *atamalar seçme sınavından alınan puan üstünlüğüne gör atanır.*

Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın öğretmenler arasından atanır, denilmektedir.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumları ile öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri öncelikli olarak kadın adaylar arasından atanır. İmam hatip ortaokulu ve liseleri ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri öncelikli olarak meslek dersi öğretmeni adaylar arasından atanır.*

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *imam hatip ortaokulu müdür yardımcılarında en az biri din kültürü ve ahlak bilgisi dersi veya meslek dersleri alan öğretmenleri arasından; imam hatip liseleri ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri meslek dersleri alan öğretmenleri arasından; sosyal bilimler liseleri müdür yardımcılarında en az biri Türk dili ve edebiyatı, tarih, coğrafya, felsefe veya psikoloji alan öğretmenleri arasından; spor liseleri müdür yardımcılarının en az biri beden eğitimi alan öğretmenleri arasından; özel eğitim kurumları müdür yardımcılarında en biri ise rehberlik veya özel eğitim alan öğretmenleri arasından görevlendirilir.*

Öğrencilerinin tamamı kız olan kurumlar ile yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

Karma eğitim yapılan ve müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

28 Eylül 1978, 05 Aralık 1983, 05 Ekim 1990, 07 Haziran 1993, 27 Eylül 1995, 23 Eylül 1998, 13 Nisan 2007 tarihli yönetmeliklerde müdür yardımcıları okul müdürünün teklifi ile atamaya yetkili amir tarafından atanmıştır. Bu yönetmeliklerde okul müdürüne çalışacağı müdür yardımcısını seçme hakkı verilmiştir. Bu durum idari kadronun daha uyumlu çalışmasına imkân sağlayacaktır.

11 Ocak 2004 tarihli Yönetmelik ile müdür yardımcılarında sınav şartı getirilmiştir. Müdür yardımcıları yazılı sınavın yanı sıra sözlü sınavdan aldıkları puanlara göre atanmıştır. 13 Ağustos 2009, 28 Şubat 2013, 04 Ağustos 2013 tarihli yönetmeliklerde de yazılı sınav şartı vardır.

13 Ağustos 2009, 04 Ağustos 2013 ve 10 Ağustos 2014 tarihli yönetmeliklere göre yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz. Yine son yönetmeliğe göre karma eğitim yapılan ve müdür yardımcısı üç ve daha fazla olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarının en az birinin kadın adaylar arasından seçilmesi esastır. Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı normunun birinin bayan adaylara ayrılması işlerin daha sağlıklı yürütmesi açısından çok önemlidir. Çünkü erkek müdür yardımcılarının olaylara tam olarak vakıf olması bazen mümkün olmayabilir. Ancak istekli bayan aday bulunmaması durumunda bu kadronun boş kalması da kurumdaki işleyişi ağırlaştırabilir.

04 Ağustos 2013 ve 10 Ağustos 2014 tarihli yönetmeliklere göre imam hatip ortaokulu ve liseleri ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarının en az birinin öncelikli olarak meslek dersi öğretmeni adaylar arasından atanması kurumun iş ve işlemlerinin daha sağlıklı işlemesi bakımından son derece önemlidir. Çünkü meslek dersi öğretmenleri kurumun çalışma usul ve esaslarını bizzat uygulayıcı oldukları için daha iyi bilirler. Bilhassa mesleki ve teknik okullarda diğer okullarda olmayan pek çok teknik iş ve işlem, özellikle sanayi kuruluşları ile işbirliği ve döner sermaye gibi işler vardır. Yine 10 Ağustos 2014 tarihli son yönetmeliğe göre sosyal bilimler liseleri müdür yardımcılarının en az birinin Türk dili ve edebiyatı, tarih, coğrafya, felsefe veya psikoloji alan öğretmenleri arasından; spor liseleri müdür yardımcılarının en az biri beden eğitimi alan öğretmenleri arasından; özel eğitim kurumları müdür yardımcılarının en biri ise rehberlik veya özel eğitim alan öğretmenleri arasından görevlendirilmesinin de altında yatan neden kurumun çalışma usul ve esaslarının bu alan öğretmenleri tarafından daha iyi bilinmesidir. Pozitif ayrımcılık gibi görülen bu koşullar okulların başarısına pozitif katkılar sunacaktır.

8. İsteğe bağlı yer değiştirme

Tablo 9. İsteğe Bağlı Yer Değiştirme

Yönetim Kademesi	Resmi Gazete Tarih ve Sayısı												
	28.09.1978 16418	05.12.1983 18242	05.10.1990 20656	07.07.1993 21600	27.09.1995 22417	23.09.1998 23472	11.01.2004 25343	13.04.2007 26492	24.04.2008 26856	13.08.2009 27318	28.02.2013 28573	04.08.2013 28728	10.06.2014 29026
Müdür	X		X	X	X	X	X			X	X	X	
M. Başyardımcısı	X						X			X		X	
Müdür Yardımcısı							X			X		X	

16418 (28 Eylül 1978) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; yöneticiler (Müdür Yardımcıları hariç) il içinde karşılıklı olarak yer değiştirme dileğinde bulunabilecekleri gibi, açık veya açılacak aynı türden bir yöneticiliğe yer değiştirme yoluyla atanmalarını da isteyebilirler.

Ancak kendi okulu içinde duyurma ve değerlendirme ile okul müdürlüğüne atananlar, il içinde duyurma ve değerlendirme ile atanan okul müdürlüklerine yer değiştirme isteğinde bulunamazlar.

Bu istekler, Milli Eğitim Müdürlüğüince uygun görüldüğü takdirde Valilikçe yerine getirilir.

20656 (05 Ekim 1990) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; okul veya kurum müdürleri, buldukları okul veya kurumlarda müdür olarak en az 2 yıl süreyle görev yapmış olmak şartıyla,

a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar il içinde,

b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar il içi veya il dışı yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler.

Durumları uygun görülenlerden, atama yetkisi valiliğe ait olanların yer değiştirme işlemleri valilikçe, atama yetkisi Bakanlığa ait olanların yer değiştirme işlemleri Bakanlıkça yapılır.

İl dışında yapılacak yer değiştirmeler ilgilinin görev yaptığı valiliğin muvafakati ve atanmak istenilen valiliğin teklifi üzerine işleme alınır.

Bir üst veya farklı türdeki okul ve kurumlar için yer değiştirme isteğinde bulunanların istedikleri okul ve kurum müdürlüğü için gerekli olan şartları taşımaları, değerlendirme ve mülakat komisyonlarınca uygun bulunmaları şarttır.

21600 (07 Haziran 1993) ve 22417 (27 Eylül 1995) sayılı sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklere göre; kurum müdürleri buldukları kurumlarda en az 2 yıl görev yapmış olmak şartıyla il içinde yer değiştirme suretiyle atanma isteğinde bulunabilirler. Ancak, 2 yıl üst üste çok iyi derecede sicil alan ve genel denetim sonucunda da çok iyi derecede başarılı bulunan kurum müdürlerinin yer değiştirme suretiyle atanmaları, istekleri üzerine il içinde Bakanlıkça veya valilikçe, il dışında bağlı buldukları birimin teklifi üzerine Personel Genel Müdürlüğüince yapılır.

Ataması Bakanlıkça yapılacaklar için ilgilinin istediği ilde durumuna uygun açık kurum müdürlüğü bulunup bulunmadığı konusunda koordine Bakanlıkça yapılarak atama gerçekleştirilir.

23472 (23 Eylül 1998) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; kurum müdürlerinden, buldukları kurum müdürlüğünde en az üç yıl süreyle görev yapmış olanlar; duyuru üzerine aynı tip kurum müdürlükleri veya bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde de bir üst tipteki kurum müdürlükleri için:

a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar il içinde,

b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar il içi veya il dışında, yer değiştirme suretiyle atanma isteğinde bulunabilirler.

Ataması Bakanlığa ait olup duyurusu valiliklerce yapılan kurum müdürlerinin il dışı yer değiştirmeleri, ilgili valiliklerle koordine kurulmak suretiyle yapılacak değerlendirme sonucuna göre gerçekleştirilir.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) *Bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık süreyi dolduran eğitim kurumu müdürlerinden, atama yetkisi valiliklerde bulunan eğitim kurumları bakımından il içinde, atama yetkisi Bakanlıkta bulunanlar bakımından ise il içinde veya il dışına aynı tipteki ya da bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen süre şartını taşımak kaydıyla daha üst tipteki eğitim kurumlarına,*

b) *Buldukları eğitim kurumunda en az iki yıl çalışmış olan müdür başyardımcıları, il içinde durumlarına uygun eğitim kurumu müdür başyardımcılığına istekte buldukları eğitim kurumu müdürlerince teklif edilmeleri kaydıyla,*

c) *Buldukları eğitim kurumunda en az iki yıl çalışmış olan müdür yardımcılarını ile müdür başyardımcıları, il içinde durumlarına uygun eğitim kurumu müdür yardımcılığına, yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler.*

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *eğitim kurumu yöneticileri, buldukları eğitim kurumunda görev yaptıkları yönetim kademesinde ilgili yılın 31 Mayıs tarihi itibarıyla en az 2 yıl asaleten görev yapmış olmak kaydıyla il içinde, görev yaptıkları yönetim kademesiyle aynı kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine yer değiştirmek için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler. Daha alt veya bu Yönetmelikte aranan şartları taşımak kaydıyla daha üst kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklarda süre kaydı aranmaz.*

Mevcut eğitim kurumu müdürleri, daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25'inci Maddede yer alan ve üçüncü, dördüncü ve beşinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde görev yaptıkları yönetim kademesiyle aynı ya da daha alt veya bu Yönetmelik'te aranan şartları taşımak kaydıyla daha üst kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

Mevcut eğitim kurumu müdür başyardımcıları ile daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25'inci Maddede yer alan ve ikinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılıklarına atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK- 1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

Mevcut eğitim kurumu müdür yardımcıları, daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25'inci Maddede yer alan ve birinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde müdür yardımcılıklarına atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK- 1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

İller arası yer değiştirme: İlgili yılın 31 Temmuz tarihi itibarıyla geriye doğru bulunduğu ilde toplam en az 3 yıl yöneticilik görevi yapmış olanlar, halen buldukları yönetim göreviyle aynı kademedeki yönetim görevine olmak üzere, elektronik başvuru

sayfasına yansıtılan eğitim kurumlarından, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla 25 eğitim kurumu tercih etmek suretiyle iller arası yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Adaylar sadece bir ilin eğitim kurumlarını tercih edebilecekleri gibi birden fazla ilin de eğitim kurumlarını tercih edebilirler. Başvuru süresi 5 iş gününden az olamaz.

Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunmayanlar, bu yükümlülüğünü tamamlamış olanlar ile bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olanlar bu madde kapsamında iller arası yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunan yöneticiler; 6/5/2010 tarihli ve 27573 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre belirlenen, illerin zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.

İller arası yer değiştirmelere ilişkin atamalar bu Yönetmelik eki EK-2 Yönetici Değerlendirme Formuna göre puan üstünlüğü dikkate alınarak Bakanlıkça yapılır.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; görevli oldukları eğitim kurumlarında fiilen en az iki yıl görev yapan yöneticiler, istekleri halinde il içinde belde ve köylerde bulunan eğitim kurumlarına 5'inci Maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, her yıl ağustos ayında atanabilirler. Aynı eğitim kurumuna birden çok talep olması halinde yer değiştirmeler, 14'üncü Maddeye göre belirlenen yer değiştirme puanı üstünlüğüne göre yapılır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; Görevli oldukları eğitim kurumlarında fiilen en az üç yıl görev yapan yöneticiler, il içinde boş bulunan eğitim kurumlarına, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendine uygun olmak kaydıyla, kendi hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için 10, bir alt veya bir üst hizmet bölgesindeki eğitim kurumlarından da 10 olmak üzere en fazla 20 tercih yaparak yer değiştirme suretiyle atanma talebinde bulunabilir. Bu suretle yapılacak yer değiştirmeler; başvuru tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu puanı üstünlüğüne göre ilgili valiliklerce gerçekleştirilir.

12'nci Maddenin altıncı fıkrasına göre atanan müdür başyardımcıları, boş bulunan müdür yardımcılıklarına bu madde kapsamında yer değiştirme suretiyle atanma talebinde bulunabilirler.

Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce müdür başyardımcısı olarak atananlar, tercihleri ve norm ihtiyaçları dikkate alınarak bu madde kapsamında yer değiştirme suretiyle müdür başyardımcısı olarak atanabilirler.

Bu maddeye göre yer değiştirmelerde çalışma süresi 30 Haziran tarihi esas alınarak belirlenir ve yer değiştirmeler her yıl Temmuz-Ağustos aylarında sonuçlandırılır.

28 Eylül 1978, 05 Ekim 1990, 07 Temmuz 1993, 23 Eylül 1998, 11 Ocak 2004, 13 Ağustos 2009, 28 Şubat 2013 ve 04 Ağustos 2013 tarihli yönetmeliklerde okul müdürleri atama yetkisi valiliklerde olanlar il içinde, atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar iller arası yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. 05 Aralık 1983, 27 Eylül 1995, 13 Nisan 2007, 24 Nisan 2008 tarihli yönetmeliklerde ise okul müdürlerine isteğe bağlı yer değiştirme hakkı tanınmamıştır. 10 Haziran 2014 tarihli Yönetmelik'te ise bugüne kadar pek alışık olunmayan

bir yer değiştirme şekli vardır. M¼d¼rl¼kte 4 yıllık g¼rev s¼resini dolduran y¼neticiler aynı kurumda ya da başka bir kurumda g¼rev s¼relerinin uzatılması talebinde bulunabilirler. Yapılan değerlendirme sonucunda en az 75 puan alan y¼neticilerin başvuruları elektronik ortamda alınır. Puan ¼st¼nl¼ę¼ne g¼re atamalar yapılır. Yeni başvurusu kabul edilmeyen ve eski kurumunda 8 yılını dolduran m¼d¼rl¼rin g¼revleri sona erer ve ¼ęretmen olarak atanırlar. Eski kurumunda 4 yılını dolduran ve yeni başvurusu kabul edilmeyen okul m¼d¼rl¼rinin de g¼revleri sona erer ve ¼ęretmen olarak atanırlar. Bu durumda b¼yle bir atama şekline tam olarak isteğe bağlı yer değiştirme demek zordur. Bu y¼ntem pek çok birikimli y¼neticinin sistem dışına itilmesine neden olacaktır. Sonuç olarak pek sorunu olan eğitim sistemimiz daha da sorunlu hale gelecek ve durumdan en fazla ¼ęrenciler etkilenecektir. ¼nk¼ iyi y¼netilmeyen bir okuldan başarı beklenemez.

13 Ağustos 2009 tarihli y¼netmelięe g¼re yer değiştirme isteğinde bulunacak y¼neticilerin 2 yıl çalışmış olması gerekir. Ancak alt ve gerekli şartları taşımak kaydıyla ¼st y¼neticilikleler için yapılacak yer değiştirme başvurularında 2 yıllık çalışma şartı aranmamaktadır. Bu y¼netim kademleri arasındaki geçişi kolaylaştırmasın bakımından olumlu bir durumken istikrar açısından olumsuzdur. ¼nk¼ kısa s¼reli yer değişikliklerinde başarıyı yakalamak çok kolay değildir.

28 şubat 2013 tarihli y¼netmelikte daha ¼nceki y¼netmeliklerin hiçbirinde yer almayan bir isteğe bağlı yer değiştirme h¼km¼ vardır. Bu y¼netmelięe g¼re g¼revli oldukları eğitim kurumunda 2 yılını dolduran y¼neticiler, il içinde belde ve k¼ylerde bulunun eğitim kurumlarına yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Burada y¼neticilere ilçe ve il merkezlerindeki eğitim kurumlarına yer değiştirme hakkı verilmemiştir. ¼zellikle ¼lkemizdeki pek çok k¼y ve kasabada lise olmadığı d¼ř¼n¼l¼rse bu h¼k¼m ortağretim branşındaki y¼neticiler için pratikte imk¼nsızdır.

M¼d¼r başyardımcıları ve m¼d¼r yardımcıları için y¼netmeliklerin çoğunda isteğe bağlı yer değiştirme hakkının olmadığı g¼r¼lmektedir. 11 Ocak 2004, 13 Ağustos 2009 ve 04 Ağustos 2013 tarihli y¼netmeliklerde m¼d¼r başyardımcıları ve m¼d¼r yardımcıları için isteğe bağlı yer değiştirme hakkı vardır.

Okul y¼neticilięinin uzmanlık gerektiren bir meslek olarak kabul g¼rmemesinin yansımasını pek çok y¼netmelikte okul y¼neticilerine yer değiştirme hakkının verilmemesinde de g¼rmekteyiz. B¼yle olunca başarılı okul y¼neticileri ya hep aynı yerde çalışmak zorunda bırakılmakta ya da y¼neticilik hakkından feragat etmek zorunda kalmaktadırlar. Uzun s¼re aynı kurumda çalışan bir y¼neticinin heyecanı kaybolur ve durağanlaşır. H¼lbuki yeni okul demek yeni heyecan demektir. Bunun yanında uzun s¼re y¼neticilik yaptıktan sonra ¼ęretmenlik yapmak zorunda kalan bir y¼netici ¼ęretmenlikte de zorlanacaktır. Bu hem o şahsın yıpranmasına neden olacaktır hem de ¼ęrencilere zarar verecektir.

9. Zorunlu yer değiştirme

Tablo 10. Çalışma Suresine Bağlı Zorunlu Yer Değiştirme

Yönetim Kademesi	Resmi Gazete Tarih ve Sayısı												
	28.09.1978 16418	05.12.1983 18242	05.10.1990 20656	07.07.1993 21600	27.09.1995 22417	23.09.1998 23472	11.01.2004 25343	13.04.2007 26492	24.04.2008 26856	13.08.2009 27318	28.02.2013 28573	04.08.2013 28728	10.06.2014 29026
Müdür				X	X	X	X		X	X	X	X	
M. Başyardımcısı										X	X	X	
Müdür Yardımcısı										X	X	X	
10.06.2014 tarih ve 29026 sayılı R.G.'de yayımlanan Yönetmelik'e göre yöneticiler 4 yıllığına görevlendirilmektedirler. Bir kurumda 8 yıl çalışan yöneticinin görev süresi aynı kurumda uzatılmamaktadır.													

16418 (28 Eylül 1978) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *haklarında yapılacak bir soruştırma sonucunda ilgili disiplin kurullarının danışma niteliğindeki kararları üzerine veya hizmetin gerekli kıldığı diğer durumlarda, yöneticilerin görev yerleri, yasal yetki sınırları içinde Milli Eğitim Müdürünün önerisi üzerine Valilikçe değiştirilebilir.*

20656 (05 Ekim 1990) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; hakkında yapılan adli, idarî ve inzibatî soruştırma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi istenen yöneticilerden atama yetkisi valiliğe ait olanların il içi yer değiştirmeleri valilikçe, Bakanlığa ait olanların il içi veya il dışı yer değiştirmeleri Bakanlıkça yapılır.

21600 (07 Haziran 1993) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *kurum yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruştırma sonucu, il içinde görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilenlerden uygun görülenlerin atamaları Bakanlıkça veya valilikçe, il dışına görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilenlerden uygun görülenlerin ataması Bakanlıkça durumlarına uygun tipteki bir kuruma yapılır.*

Kurum müdürlerinden aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın durumlarının gerektirdiği şekilde değiştirilir.

Buldukları kurum yöneticiliğinde üç öğretim yılı çalışanların görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın değiştirilebilir.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *buldukları kurum müdürlüğünde en az 3 yıl süre ile görev yapanların bu süreye ait çalışmaları dikkate alınarak, gerekli görülmesi halinde atamaya yetkili makamlarca görev yerleri aynı veya bir üst tip kurum müdürlüğü olacak şekilde değiştirilebilir.*

23472 (23 Eylül 1998) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; kurum müdürlerinden haklarında yapılan adli veya idari soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi uygun görülenler ile aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri, herhangi bir koşula bağlı olmaksızın, il içinde veya il dışında aynı ya da bir alt tipteki kurum müdürlüğü ile değiştirilebilir.

Buldukları kurum müdürlüğünde en az üç yıl süre ile görev yapanların görev veya görev yerleri inceleme veya denetim raporlarına göre, idarenin teklifi ve ilgili değerlendirme komisyonunun görüşü üzerine, atamaya yetkili makamlarca aynı veya bir alt kademe yöneticiliği olacak şekilde değiştirilebilir.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde; atama yetkisi Bakanlıkta ve valiliklerde bulunan eğitim kurumu müdürlerinden buldukları eğitim kurumunda beş yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri; il içinde aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde, tercihleri dikkate alınmak suretiyle puan üstünlüğü esasına göre belirlenerek değiştirilir.

Ancak, görev yapmakta oldukları eğitim kurumunun niteliğine ve durumlarına uygun atanabilecekleri eğitim kurumu bulunamayanlar bakımından bu süre ilgili valiliğin teklifi, Bakanlığın uygun görmesine bağlı olarak en fazla sekiz yıla kadar uzatılabilir.

26856 (24 Nisan 2008) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; sicil raporlarına göre son iki yıl sicili üst üste 76 puanın altında değerlendirilenlerin görev yerleri, bir alt yönetim kademesi olacak şekilde il içinde değiştirilebilir.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; eğitim kurumu müdürlerinden buldukları eğitim kurumunda aralıksız asaleten 5 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri, 7'nci ve 8'inci Maddelerde atanmak istedikleri eğitim kurumları için öngörülen şartları taşımak kaydıyla yapacakları tercihleri dikkate alınmak suretiyle il içinde; aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğü esasına göre değiştirilir.

Eğitim kurumu müdür başyardımcıları ile müdür yardımcılarında buldukları eğitim kurumunda görev yaptıkları yönetim kademesinde aralıksız asaleten 8 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri, durumlarına uygun eğitim kurumları olacak şekilde bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğü esasına göre değiştirilir.

7 ve 8'inci Maddelere göre atanabilecekleri eğitim kurumu bulunmayanların atamaları bir sonraki zorunlu yer değiştirme döneminde yapılır.

Bu madde kapsamında,

a) Fen lisesi yöneticileri, fen lisesi veya sosyal bilimler lisesi yöneticiliklerine, sosyal bilimler lisesi yöneticileri, sosyal bilimler lisesi veya fen lisesi yöneticiliklerine

b) Bilim ve sanat merkezleri yöneticileri, bilim ve sanat merkezleri yöneticiliklerine yer değiştirme suretiyle atanırlar. Ancak bu durumda olanlar istemeleri halinde 7'nci ve 8'inci Maddelerde atanmak istedikleri eğitim kurumu için öngörülen şartları taşımaları

kaydıyla bu eğitim kurumları dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine de yer değiştirme suretiyle atanabilirler.

Yedinci fıkrada sayılan eğitim kurumları dışında kalan diğer eğitim kurumu yöneticilerine ilişkin bu madde kapsamında yapılacak yer değiştirmelerde, müdürler bakımından 7'nci ve 8'inci Madde hükümleri ile birlikte eğitim kurumlarının tipleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları bakımından ise 7'nci ve 8'inci maddeleri hükümleri dikkate alınır.

Zorunlu yer değiştirmelerde öngörülen sürelerin hesaplanmasında ilgili yılın 30 Eylül tarihi esas alınır.

Zorunlu yer değiştirme kapsamında görev yeri değiştirilen eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Eğitim kurumu müdürleri ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 5 yıl geçmeden eğitim kurumu müdürü,

b) Eğitim kurumu müdür başyardımcıları ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 8 yıl geçmeden eğitim kurumu müdür başyardımcısı,

c) Eğitim kurumu müdür yardımcıları ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 8 yıl geçmeden eğitim kurumu müdür yardımcısı olarak atanma isteğinde bulunamazlar.

Bu Yönetmelik ile birlikte zorunlu yer değiştirmenin şartları daha objektif kriterlere bağlanmış ve koşulları da daha berrak hale gelmiştir.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik'e göre; müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda sekiz yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri, hizmet puanlarının %70'i ile Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %30'u alınarak belirlenen yer değiştirme puanı üstünlüğüne göre, tercihleri alınarak il içinde 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla değiştirilir. Tercihle bulunmayan yöneticilerin yer değişiklikleri, 5'inci Maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, boş eğitim kurumlarına kurayla gerçekleştirilir.

Yer değiştirmeye tabi yöneticilerden boş eğitim kurumu kalmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki yer değiştirmede öncelikli olarak gerçekleştirilir.

Yer değiştirmeler, her yıl haziran ayında sonuçlandırılır.

Bu Yönetmelik'teki sekiz yıllık çalışma süresi de çok uzun görünmektedir.

Soruşturmaya bağlı yer değiştirmeler:

Soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilen yöneticilerin görev yeri, getirilen teklife göre il içinde veya iller arasında değiştirilebilir. Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması gerekenler ise aynı veya başka bir eğitim kurumundaki durumuna uygun öğretmen kadrosuna il içinde veya iller arasında atanır. Bu şekilde atanmışlar, yeni görevlerine başladıkları tarihten itibaren dört yıl geçmeden ayrıldıkları ile sekiz yıl geçmeden aynı eğitim kurumuna yönetici olarak atanamazlar.

Norm kadro fazlası yöneticiler:

Norm kadrosu kaldırılan yöneticiler ya da norm kadro fazlası haline gelen yöneticiler, valiliklerce talepleri ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilerek uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

Talepte bulunmayan yöneticilerin görev yerleri, Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan en düşük puandan başlanarak re'sen belirlenir.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanların yer değiştirmeleri, il içinde bölge hizmeti ve rotasyon esasına göre yapılır.*

Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda altı yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri; tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puan üstünlüğüne göre, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendine uygun olmak kaydıyla değiştirilir.

Yöneticilerin her hizmet bölgesi için belirlenen altı yıllık hizmet sürelerini aynı eğitim kurumunda tamamlamaları esastır. Buldukları hizmet bölgesindeki hizmet süresini tamamlayan yöneticiler, kendi hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için 10, bir alt veya bir üst hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için de 10 olmak üzere en fazla 20 tercihte bulunurlar. Bu suretle yapılacak yer değiştirmeler; başvuru tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu puanı üstünlüğüne göre ilgili valiliklerce gerçekleştirilir.

Tercihlerine göre ataması yapılamayan veya tercihte bulunmayanların atamaları elektronik ortamda valiliklerce gerçekleştirilecek kura sonucuna göre hizmet bölgelerinden birine re'sen yapılır.

Bu maddeye göre yer değiştirmelerde çalışma süresi 30 Haziran tarihi esas alınarak belirlenir ve yer değiştirmeler her yıl Temmuz-Ağustos aylarında sonuçlandırılır. Yer değiştirme işlemlerinin takvimi ve başvuruya ilişkin hususlar valiliklerce duyurulur.

Bu madde kapsamında yer değiştirmeye tabi eğitim kurumu yöneticilerinden boş eğitim kurumu bulunmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki çalışma süresine bağlı yer değiştirme döneminde öncelikli olarak gerçekleştirilir.

12'nci maddenin altıncı fıkrasına göre atanan müdür başyardımcıları, bu madde kapsamında müdür yardımcısı olarak yer değiştirirler. Ancak, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce müdür başyardımcısı olarak atananlar, müdür başyardımcısı olarak yer değiştirmeye tabi tutulur.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmeliğe göre, *aynı kurumda 8 yılını dolduran müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı aynı kurumda görevlendirilemezler.*

1978 yılından itibaren yayımlanan yönetmelikler incelendiğinde zorunlu yer değiştirme ile ilgili birbirinden farklı hükümlerle karşılaşmaktayız. 1993, 1995 ve 1998 yıllarında yayımlanan yönetmeliklere aynı kurumda 3 yıl görev yapan okul müdürlerinin görev yerleri gerekli görülmesi halinde atamaya yetkili makamlarca değiştirilebilir denilmektedir. Bu durum üç yılını dolduran yöneticileri tedirgin edeceği için onların cesur kararlar almasını ya da aldığı kararların arkasında durmasını güçleştirecektir. 1998 yılında

yayımlanan yönetmeliğe göre yer değiştirme, inceleme veya denetim raporlarına göre yapılmaktadır. Bu hüküm önekilere göre daha makul görünmektedir. 2004 ve 2009 yıllarında yayımlanan yönetmeliklere göre de aynı kurumda 5 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri il içinde değiştirilir. Bu yönetmeliklerdeki 5 yıl şartı önceki yönetmeliklere göre daha uygun görünmektedir. Üç yıllık süre bir yöneticinin bir kurumda verimli olabilmesi için yeterli değildir. 2009 ve 28 Şubat 2013 tarihli yönetmeliklerde de 8 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri il içinde değiştirilir. 04 Ağustos 2013 tarihli yönetmeliğe göre ise aynı kurumda 6 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri il içinde değiştirilir. 10 Haziran 2014 tarihli Yönetmelik hükümlerine göre ise aynı kurumda 8 yıllık çalışma süresini tamamlayan okul müdürleri aynı kurumda görevlendirilmezler.

Müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının çalışma süresine bağlı zorunlu yer değiştirmelerine dair hükümler 2009 ve 2013 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde yer almaktadır. 13 Ağustos 2009 ve 28 Şubat 2013 tarihlerinde yayımlanan yönetmeliklere göre 8 yıllık çalışma süresini tamamlayan; 04 Ağustos 2013 tarihinde yayımlanan yönetmeliğe göre ise 6 yıllık çalışma süresini tamamlayan müdür başyardımcılarının ve müdür yardımcılarının görev yerleri il içinde değiştirilir. 6 yıllık çalışma süresi 8 yıla göre daha makul görünmektedir. 10 Haziran 2014 tarihli Yönetmelik hükümlerine göre ise aynı kurumda 8 yıllık çalışma süresini tamamlayan müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarını aynı kurumda görevlendirilmezler.

Çalışma süresine dayalı zorunlu yer değiştirmelerin yanı sıra inceleme ve soruşturma sonucuna göre zorunlu yer değiştirme bütün yönetmeliklerde mevcuttur.

Tüm bu yönetmelikler incelendiğinde çalışma süresine dayalı zorunlu yer değiştirme konusunda Bakanlığın net bir tavrı yoktur. Bazı yönetmeliklerde çalışma süresine dayalı zorunlu yer değiştirme hiç yer almazken bazılarında 3 yıl bazılarında 8 yıl bazılarında ise 6 yıllık süre yer almıştır. Zorunlu yer değiştirme olmalıdır. Ancak 3 yıl çok azken 8 yıl da çok fazladır. 3 yıl yöneticilerin isteksizliğini arttırırken 8 yılda da heyecan kaybolur. 5 ya da 6 yıl çalışma süresine bağlı yer değiştirmede daha makul bir süredir. Burada yöneticileri tedirgin eden esas husus bu kriterlerin sürekli değişmesi olmuştur. Süreli değişen koşullar, yöneticileri tedirgin etmenin yanı sıra geleceğe yönelik bir vizyon belirlemelerinin de önünde bir engeldir.

10. Yöneticilikten alınma

16418 (28 Eylül 1978) sayılı sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *başarısızlığı, yetersizliği, yasa ve yönetmeliklere aykırı uygulamaları, sicilleri ve müfettiş raporları ile sabit olan veya haklarında yapılacak soruşturma sonucunda kınama veya maaş kesimi cezalarından daha ağır disiplin cezalarına çarptırılan yöneticilerin yöneticilik görevleri, ilgili disiplin kurulunun danışma niteliğinde kararı alınmak suretiyle, atamaya yetkili makamlarca üzerlerinden alınır.*

18242 (05 Aralık 1983) ve 20656 (05 Ekim 1990) sayılı sayılı Resmî Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklere göre; *haklarında yapılan inceleme veya soruşturma sonunda*

yöneticilik görevinde gerekli atılımı yapamadığı veya dinamik bir icraatı gerçekleştiremediği tespit edilenlerin ve yöneticilik şartlarını kaybedenlerin yöneticilik görevleri, atamayı yapan makamca üzerlerinden alınarak durumlarına uygun görevlere atanırlar.

21600 (07 Haziran 1993) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; kurum müdürlerinden sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı göstermeleri sebebi ile görev yerleri değiştirilenlerden ikinci görev yerinde de sicil raporlarına göre iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı sicil alanların; kurum yöneticilerinden soruşturma sonunda yetersizlikleri tespit edilenlerin ve görevin gerektirdiği şartları sonradan kaybettiği gerekçeli olarak anlaşılanların yöneticilik görevleri üzerlerinden alınır.

22417 (27 Eylül 1995) ve 23472 (23 Eylül 1998) sayılı sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklere göre; kurum müdürlerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi uygun görülenler ile aynı kurumda sicil raporlarına göre, son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın aynı ya da bir alt tipteki kurum müdürlüğüne il içinde veya il dışında değiştirilebilir.

Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma şartlarından birini kaybedenler, dört yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenler ile olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınırlar.

25343 (11 Ocak 2004) ve 26492 (13 Nisan 2007) sayılı sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklere göre;

a) Yurt dışında veya uluslararası kuruluşlarda bir yıldan daha fazla geçici veya sürekli görevle görevlendirilenlerin,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların,

c) Görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanların,

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların yöneticilikleri sona erer.

İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri iki öğretim yılı daha devam eder. Bu sürenin sonunda yapılan norm kadro belirlemelerinde durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri sona erer.

Bunlardan; görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanlar ile norm kadro ölçütleri çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılanlar, istekleri de dikkate alınarak, başkaca bir şart aranmaksızın durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

26492 (13 Nisan 2007) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; soruşturma sonucu yöneticilik görevinden ayrılması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma

şartlarından birini kaybedenler, sicil raporlarına göre üç yıl üst üste iyi derecenin altında başarı gösterenler ile iki yıl üst üste olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınır.

26856 (24 Nisan 2008) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre; yöneticilik görevlerinden alınması gerekenler ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak, atanırlar.*

Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birisini kaybedenler ile son iki yıl sicili üst üste olumsuz değerlendirilenler yöneticilik görevinden alınır.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

(1) Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) *Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atananlar ile Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ve uluslararası kuruluşlarda ya da yurtiçinde bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri*

a) *Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atananlar ile Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ve uluslararası kuruluşlarda ya da yurtiçinde bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri,*

b) *657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,*

c) *4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların yöneticilikleri sona erer ve bu şekilde yöneticilikleri sona erenler daha sonra yeniden atama kapsamında duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.*

(2) *Bu maddenin birinci fıkrası kapsamında yöneticilikleri sona erenlerden, bu durumları ortadan kalkanlar, daha önce ayrıldıkları eğitim kurumu yöneticiliği boş olması durumunda öncelikle bu eğitim kurumlarına, bunun mümkün olmaması durumunda, varsa ve istemeleri halinde il millî eğitim müdürlüklerince önerilecek bir eğitim kurumu yöneticiliğine, durumlarına uygun boş eğitim kurumu bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar. Bu şekilde yönetici olarak atanamayanlar, bu Yönetmelik hükümlerine göre daha sonra duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.”*

(3) *İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılan eğitim kurumlarında norm kadro fazlası durumunda olan yöneticiler bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre en az puan alandan başlanarak Bakanlıkça norm kadrolarının onaylandığı tarihten geçerli olmak üzere belirlenir. Norm kadro fazlası durumuna düşen yöneticiler, istek ve ihtiyaçları birlikte değerlendirilerek uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar. Durumlarına uygun boş eğitim kurumu bulunmaması ya da kendilerine önerilen eğitim*

kurumlarına atanmak istemeyenlerin yöneticilikleri, Bakanlığın norm kadrolarını onayladığı tarihten itibaren iki yıl daha devam eder. Bu süre içerisinde boş yöneticilikler için yapılacak duyurulara başvuruda bulunabilirler. Ancak 18'inci Maddenin beşinci fıkrası kapsamında yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarında kadın adaylara ayrılan müdür yardımcılığı norm kadrosu bu fıkra kapsamı dışındadır.

Yöneticilik görevlerinden;

- a) Eş, sağlık, öğrenim durumu gibi özürler nedeniyle,*
- b) Alan değişikliği, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile bilim ve sanat merkezlerine öğretmen olarak atanmaları nedeniyle,*
- c) Norm kadro fazlası olması nedeniyle,*
- d) İl içi ve iller arası yer değiştirmeler nedeniyle ayrılmış olanlar hariç olmak üzere, kendi istekleri ile ayrılmış olanlar bir yıl geçmeden yeniden yöneticilik görevine atanamazlar.*

Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre; yöneticilik görevlerinden alınması gerekenler ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar.

Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birini kaybedenler yöneticilik görevinden alınırlar.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik'te yöneticilik görevinin sona ereceği haller şu şekilde açıklanmıştır:

- a) Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atananlar, Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ile uluslararası kuruluşlarda ya da yurt içinde, Bakanlık taşra teşkilatında görevlendirilenler hariç, bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri,*
- b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,*
- c) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18 inci maddesi kapsamında bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,*
- ç) Norm kadro fazlası durumuna gelen ve iki yılın sonunda durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliğine atanamayan yöneticilerin yöneticilikleri,*
- d) Soruşturma veya inceleme sonucu yöneticiliklerinin alınmasına karar verilenler ile 5'inci Maddede öngörülen şartları kaybedenlerin yöneticilikleri, sona erer.*

29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmeliğe göre, eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre yöneticilik görevinden alınanlar, durumlarına uygun ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır. Bu şekilde görevinden alınanlar, aradan dört yıl geçmeden yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunamaz.

Aynı Yönetmeliğe göre yöneticilik görevi aşağıdaki hallerde sona erer:

a) Görevlendirildikleri tarihe göre dört yıllık sürenin dolduğu tarihin içinde bulunduğu ders yılının, dört yıllık sürenin dolduğu tarihin ders yılının dışında olması halinde ise dört yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden ders yılının bittiği,

b) Birleştirilen eğitim kurumlarında görev yapanlar bakımından bu işlemlerin gerçekleştiği,

c) Kapatılan eğitim kurumlarında görev yapanlar bakımından bu işlemlerin gerçekleştiği,

ç) Eğitim müşaviri ve eğitim ataşesi olarak atananlar ile Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla yurt dışında görevlendirilenler ve uluslararası kuruluşlarda görevlendirilenlerin bu atama veya görevlendirmenin yapıldığı,

d) Yurt içinde veya yurt dışında başka bir göreve bir yıl veya daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin bu görevlendirmenin yapıldığı,

e) Bir yıl veya daha fazla süreyle aylıksız izin alanların aylıksız izinlerinin başladığı,

f) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18'inci maddesine göre bir yıl veya daha fazla süreyle aylıksız izne ayrılanların aylıksız izinlerinin başladığı,

tarihten itibaren sona erer.

“Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birini kaybedenler yöneticilik görevinden alınır”, hükmü bütün yönetmeliklerde mevcuttur. Zaten yöneticilik için atanma şartlarını kaybeden birinin görevde kalması hem etik açıdan hem de hukuk açısından sakıncalı bir durum ortaya koyar.

Eğitim kurumu yöneticileri, haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucunda da görevden alınır. Bu hüküm de bütün yönetmeliklerde var olan bir maddedir. Okul yöneticileri kurumlarını yasa ve yönetmeliklere göre yönetirler. Dolayısıyla kanunsuz uygulamalar tespit edilirse cezalandırılacaktır.

Yöneticilik görevinden alınmayı gerektirecek sebepler arasında olumsuz sicil de önemli bir yere sahiptir. 1983 ve 1990 yıllarında yayımlanan yönetmeliklere göre 2 yıl üst üste iyi derecenin altında olumsuz sicil alanların görev yerleri değiştirilir. Yeni görev yerinde de 2 yıl üst üste iyi derecenin altında olumsuz sicil alan yöneticiler görevden alınır. 1995 ve 1998 yıllarında yayımlanan yönetmeliklere göre de 4 yıl, 2007 yılında yayımlanan Yönetmelik'te 3 yıl, 2008 yılında yayımlanan yönetmeliğe göre de de 2 yıl üst üste iyi derecenin altında olumsuz sicil alan yöneticiler görevden alınır. Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği, 15/06/2011 tarihinde yürürlükten kaldırıldığı için daha sonraki yönetmeliklerde sicil notu ile alakalı bir hükme yer verilmemiştir. Üst üste olumsuz sicil alan yöneticilerin görevden alınması yerinde bir uygulamadır. Ancak süre konusunda Bakanlık net bir tavır ortaya koyamamıştır. Neredeyse her yönetmelik değiştiğinde bu öngörülen süreler de değişmiştir. Bu durum süreç içerisinde birtakım eşitsizliklere de zemin hazırlamıştır.

1983 ve 1990 yıllarında yayımlanan yönetmelikte, “yöneticilik görevinde gerekli atılımı yapamadığı veya dinamik bir icraatı gerçekleştirmediği tespit edilen...” yöneticiler görevden alınır denilmektedir. Teorik olarak yerinde bir koşuldur; ancak bu durumun objektif kriterlere göre tespit edilmesi gerekir. Aksi halde dış müdahalelere açık bir hüküm olur ve yöneticileri tedirgin eder.

2007, 2009, 2013 (04 Ağustos) ve 2014 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde yöneticilik görevinin zaruri olarak sona ereceği haller şu şeklide belirlenmiştir: *Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atananlar, Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ile uluslararası kuruluşlarda ya da yurt içinde, Bakanlık taşra teşkilatında görevlendirilenler hariç, bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108' inci maddesinin (d) fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18 inci maddesi kapsamında bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri; norm kadro fazlası durumuna gelen ve iki yılın sonunda durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliğine atanamayan yöneticilerin yöneticilikleri sona erer.* Bu hükümler görevden alma şeklinde uygulanmamaktadır. Bu maddeler yöneticilik görevinin zaruri olarak düşeceği halleri belirlemektedir.

2014 yılında yayımlanan yönetmeliğe göre 4 yıllık çalışma süresini tamamlayan ve yapılacak değerlendirme sonucunda 75 puandan aşağı puan alan okul müdürleri de görevden alınırlar. Bu puanlamada okulun paydaşları değerlendirmeye katılmaktadır. Ancak ilçe milli eğitim müdürlüğünün etki oranı (ilçe milli eğitim müdürü 25 puan, insan kaynaklarından sorumlu ilçe milli eğitim şube müdürü 20 puan, değerlendirilecek eğitim kurumundan sorumlu ilçe milli eğitim şube müdürü 15 puan) % 60'tır. Bu oran değerlendirmelerin objektifliğine gölge düşürmektedir.

11. Tercih sebepleri

Tablo 11. Tercih Sebepleri

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı	Tercih Sebepleri											
	Meslekî ve teknik okulların müdürlüklerine atanacakların meslek dersleri öğretmenlerinden olması	Yüksek lisans veya doktora yapmış olmak	Yöneticilik alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak	Yönetim alanında yüksek lisans, doktora yapmış olmak	Branşı atanacağı kurumun özelliğine uygun olmak.	Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak	Hizmet içi eğitim programlarına katılmış olmak	Yöneticilikteki hizmet süresi fazla olmak	Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olmak	Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.	Başöğretmen olmak	Uzman öğretmen olmak
28.09.1978 16418	X				X	X						
05.12.1983 18242	X				X	X		X				
05.10.1990 20656		X	X			X	X			X		
07.07.1993 21600			X	X	X	X				X		
27.09.1995 22417	X		X	X		X				X		
23.09.1998 23472	X	X	X			X				X		
11.01.2004 25343	X	X					X	X	X		X	X
13.04.2007 26492												
24.04.2008 26856	X	X						X	X		X	X
13.08.2009 27318	X	X						X	X		X	X
28.02.2013 28573											X	X
04.08.2013 28728								X	X		X	X
10.06.2014 29026												

16418 (28 Eylül 1978) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

- Yöneticilik kıdemi,
- Ödül, takdirname ve teşekkürü,
- Atanacağı yöneticilik alanına görevinin ve branşının uygunluğu,

d) Meslekî ve teknik okulların müdürlüklerine atanacakların meslek dersleri öğretmenlerinden olması, tercih sebebi olarak değerlendirilir.

18242 (05 Aralık) 1983 sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Yöneticilik kıdemi,

b) Ödül, takdirname ve teşekkürü,

c) Atanacağı yöneticilik alanına görevinin ve branşının uygunluğu,

d) Meslekî ve teknik okulların müdürlüklerine atanacakların meslek dersleri öğretmenlerinden olması, tercih sebebi olarak değerlendirilir

20656 (05 Ekim 1990) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Millî Eğitim Akademisi mezunu olmak.

b) Yüksek lisans (master) veya doktora yapmış olmak.

c) Bakan, Müsteşar, Vali veya Kaymakamlarca teşekkür, takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak.

ç) Yöneticilik alanında eğitim ve öğretim görmüş olmak.

d) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

e) Yabancı dil bilmek.

f) Özel eğitim okulları için bu alanda eğitim, öğretim, kurs, seminer görmüş veya bu okullarda en az bir öğretim yılı öğretmenlik yapmış olmak.

g) Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak.

21600 (07 Haziran 1993) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,

b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,

c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,

ç) Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı eğitim ve öğretim yapan kurumlara müdür olarak atanacaklar için “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı” nda en az C düzeyinde başarılı olmak veya sayılmak,

d) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için branş öğretmeni olmak,

e) Yönetim alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak,

f) Branşı atanacağı kurumun özelliğine uygun olmak.

22417 (27 Eylül 1995) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,

b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,

c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,

ç) “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı”nda en az C düzeyinde başarılı olmak,

d) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak,

- e) Yönetim alanında, kurs ve seminer görmüş olmak,
f) Meslek liseleri ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,

23472 (23 Eylül 1998) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak, (Tercih sıralaması eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır) ,

b) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde eğitim görmüş olmak.

c) Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak,

d) Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak,

e) Yönetim alanında en az 120 saat süreli kurs görmüş olmak,

f) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş, atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,

g) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

a) Başöğretmen olmak,

b) Uzman öğretmen olmak,

c) Lisansüstü düzeyde öğretim görmüş olmak,

ç) Hizmet içi eğitim programlarına katılmış olmak,

d) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla olmak,

e) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olmak,

tercih nedeni olarak dikkate alınır.

Mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlara atanacaklarda, birinci fıkrada sayılanlara ek olarak, bölüm, atölye ve laboratuvar şefi olarak görev yapmış olmak tercih nedeni olarak dikkate alınır.

26856 (24 Nisan 2008) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,

b) Başöğretmen,

c) Uzman öğretmen,

ç) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,

d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla

olanlara öncelik verilir.

Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacaklarda birinci fıkraya göre yapılan değerlendirmede puan eşitliği olması halinde ise, bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olan adaya öncelik verilir.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

- a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,
 - b) Başöğretmen,
 - c) Uzman öğretmen,
 - ç) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,
 - d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla,
- olanlara öncelik verilir.

Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacaklarda bu maddenin birinci fıkrasına göre yapılan değerlendirmede puan eşitliği olması halinde sırasıyla alan/bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olan adaylara öncelik verilir.

Birinci ve ikinci fıkralara göre yapılan değerlendirmede de puan eşitliği olması halinde adayların katılımı da sağlanarak kura yoluna başvurulur.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

(1) Atamalarda puan eşitliği halinde, sırasıyla öğrenim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve öğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır.

(2) Yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde, sırasıyla yöneticilikteki hizmet süresi, öğrenim düzeyi ve toplam hizmet süresi atamaya esas alınır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik'te atama ve yer değiştirmelerde puan eşitliği olduğunda tercih sırası şu şekilde açıklanmıştır: *Atamalarda ve yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde; sırasıyla eğitim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve öğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır.*

1978 yılından itibaren yayımlanan yönetmelikler incelendiğinde tercih sebeplerinin büyük çoğunluğunun neredeyse her yönetmelikte değiştiği görülecektir. Mesleki ve teknik okul müdürlüklerine atanacakların meslek dersi öğretmeni olması, 13 yönetmeliğin 7'sinde yer almıştır. Bu, mesleki ve teknik okullar açısından yerinde bir tercih sebebidir. Çünkü bu okulların kendine has uygulamaları vardır ve bunlar meslek dersi öğretmenleri tarafından daha iyi bilinir. Kültür dersi öğretmenlerinin bu uygulamaları süreç içerisinde öğrenebilmeleri için uzun bir zamana ihtiyaç vardır. Bu durum da kaynak ve zaman israfına neden olacaktır.

Yüksek lisans ya da doktora yapmış olmak, 5 yönetmelikte tercih sebebi olarak yer almıştır. 2009, 2008, 1998 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde lisans üstü eğitim görmüş olmak birinci tercih sebebidir. 2004 yılında yayımlanan yönetmelikte üçüncü sırada yer alırken 1990 yılında ikinci sırada yer almıştır. Yönetim alanında yüksek lisans ya da doktora yapmış olmak tercih sebebi olarak sadece 1993 ve 1995 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde (birinci tercih sebebi olarak) yer almıştır. Diğer yönetmelikler de ise hiç yer verilmemiştir. Hâlbuki yönetimi alanında yüksek lisans ya da doktora yapmış olmak birinci öncelikli tercih sebebi olmalıdır. Hatta zorunluluk olmalıdır. Okul yöneticiliğinin öğretmenlere verilen ek bir görev olmaktan çıkartılıp profesyonel bir meslek olabilmesi ve eğitimde istenilen başarının yakalanabilmesi için bu bir zorunluluktur. Gelişmiş ülkelerin

eğitim sistemleri incelendiğinde okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında lisans üstü eğitim aldıkları görülecektir.

Yöneticilik alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olma hükmü de 4 yönetmelikte yer almıştır. 1990 yılında 4'üncü sırada, 1993 ve 1995 yıllarında 6'ncı sırada, 1998 yılında da 5'inci sırada yer almıştır. Kısacası yöneticilik alanında alınan eğitimin pek bir önemi yoktur. Bu durum da bizim eğitim sistemimizde yöneticiliğin çok fazla önemsenmediğinin bir kanıtıdır. Yöneticilik herkesin yaptığı ya da yapabileceği bir iş olarak değerlendirilmektedir. Eğitim sistemimizin içinde bulunduğu kaos ve nerdeyse her yıl değişen sınav sistemleri özellikle üst yöneticilerin bu işe ne kadar yabancı olduklarının bir göstergesidir.

Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olma hükmü 1978-1998 yıllarında yayımlanan 6 yönetmeliğin hepsinde yer almıştır. Daha sonraki yönetmelikler de ise yer verilmemiştir. Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak bir öğretmen için elbette çok önemlidir ve onun başarısının bir göstergesidir. Ancak öğretmenlikte başarılı olan birinin yöneticilikte de başarılı olacağını düşünmek pek doğru değildir. Dolayısıyla öğretmenlikteki başarıdan dolayı alınan ödüllerin tercih sebebi olmamalıdır.

Yöneticilikteki hizmet süresi 5 yönetmelikte 4 ve 5. sıralarda yer almıştır. Uzun yıllar yöneticilik yapmış birinin tecrübesi elbette çok önemlidir. Bu nedenle özellikle 2004 yılından sonra yayımlanan yönetmeliklerde bu hükmeye sıklıkla yer verilmiştir. Öğretmenlikte geçen hizmet süresi de yöneticilikteki hizmet süresinden sonra gelmektedir. Bu iki madde genellikle son sıralarda kaldığı için önceki hükümler daha belirleyici olmuştur.

Eğitim, öğretim yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri olma hükmü 1990, 1993, 1995, 1998 yıllarında yayımlanmış yönetmeliklerde yer almıştır. Buradan Bakanlığın bu tarz çalışmalara pek önem vermediği anlaşılmaktadır. Hâlbuki öğretmenlerin kendilerini mesleki açıdan geliştirecek bu tarz çalışmaları gerek maddi olarak gerekse manevi olarak ödüllendirilmeli ve teşvik edilmelidir. Bunlar yapılmadan öğretmenleri kendilerini yenilemedikleri için eleştirmek haksızlık olur. Bu noktada gerek lisans üstü eğitim gerekse mesleki ve akademik çalışmalar konusunda Bakanlığın son yıllara eski göre daha kayıtsız olduğu söylenebilir.

Başöğretmen ve uzman öğretmen olma hükmü 2004 yılından itibaren yönetmeliklere girmiş ve bazen 1. sırada bazen de 2. sırada yer almıştır. Uzmanlık sınavı, Öğretmenlikte Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı adı altında ilk olarak 27 Kasım 2005 tarihinde yapılmıştır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde, sınav yılda bir defa olmak üzere ÖSYM'ce yapılır, denilmektedir. Ancak bu hükmeye rağmen bu sınav bir daha yapılmamıştır. Bu durum sınava girebilen öğretmenlere çok ciddi avantajlar sağlarken diğer taraftan da büyük bir haksız rekabete sebep olmaktadır. Bu nedenle sınav ya kanunda belirtildiği gibi her yıl yapılmalı ya da bu hüküm tercih sebepleri arasından çıkartılmalıdır.

12. Yönetim kademeleri

Tablo 12. Yönetim Kademeleri

Yönetim Kademesi	Resmi Gazete Tarih ve Sayısı												
	28.09.1978 16418	05.12.1983 18242	05.10.1990 20656	07.07.1993 21600	27.09.1995 22417	23.09.1998 23472	11.01.2004 25343	13.04.2007 26492	24.04.2008 26856	13.08.2009 27318	28.02.2013 28573	04.08.2013 28728	10.06.2014 29026
I. Kademe			X	X	X	X	X	X	X	X			
II. Kademe			X	X	X	X	X	X	X	X			
III. Kademe			X	X	X	X	X	X	X	X			
IV. Kademe			X	X	X	X	X	X	X	X			

20656 (05 Ekim 1990), 21600 (07 Haziran 1993), 22417 (27 Eylül 1995), 23472 (23 Eylül 1998), 25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan yönetmeliklere göre;

a) Birinci kademe; okul ve kurum müdür yardımcısı,

b) İkinci kademe; C tipi okul müdürü, müdür başyardımcısı, baştabip yardımcısı,

c) Üçüncü kademe; B tipi okul ve kurum müdürü,

ç) Dördüncü kademe; A tipi okul ve kurum müdürü, baştabip.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında 1-4 dereceli unvanlı kadrolarda geçirilen süreler (şef hariç) 4'üncü kademe yöneticiliğinde, şef olarak geçirilen süreler ise birinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

25343 (11 Ocak 2004), 26492 (13 Nisan 2007), 26856 (24 Nisan 2008), 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan yönetmeliklerde, Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında 1-4 dereceli unvanlı kadrolarda geçirilen süreler (şef hariç) 4'üncü kademe yöneticiliğinde, şef olarak geçirilen süreler ise birinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır, ibaresi bulunmamaktadır.

Yönetim kademelerinin sınıflandırılması 1990-2009 yılları arasında yayımlanan yönetmeliklerin tamamında vardır. Yöneticilikle başarıyı sağlayan unsurlardan biri tecrübedir. Dördüncü kademe yöneticiliğe atanabilmek için bir yönetici adayının birinci kademe yöneticilikten başlaması gerekir. Süreç içerisinde kıdemine göre yönetim kademelerinde de yükselme olacaktır. Dördüncü kademe yer alan A tip bir okula yani büyük bir okula müdür olarak atanacak yönetici adayının uzun yıllar daha küçük okullarda çalışmış olması gerekiyor. Bu durum yönetici adayının hem teorik hem de uygulama yönünden daha iyi yetişmiş olmasını sağlayacaktır. Aksi halde doğrudan A tipi bir okula yönetici olan birinin sorunlarla mücadele etmesi pek kolay olmayacaktır.

13. Seçme sınavı

Tablo 13. Seçme Sınavı

Yönetim Kademesi	Sınavın Şekli	Resmi Gazete Tarih ve Sayısı												
		28.09.1978 16418	05.12.1983 18242	05.10.1990 20656	07.07.1993 21600	27.09.1995 22417	23.09.1998 23472	11.01.2004 25343	13.04.2007 26492	24.04.2008 26856	13.08.2009 27318	28.02.2013 28573	04.08.2013 28728	10.06.2014 29026
Müdür	Yazılı						X	X			X	X	X	
	Sözlü			X				X				X	X	X
Müdür B.Yar.	Yazılı						X			X				
	Sözlü													
Müdür Yar.	Yazılı						X			X	X	X		
	Sözlü													

23472 (23 Eylül 1998) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *genel koşulları taşıyan ve öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti olanlar Seçme Sınavı Başvuru Formu EK-1 ile il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvuruda bulunurlar.*

Bu Yönetmelik kapsamındaki kurum müdürlüklerine atanacaklar için düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına alınacaklar, seçme sınavı ile belirlenir. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programına alınırlar.

Bu Yönetmelikte eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programına alınması çok önemli bir noktadır.

25343 (11 Ocak 2004) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; *Düzyer Belirleme Sınavına girmiş olan adaylardan tercih ettikleri eğitim kurumuna göre en yüksek puanı alan beş aday için sözlü sınav yapılır. Sözlü sınavda adayların yazılı sınav ve genel kültür konularındaki bilgileri ölçülür. Ayrıca, temsil yeteneği, tutum ve davranışı ile ifade ve muhakeme yeteneği değerlendirilir. Sözlü sınavda adaylara, sınav komisyonu üyelerinin her biri tarafından bu Yönetmeliğin 13'üncü Maddesinde yer alan yazılı sınav konularından 50 puan, genel kültür konularından 20 puan, temsil yeteneğinden 10 puan, tutum ve davranıştan 10 puan, ifade ve muhakeme yeteneğinden 10 puan olmak üzere toplam 100 puan üzerinden puan verilir.*

Müdür yardımcılığı Seçme Sınavına katılacaklarda öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak, Düzey Belirleme Sınavına katılacaklarda ise atanacakları eğitim kurumu için bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen süreler kadar yöneticilik yapmış olma şartı aranır.

Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

Eğitim kurumu müdürlüğüne, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk defa atanacakların belirlenmesi için seçme sınavı yapılır.

Müdürlük seçme sınavı ayrı olarak müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavı birlikte yapılır.

Müdürlük seçme sınavı soruları ayrı hazırlanır. Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavı soruları birlikte hazırlanır.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Yönetmelik'e göre eğitim kurumu yöneticiliği sınavı, yazılı ve sözlü aşamalardan oluşur.

Yazılı sınav, Bakanlık Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce merkezi sistemle yapılır. Yazılı sınavda 100 tam puan üzerinden 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı sayılır.

İller, boş eğitim kurumu yöneticiliklerini tüm adayların bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde ilan eder. Adaylar, ilan edilen boş eğitim kurumları arasından atanmak istedikleri eğitim kurumlarından ilanda belirtilen sayıda tercihlerini yaparak başvuruda bulunur. Adayların yazılı sınav puanları ile Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanları ilan edilir. Her boş eğitim kurumu yöneticiliği için yazılı sınav puan üstünlüğüne göre ilk altı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılır. Yazılı sınav puanının %50'si, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %20'si alınarak belirlenen puan üstünlüğüne göre her eğitim kurumu yöneticiliği için valiliğe sunulmak üzere üç aday belirlenir.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeliğe göre; eğitim kurumu yöneticiliği sınavı, eğitim kurumu müdürlüğü için yazılı ve sözlü sınav aşamalarından, müdür yardımcılığı için ise yazılı sınavdan oluşur.

Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalarda; türü itibarıyla ayrı ayrı her ilde ilan edilen boş eğitim kurumu yöneticiliği sayısının üç katı kadar aday, yazılı sınavda başarılı olmak kaydıyla puan üstünlüğüne göre sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılır.

Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalar için, yazılı sınav puanının %70'i, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın tamamı esas alınarak atama puanı belirlenir.

Eğitim kurumu m¼d¼r yardımcılığına yapılacak atamalar için, yazılı sınav puanı ile Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın toplamı esas alınarak atama puanı belirlenir.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelikte sadece sözl¼ sınav şartı vardır.

Okul m¼d¼rleri için yönetici seçme sınavı ilk olarak 1990 yılında yayımlanan yönetmelikte yer almıştır. Bu yönetmelikle yöneticiler sözl¼ sınavla seçilmişlerdir. Yazılı sınav ise ilk defa 1998 yılında yayımlanan yönetmelikte yer almıştır. Daha sonra 2004, 2009 ve 2013 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde de yazılı sınava yer verilmiştir. Bunlardan 2004 ve 2013 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde yazılı sınavın yanı sıra sözl¼ sınava da yer verilmiştir. 06 Haziran 2014 tarihinde yayımlanan son yönetmelikte de sadece sözl¼ sınava yer verilmiştir.

M¼d¼r başyardımcıları için yönetici seçme sınavı ise 2004 ve 2009 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde yer almıştır. M¼d¼r yardımcılığı için yönetici seçme sınavı da 2004, 2009 ve 2013 yıllarında yayımlanan yönetmeliklerde yer almıştır. M¼d¼r başyardımcılığı ve m¼d¼r yardımcılığı için sözl¼ sınava yer verilmemiştir.

Yönetici seçme ve atamada sadece sözl¼ sınav puanına göre yapılan atamalar her zaman şaibe iddialarını gölgesinde kalmış ve kalacaktır. Sözl¼ sınavların görünt¼ ve ses kaydı yapılmadan gerçekleştirilmesi bu şaibe iddialarını güçlendirmektedir. Zaten Danıştay'ın ilgili daireleri görünt¼ ve ses kaydı yapılmayan sözl¼ sınavları sürekli iptal etmektedir. Ancak Bakanlık yine de bu tarz sözl¼ sınavlarda ısrar etmektedir. Sözl¼ sınavlar politize olmaya da açıktır. Zaten sözl¼ sınavlarda adaylara yöneltilen sorular ve adaylara ayrılan süreler o kişinin objektif olarak değerlendirilmesi için yeterli değildir. Sözl¼ sınav komisyonunun karşısında geçirilen birkaç dakika ve “ Dünyanın en sıcak ülkesi neresidir?”, “SSCB'nin son başkanı Mihail Gorbaçov'un eşinin adı nedir?” şeklindeki sorular bir yönetici adayının niteliklerinin belirlenmesi için yeterli değildir. Bu nedenle sadece sözl¼ sınava göre yönetici ataması yapılmamalıdır. Yazılı sınavların yanı sıra sözl¼ sınava da yer verilecekse sözl¼ sınavın ağırlılığı azaltılmalıdır. Aksi halde siyasi erkin göndereceği listelerle atanacak yöneticilerle eğitim sistemimizin başarılı nesiller yetiştirilmesi hep hayal olarak kalacaktır.

14. Seçme sınavı konuları

23472 (23 Eylül 1998), sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;
a) *Türkçe, Kompozisyon %30,*
b) *Türkiye Cumhuriyeti İnkılâp Tarihi ve Atatürkç¼lük %20,*
c) *Kamu yönetimi İle ilgili mevzuat, milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler %50.*

25343 (11 Ocak 2004) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;
Türkçe, dil bilgisi ve resmi yazışma kuralları % 25,

*Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik % 15,
T.C. Anayasası; % 15*

- 1) Genel Esaslar,
- 2) Temel Hak ve Ödevler,
- 3) Devletin Temel Organları.
- ç) Genel Kültür % 20,
- d) Görevin gerektirdiği temel mevzuat % 25.

27318 (13 Ağustos 2009) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe, dil bilgisi: %10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 5,
- c) Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik: % 10,
- ç) T.C. Anayasası: (Toplam %9)
 - 1) Genel Esaslar: %3,
 - 2) Temel Hak ve Ödevler: %3,
 - 3) Cumhuriyetin Temel Organları: %3,
 - d) Genel Kültür: % 6,
 - e) 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dâhil görevin gerektirdiği diğer temel mevzuat % 60.

Müdürlük için sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe, dil bilgisi: %10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 4,
- c) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,
- ç) Okul Yönetimi: % 4,
- d) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,
- e) Okul geliştirme: % 4,
- f) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,
- g) Türk İdare sistemi ve protokol kuralları: % 5,
- ğ) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu dâhil görevin gerektirdiği diğer temel mevzuat % 60.

28573 (28 Şubat 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre;

Eğitim kurumu yöneticiliği yazılı sınavı, aşağıdaki yazılı sınav konularından hazırlanan soruların puan ağırlıkları esas alınarak, görevin düzeyine göre ayrı sınavlar olarak düzenlenir.

- a) Türkçe, dil bilgisi: %10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 5,
- c) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,
- ç) Okul yönetimi: % 4,
- d) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,
- e) Okul geliştirme: % 4,
- f) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,
- g) Türk idare sistemi: % 2,
- ğ) Protokol kuralları: % 2,

h) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile bunlara bağlı mevzuat ve görevin gerektirdiği diğer mevzuat: % 60.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

Sözlü sınavda aday;

- a) Yazılı sınav konularındaki bilgi düzeyi,
- b) Muhakeme gücü ve ifade yeteneği,
- c) Liyakat ve temsil kabiliyeti,
- ç) Özgüveni ve ikna kabiliyeti,
- d) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere açıklığı,
- e) Genel yetenek ve genel kültür düzeyi

bakımlarından değerlendirilir. Sözlü sınavda adaylar, (a) bendinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

Her aday, sözlü sınavda komisyon üyelerinin her biri tarafından ikinci fıkranın (a) bendinden 50, diğer bentlerinden 10'ar puan olmak üzere 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alınarak sözlü sınav puanı belirlenir. Sözlü sınavda 100 tam puan üzerinden 70 puan alan adaylar başarılı sayılır.

28728 (4 Ağustos 2013) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe göre; Eğitim kurumu yöneticiliği yazılı sınavı, müdür ve müdür yardımcıları için ayrı ayrı yapılır ve aşağıdaki yazılı sınav konularından hazırlanan soruların puan ağırlıkları esas alınarak düzenlenir:

- a) Türkçe, dil bilgisi: % 10,
- b) Yönetimde insan ilişkileri ve iletişim: % 4,
- c) Okul yönetimi ve geliştirme: %10,
- ç) Eğitim-öğretim liderliği: %10,
- d) Eğitim ve yönetimde etik: %4,
- e) Türk idare sistemi: %5,

- f) Protokol kuralları: %2,
g) Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %2,
ğ) Genel kültür: %8,

h) T.C. Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile bunlara bağlı mevzuat ve görevin gerektirdiği diğer mevzuat: % 45.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

Sözlü sınavda aday;

- a) Mevzuat bilgisi ve uzmanlık düzeyi: %20,
b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10,
c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %15,
ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10,
d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10,
e) Davranış ve tepkilerinin yapacağı işe uygunluğu: %10,
f) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere hâkimiyeti: %10,
g) Genel kültür düzeyi: %15,

konularından değerlendirmeye tabi tutulur.

Sözlü sınavda adaylar, ikinci fıkranın (a) ve (g) bentlerinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

29026 (10 Haziran 2014) sayılı sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmeğe göre Sözlü sınavda adaylar;

a) Mevzuat (T.C. Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili diğer mevzuat), % 50,

- b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti, %10,
c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi, %10,
ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi, %10,
d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti, %10,
e) Genel kültür, %10,

yönlerinden değerlendirilir.

Yönetici seçme sınavındaki konular incelendiğinde yazılı sınav konularının hemen hemen bütün sınavlarda ortak olduğu görülmektedir. Mevzuat konularının çoğu okul yöneticilerinin uygulama sırasında sıklıkla başvuracağı yasa ve yönetmeliklerden oluşmaktadır. Ancak 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu gibi bazı yasalar okul yöneticilerinin çok

fazla ihtiyaç duyacağı yasalar değildir. Bunların yerine eğitim öğretimle ilgili yasalara daha fazla ağırlık verilebilir.

Sözlü sınav konularının içeresinde yer alan mevzuat ile ilgili sorular zaten yazılı sınavlarda da adaylara yöneltilmektedir. Bir de sözlü sınavlarda sorulması çok yersizdir. Bununla birlikte o kadar çok mevzuat konusundan sorulacak sadece 1 soru adayın mevzuat bilgisi ölçmek için yeterli değildir. Benzer bir durum genel kültür sorusu için de geçerlidir. Genel kültür gibi çok geniş bir yelpazeye sahip bir alandan sorulacak sadece 1 soru da adayların genel kültür düzeylerini ölçmek için yeterli değildir. Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti, temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi, muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi, iletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti de subjektif değerlendirmelere açık konulardır. Bir yönetici adayının sadece birkaç dakikalık görüşme ile yukarıdaki maddelere göre değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir.

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Sonuçlar

Milli Eğitim Bakanlığının 1978 yılından 2014 yılına kadar yayımladığı 13 yönetmelik incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Milli Eğitim Bakanlığı yönetici seçme ve atama konusunda tam bir standart ortaya koyamamış ve pek çok kriter neredeyse her yönetmelikte değişmiştir.
2. Ülkemizde okul yöneticileri gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içinde gerektiği gibi yetiştirilememektedir. Okul yöneticileri okul yöneticiliğine teorik olarak vakıf olmadan göreve başlamakta ve işi süreç içerisinde deneme-yanılma yöntemi ile öğrenmektedirler. Bunun yanında okul yöneticilerinden, herhangi bir eğitimden geçirilmeksizin atandıkları görevlerinde üstün başarılar beklenmekte, kendilerinden eğitim politikasının belirlenmesinde önemli roller oynamaları istenmektedir.
3. Yapılan bilimsel araştırmalar okul yöneticilerimizin hızla değişen koşullara uyum sağlamakta birtakım sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu sorunlarla başa çıkamayan okul yöneticilerimiz hem mesleki açıdan saygınlıklarını yitirmekte hem de eğitimin kalitesinin artmasına katkı sağlayamamaktadırlar.
4. Milli Eğitim Bakanlığınca okul yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmemekte başarılı bir öğretmenin, yöneticilikte de başarılı olacağı anlayışı kabul görmektedir. Bu bağlamda “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” anlayışı hala geçerliliğini korumakta ve okul yöneticiliği öğretmenlere verilen ikinci bir görev olarak düşünülmektedir.
5. “Milli Eğitim temel Kanununun ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapan Kanunun” ile okul yöneticilerinin görev süreleri sınırlandırılmış ve yapmış oldukları yöneticilikler kazanılmış hak olmaktan çıkartılmıştır.
6. Okul müdürlerinin görev sürelerinin uzatılmasında ilçe milli eğitim müdürlüğüne verilen % 60’lık puan oranı, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin okul müdürlerini seçmedeki etkilerini arttırmıştır.
7. Okul yöneticiliğine atanmada eğitim yönetimi alanındaki eğitime gereken önem verilmemekte ve çok cüzi puanlar verilmektedir.
8. Okul yöneticileri bazı dönemlerde sınavla seçilmiştir. Bu sınavlar bazen yazılı bazen de sözlü olmuştur. Ancak Bakanlık, çoğunluğun üzerinde mutabık kalacağı bir sınav sistemini oturtamamıştır. Yapılan araştırmalar, özellikle sadece sözlü sınavlarla yapılan atamaların büyük rahatsızlıklara neden olduğunu ortaya koymaktadır.
9. Okul müdürleri pek çok yönetmelikte müdür yardımcılığı yapmadan müdürlüğe atanmakta ve işleyişi bilmediği için ilk yıllarında çok zorlanmaktadır. Bu şekilde atanan okul müdürlerinin pek çoğu, uzmanlık gücü zayıf olacağı için bilgi, yetenek ve deneyimleriyle astlarını etkileyememekte ve başarılı bir yönetim anlayışı ortaya koyamamaktadırlar.

10. Okul yöneticilerine uzun yıllar rotasyon uygulanmamıştır. Yer değiştirme bir cezalandırma yöntemi olarak uygulanagelmiştir.
11. Bazı yönetmeliklerde okul müdürlerine iller arası yer değiştirme hakkı tanınmış; ancak Bakanlıkça hiç uygulanmamıştır. Sonuç olarak okul müdürleri il dışına öğretmen olarak atanmak zorunda bırakılmışlardır.
12. Pek çok yönetmelikte okul müdürlerine müdür yardımcılarını seçme hakkı tanınmamış ve idari kadrodan uyumlu çalışmaları beklenmiştir.
13. Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak, hükmü hemen hemen bütün yönetmeliklerde değişmiştir. Bu durum da ortaöğretim branşında olup da ilköğretim kurumlarına yönetici olan ya da ilköğretim branşlarında öğretmen olup da liselere yönetici olan öğretmenlerin norm kadro fazlası durumuna düşmesine neden olmaktadır.
14. Okul yöneticilerine yönetim işlerinin yanı sıra derse girme zorunluluğu getirilmiştir.

2. Öneriler

1. Ülkemizde okul yöneticilerinin atanmasında eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapmak yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir. Bu amaçla eğitim yönetimi ve denetimi alanındaki tezli ve tezsiz yüksek lisans programları yaygınlaştırılmalıdır.
2. Mevcut yönetici ve öğretmenlerin kişisel gelişimleri açısından üniversiteler ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında gerekli koordinasyon sağlanmalı ve öğretmenlerin lisansüstü eğitim almaları kolaylaştırılmalıdır.
3. Okul yöneticisi yetiştirme programlarının düzenlenmesinde üniversiteler ile işbirliği yapılmalı ve var olan eğitim yöneticisi yetiştirme programları yeniden yapılandırılmalı.
4. Okul yöneticilerine sorun odaklı düşünme, karar verme, takım çalışması ve kaos ortamında yönetim gibi alanlarda eğitim verilmelidir.
5. Okul yöneticilerinin tasarlanan amaçları gerçekleştirebilmeleri, verimli ve etkili bir okulun işlerliğini gerçekleştirebilmeleri için yönetimle ilgili akademik eğitimden geçirilmeleri gereklidir.
6. Okul müdürlüğü stajı uygulaması başlatılarak göreve yeni başlayan okul müdürlerine mentör tayin edilmelidir.
7. Okul müdürlerinin eğitim-öğretim liderliği ve işletme yöneticiliği rolleri birbirinden ayrı düşünülmeli, okul yöneticileri genel idari hizmetler sınıfına alınmalı, yeni kadro ihdası yapılmalıdır. “Meslekte esas olan öğretmenliktir.” anlayışından doğan öğretmen-yönetici tipinden vaz geçilip yöneticilik profesyonel bir meslek olarak kabul edilmelidir.
8. Okul yöneticiliğinde uzmanlaşmaya gidilmeli, yöneticilerin seçilmesi ve atanmasında eğitim ve liyakat ilkelerine dikkat edilmelidir.
9. Okul yöneticileri sözlü sınavla değil yazılı sınavla seçilip atanmalıdır. Sınavın yanı sıra süreç değerlendirme gibi alternatif yöntemler geliştirilmeli ve mesleki yeterlilikler dikkate alınmalıdır.
10. Okulların idari ve akademik örgütlenmesi yeniden tasarlanmalı ve bu amaçla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda değişiklik yapılmalıdır. Okul yöneticilerinin görev sürelerindeki sınırlandırmadan vaz geçilmeli ve yapmış oldukları yöneticiliklerden doğan kazanılmış hakları korunmalıdır.
11. Okul müdürleri, dört yıllığına görevlendirme yerine atama şeklinde göreve getirilmeli ve mesleki garantileri sağlanmalıdır.
12. Okul yöneticilerinin derse girme zorunluluğuna son verilmelidir.
13. Okul yönetimiyle ilgili mevzuat sadeleştirilerek yöneticilerin, liderlik davranışı sergileyebilmeleri için başta müdür yardımcılarını atayabilme yetkileri olmak üzere, inisiyatif alanları genişletilmelidir.
14. Okul yöneticilerinin yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmeli ve mevcut dengesizlikler giderilmelidir.
15. Ders niteliğinde yönetim görevi adı altında ve fiilen görev yapma karşılığında ödenen ek ders ücreti uygulamasından vaz geçilerek ek ödeme uygulamasına geçilmelidir.
16. Okul yöneticileri periyodik aralıklarla yönetim, bilişim, iletişim, liderlik, toplantı ve zaman yönetimi gibi konulardan hizmet içi eğitim seminerlerine alınmalıdır. Program ve eğitimler, uygulamaya dönük tasarlanmalıdır.

17. Okul müdürlerine müdür başyardımcılarını ve müdür yardımcılarını seçme hakkı tanınmalıdır.
18. Okul müdürlerinin görev sürelerinin uzatılmasında ilçe milli eğitim müdürlüğünün % 60'lık puan oranı düşürülmelidir.
19. Okul müdürlerine rotasyon uygulanmalı ve uzun yıllar aynı kurumda çalışmalarının önüne geçilmelidir.
20. Okul müdürleri müdür yardımcıları arasından seçilerek atanmalıdır.
21. Okul müdürlerine il içinde ve iller arasında yer değiştirme hakkı verilmelidir.
22. Başarılı okul müdürleri Bakanlık bünyesinde ykselebilmelidirler.
23. Okul yöneticileri atanacağı kuruma branşı itibariyle ğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmalıdır.

3. Kaynakça

- Acar, H. (2002). *Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Ada, S., Baysal, N., (2010). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Karaköse, T., (2012). *Okul Yöneticilerinin Yeterliklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri (Kütahya İli)*, Eğitim ve Bilim Dergisi. Cilt: 37. Sayı: 164 <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/search/search>. Erişim 02/05/2013 -22.07
- Ağaoğlu, E., Gültekin, M., Çubukçu, Z., (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildiriler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. N:191
- Arıkan, G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nun Okul Yöneticilerini Atama Sürecinde İzlediği Politikaların ve Uygulamaların İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Arslan, H. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildiriler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. N:191
- Arslantaş, H. İ. (2012). *Okul Müdürlerinin Çatışma Çözmede Yapıcı – Yıkıcı Olmaları İle Öğretim Liderliği Arasındaki İlişki*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 34.
- Aydoğan, İ.,Kaşkaya, A. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 1. <http://www.gefad.gazi.edu.tr/TR/Cilt-53>, Erişim: 03/05/2013-10.45.
- Aydoğan, İ., Yaylacı, F. (2006). *Eğitim Yöneticisinin Takdir Yetkisi*. Millî Eğitim Dergisi, Sayı, 171
- Aytaç, T. (2002) *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildiriler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. N:191
- Bakioğlu, A., Özcan, K., Hazifazlıoğlu, Ö. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, N:191.

- Balay, R., Bozkurt, B.A., Bülbul, T., Çiçek, A., Demir, K., Memduhoğlu, H.B. (Edt.), Yılmaz, K. (Edt). (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları-Bildiriler Kitabı*. Eğitim-Bir-Sen. Ankara: Pozitif Matbaacılık
- Balcı, A. (2011). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme Kuruma Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem Akademi
- Balcı, A., Çınkır, Ş.(2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyum*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, N:191.
- Balcı, A., Aydın, İ. (2003). *Anadolu Öğretmen Liseleri İçin Okul Yönetimi*, İstanbul: MEB Basımevi
- Balcı, A., Çınkır, Ş. (2002). *Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına Yön Veren Temel Eğilimler*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Balyer,A. (2012). *Çağdaş Okul Müdürlerinin Değişen Roller*. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2.
- Başaran İ.E., Çınkır, Ş. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Başaran, İ.E. (1986). *Öğretmenlerin Yönetime Katılması*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Eğitim Yöneticisinin Hizmet Öncesi ve Hizmet İçinde Hazırlanması*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 2 <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/indexx.asp>. Erişim 02/05/2013-23.26
- Bursalıoğlu, Z. (2012b). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi
- Bursalıoğlu, Z. (2012a). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi
- Can, N. (2002). *Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi*. Milli Eğitim Dergisi. Sayı: 155-156

- Cemaloğlu, N. (2005). *Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Var Olan Durum; Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar*. GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2
- Çağlar, A., Yakut, Ö., Karadağ, E. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Ege Eğitim Dergisi (6) 1: 61-80
- Çelenk, S. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, N:191.
- Çelik, V. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildiriler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. N:191
- Çelik, V. (2012). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Akademi
- Çelik, V. (2012a). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi
- Çelikkaya, H. (1995). *Eğitimin Görev ve Fonksiyonları*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 7, Sayfa: 41-49
http://ebd.marmara.edu.tr/arsiv_sayi_detay.php. Erişim 03/05/2013-14.45
- Çelikkaya, H. (1999). *Okul Yöneticisinin Eğitici ve Yönetici Özellikleri*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 11, Sayfa: 107-134-232.
http://ebd.marmara.edu.tr/arsiv_sayi_detay.php. Erişim 03/05/2013-14.45
- Çengel, Y.A. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları-Bildiriler Kitabı*. Eğitim-Bir-Sen. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Çetin, K., Yalçın, M.(2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, N:191.
- Çetin, M., Özcan, K. (2004). *Okul Yöneticilerinin Etik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 20. http://ebd.marmara.edu.tr/arsiv_sayi_detay.php. Erişim 03/05/2013-14.00
- Dilaver, H.H., Can, N., Sarıtaş, M., Helvacı, M.A., Keskinçılıç, S.B., Yüceli, F.H., Keskinçılıç K. (Edt.) (2007). *Türk eğitim sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Dönmez, B., Ağaoğlu, E., Çalık, T., Sezgin, F., Şirin, H. Kurt, T., Özdemir, S.(Edt.). (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Nobel

- Dursun, D. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları-Bildiriler Kitabı*. Eğitim-Bir-Sen. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Ensari, H., Hesapçioğlu, M., Ural, O., Zembat, R., Mertoğlu, M., Tuzcuoğlu, N., Ramazan, O., Tuzcuoğlu, S., Balyer, A., Sarı, D., Sarıcan, E., Dündar, S., Oktay, A. (Edt.). (2009). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Kriter
- Eraslan, L. (2004). *Okul Düzeyinde Dönüşümcü Liderlik*. Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt-Sayı: 6-1.
- Erdem, A.R., Demirtaş, H., Arslan, H., Akçadağ, T., Kayıkçı, K., Ünal, A., İmamcı, Y., Sarpkaya, P.Y., Erkiş, T.A., Sarpkaya, R. (Edt.). (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı.
- Erdoğan, İ. (2010). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Gökçe, F. (2004). *Okulda Değişimin Yönetimi*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, XVII (2).
- Günay, E. (2004). *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi ve Atanmaları Üzerine Araştırma*. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 161.
- Gürsel, M. (2012a). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gürsel, Musa, (2012). *Eğitimde Yönetim ve Sisteme İlişkin Çeşitlendirmeler*. Konya: Fakülte Akademi.
- Işık, H. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, N:191.
- Karadağ, E., Babaoğlu, N., Kaya, S. (2009). *Okul Yöneticilerinin Eğitim Felsefesi Akımlarını Benimseme Düzeylerine İlişkin Ampirik Bir Çalışma*. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi.
http://www.arastirmax.com/bilimsel-yayin/kaygi-uludag-universitesi-fen-edebiyat-fakultesi-felsefe-dergisi/12/181-200_okul-yoneticilerinin-egitim-felsefesi. Erişim: 31/12/2013-09.13
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Alkım
- Kaya, Y.K. (1996). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’de Uygulama*. Ankara: Bilim
- Kayıkçı, K. (2001). *Yönetici Yetiştirme Sorunu*, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 150.

- Korkmaz, M. (2005). *Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar – Çözümler ve Öneriler*. GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3
- MEB, *İzin Yönergesi*, <http://personel.meb.gov.tr/www/2013-yili-milli-egitim-bakanligi-izin-yonergesi/icerik/132>
- MEB. (1962). *VII. Millî Eğitim Şûrası*.
- MEB. (1993). *XIV. Millî Eğitim Şûrası*.
- MEB. (2000). *Okul ve Kurum Müdürü Görev Tanımları*. Tebliğler Dergisi, Sayı: 2508
- MEB. (2001). *Tebliğler Dergisi*, Sayı: 2522.
- MEB. (2006). *XVII. Millî Eğitim Şûrası*.
- MEB. (2010). *XVIII. Millî Eğitim Şûrası*.
- MEBa. (1973). *1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu*.
- MEBb. (2000). *Tebliğler Dergisi*. Sayı: 2508
- MEBc. (2013). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*.
- MEBd. (2003). *İlköğretim Kurumları Yönetmeliği*.
- MEHTAP Raporu*. (1966)
- Memduhoğlu, H.B. (2007). *Türk Eğitim Sisteminde Okulların Yönetimi ve Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sorunsalı*. Millî Eğitim Dergisi, Sayı: 176
- Memişoğlu, S. P., *Yeni Liderlik Yaklaşımları Işığında Eğitim Örgütlerinde Lider Yöneticilere Duyulan Gereksinim*. AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. <http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php>. Erişim 30/04/2013-18.00
- Mozakoğlu, M. (2000). *Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Eğitim Yönetimine Yaklaşımı*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 12. http://ebd.marmara.edu.tr/arsiv_sayi_detay.php. Erişim 03/05/2013-14.30
- Okudan, M. (2003). *Okul Müdürlerinin İdari Davranışları*, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:157.

- Okudan, M. *Okul Müdürlerinin Yönetimsel Davranışlarının Değerlendirilmesi*, Fatih Eğitim Fakültesi Karadeniz Teknik Üniversitesi
<http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler>, Erişim tarihi, 28/04/3012-12.51
- Özdayı, N. (2001). *Eğitim Yöneticilerinin Yetki Devri İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 1.
- Özdemir, M. (2011). *Eğitim Yönetimi Politikalarındaki Dönüşümün Yoksulluk Üzerindeki Olası Etkileri*. GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 3
<http://www.gefad.gazi.edu.tr/TR/Cilt-53>, Erişim, 03/05/2013-10.37
- Özmen, F. (2002). *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. N:191
- Peker, S., Selçuk, G. (2011). *Okul Müdürlerinin Yeterliklerinin Eğitim Öğretim Sürecine Etkisi*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2
- Resmi Gazete. (2008). Sayı: 26856
- Resmi Gazete. (2008). Sayı: 26942
- Resmi Gazete. (2009). Sayı: 27318
- Resmi Gazete. (2013). Sayı: 28573
- Resmi Gazete. (2014). Sayı: 29026
- Sabancı, A. (2007). *Müdürlerin Vizyoner Liderlik Özelliklerine İlişkin Müdürlerin, Müdür Yardımcılarının ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Millî Eğitim Dergisi, Sayı: 174.
- Summak, M.S., Karadağ, N. (2009). *Okul Merkezli Yönetim Sürecinde Görev Alan Okul Müdürlerinin Rollerini*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 3.
- Şişman, M. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları-Bildiriler Kitabı*. Eğitim-Bir-Sen. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Şişman, M. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taymaz, H. (2011). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Turan, S. (2006). *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları-Bildiriler Kitabı*. Eğitim-Bir-Sen. Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Turan, Ş., Şişman, M. (2000). *Okul Yöneticileri İçin Standartlar: Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Temelleri Üzerine Düşünceler*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4.
- Türk, E. (2002). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Nobel
- Uçar, G. (2006). *Yöneticilerde Değer Yargıları*. Akademik Bakış. Celalabat / Kırgızistan: İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü. Issn:1694
- Yalçınkaya, M. (2004). *Okul Merkezli Yönetim*. Ege Eğitim Dergisi (5) 2.
- Yavuz, M. (2006). *İlköğretim Okulu Müdürlerinden Beklenen Roller ve Karşılama Düzeyleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

MEB Okul Yöneticisi Atama ve Yer Değiştirme Yönetmelikleri

EK 1. 16418 (28 Eylül 1978) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer Değiştirmeleri ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelik

KISIM- I Genel Hükümler

Kapsam:

Madde 1- İlköğretim Müdürlükleri ile ilkokullar (Yatılı Bölge İlkokulları, körler sağırlar ve diğler özel eğitim ilkokulları dahil), anaokulları, yetiştirme yurtları müdürlük ve müdür yardımcılıklarına, uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenliklerine yapılacak atamalar, bunların yer değiştirme ve yöneticilik görevlerinin üzerinden alınması işlemleri bu Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür.

Amaç:

Madde 2- Bu yönetmeliğin amacı, 1'inci Maddede yazılı yöneticiliklere yetenekli, deneyimli, mesleki ve genel kültüre sahip, kurumunu yeterlilikle yönetecek nitelikte kişilerin seçilmesini sağlamaktır.

Dayanak:

Madde 3- Bu Yönetmelik, Anayasa'nın 113'üncü Maddesi hükmü ile 02/03/1971 gün ve 1378 sayılı Yasa ile 222 sayılı Yasa gereğince hazırlanmıştır.

Yönetici Deyimi:

Madde 4- Bu yönetmelikte geçen yönetici deyiminden 1'inci Maddede sayılan görevler anlaşılır.

KISIM-II Yöneticiler ve Eğitim-Öğretim Görevleri

İlköğretim Müdürleri:

Madde 5- İlköğretim Müdürleri, yöneticilik görevleriyle birlikte haftada 1 saat ders okuturlar.

Ayrıca bir ilköğretim müdürüne gerek görülmeyecek küçük ilçelerde bu görev ilkokul müdürlerinden birine verilebilir.

İlkokul Müdürleri:

Madde 6- İlkokul Müdürleri yöneticilik görevleri ile birlikte öğrenci sayısı 200 ve daha az olan okullarda sınıf öğretmenliği yaparlar.

Öğrenci sayısı 200'den fazla olan okullarda okul müdürü sınıf öğretmenliği yapmaz, İlkokul Yönetmeliğinde belirlenen sayıda ders okutur.

Bir öğretmenli okulların öğretmenleri müdür yetkisine sahip olup, öğretmen unvanı taşırlar.

Müdür Yardımcıları:

Madde 7- Kurumlara aşağıda belirtilen ölçütlere göre müdür yardımcısı atanır.

a) Normal öğretim yapan okullarda: Öğrenci sayısı 401-700 arasında olanlara bir müdür yardımcısı, öğrenci sayısı 701-1000 arasında olanlara iki müdür yardımcısı, öğrenci sayısı 1001 ve daha fazla olan okullara üç müdür yardımcısı atanır (Başka bir okulla aynı binada öğretim yapan ve günün yalnız bir devresini kullanan okullar da normal öğretim yapıyor sayılır.).

b) İkili öğretim yapan okullarda: Toplam öğrenci sayısı 301-500 arasında olanlara bir müdür yardımcısı, öğrenci sayısı 501-800 arasında olanlara iki müdür yardımcısı, öğrenci sayısı 801'den fazla olanlara üç müdür yardımcısı atanır.

c) Üçlü öğretim yapan okullarda: Öğrenci sayısı 400'den az olanlara bir, öğrenci sayısı 400-700 arasında olanlara iki, öğrenci sayısı 700'ün üstünde olanlara üç müdür yardımcısı atanır (Başka bir okulla aynı binada öğretim yapan ve aynı günün iki devresini kullanan okullar (b) bendine tabidirler.).

ç) Müdürleri aynı zamanda ilköğretim müdürlüğü de yapan okullara öğrenci sayısına bakılmadan bir müdür yardımcısı atanır.

d) Yatılı Bölge İlkokullarında: Öğrenci sayısı 500'e kadar olanlara üç, 500'den fazla olanlara dört müdür yardımcısı atanır.

e) Körler, sağır ve diğer özel eğitim ilkokullarında: Öğrenci sayısı 100'e kadar olanlara bir, 100'den fazla olanlara üçü geçmemek üzere her 100 öğrenci için bir müdür yardımcısı atanır.

f) Anaokullarında: Öğrenci sayısı 200'den fazla olanlara bir müdür yardımcısı atanır.

g) Yetiştirme Yurtlarında: Çocuk sayısı 200'e kadar olanlara bir, 200'den fazla olanlara da iki müdür yardımcısı atanır.

h) İlköğretim Müdür Yardımcılığı için: Merkez ve köy İlkokullarında görevli yönetici, öğretmen, eğitimci sayısı 1000'e kadar olan ilçelere bir, 1000-1500 olan ilçelere iki, 1500'den çok olan ilçelere üç yardımcı verilir.

İlköğretim müdür yardımcısı, ilköğretim müdürlerinin kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak kendilerine verecekleri görevleri yerine getirmek ve haftada en az 6 saat ders okutmak zorundadırlar.

Diğer Yöneticiler:

Madde 8- Anaokulları ve yetiştirme yurtları müdürleri ile uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenleri, yöneticilik görevleri ile birlikte yönetmeliklerinde saptanan eğitim-öğretim ve rehberlik görevlerini yaparlar.

KISIM-III

Yöneticiliklere Atanacaklarda Aranacak Koşullar

Genel Koşul:

Madde 9- Bu Yönetmelik hükümlerine göre atanması yapılacak yöneticilerde aşağıda yazılı genel şartlar aranır.

a) Asıl öğretmen olmak,

b) Son üç yıl içinde kınama veya maaş kesimi cezalarından daha ağır bir disiplin cezası almamış bulunmak,

c) Son üç yıl içinde yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak,

Özel Koşullar:

Madde 10- Genel Koşuldan başka, yöneticiliklere göre aranacak özel koşullar şunlardır:

a) Müdür yardımcılıkları için en az üç öğretim yılı başarılı öğretmenlik yapmış olmak.

b) Anaokulu ve ilkokul müdürlükleri, uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenlikleri için en az beş öğretim yılı başarılı öğretmenlik veya iki öğretim yılı müdür yardımcılığı yapmış olmak.

c) Körler, sağırlar ve diğer özel eğitim ilkokulları müdürlükleri için, yukarıda (b) bendindeki koşullarla birlikte özel eğitim veren ilkokulda en bir öğretim yılı çalışmış olmak veya bu alanda öğrenim yapmış veya kurs, seminer görmüş ve başarı belgesi almış olmak veya dış ülkelerde görgü ve bilgisini arttırmış olmak.

ç) Yatılı bölge ilkokulları ile yetiştirme yurtları müdürlükleri için, bu Yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerde en az bir yıl çalışmış olmak veya meslekteki kıdemi beş yıldan az olmamak koşulu ile bu kurumlarda en az bir yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak.

d) İlköğretim müdürlüğü ve ilköğretim müdür yardımcılığı için en az üç yıl başarı ile ilkokul müdürlüğü veya en az beş yıl başarılı öğretmenlik yapmış olmak.

KISIM-IV

Atama Yöntem ve İşlemleri

BÖLÜM: I

Duyurma ve Başvurma

Duyurma:

Madde 11- Bu Yönetmelik kapsamına giren yöneticilikler açıldığında (Müdür yardımcılığı hariç) 31. Madde de yazılı yer değiştirme işlemleri tamamlandıktan sonra açıklar Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından en geç bir ay içinde ilköğretim müdürlükleri ve ilkokul müdürlükleri yoluyla il içindeki bütün ilkokul öğretmenlerine uygulanagelen yöntemlere göre duyurulur.

Duyurma yazısında açık olan yöneticiliklerin yeri, çeşidi ve son başvurma günü belirtilir. Başvurma süresi, yazının okullara normal ulaşma süresi hariç olmak üzere on beş günden az olmayacak biçimde saptanır.

Öğrenci azalması dolayısıyla öğretmen ayarlaması yapılan ve kadrosu dışardan yönetici atanmasına olanaksız olan beş ve beşten az kadrolu okul müdürlükleri için duyurma yalnız o okul öğretmenlerine yapılır.

Duyurma okulların tatil olduğu aylarda yapılmaz.

Yapılan duyurma sonucunda, süresi içinde başvuran bulunmadığı veya 24. Maddeye göre atama yapılmadığı takdirde duyurma işlemi aynı yöntemle bir kez daha yenilenir.

Başvurma:

Madde 12- Açık yöneticiliklere başvurma, form dilekçe ile (Örnek: I) ilçelerde Kaymakamlıklara, illerde valiliklere süresi içinde yapılır.

Form dilekçelere değerlendirmede dikkate alınacak olan belgeler eklenir.
Başvurma tarihi, dilekçenin kayda geçiş tarihidir.
Açık yöneticiliklerden birden fazlasına başvurmak isteyenlerin her biri için ayrı bir form dilekçe doldurup vermeleri gerekir.

BÖLÜM: II

Değerlendirme

İlke:

Madde 13- Yönetici atamalarının, değerlendirme sonucuna göre yapılması asıldır.

Değerlendirme, değerlendirme komisyonunca ve 20. Maddede belirtilen ölçütlere göre yapılır.

Bu Yönetmeliğin 26, 27, 28, 29, 30. Madde hükümleri saklıdır.

Ön İnceleme:

Madde 14- Başvurma dilekçeleri Değerlendirme Komisyonuna gönderilmeden önce Millî Eğitim Müdürlüğünce bir ön incelemeye tabi tutulur.

Bu inceleme;

- a) Genel ve özel koşullar,
- b) Başvurma zamanı,
- c) Başvurma şekli yönünden yapılır.

İnceleme sonunda, uygun görülenlere, dilekçelerinin işleme konulduğu, uygun görülmeyenlere dilekçelerinin işleme konulmadığı, sebepleri gösterilmek suretiyle, en geç on beş gün içinde bildirilir.

Bir hafta içinde tamamlanacak noksanlar ile ret nedenlerine yapılacak itirazlar dikkate alınır.

Uygun görülenlerin dilekçeleri, (Örnek: 2)' ye göre doldurulmuş ikişer nüsha bilgi formu da eklenmek suretiyle, bir hafta içinde değerlendirme komisyonuna gönderilir.

Değerlendirme Komisyonu:

Madde 15- Değerlendirme komisyonu milli eğitim müdürünün ya da ilgili müdür yardımcısının başkanlığında aşağıdaki üyelerden oluşur,

- a) İlköğretim müfettişleri kurulu başkanı,
- b) İlköğretim müfettişlerinin, il merkezinde oturanlar arasından seçecekleri bir ilköğretim müfettişi,
- c) Merkez ilçe ilköğretim müdürü,
- ç) Merkez ilçenin ilçe merkezindeki ilkokullarında görevli öğretmenlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretmen.

Madde 16- Komisyon kararları çoğunlukla alınır.

Üye Seçimi:

Madde 17 - Değerlendirme Komisyonu üyeliğine seçimle gelen üyeler, bu görevi iki yıl için yürütürler.

Seçimle gelen asıl üyelerin ayrılmaları halinde sırasıyla yedek üyeler komisyona katılır. Asıl ve yedek üyelerin seçimleri, İl Milli Eğitim Disiplin Kuruluna üye seçimiyle birlikte yapılır.

Komisyon Toplantıları:

Madde 18- Değerlendirme komisyonu Milli Eğitim Müdürlüğünce en az bir gün önce yazılı olarak yapılan duyurudan sonra, bildirilen zaman ve yerde toplanır.

Değerlendirme Yöntemi:

Madde 19- Değerlendirme komisyonu, Milli Eğitim Müdürlüğünce dilekçeleri havale edilen adayların durumlarını 20. Maddede yazılı değerlendirme ölçütleri içinde puanlar. Puanları, her yöneticilik için ayrı ayrı olmak üzere puan çizelgesine geçirir, altını imzalar.

Değerlendirme Ölçütleri:

Madde 20- Değerlendirme aşağıdaki ölçütlere göre yapılır:

a) Başarı Durumundan:

- 1) Son üç yılda alınan çift hükümlü raporların ortalaması,
- 2) Üstün ya da çok iyi olanların her senesi için üç puan,
- 3) İyi olanların her senesi için iki puan,
- 4) Orta olanların her senesi için bir puan verilir.

Çift hükümlü raporların ortalaması, bu raporu dolduran her makamın verdiği hükümler ortalaması alınmak ve ortalamaların da ortalaması bulunmak suretiyle tespit edilir. (Ortalamlar raporda yer alan hükümlerden çok iyi=üç, iyi=iki, orta=bir rakamı öngörülmele kaydıyla hesaplanır.)

Son üç yıllık raporlarda eksik olanlar geriye gidilmek üzere bir önceki yıllara ait olanlarla tamamlanır.

b) Ödül Durumundan:

- 1) Her üstün başarılı yıl için iki puan verilir.
- 2) Her takdirname için bir puan verilir (Her öğretim yılı için ancak bir takdirname değerlendirilir.).

c) Disiplin Durumundan:

Son üç yıl içinde hiç ceza almamış olana üç puan verilir,

ç) Öğrenim Durumundan:

En az üç yıl yükseköğrenim yapanlara üç puan verilir.

d) Hizmet içi Eğitim Durumundan:

Millî Eğitim Bakanlığınca açılan yöneticilik kurslarında başarı gösterenlere bir puan verilir.

e) Meslekî Kıdemi:

Meslek kıdeminin, tamamlanmış her yılına 0,5 puan verilir. Kıdemin 15 yıldan fazlası puanlamaya katılmaz.

f) Köy Hizmetinden:

Köylerde geçen tamamlanmış her yıl için 0,25 puan verilir.

g) Başarılı Yöneticilik Hizmetinden:

30. Madde hükümlerine göre vekâlet etmekte olanlara (1) puan verilir.

Madde 21- Yukarıda belirtilen puanlara ek olarak İl Milli Eğitim Müdürü yalnız bir aday için (5) takdir puanı kullanma hakkına sahiptir. Bu takdirinin puanlama bittikten sonra gizli ve gerekçeli bir yazı ile puanlama evrakına ekler. Bu puan toplam puana ilâve edilir. Puanlamada eşitlik olduğu takdirde Milli Eğitim Müdürünün takdir kullandığı aday öncelik alır.

Değerlendirme Sonuçları:

Madde 22- Değerlendirme sonucuna göre yapılan atamalardan sonra, her adaya başvurduğu yöneticiliğe atananın aldığı puanla kendi puan toplamı başvurusuna yanıt olarak bildirilir.

BÖLÜM: III

Değerlendirme Sonucu Atamalar

İlköğretim Müdürlüğüne ve Yardımcılığına:

Madde 23- Değerlendirme komisyonunca değerlendirilen adaylardan en çok puan alan üç kişinin dilekçeleri, çift hükümlü raporları ve duyurma yazısının onaylı örneği, gerekirse valiliğin adaylar hakkındaki görüşü de belirtilerek Millî Eğitim Bakanlığına gönderilir.

Millî Eğitim Bakanlığınca uygun görülen ilköğretim müdürlüğüne atanır.

İlköğretim müdür yardımcılarının atanmalarında da aynı yol izlenir.

Diğer Müdürlüklere:

Madde 24- Açık bulunan ilkokul (yatılı bölge ilkokulları, körler sağır ve diğer özel eğitim ilkokulları dâhil) müdürlükleri ile anaokulları ve yetiştirme yurtları müdürlüklerine, değerlendirme sonucunda, en çok puan alan iki adaydan uygun görüleni Millî Eğitim Müdürünün önerisi ve Valilik onayı ile atanır.

Gezici Başöğretmenlikler:

Madde 25- Açık bulunan uygulama bahçeleri ve beslenme eğitimi gezici başöğretmenliklerine, değerlendirme sonucunda en çok puan alan iki adaydan uygun görüleni Millî Eğitim Müdürünün önerisi ve Valilik onayı ile atanır.

BÖLÜM: IV

Değerlendirme Dışı Atamalar

Bir Tek İstekli Bulunması Halinde:

Madde 28- Açık yöneticiliklere süresi içinde birden fazla başvuran olmaması halinde 9 ve 10. Maddelerde yazılı olan genel ve özel koşulları taşıması kaydıyla bu isteklinin atama işlemi yönetmeliğin değerlendirme hükümlerine tabi tutulmadan yetkili makamlarca yapılabilir.

Başvuran Olmaması Halinde:

Madde 27- 11. Madde gereğince yapılan duyurmalara rağmen süresi içinde başvuran olmaması veya 26. Madde gereğince atama yapılmaması halinde; açık yöneticiliklere 9 ve 10. Maddelerde yazılı genel ve özel koşulları taşıyanlardan uygun görülenler değerlendirme hükümlerine tabi tutulmadan yetki alanlarına göre Valilikçe veya Millî Eğitim Bakanlığınca atanırlar.

İlköğretim Müfettişlerinden:

Madde 28- Açık yöneticiliklere Eğitim Enstitüsü Eğitim Bölümü mezunları ile halen ilköğretim müfettişliği görevini yürütenlerden uygun görülenler Valiliklerce veya Millî Eğitim Bakanlığınca bu yönetmeliğin değerlendirme hükümlerine tabi tutulmadan atanabilirler.

Müdür Yardımcılıklarına:

Madde 29- Açık bulunan müdür yardımcılıklarına, kurum öğretmenleri arasından okul müdürü tarafından önerilen genel ve özel koşulları taşıması kaydıyla Millî Eğitim Müdürünün önerisi ve Valiliğin onayı ile atanır.

Vekâleten Atama:

Madde 30- Açık bulunan yöneticiliklere atama yapılmıncaya kadar işlerin aksamaması bakımından:

a) İlçe Merkez İlkokul Müdürlerinden yöneticilikte en kıdemlisi İlköğretim Müdürlüğüne;

b) Varsa müdür yardımcılardan, yoksa kurum öğretmenleri arasından genel ve özel koşulları taşıyanlardan uygun görüleni Millî Eğitim Müdürünün önerisi üzerine ilgili kurum müdürlüğüne Valilikçe, vekâleten atanır.

Yukarıda belirtilen koşullar uyarınca yönetici seçimine olanak bulunmadığı durumlarda İl Millî Eğitim Müdürlüğü okul ve kurum yönetimi için gerekli önlemleri alır.

KISIM-V

Yer Değiştirmeler

İstek Üzerine Yer Değiştirme:

Madde 31- Yöneticiler (Müdür Yardımcıları hariç) İl içinde karşılıklı olarak yer değiştirme dileğinde bulunabilecekleri gibi, açık veya açılacak aynı türden bir yöneticiliğe yer değiştirme yoluyla atanmalarını da isteyebilirler.

Ancak kendi okulu içinde duyurma ve değerlendirme ile Okul Müdürlüğüne atananlar, il içinde duyurma ve değerlendirme ile atanan Okul Müdürlüklerine yer değiştirme isteğinde bulunamazlar,

Bu istekler, Milli Eğitim Müdürlüğünce uygun görüldüğü takdirde Valilikçe yerine getirilir. Ancak, İlköğretim Müdürlerinin bu tür yer değiştirmeleri Valiliğin önerisi üzerine Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile sağlanır.

İstek Dışı Yer Değiştirmeler:

Madde 32- Haklarında yapılacak bir soruşturma sonucunda ilgili disiplin kurullarının danışma niteliğindeki kararları üzerine veya hizmetin gerekli kıldığı diğer durumlarda, yöneticilerin görev yerleri, yasal yetki sınırları içinde Milli Eğitim Müdürünün önerisi üzerine Valilikçe değiştirilebilir.

İlköğretim Müdürlerinin bu tür işlemleri Valiliğin önerisi ve Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile yapılır.

KISIM-VI

Yöneticilikten Ayrılma

İstekle Ayrılma:

Madde 33- Yöneticiler, yöneticilik görevlerinin üzerlerinden alınması dileğinde bulunabilirler. Dileğin kabulü, atamaya yetkili makamlara aittir. Ayrılma isteğinde bulunanlar, dileklerinin kabulüne kadar görevlerine devam etmekle yükümlüdürler.

Kurumca Alınma:

Madde 34- Başarısızlığı, yetersizliği, yasa ve yönetmeliklere aykırı uygulamaları, sicilleri ve müfettiş raporları ile sabit olan veya haklarında yapılacak soruşturma sonucunda

kınama veya maaş kesimi cezalarından daha ağır disiplin cezalarına çarptırılan yöneticilerin yöneticilik görevleri, ilgili disiplin kurulunun danışma niteliğinde kararı alınmak suretiyle, atamaya yetkili makamlarca üzerlerinden alınır.

KISIM-VII Çeşitli Hükümler

Öğretmen Kadroları:

Madde 35- Müdür atama olanağını sağlamak için, öğretmen kadrosu beş ve beşten az olan okulların bütün kadrosu öğretmenle doldurulmaz.

İlköğretim Müdürlüklerinin Bağımsız Hale Gelmesi:

Madde 36- Okul müdürlüğü de yapan ilköğretim müdürleri ilköğretim müdürlüğünün sonradan bağımsız hale getirilmesi halinde, bu görevlerden birini seçer.

7. Madde hükmü gereğince atanan müdür yardımcısı, çalıştığı okulda öğretmene gereksinme bulunmaması halinde, isteği dikkate alınmak koşuluyla açık bulunan herhangi bir ilkokul öğretmenliğine verilir.

Yöneticiliklerden Ayrılanlar:

Madde 37- Yöneticilikten ayrılan öğretmenlerin görev yerlerinin saptanması işlemi aynı okul veya merkezlerde yönetici atanmasına engel olacak kadro tikanıklığı yaratmayacak şekilde hizmetin gerekleri ve ilgilinin dileği de dikkate alınarak yapılır.

Gereksinmenin Başka İllerden Karşılanması:

Madde 38- Gerek değerlendirme yoluyla, gerek değerlendirme dışı yönetici atama konusunda bir ilde yeterli ve deneyimli eleman bulunamaması nedeniyle güçlüklerle karşılaşılması ve durumun ilgili valilikçe gerekçeli olarak bildirilmesi halinde Milli Eğitim Bakanlığınca; gereksinimi karşılayacak yeterli elemanların diğer illerden açığı olan il emrine atanmaları yönüne gidilebilir.

Form Örnekleri:

Madde 39- Başvurmada kullanılan form dilekçe, millî eğitim müdürlüğünce doldurulacak bilgi formu, değerlendirme komisyonunca doldurulacak puan çizelgesi örnekleri (Örnek: 1, 2, 3) Yönetmeliğe eklidir.

Geçici Madde:

Madde 40- Bu Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce başlamış olan işlemler, eski yönetmelik hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır.

KISIM-VIII Yürürlük Hükümleri

Kaldırılan Hükümler:

Madde 41-Yönetici atanmasına İlişkin 6 Eylül 1971 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkındaki Yönetmelik”, 6 Temmuz 1976 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “İlköğretim Yöneticiliklerine Atanma, Bunların Yer değiştirmeleri ve Görevden Alınmaları Hakkında Yönetmelik’in Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Yönetmelik” ile tüm genelge, talimat ve emirlerin bu Yönetmeliğe aykırı hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük Tarihi:

Madde 42- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme Yetkisi:

Madde 43-Bu Yönetmelik hükümlerini Milli Eğitim Bakanam yürütür.

EK 2. 18242 (05 Aralık 1983) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilâtı Yöneticilerinin Atanmalarına ve Görevden Alınmalarına İlişkin Yönetmelik

BİRİNCİ KISIM

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı taşra teşkilatındaki kurum ve kuruluşların yöneticilerinin atanmalarına ve bunların görevden alınmalarına ilişkin esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; müşterek kararla atananlar hariç olmak üzere, 1'inci Madde de belirtilen yöneticilerin atanmalarına ve bunların görevden alınmalarına ilişkin esasları kapsar.

Tanımlar

Madde 3- Aksi belirtilmedikçe bu yönetmelikte geçen;

- a) "Bakanlık", Milli Eğitim Bakanlığı'na;
- b) "Taşra Teşkilâtı", il teşkilâtında, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşları;
- c) "Öğretmen", Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki eğitim kurumlarında, eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini yapanları;
- d) "Yönetici", il teşkilatında, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda eğitim, öğretim, inceleme, araştırma, plânlama, programlama, yönetim, denetim, yatırım ve personel hizmetlerinin yürütülmesi, yönlendirilmesi ve denetlenmesinde yetkili ve bunlardan sorumlu personeli;
- e) "Makam", Bakanlık makamını;
- f) "Yıl", bir takvim yılını ifade eder.

İKİNCİ KISIM

Nitelikler, Tercih Sebepleri

Nitelikler

Madde 4- Sağlık kurum ve kuruluşlarındaki unvanlı kadrolara atanacaklar hariç olmak üzere bu Yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklere atanacak adayların:

- a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfından olmaları veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımaları,
- b) Öğretmenlikte adaylıklarının (stajyerliklerinin) kaldırılmış olması,
- c) Bakanlık merkez veya taşra teşkilâtında çalışmakta olmaları,
- d) Şartları özel kanunlar ile tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacakların, bu Kanunlarda belirtilen şartları taşımaları,
- e) Sicil ve teftiş raporları sonuçlarına göre, son üç yıllık genel başarı derecelerinin "iyi" olması,
- f) Aylıktan Kesme Cezasından daha ağır bir ceza almamış olmaları gereklidir.

Tercih sebepleri

Madde 5- Açık yöneticiliklere yapılacak atamalarda, 4'üncü Maddede yazılı nitelikleri taşıyan adayların seçimi yapılırken;

a) Yöneticilik kıdemi,

b) Ödül, takdirname ve teşekkürü,

c) Atanacağı yöneticilik alanına görevinin ve branşının uygunluğu,

d) Meslekî ve teknik okulların müdürlüklerine atanacakların meslek dersleri öğretmenlerinden olması, tercih sebebi olarak değerlendirilir.

Sağlık kurum ve kuruluşları yöneticilikleri

Madde 6- Bakanlığa bağlı sağlık kurum ve kuruluşları yöneticiliklerine atanacak adaylarda aranacak şartlar şunlardır:

A) Genel şartlar:

a) 657 sayılı Kanunun, devlet memurluğuna atanacaklarda öngördüğü şartları taşıması,

b) Unvanlı kadrolara atanacakların gerekli şartları taşıması,

c) Unvanlı kadrolar dışındaki yöneticiliklere atanacakların bu Yönetmeliğin 4'üncü Maddesindeki nitelikleri taşıması,

B) Özel şartlar

a) Hastaneler ve Sağlık Eğitim Merkezleri:

(1) Baştabip: Doktor olması,

(2) Baştabip Yardımcısı: Doktor veya yüksek öğrenimli genel idare veya sağlık hizmetleri sınıfından olması,

(3) Yönetim Müdürü: Sağlık İdaresi Yüksek Okulu mezunu olması,

b) Sağlık meslek liseleri:

(1) Müdür: Doktor veya sağlık yüksekokulu mezunu olması,

(2) Müdür Yardımcısı: Sağlık yüksekokulu mezunu olması veya yüksek öğrenimli öğretmen olması,

ÜÇÜNCÜ KISIM

Yönetici Değerlendirme Kurulları

Yönetici değerlendirme kurulları

Madde 7- Millî eğitim müdür yardımcılıklarına, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanlıklarına, millî eğitim müdürlüğü uzmanlar büroları başkanlıklarına, il eğitim araçları merkezleri başkanlıklarına, rehberlik ve araştırma merkezleri müdürlüklerine, Yaygın Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne, Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezi Müdürlüğüne, öğretmeni yetiştirme (Hizmet içi eğitim) merkezleri müdürlüklerine, hastane ve sağlık eğitim merkezleri baştabipliklerine, hastane yönetim müdürlüklerine, İlköğretim müdürlüklerine, halk eğitimi merkezleri müdürlüklerine, ilkokul müdürlüklerine, ortaokul müdürlüklerine, lise ve dengi okullar müdürlüklerine, halk eğitimi merkezi müdür yardımcılıklarına ve ilköğretim müdür yardımcılıklarına yapılacak atamalar için değerlendirme yapılması esastır.

Bu amaçla değerlendirme kurulları kurulur.

Değerlendirme kurullarının kuruluşu

Madde 8- Değerlendirme Kurulları:

a) Bakanlık Değerlendirme Kurulu; Personel Genel Müdürünün veya görevlendireceği yardımcılarında birinin başkanlığında, Hukuk Müşavirliği ile ilgili daire temsilcisinden,

b) İl Değerlendirme Kurulu; millî eğitim müdürü veya görevlendireceği yardımcılarında birinin başkanlığında, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı ve merkez ilköğretim müdüründen meydana gelir.

Yönetici değerlendirme kurullarının görevi

Madde 9- Değerlendirme kurulları, bu Yönetmeliğin 7'inci Maddesinde sayılan yöneticiliklere yapılacak atamalara esas olmak üzere; halen yöneticilik yapanlarla daha önce yöneticilik yapmış olanların; yönetici olma niteliklerini taşıyıp taşımadıklarını inceler ve tercih sebeplerini de dikkate alarak, yönetici adaylarını tespit eder ve Makama sunulmak üzere karara bağlar.

Değerlendirme kurullarının toplanma zamanı

Madde 10- Değerlendirme kurulları, kurul başkanının çağrısı üzerine yönetici adaylarını tespit etmek amacı ile her yıl mayıs ayında toplanır ve açık yöneticiliklere atanmak üzere yönetici adaylarını tespit eder. Kurullar gerektiğinde, diğer zamanlarda da aynı usulle toplantıya çağrılabilir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Teklif ve Onay Mercileri

Madde 11- Bu Yönetmelik kapsamına giren yöneticiliklerden millî eğitim müdür yardımcılarının, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanlarının, milli eğitim müdürlüğü uzmanlar büroları başkanlarının rehberlik ve araştırma merkezi müdürlerinin, yaygın eğitim enstitüsü müdürünün, devlet memurları yabancı diller eğitim merkezi müdürünün, öğretmen yetiştirme (hizmet içi eğitimi) merkezi müdürlerinin, hastane başhekim ve başhekim yardımcılarının, sağlık eğitim merkezleri baştabiplerinin, hastane yönetim müdürlerinin, ortaokul müdürleri ile lise ve dengi okullar müdürlerinin atanmaları Bakanlık Değerlendirme Kurulunun tespit etmiş olduğu adaylar arasından Personel Genel Müdürlüğünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.

Madde 12- 11'inci Maddede sayılan okul ve kurumların müdür yardımcılarının, bölüm başkanlarının, başkan yardımcılarının, atölye laboratuvar ve bölüm şeflerinin, sağlık eğitim merkezleri baştabip yardımcılarının atamaları, ilgili okul veya kurum müdürlerinin tespiti, millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valiliklerce Bakanlığa teklif edilen adaylar arasından; Personel Genel Müdürünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.

Madde 13- İlköğretim müdürlerinin, halk eğitimi merkezi müdürlerinin ve il eğitim araçları merkezleri başkanlarının atamaları,

a) Sicil dosyaları ilde tutulanlar için il değerlendirme kurulunun tespit ettiği adaylar arasından,

b) Sicil dosyaları Bakanlıkta tutulanlar için valinin teklifine dayalı olarak Bakanlık Değerlendirme Kurulu'nun tespit ettiği adaylar arasından Personel Genel Müdürünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.

Madde 14- 13'üncü Maddede sayılan kurumların müdür ve başkan yardımcılıklarına atama;

a) Sicil dosyaları ilde tutulanlar için il değerlendirme kurulunun tespit ettiği adaylar arasından, millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile

b) Sicil dosyaları Bakanlıkta tutulanlar için valinin teklifine dayalı olarak Bakanlık Değerlendirme Kurulu'nun tespit ettiği adaylar arasından, Personel Genel Müdürünün teklifi ve Makamın onayı ile gerçekleştirilir.

Madde 15- İlkokul müdürlerinin atamaları, il değerlendirme kurullarının tespit etmiş olduğu adaylar arasından; milli eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile gerçekleştirilir.

Madde 16- İlkokul müdür yardımcılarının atamaları, okul müdürlerinin teklif ettikleri adaylar arasından millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile gerçekleştirilir.

BEŞİNCİ KISIM

Yöneticilikten İstekle Ayrılma ve Görevden Alma

Yöneticilikten istekle ayrılma

Madde 17- Yöneticiler, yöneticilikten ayrılma isteğinde bulunabilirler. Ancak, bu istekler, zorunlu sebepler olmadıkça, yarıyıl ve yaz tatili dışında yerine getirilmez.

Zorunlu sebepler hariç, ayrılma isteğinde bulunanlardan istekleri uygun görülenler, yerlerine atananlar göreve başlamadıkça görevlerinden ayrılamazlar.

Yöneticilik görevinden alma

Madde 18- Haklarında yapılan inceleme veya soruşturma sonunda yöneticilik görevinde gerekli atılımı yapamadığı veya dinamik bir icraatı gerçekleştiremediği tespit edilenlerin ve yöneticilik şartlarını kaybedenlerin yöneticilik görevleri, atamayı yapan makamca üzerlerinden alınarak durumlarına uygun görevlere atanırlar.

ALTINCI KISIM

Çeşitli Hükümler

Yöneticilik isteğinde bulunma

Madde 19- Bu Yönetmeliğin 4'üncü Maddesindeki nitelikleri taşıyanlar, durumlarına uygun yöneticilik görevi isteğinde bulunabilirler.

Başvurular, ataması valiliklerce yapılan yöneticilikler için "Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine uygun olarak valiliklere, ataması Bakanlıkça yapılan yöneticilikler için Bakanlığa yapılır.

Kayıt tutma

Madde 20- Müdürlük ve başkanlıklar gibi yöneticiliklere genellikle yardımcılık hizmeti yapmış olanlar, müdür yardımcılığı, bölüm, atölye veya laboratuvar şefliği başkan yardımcılığı gibi yöneticiliklere ise, hizmetin özelliğine göre, aynı hizmeti gören öğretmen, uzman, uzman yardımcısı, müfettiş, doktor gibi personelden atama yapılır.

Bu sebeple yöneticilik yapanlarla, daha önce yöneticilik yapmış olanların;

a) Ataması valiliklerce yapılanlar için, millî eğitim müdürlüklerince;

b) Ataması Bakanlıkça yapılanlar için, Personel Genel Müdürlüğünce doğru ve düzenli olarak kayıtları tutulur.

YEDİNCİ KISIM
Yürürlük Hükümleri

Yürürlükten kaldırılan hükümler

Madde 22- Bu Yönetmeliğin 2'nci Maddesinde sayılan okul ve kurumların özel yönetmeliklerinin, yöneticiliklere atama ve bu yöneticilerin görevden alınmalarıyla ilgili maddeleri yürürlükten; bu Yönetmeliğe aykırı yönerge, genelge ve emirler de uygulamadan kaldırılmıştır.

Dayanak

Madde 23- Bu Yönetmelik, 789 ve 2287 sayılı Kanun hükümlerine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Yürürlük

Madde 24-Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer

Yürütme

Madde 25- Bu Yönetmeliği Millî Eğitim Bakanı yürütür.

EK 3. 20656 (05 Ekim 1990) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumlara görevin gerektirdiği niteliklere sahip yöneticilerin atanması ve görev yerinin değiştirilmesi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumların yöneticileri ile bu göreve atanacakları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile 179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar ve Kısaltmalar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

“Bakanlık”, Millî Eğitim Bakanlığı'nı,

“Yönetici”, her derece ve türdeki okul ve kurumlarda; müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı, baştabip ve baştabip yardımcısı görevlerinde bulunanları,

“Yıl”, bir takvim yılı esasına göre geçen süreyi,

“Kurum”, örgün eğitim yapan okulların yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü çıraklık ve yaygın eğitim merkezleri ile rehberlik ve araştırma merkezleri, sağlık eğitim merkezleri, Ders Aletleri Yapım Merkezi, öğretmenevleri ve diğer sosyal tesisler gibi Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren kuruluşları,

“Kariyer”, bu Yönetmelikte geçen yönetim kademelerini,

“Liyakat”, her yönetim kademesindeki yönelim görevinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayı, ifade eder.

Temel İlke

Madde 5- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticilik görevlerine atamada ve bu görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esaslarına uyutur.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Yönetim Kademeleri

Madde 6- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yönetim kademeleri şu şekildedir:

- Birinci kademe; okul ve kurum müdür yardımcısı,
- İkinci kademe; C tipi okul müdürü, müdür başyardımcısı, baştabip yardımcısı,
- Üçüncü kademe; B tipi okul ve kurum müdürü,
- Dördüncü kademe; A tipi okul ve kurum müdürü, baştabip.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında 1-4 dereceli unvanlı kadrolarda geçirilen süreler (şef hariç) 4'üncü kademe yöneticiliğinde, şef olarak geçirilen süreler ise birinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Yönetim görevine ilk giriş birinci kademededen başlar. İkinci ve müteakip kademe yöneticiliklerine bir alt kademededen atama yapılır. Ancak boş bulunan yöneticilik görevine bir alt kademededen istekli bulunmaması halinde diğer şartları taşımak kaydıyla bir alt kademede görev yapmamış olanlardan da atama yapılabilir.

Yönetim kademelerinin her birinde çalışma süresi en az üç yıldır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar

Madde 7- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine; Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında çalışan yüksek öğrenimli personel arasından atama yapılması esastır.

Adaylarda aranacak genel şartlar şunlardır:

a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak ve bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak.

b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak.

c) Kalkınmada öncelikli iller dışında kalan yerlerdeki okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklar için zorunlu hizmetini yapmış olmak.

ç) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve sön beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak.

d) Şartları özel mevzuatla tespit edilmiş olan yöneticiliklere atanacaklar için mevzuatında belirtilen şartları taşımak.

e) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde olumsuz sicil atmamış olmak.

Ancak, 1'inci Akşam Sanat Okulu, 2'nci Akşam Sanat Okulu (Ders Aletleri Yapım Merkezi), 3'üncü Akşam Sanat Okulu (Film-Radyo-Televizyon ile Eğitim Merkezi), Millî Eğitim Basımevi, Devlet Kitapları Döner Sermayesi, gençlik ve izcilik kamp tesisleri, öğretnenevleri ve diğer sosyal tesisler yöneticilikleri, Hemşirelik Yüksek Okulu veya Sağlık İdaresi Yüksek Okulu mezunu olma ve tabiplik ve diş tabipliği niteliği aranan yöneticiliklerde (a) ve (b) fıkralarında belirtilen şartlar aranmaz.

Okul ve Kurumlara Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Madde 8- Bu Yönetmelik hükümlerine göre okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır:

a) A tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az on iki yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az altı yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.

b) B tipi okul ve kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dokuz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.

c) C tipi okullara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetinin en az üç yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak.

ç) İlkokullara müdür olarak atanacak ilkokul öğretmenlerinden en az 15 hizmet yılını dolduranlar için yukarıdaki (a), (b), (c) fıkralarında belirtilen yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler dikkate alınmaz.

d) Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı diğer okullara müdür olarak atanacaklar için yabancı dil bilmek.

e) Branşı, atanacağı okul ve kurumun özelliğine uygun olmak.

f) Halk eğitimi merkezlerine (7'nci ve 9'uncu Akşam Sanat Okulları dâhil) müdür olarak atanacaklar için en az lisans öğrenimi görmüş olmak.

g) Çıraklık eğitim merkezlerine (4'üncü Akşam Sanat Okulu dâhil) müdür olarak atanacaklar için mesleki ve teknik alanda yüksek öğrenim görmüş olmak.

h) Hastane ve sağlık eğitim merkezleri baştabipliği için tabip veya dış tabibi olmak.

i) Hastane ve sağlık eğitim merkezi müdürlüğü için Sağlık İdaresi Yüksek Okulu mezunu olmak veya sağlık bilimleri, yönetim-işletme alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak.

i) Film-Radyo-Televizyon ile Eğitim Merkezi (3'üncü Akşam Sanat Okulu) müdürlüğüne atanacaklar için pedagojik formasyonunun yanı sıra basın-yayın ve haberleşme alanında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak.

j) Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Müdürlüğüne atanacaklar için mesleki ve teknik alanda lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak.

k) Hastaneler, sağlık eğitim merkezi ve huzurevleri yöneticiliklerine atanacaklarla 1-4 dereceler arasındaki baştabiplik, baştabip yardımcılığı ve hastane müdürlüğü için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 68'inci Maddesinde belirtilen şartları taşımak.

l) Millî Eğitim Basımevi, Devlet Kitapları Döner Sermayesi, öğretmenevi ve diğer sosyal tesisler ile gençlik ve izcilik kamp tesislerinde 1-4 dereceler arasındaki yöneticiliklere atanacaklar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 68'inci Maddesinde belirtilen şartları taşımak.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylar için tercih sebepleri şunlardır:

a) Millî Eğitim Akademisi mezunu olmak.

b) Yüksek lisans (master) veya doktora yapmış olmak.

c) Bakan, Müsteşar, Vali veya Kaymakamlarca teşekkür, takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak.

ç) Yöneticilik alanında eğitim ve öğretim görmüş olmak.

d) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

e) Yabancı dil bilmek.

f) Özel eğitim okulları için bu alanda eğitim, öğretim, kurs, seminer görmüş veya bu okullarda en az bir öğretim yılı öğretmenlik yapmış olmak.

g) Eğitim araçları ve donatım merkezleri (akşam sanat okulları) için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi ve atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak.

h) Hastane baştabipliği için uzman tabip olmak.

i) Hastane ve sağlık eğitim merkezi müdürlüğü için Sağlık İdaresi Yüksek Okulu mezunu olmak.

i) Devlet Kitapları Döner Sermayesi ve Basımevi yöneticiliklerine atanacaklar için basın yayın ve işletmecilik alanında yükseköğrenim görmüş olmak.

j) Alanlarında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak.

Okul ve Kurum Müdür Başyardımcısı veya Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar:

Madde 10- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda; en az üç yıl hizmetinin bulunması, bunun en az iki yılının yönetim kademelerinde geçmiş bulunması, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda ise; en az iki yıl öğretmenlik veya alanlarında görev yapmış bulunmaları şartları aranır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Duyuru, Müracaat ve Aday Gösterme

Duyuru

Madde 11- Bu Yönetmelik kapsamına giren okullar ile (1-4 dereceler arasındaki unvanlı kadrolar hariç) kurum müdürlükleri için görevin boşaldığı tarihten itibaren bir ay içinde il millî eğitim müdürlüklerince, atamaya kaynak olan okul veya kurumlara intikal edecek şekilde duyuru yapılır.

Duyuruda;

- Müdürlüğü açık bulunan okul veya kurumlar ile bunların tespit edilen tiplerine,
- Adaylarda aranacak genel ve özel şartlar ile tercih sebeplerine,
- Müracaat süresine, yer verilir.

Okul ve Kurum Müdürlüğü İçin Müracaat

Madde 12- Açık bulunan müdürlük görevi için adayların bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak duyuru üzerine görevli oldukları okul veya kurum müdürlüklerine, kendisi müdür olanların birinci sicil âmirlerinin bulunduğu kuruma Yönetici Görev İstek Formu (EK-1) ile müracaatta bulunmaları esastır.

Okul ve Kurum Müdürlüğü İçin Aday Gösterme

Madde 13- Ataması valiliklerce yapılacak okul ve kurum müdürlükleri için; il millî eğitim müdürleri il dâhilindeki; ilçe millî eğitim müdürleri ilçe dâhilindeki yöneticiliği açık bulunan okul ve kurumlar için Değerlendirme Formu I (EK-2) ile il değerlendirme ve mülakat komisyonuna;

Bakanlık merkez teşkilâtı daireleri, kendilerine bağlı taşra teşkilâtı birimlerinden yöneticiliği açık bulunan ve ataması Bakanlıkça yapılacak olan okul ve kurumların müdürlük ve baştabipliği için Personel Genel Müdürlüğüne, bu Yönetmelikle tespit edilen genel ve özel şartları taşıyanlar arasından tercih sebepleri de dikkate alınmak suretiyle en fazla iki aday göstererek teklifte bulunabilirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonlar ve Görevleri

Değerlendirme ve Mülakat Komisyonları

Madde 14- Bu Yönetmelik kapsamına giren okul ve kurumların açık bulunan yöneticiliklerine yapılacak atamalar için adayların değerlendirmeye tâbi tutulması esastır. Bu amaçla

Bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme ve mülakat komisyonları kurulur.

a) İl Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu; il millî eğitim müdürünün başkanlığında, görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı, ilköğretim müfettişler kurulu başkanı ile ilgili millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdüründen,

b) Bakanlık Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu; Müsteşarın başkanlığında, Personel Genel Müdürü, yöneticiliği açık bulunan okul veya kurumun Bakanlık merkez teşkilâtında bağlı bulunduğu genel müdür veya daire başkanı, Personel Genel Müdürlüğünden ilgili genel müdür yardımcısı ve ilgili daire başkanından oluşur.

İl Değerlendirme ve Mülakat Komisyonunun Görevleri

Madde 15- İl değerlendirme ve mülakat komisyonu, atama yetkisi valiliğe ait olan ve bu Yönetmelik kapsamına giren okul veya kurum yöneticiliklerine atanmak için müracaatta bulunanlar ile aday gösterilenler arasında, gerekli değerlendirme işlemini yaparak genel ve özel şartlara uygun olan adayları belirler. (A) tipi okul ve kurumlarda bir adayda olsa mülakat yapılması esastır. (B) ve (C) tipi okul ve kurum müdürlüğü için adayların birden fazla olması halinde mülakat yapılır.

İl değerlendirme ve mülakat komisyonu;

a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar için, değerlendirme ve mülakat sonuçlarına göre Yönetici Tespit Formu (EK-5) üzerinde en yüksek puan alandan başlamak üzere yönetici olarak atanacakları tespit eder.

b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar için ise değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan iki adayın (her okul ve kurum için ayrı ayrı) başvuru ve değerlendirme formlarını Bakanlık Personel Genel Müdürlüğüne gönderir. (EK-3)

Bakanlık Değerlendirme ve Mülakat Komisyonunun Görevleri

Madde 16- Bakanlık Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu:

İl değerlendirme ve mülakat komisyonu ve Bakanlık merkez teşkilâtı ilgili birimlerince bildirilen adayların genel ve özel şartlara uygun olup olmadığını tespit eder. Bu adaylar arasında yapacağı değerlendirme ve mülakat sonucuna göre bu Yönetmelikte belirtilen tercih sebeplerini de dikkate alarak Yönetici Tespit Formu (EK-5) üzerinde en yüksek puan alandan başlamak üzere yönetici olarak atanacakları tespit eder.

Komisyonların Toplanma Zamanı

Madde 17- İl değerlendirme ve mülakat komisyonu; ilgili millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün teklifi ve başkanın çağrısı üzerine, Bakanlık Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu; Personel Genel Müdürünün teklifi ve başkanın çağrısı üzerine, gerekli görülen zamanlarda toplanır.

Okul ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 18- Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki okullar ile kurumların tiplerini belirlemek üzere;

a) İl merkezlerinde, il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği müdür yardımcısının başkanlığında; ilköğretim müfettişler kurulu başkanı ve ilgili şube müdüründen,

b) İlçelerde, ilçe millî eğitim müdürünün başkanlığında ilgili şube müdürlerinden, oluşan bir “Okul ve Kurum Tiplerini Belirleme Komisyonu” kurulur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Okul ve Kurum Tiplerinin Tespiti, Atama ve Yer Değiştirme

Okul ve Kurum Tiplerinin Tespiti

Madde 19- Her derece ve türdeki okulların tipleri, “Okul Tiplerini Tespit Formu”na (EK-6) göre yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Değerlendirme sonucunda:

a) İlköğretim okulu, ortaokul, lise ve dengi okullardan puanı;

(1) 65 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

(2) 30-64 arasında olanlar (B) tipi,

(3) 29 ve daha az olanlar (C) tipi,

b) İlkokullardan puanı;

(1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

(2) 30-39 arasında olanlar (B) tipi,

(3) 29 ve daha az olanlar (C) tipi,

c) Halk eğilim merkezlerinden (köy nüfusu dahil) nüfusu;

(1) 100.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi,

(2) 100.000'den az olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi,

ç) Çıraklık eğilim merkezlerinden nüfusu;

(1) 100.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi,

(2) 100.000'den az olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi,

d) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden nüfusu;

(1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi,

(2) 200.000'den az olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi,

olarak tespit edilir.

Bu tespitler beş yılda bir yenilenir. Yeni açılan okul ve kurumların durumları açılış onayı ile birlikte belirlenir.

Ancak; fen liseleri ile her türlü Anadolu liseleri, yatılı ve pansiyonlu okullar, döner sermayesi olan okul ve kurumlar, özel eğitim okulları (A) tipi; yerleşim özelliği bakımından köy ve mezrada bulunan ve yukarıda (A) tipi olarak tespit edilenler dışında kalan okullar (C) tipi niteliğindedir.

Okul ve Kurum Müdürlüklerine Atama

Madde 20- Bu Yönetmelik kapsamına giren bağımsız anaokulu, ilkokul, ilköğretim okulu, ortaokul ve dengi okullar ile (1-4 dereceler arasındaki unvanlı kadrolar hariç) öğretmenevleri ve diğer sosyal tesisler, gençlik ve izcilik kamp tesisleri müdürlerinin atamaları valilikçe yapılır.

Ancak, yukarıda sayılanlar dışında kalan okul ve kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

Müdür Başyardımcılığı ile Müdür Yardımcılığına Atama

Madde 21- Her derece ve türdeki okul ve kurumların başyardımcı ve yardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Bu atamaların okul ve kurum içinde, o okul veya kurum müdürünün teklif ettiği adaylar arasından yapılması esastır. O okul veya kurum içinden aday bulunamaması halinde, aynı belediye sınırları (büyükşehir belediyesi olan yerlerde büyükşehir belediye sınırları) içindeki diğer okul veya kurumlardan da atama yapılabilir.

Okul ve Kurumlar Arasında Yer Değiştirme

Madde 22- Okul veya kurum müdürleri, buldukları okul veya kurumlarda müdür olarak en az 2 yıl süreyle görev yapmış olmak şartıyla,

a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar il içinde,

b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar il içi veya il dışı yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler.

Durumları uygun görülenlerden, atama yetkisi valiliğe ait olanların yer değiştirme işlemleri valilikçe, atama yetkisi Bakanlığa ait olanların yer değiştirme işlemleri Bakanlıkça yapılır.

İl dışında yapılacak yer değiştirmeler ilgilinin görev yaptığı valiliğin muvafakati ve atanmak istenilen valiliğin teklifi üzerine işleme alınır.

Bir üst veya farklı türdeki okul ve kurumlar için yer değiştirme isteğinde bulunanların istedikleri okul ve kurum müdürlüğü için gerekli olan şartları taşımaları, değerlendirme ve mülakat komisyonlarınca uygun bulunmaları şarttır.

Zorunlu Yer Değiştirme

Madde 23- Hakkında yapılan adli, idarî ve inzibatî soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi istenen yöneticilerden atama yetkisi valiliğe ait olanların il içi yer değiştirmeleri valilikçe, Bakanlığa ait olanların il içi veya il dışı yer değiştirmeleri Bakanlıkça yapılır.

Yöneticilik Görevinden Ayrılma

Madde 24- Yöneticiler, mazeretleri sebebiyle yöneticilik görevinden ayrılma isteğinde bulunabilirler. Bunlardan mazeretleri uygun görülenlerin istekleri, yönetici atamaya yetkili makamlarca, yaz tatilinde yerine getirilir. Ancak, acil durumlarda yaz tatili dışında da atama yapılabilir.

Soruşturma ve denetleme sonucunda yönetimde yetersizlikleri tespit edilenler ile görevinin gerektirdiği şartları sonradan kaybettiği anlaşılanların yöneticilik görevleri üzerlerinden alınır.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Müstakil Müdür Ataması Yapılmayacak İlkokullar

Madde 25- Bağımsız sınıf uygulaması yapılmayan ve öğrenci sayısı 125'ten az olan ilkokullara, yerleşim merkezlerinin özellikleri dikkate alınmaksızın müstakil müdür ataması yapılmaz.

Mülakata Alınacakların Yolluk ve Yevmiyeleri

Madde 26- İl değerlendirme ve mülakat komisyonu ile Bakanlık Değerlendirme ve Mülakat Komisyonu tarafından mülakata alınmak üzere çağrılan adaylar; mülakat süresince kurumlarınca görevli sayılır ve bu süre içinde kendilerine, Harcırah Kanunu hükümlerine göre yolluk ve yevmiyeleri ödenir.

Mevcut Okul ve Kurum Tiplerinin Tespiti

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce "Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilâtı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge" hükümlerine göre (A) (B) ve (C) tipi olarak tespit edilen okullarla, (A) ve (B) tipi olarak tespit edilen kurumlar, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın bu Yönetmelik hükümlerine göre tespit edilmiş sayılır. 19'uncu Maddenin (ç) ve (d) bentleri uyarınca tiplerinin tespiti öngörülen kurumlar bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra bir yıl içinde belirlenir.

Mevcut Yöneticilerin Durumu

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte okul ve kurumlarda yönetici olarak görev yapanlar, durumları bu Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun olup

olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam ederler. Ancak, yöneticilik görevinden ayrılmaları halinde bu görevleri kazanılmış hak sayılmaz. Yeniden yöneticilik görevine atanmak istemeleri halinde haklarında bu Yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

Yürürlükten Kaldırma

Madde 27- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 31/1/1986 tarih ve 22354 sayılı Makam onayı ile yürürlüğe konulan ve 24/3/1986 gün ve 2207 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilâtı Yöneticiliklerine Atanma ve Bunların Görevden Alınmaları Hakkında Yönerge” ve değişiklikleri ile Bakanlığa ait diğer yönetmeliklerin bu Yönetmeliğe aykırı hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 28- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 29- Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

DEĞERLENDİRME FORMU- I

Adı ve Soyadı:		TAKDİR PUANI			
		Pekiyi 4	İyi 3	Orta 2	Zayıf 1
SOSYAL DURUMU	İnsan sevgisi, saygısı, anlayışı ve hoşgörülü olma durumu				
	İnsanlarla ve çevresi ile olan ilişkilerinde demokratik tutum içinde oluşu				
	Ciddiliği, dürüstlüğü ve güvenilirliği				
	Tutarlı ve dengeli bir kişiliğe sahip olması				
	Düzenli ve dengeli aile yaşantısı olması				
	Mesleki şeref ve haysiyetini zedeleyici kötü alışkanlıklara düşkün olmaması				
YETERLİK DURUMU	Görevinde tarafsızlığı, hak, adalet ve eşitlik ilkelerine bağlılığı				
	Kendine verilen görevi izleme, yerine getirme ve sonuçlandırma derecesi				
	İnisiyatif ve sorumluluk alma ve yetkisini kullanabilme özelliği				
	Problemlere çözüm getirecek doğru, isabetli ve ani karar verebilme derecesi				
	Genel ve milli kültür bilgisi, görgü ve mesleki tecrübe bakımından yeterliliği				
	Kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve emirleri dikkatle izleme ve uygulama derecesi				
	Alanıyla ilgili mesleki, idari, sosyal ve kültürel faaliyetlerdeki başarısı ve katkısı				
	İşbirliği yapabilme özelliği				
	Yeniliklere ve gelişmelere açık ve istekli olma, kendisini bunlara göre yönlendirme durumu				
	Çağdaş, akılcı ve lâik davranışlı olma derecesi				
TOPLAM TAKDİR PUANI					
SOSYAL VE YETERLİK PUANI					
		.././199. Adı, soyadı, unvanı, imza			
Açıklama:					
1- Bu form adayın sosyal ve yeterlik durumu açısından birinci sicil amirince veya 12'nci Madde uyarınca aday gösteren makamca doldurulur.					
2- Takdir puanları toplamının 16'ya bölünmesi sonucu bulunan sayının 2,5 katsayı ile çarpımı sonucunda adayın sosyal ve yeterlik puanı bulunur. 0,5 ve daha fazla kesirler tam sayıya tamamlanır.					

DEĞERLENDİRME FORMU- II

Adı ve Soyadı

		Puan Değeri	Verilen Puan	
ÖĞRENİM DURUMU	Gördüğü yükseköğrenimin her yılı için (1)	5		
	Anadolu öğretmen lisesi ve öğretmen okulu mezununa	2		
	Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumu mezununa	2		
	Millî Eğitim Akademisi	Yönetim alanı mezununa	10	
		Diğer alan mezununa	5	
	Lisansüstü öğrenim	TODAİE	10	
		Master (yönetim alanında)	10	
		Master (diğer alanlarda)	5	
		Doktora (yönetim alanında)	15	
		Doktora (diğer alanlarda)	5	
	Alanı ile ilgili olarak katıldığı hizmet içi kurs ve seminerlerden başarılı olduğu en fazla üçünden her biri için	<input type="checkbox"/>	1	
İyi derecede bildiği her yabancı dil için (2)	<input type="checkbox"/>	5		
Yayımlanmış araştırma ve eserlerinin (tez dâhil) her biri için	Makale, şiir, küçük hikâye vb.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1	
	MEB' nca tavsiye edilen ders kitabı, mesleki eser, roman vb.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2	
	Bilimsel araştırma eserleri	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3	
BAŞARI DURUMU	Aldığı her	Aylıkla ödül için	<input type="checkbox"/>	3
		Takdirname için	<input type="checkbox"/>	2
		Teşekkür için (en fazla 5'i)	<input type="checkbox"/>	1
		Şilt, berat, onur belgesi için (en fazla 3'ü)	<input type="checkbox"/>	1
MESLEKİ DURUMU	Öğretmenlik hizmetinin beş yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	1	
	Birinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	1	
	İkinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	2	
	Üçüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	3	
	Dördüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	4	
	Yurt dışı görevlerdeki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	1	
	Diğer görevlerdeki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	<input type="checkbox"/> yıl	1	
		TOPLAM PUANI		

İl değerlendirme ve mülakat komisyonu kararı				
Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
Bakanlık değerlendirme ve mülakat komisyonu kararı				
Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
AÇ IKLAMA				
1. Bu bölümde öğrenim süresi en fazla olan biri değerlendirilir ve bu süre dört yılı geçemez.				
2. Bu bölümde branşları yabancı dil olanların İyi derecede bildikleri diğer yabancı dilleri değerlendirilecektir.				

MÜLAKAT FORMU

Adı ve Soyadı:		TAKDİR PUANI			
GENEL NİTELİKLERİ	Genel görünüm	Pekiyi 4	İyi 3	Orta 2	Zayıf 1
	Temsil kabiliyeti				
	Konuşma ve ifade kabiliyeti				
	Kendisine güveni				
	Girişkenlik				
YÖNETİM BİLGİSİ	Mevzuat bilgisi				
	Personel ve eğitim yönetimi konusundaki bilgileri				
	İşletmecilik ve döner sermaye bilgisi (döner sermayeli okullar için)				
	Atanacağı okulun özelliği hakkındaki bilgisi				
TECRÜBESİ BECERİSİ	Endüstri tecrübesi (Mesleki-teknik okullar için)				
	Bugüne kadar eğitim-öğretim alanında yapmış olduğu önemli faaliyetler				
	Yönetici olarak atandığı takdirde okula ve çevreye vereceği hizmetler				
TOPLAM TAKDİR PUANI					
MÜLAKAT PUANI					
Komisyon Başkanı /Üyesi (Adı ve Soyadı, Unvanı, İmza, Tarih)					
Açıklama:					
1- Bu form adayın sosyal ve yeterlik durunu açısından birinci sicil amirince veya 12'nci Madde uyarınca aday gösteren makamca doldurulur.					
2- Takdir puanları toplamının 16'ya bölünmesi sonucu bulunan sayının 2,5 katsayı ile çarpımı sonucunda adayın sosyal ve yeterlik puanı bulunur. 0,5 ve daha fazla kesirler tam sayıya tamamlanır.					

EK 4. 21600 (07 Haziran 1993) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği

BİRİNCİ KISIM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki kurumlara görevin gerektirdiği niteliklere sahip yöneticilerin atanması ve görev yerinin değiştirilmesi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki, ünvanlı kadrolar hariç, kurum yöneticilikleri ile bu görevlere atanacaklarla ilgili esas ve usulleri kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı “Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun” hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

“Bakanlık”, Milli Eğitim Bakanlığı’nı,

“Bakan”, Milli Eğitim Bakanını,

“Yönetici”, her derece ve türdeki kurumlarda müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,

“Yıl”, bir takvim yılı esasına göre geçen süreyi,

“Kurum”, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarını,

“Kariyer”, bu Yönetmelikte geçen yönetim kademelerini,

“Liyakat”, her yönetim kademesindeki yönetim görevinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayı, ifade eder.

Temel İlkeler

Madde 5- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların;

a) Yöneticilik görevlerine atamada ve bu görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esaslarına uyulur.

b) Yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında görev yapanlar arasından atama yapılır.

İKİNCİ KISIM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Yönetim Kademeleri

Madde 6- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların yönetim kademeleri şu şekildedir.

a) Birinci kademe; kurum müdür yardımcısı,

b) İkinci kademe; müdür başyardımcı, C tipi kurum müdürü,

c) Üçüncü kademe; B tipi kurum müdürü,

ç) Dördüncü kademe; A tipi kurum müdürü,

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında 1-4 derece unvanlı kadrolarda geçirilen süreler (Şef hariç) dördüncü kademe yöneticiliğinde, şef olarak geçirilen süreler ise birinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Yönetim görevine ilk giriş birinci kademeden başlar. İkinci ve müteakip yönetim kademelerine bir alt yönetim kademesinde görev yapmış olanlardan atama yapılması esastır.

Ancak boş bulunan yöneticiliklere bu esasa göre aday bulunamaması halinde, diğer şartları taşımak kaydıyla adaylardan bir alt yönetim kademesinde görev yapmış olma şartı aranmaz.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar

Madde 7- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda adaylarda aranacak genel şartlar şunlardır:

a) Yüksek öğrenimli olmak,

b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,

c) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,

ç) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dâhil) cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,

d) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak,

e) Sicil raporlarına göre son üç yıllık hizmet süresi içinde iyi dereceden aşağı sicil almamış olmak,

f) Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu hizmetini yapmak veya bu hizmetten muaf sayılmak,

g) Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamına dâhil illerdeki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için, Olağanüstü Hal Bölgesi Valiliğince uygun bulunmak,

Ancak, 1. Akşam Sanat Okulu, 2. Akşam Sanat Okulu (Ders Aletleri Yapım Merkezi), 3. Akşam Sanat Okulu (Film-Radyo Televizyon ile Eğitim Merkezi), Milli Eğitim Basımevi, Devlet Kitapları Döner Sermayesi, Gençlik ve İzcilik Kamp tesisleri, öğretmenevleri ve benzeri kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda (a) ve (b) bentlerinde belirtilen şartlar aranmaz

Kurumlara Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar

Madde 8- Bu Yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır.

a) A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,

b) B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,

c) C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak,

d) Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için bu kurumlarda en az beş yıl öğretmenlik yapmış olmak,

e) Atanacağı okula branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak.

Bunlardan B tipi ilkokul müdürlüklerine (b) bendinde belirtilen niteliklere sahip aday bulunamaması halinde, sınıf öğretmenlerinden meslekte en az on iki yıl hizmeti bulunanlar için, yönetici olarak geçirilmesi gereken süreler aranmaz.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylar için tercih sebepleri şunlardır:

a) Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,

b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,

c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,

ç) Anadolu ve fen liseleri ile yabancı dil ağırlıklı eğitim ve öğretim yapan kurumlara müdür olarak atanacaklar için “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı” nda en az C düzeyinde başarılı olmak veya sayılmak,

d) Eğitim araçları ve donatım merkezleri ile Akşam Sanat Okulları için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, atölye ve meslek dersleri, iş teknik eğitimi, resim ve matematik öğretmeni olmak,

e) Devlet Kitapları Döner Sermayesi ve Basımevi yöneticiliklerine atanacaklar için basım, yayın ve işletmecilik alanında yüksek öğrenim görmüş olmak,

f) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için branş öğretmeni olmak,

g) Yönetim alanında eğitim, kurs ve seminer görmüş olmak,

h) Branşı atanacağı kurumun özelliğine uygun olmak.

Kurum Müdür Başyardımcısı veya Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar

Madde 10- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklar müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması şartları aranır.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Duyuru ve Müracaat

Duyuru

Madde 11- Doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurumların dışında kalan kurum müdürlükleri görevin boşaldığı tarihten itibaren yedi gün içinde valilikçe ilan edilir.

Duyuruda;

a) Müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tespit edilen tiplerine,

b) Adaylarda aranacak genel ve özel şartlar ile tercih sebeplerine,

c) Müracaat yeri ve süresine,

yer verilir. Müracaat süresi on beş gündür. Bu süre duyurunun yapıldığı tarihten itibaren başlar.

Kurum Müdürlüğü İçin Müracaat

Madde 12- Açık bulunan müdürlük görevi için adayların bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak duyuru üzerine görevli oldukları kurum müdürlüklerine; kendisi kurum müdürü olanlar ile merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinden duyuruda belirtilen şartları

taşıyanların birinci sicil amirlerinin bulunduğu kuruma Yönetici Görev İstek Formu (Ek-1) ile müracaatta bulunmaları esastır.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan yöneticiler ülke genelinde kurum müdürlükleri için müracaat edebilirler. Bunlardan Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan yöneticilerle ilgili olarak atanmak istedikleri kurumun bulunduğu Valilikle halen çalışmakta bulunduğu birim kanalı ile koordinasyon kurulur. Koordinasyon neticesinde isteğine uygun kurum müdürlüğü bulunanların teklifi ilgili Valilikçe Bakanlığa yapılır.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Değerlendirme ve Komisyonlar

Değerlendirme

Madde 13- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurumların açık bulunan yöneticiliklerine yapılacak atamalar için Değerlendirme Formundaki (Ek-2) bilgi başlıklarına göre adayların değerlendirmesi esastır.

Madde 14- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurum yöneticiliklerine atanmak üzere müracaatta bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla; Bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme komisyonları kurulur.

a) Bakanlık Değerlendirme Komisyonu: Personel Genel Müdürlüğüne görevlendirilen bir genel müdür yardımcısının başkanlığında, yöneticiliği açık bulunan kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlük veya daire başkanlıklarından en az şube müdürü düzeyinde bir temsilci, hukuk müşaviri ve ilgili atama dairesi başkanından,

b) İl Değerlendirme Komisyonu: İl milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında atamadan sorumlu il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe milli eğitim müdürü, en az 5 öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek 1 temsilci öğretmen ile ilköğretim kurumları müdürlükleri için yapılacak atamalarda okul aile birliğince üyeleri arasından seçilen 1 temsilci üyeden, oluşur.

Değerlendirme Komisyonlarının Görevleri

Madde 15- Değerlendirme komisyonları; bu Yönetmelik kapsamına giren kurum yöneticiliklerine atanmak için müracaatta bulunan adaylardan durumları genel ve özel şartlara uygun olanları değerlendirme formuna (Ek-2) göre, toplantı tarihinden itibaren beş iş günü içinde değerlendirerek en yüksek puan alan üç adayı Yönetici Tespit Formu (Ek-3) ile atama yetkisi Bakanlıkta olan kurumlar için Valilik kanalıyla okulun bağlı bulunduğu hizmet birimine, Valiliklerde olanlar için ise il milli eğitim müdürlüğüne sunar. İlgili birim amiri veya il milli eğitim müdürü bu Yönetmeliğin 9'uncu Maddesinde belirtilen tercih sebepleri çerçevesinde bu üç adaydan birinin atamasına esas teklifini gerekçeli olarak hazırlar. Teklif ilgili birimce atama yapılmak üzere personel genel müdürlüğüne gönderilir veya milli eğitim müdürlüğüne atamaya yetkili makama sunulur.

Atama işlemi Bakanlıkça veya Valilikçe on beş gün içinde yapılır.

Bakanlık değerlendirme komisyonu doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurum müdürlüklerine yapılan müracaatları değerlendirir ve sonucu personel genel müdürlüğüne sunar.

Komisyonların Toplanma Zamanı

Madde 16- Değerlendirme komisyonları, başkanın çağrısı üzerine, adayların son müracaat tarihinden itibaren 10 gün içinde toplanır.

Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 17- Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki kurumların tiplerini belirlemek üzere;

a) İl merkezlerinde, il milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısı ya da şube müdürünün başkanlığında, ilköğretim müfettişler kurulu başkanı ile ilgili milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdüründen,

b) İlçelerde, ilçe milli eğitim müdürünün başkanlığında ilgili şube müdürü ile bir kurum müdüründen, oluşan bir “Okul ve Kurum Tiplerini Belirleme Komisyonu” kurulur.

BEŞİNCİ KISIM

Kurum Tiplerinin Tespiti, Atama ve Yer Değiştirmeler,
Çeşitli Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Kurum Tiplerinin Tespiti, Atama ve Yer Değiştirmeler

Kurum Tiplerinin Tespiti

Madde 18- Her derece ve türdeki kurumların tipleri, “Kurum Tiplerini Tespit Formu” na (Ek-4) göre yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Değerlendirme sonucunda;

a) İlköğretim Okulu, ortaokul, lise ve dengi okullardan puanı;

1. 65 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2. 30-64 arasında olanlar (B) tipi,

3. 29 ve daha az olanlar (C) tipi,

b) İlkokullardan puanı;

1. 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2. 30-39 arasında olanlar (B) tipi,

3. 29 ve daha az olanlar (C) tipi.

c) Halk eğitim merkezleri için (Köy nüfusu dâhil), çıraklık eğitim merkezleri, eğitim araçları ve donatım merkezleri, akşam sanat okulları ve rehberlik araştırma merkezlerinden nüfusu;

1. 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi,

2. 100.000-200.000 arasında olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi,

3. 100.000'den az olan yerleşim merkezindeki (C) tipi,

olarak tespit edilir.

Bu tespitler üç yılda bir yenilenir. Yeni açılan kurumların tipleri eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden 1 ay içinde belirlenir.

Ancak, doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurumlar ile fen liseleri her türlü Anadolu liseleri, yatılı ve pansiyonlu okullar, döner sermayesi olan okul ve kurumlar, özel eğitim okulları, müstakil anaokulları (A) tipi, yerleşim özelliği bakımından köy ve mevrada bulunan ve bu fıkra kapsamında (A) tipi olarak tespit edilenler dışında kalan kurumlar (C) tipi niteliğindedir. Bunlardan (A) tipi niteliğinde olan kurumlar özellikleri

dikkate alınarak (Ek-4 Formdaki bilgilerle döner sermaye miktarı, atölye ve laboratuvar sayısı, yerleşim alanı gibi) gerektiğinde kurum tipi belirleme komisyonunun gerekçeli görüşü üzerine valiliklerce (B) tipi olarak da tespit edilebilir.

Kurum Müdürlüklerine Atama

Madde 19- Bu Yönetmelik kapsamına giren kurum müdürlüklerinden 13'üncü Maddede belirtilen değerlendirme sonucuna göre anaokulu, ilkokul, ortaokul, ilköğretim okulları, eğitim araçları ve donatım merkezleri, pratik kız sanat okulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezlerinin müdürleri milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe, bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

Ancak, Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında genel idare hizmetleri sınıfında yöneticilik görevlerinde çalışanlardan, bu Yönetmelik kapsamına giren kurumlara müdür olarak atanmak isteyenlerin, 12'nci Madde ile öngörülen işlemlerin tamamlanmasından sonra atamaları Bakanlıkça yapılır.

Bu Yönetmelik hükümlerine göre atananlarla, Valiliklerce kursa katılması uygun görülen diğer kurum yöneticilerinin isimleri Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığına bildirilir.

Kurum müdürlüklerine, görevin boşaldığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde atama yapılamaması halinde atama işlemi, müdürlüğü açık bulunan kurumun merkez teşkilâtında bağlı bulunduğu birimin görüşü de alınarak Personel Genel Müdürlüğüne yapılır.

Müdür Başyardımcılığı ve Müdür Yardımcılığına Atama

Madde 20- Her derece ve türdeki kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Atamaların, kurumda görev yapan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunamaması halinde, aynı belediye sınırları (büyükşehir belediyesi olan yerlerde büyükşehir belediye sınırları) içindeki diğer kurumlardan da atama yapılabilir. Doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurum müdür başyardımcılıkları ile müdür yardımcılıklarına atama Bakanlıkça yapılır.

Hizmet İçi Eğitim

Madde 21- Bu Yönetmelik hükümlerine göre kurum yöneticisi olarak atananlar ile mevcut kurum yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının çağrısı üzerine eğitim yöneticiliği alanında açılan hizmet içi eğitim faaliyetine katılmaları valilikçe sağlanır.

Bu faaliyetler gerektiğinde Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde il milli eğitim müdürlüklerince de düzenlenebilir. Bu şekilde düzenlenecek faaliyetlerde görev alacak öğretmen elemanları Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yetiştirilir.

Hizmet İçi Eğitim Programı

Madde 22- Bu Yönetmelik hükümleri kapsamında hizmet içi eğitim faaliyetine katılacak adayların yetiştirilme programları, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının koordinatörlüğünde ilgili hizmet birimleri ve Personel Genel Müdürlüğüne belirlenir.

Kurumlar Arasında Yer Değiştirme

Madde 23- Kurum müdürleri buldukları kurumlarda en az 2 yıl görev yapmış olmak şartıyla il içinde yer değiştirme suretiyle atanma isteğinde bulunabilirler.

Ancak, 2 yıl üst üste çok iyi derecede sicil alan ve genel denetim sonucunda da çok iyi derecede başarılı bulunan kurum müdürlerinin yer değiştirme suretiyle atanmaları,

istekleri üzerine il içinde Bakanlıkça veya valilikçe, il dışında bağlı buldukları birimin teklifi üzerine Personel Genel Müdürlüğünce yapılır.

Ataması Bakanlıkça yapılacaklar için ilgilinin istediği ilde durumuna uygun açık kurum müdürlüğü bulunup bulunmadığı konusunda koordine Bakanlıkça yapılarak atama gerçekleştirilir.

Zorunlu Yer Değiştirme

Madde 24- Kurum yöneticilerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu, il içinde görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilenlerden uygun görülenlerin atamaları Bakanlıkça veya valilikçe, il dışına görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilenlerden uygun görülenlerin ataması Bakanlıkça durumlarına uygun tipteki bir kuruma yapılır.

Kurum müdürlerinden aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın durumlarının gerektirdiği şekilde değiştirilir.

Buldukları kurum yöneticiliğinde üç öğretim yılı çalışanların görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın değiştirilebilir.

Yöneticilik Görevinden Çekilme ve Ayrılma

Madde 25- Yöneticiler, mazeretleri sebebiyle yöneticilik görevinden çekilme isteğinde bulunabilirler. Bunlardan mazeretleri uygun görülenlerin istekleri, yönetici atamaya yetkili makamlarca yaz tatilinde, acil durumlarda ise her zaman yerine getirilebilir.

Kurum müdürlerinden sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı göstermeleri sebebi ile görev yerleri değiştirilenlerden ikinci görev yerinde de sicil raporlarına göre iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı sicil alanların; kurum yöneticilerinden soruşturma sonunda yetersizlikleri tespit edilenlerin ve görevin gerektirdiği şartları sonradan kaybettiği gerekçeli olarak anlaşılmanın yöneticilik görevleri üzerlerinden alınır.

Müstakil Müdür Ataması Yapılmayacak Kurumlar

Madde 26- Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan ilkokullar ile öğrenci sayısı 125'ten az olan ilkokullara müstakil müdür ataması yapılmaz.

İKİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler, Yürütme, Yürürlük

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 27- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 5/10/1990 tarih ve 20656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevcut Kurum Tipleri

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Yöneticilerinin Nitelikleri ile Atanmaları Hakkında Yönetmelik" in 19'uncu Maddesi ikinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine göre tespit edilen kurumların tipleri, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu Yönetmelik hükümlerine göre tespit edilmiş sayılır. Aynı Maddenin diğer fıkrası ve bentleri uyarınca tiplerinin tespiti öngörülen kurumların bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay içinde tipleri yeniden belirlenir.

Mevcut Yöneticilerin Durumu

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kurumlarda yönetici olarak görev yapanlar, durumları bu Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun olup olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam ederler ve yöneticilik hizmetleri bu Yönetmelikle belirlenen kariyer basamaklarından eş değer yönetim kademelerinde geçmiş sayılır. Ancak, bunlardan yöneticilik görevinden ayrılanların yeniden yöneticilik görevine atanmak işlemeleri halinde, haklarında bu Yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

Yürürlük

Madde 28- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 29- Bu Yönetmelik hükümlerini Milli Eğitim Bakanı yürütür.

DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Adı ve Soyadı		Puan Değeri	Verilen Puan	
ÖĞRENİM DURUMU	Gördüğü yükseköğrenimin her yılı için (1)	5		
	Anadolu öğretmen lisesi ve öğretmen okulu mezununa	2		
	Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumu mezununa	2		
	Milli Eğitim Akademisi	Yönetim alanı mezununa	10	
		Diğer alan mezununa	5	
	Lisansüstü öğrenim	TODAİE	10	
		Master (yönetim alanında)	10	
		Master (diğer alanlarda)	5	
		Doktora (yönetim alanında)	15	
		Doktora (diğer alanlarda)	5	
	Yayımlanmış araştırma ve eserlerinin (tez dâhil) her biri için	Makale, şiir, küçük hikâye vb.	1	
		MEB'nca tavsiye edilen ders kitabı, mesleki eser, roman vb.	2	
Bilimsel araştırma eserleri		3		
BAŞARI DURUMU	Aldığı her	Aylıkla ödül için	3	
		Takdimame için	2	
	Son üç yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanlar için		5	
MESLEKİ DURUMU	Yöneticilik alanında hizmet içi eğitim kurs ya da seminer görenler için	2		
	Öğretmenlik hizmetinin beş yıla kadar her yılı için	1		
	Birinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	1		
	İkinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	2		
	Üçüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	3		
	Dördüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	4		
	Zorunlu hizmet yükümlüsü olarak bu bölge kapsamında geçen hizmetlerinin 4 yıla kadar her yılı için	2		
	Yurt dışı görevlerdeki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	1		
	Değerlendirme komisyonu takdir puanı (2)	--		
	Diğer görevlerdeki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	1		
TOPLAM PUANI				

(Arka Yüz)

Değerlendirme Komisyonu Kararı				
Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
	Üye	Üye	Üye	Üye
Millî eğitim müdürünün kararı				
AÇIKLAMA:				
1- Bu bölümde öğrenim süresi en fazla olan biri değerlendirilir bu süre 4 yılı geçemez.				
2- Takdir puanı, komisyon, üyelerinin her birinin en fazla 3 puana kadar takdir edecekleri puan toplamının değerlendirmeye katılan üye sayısına bölünmesi ile bulunur.				

EK 5. 22417 (27 Eylül 1995) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarına görevin gerektirdiği niteliklere sahip yöneticilerin atanması ve görev yerlerinin değiştirilmesi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları yöneticileri ile bu görevlere atanacaklarla ilgili iş ve işlemleri kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık; Milli Eğitim Bakanlığını,

Bakan; Milli Eğitim Bakanını,

Yönetici; her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,

Yıl; bir takvim yılı esasına göre geçen süreyi,

Kurum; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarını,

Kariyer; bu Yönetmelikte geçen yönetim kademelerini,

Liyakat; her yönetim kademesindeki yönetim görevinin gerektirdiği niteliklere sahip olmayı, ifade eder.

Temel İlkeler

Madde 5- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların;

a) Yöneticilik görevlerine atamada ve görevlerde yükselmede kariyer ve liyakat esaslarına uyulur.

b) Yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atama yapılır.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Yönetim Kademeleri

Madde 6- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yönetim kademeleri şu şekildedir:

- a) Birinci kademe; kurum müdür yardımcısı,
- b) İkinci kademe; kurum müdür başyardımcısı, C tipi kurum müdürü,
- c) Üçüncü kademe; B tipi kurum müdürü,
- d) Dördüncü kademe; A tipi kurum müdürü.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında 1-4 derece unvanlı kadrolarda geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bölüm, atölye ve laboratuvar şefi olarak görev yapanlar ile genel idare hizmetleri sınıfında şef olarak çalışanların bu hizmetleri birinci kademe yöneticiliğinde; Özel öğretim okulları yöneticiliklerinde geçirilen hizmet süreleri ise bu Yönetmelik kapsamındaki dengi yönetim kademeleri yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar

Madde 7- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda adaylarda aranacak genel şartlar şunlardır:

- a) Yüksek öğrenim görmüş olmak,
- b) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Atanacağı kurumu branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,
- ç) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- d) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkum edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış veya idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- e) Kurumların özel mevzuatında belirtilen şartları taşımak,
- f) Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,
- g) Zorunlu hizmet bölgesi dışında kalan yerlerdeki kurum müdürlüklerine, atanacaklar için ilgili mevzuatı gereğince zorunlu bölge hizmetini yapmış veya bu hizmetten muaf sayılmış olmak.

Ancak, 2'nci Akşam Sanat Okulu (Ders Aletleri Yapım Merkezi), 3'üncü Akşam Sanat Okulu (Film-Radyo Televizyon ile Eğitim Merkezi), Milli Eğitim Basımevi Devlet Kitapları Döner Sermayesi, Gençlik ve İzcilik Kamp tesisleri ve benzeri kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda (b), (c) ve (ç) bentlerinde belirtilen şartlar aranmaz.

Kurumlara Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Şartlar

Madde 8- Bu Yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır:

- a) A tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az sekiz yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az dört yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- b) B tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az altı yıl hizmeti bulunmak ve bu hizmetin en az iki yılını yönetim kademelerinde geçirmiş olmak,
- c) C tipi kurumlara müdür olarak atanacaklar için en az dört yıl hizmeti bulunmak,
- ç) Özel eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklar için özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak.

Boş bulunan kurum müdürlüklerine ilân ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunmaması halinde; kalkınmada 1'inci derecede öncelikli yörelerdeki kurum müdürlükleri için adaylığı kaldırılmış öğretmenler arasından, diğer yörelerde bir alt yönetim

kademesine ait şartları taşıyan adaylar arasından ikinci defa yapılan ilân ve değerlendirme üzerine Valilikçe veya Bakanlıkça atama yapılır.

Birleştirilen veya dönüştürülen kurumların müdürleri boş olan emsal kurum müdürlüklerine, boş kurum müdürlüğü yoksa istekleri de dikkate alınarak uygun bir kuruma yönetici veya öğretmen olarak atanırlar.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Sebepleri

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylar için tercih sebepleri şunlardır:

- a) Yönetim alanında yüksek lisans (Master), doktora yapmış olmak,
- b) Takdirname veya aylıkla ödüllendirme ile taltif edilmiş olmak,
- c) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak,
- ç) “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı” nda en az C düzeyinde başarılı olmak,
- d) Eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak,
- e) Devlet Kitapları Döner Sermayesi ve Basımevi yöneticiliklerine atanacaklar için basım, yayın ve işletmecilik alanında lisans düzeyinde Öğrenim görmüş olmak,
- f) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak,
- g) Yönetim alanında, kurs ve seminer görmüş olmak,
- h) Meslek liseleri ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,
- ı) Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğüne atanacaklar için bu kurumların birinci veya ikinci kademe yöneticiliğini yürütüyor olmak.

Kurum Müdür Başyardımcısı veya Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda

Aranacak Özel Şartlar

Madde 10- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacakların en az bir yıl müdür yardımcılığı yapmış olması, müdür yardımcılığına atanacaklarda ise öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması şartları aranır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Duyuru ve Müracaat

Duyuru

Madde 11- Doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurumların dışında kalan;

a) Her yıl Personel Genel Müdürlüğünün teklifi ve Bakanın onayı ile türleri tespit edilen ortaöğretim kurum müdürlükleri görevin boşaldığı tarihten itibaren bir hafta içinde valilikçe Personel Genel Müdürlüğü ile kurumun bağlı bulunduğu Genel Müdürlüğe bildirilir, münhal kurum müdürlükleri ilgili Genel Müdürlüklerle koordine yapılarak Personel Genel Müdürlüğünce ayda bir defa ve toplu olarak ülke genelinde,

b) a fıkrası dışında kalan kurum müdürlükleri ise valilikçe görevin boşaldığı tarihten itibaren bir ay içinde il dahilinde ilân edilir.

Duyuruda;

- a) Müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tespit edilen tipleri,
- b) Adaylarda aranacak genel ve özel şartlar ile tercih sebepleri,
- c) Müracaat yer ve süresi,

belirtilir. Müracaat süresi 15 günden az bir aydan fazla olamaz. Ayrıca, 21'inci Maddeye göre aynı veya üst tipteki kurumlara atama şartını taşıyan kurum müdürlerinden aday bulunması ve ataması uygun görülmesi halinde diğer adayların o kurum için müracaatları değerlendirmeye alınmaz. Bu hususlar duyuruda belirtilir.

Kurum Müdürlüğü İçin Müracaat

Madde 12- Açık bulunan müdürlük görevi için adaylar, bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak duyuru üzerine, birinci sicil amirlerinin bulunduğu kuruma müstakil müdürlüğü bulunmayan ilkokullarda görevli bulunanlar ise bağlı buldukları milli eğitim müdürlüklerine, Yönetici Görev İstek Formu (EK-1) ile müracaatta bulunurlar. Müracaat eden adayların başvuru formları müracaat süresinin bitiminden itibaren 10 gün içerisinde valiliklere, duyurusu Bakanlıkça yapılan kurum müdürlükleri için yapılan başvurulara ait formlar ise 15 gün içinde valiliklerce kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe veya başkanlığına gönderilir.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan yöneticiler de ülke genelinde kurum müdürlükleri için müracaat edebilirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonların Oluşturulması ve Değerlendirme

Değerlendirme Komisyonları

Madde 13- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurum müdürlüklerine atanmak üzere müracaatta bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla; Bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme komisyonları kurulur.

a) İl Değerlendirme Komisyonu; il milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısı başkanlığında, atamadan sorumlu il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, ilköğretim müfettişleri kurulu başkanı, atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe milli eğitim müdürü, en az beş öğretmeni bulunan okullarda öğretmenler kurulunca seçilecek bir temsilci öğretmen ile okul aile birliğince yönetim kurulu üyeleri arasından seçilen bir temsilci üyeden,

b) Bakanlık Değerlendirme Komisyonu; Yöneticiliği açık bulunan kurumun bağlı bulunduğu birimin genel müdürü başkanlığında aynı birimden bir genel müdür yardımcısı, bir daire başkanı ve ilgili şube müdüründen, oluşur.

Değerlendirme

Madde 14- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların açık bulunan yöneticiliklerine yapılacak atamalar için Değerlendirme Formundaki (EK-2) bilgi başlıklarına göre adayların değerlendirilmesi esastır.

Değerlendirme Komisyonlarının Görevleri

Madde 15- Değerlendirme komisyonlarının görevleri şunlardır:

a) İl Değerlendirme Komisyonu; atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlükleri ile duyurusu valiliklere atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için müracaat eden adaylardan, durumları genel ve özel şartlara uygun olanları Değerlendirme Formuna

(EK-2) göre puanlandırarak adayları, en yüksek puan alandan başlayarak Aday Sıra Tespit Formundan (EK-3) sıralar ve Milli Eğitim Müdürüne sunar. Milli Eğitim Müdürlükleri ilâni valiliğe, atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için düzenlenen Aday Sıra Tespit Formundan en yüksek puan alan 3 adayın Yönetici Görev İstek Formu (EK-1), Değerlendirme Formu, Aday Sıra Tespit Formu ile hizmet belgesi her kurum için ayrı ayrı düzenleyerek, valiliğin teklifi ile kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe gönderir.

b) Bakanlık Değerlendirme Komisyonu; duyurusu valiliklere atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri ile duyurusu ve atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için müracaat eden adayları ve genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan yöneticilerden kurum müdürlükleri için müracaat edenleri Değerlendirme Formundaki bilgi başlıklarına göre durumları genel ve özel şartlara uygun olup olmadığı bakımından değerlendirerek aldıkları puanları Aday Sıra Tespit Formunda birleştirir, her kurum için en yüksek puan alan iki adayı belirleyerek Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

Değerlendirme komisyonları başkanın çağrısı üzerine toplanır.

Atama yetkisi valiliklere ait olan kurum müdürlükleri için müracaat eden adaylardan, İl Değerlendirme Komisyonunca Aday Sıra Tespit Formunda ilk iki sırada yer alan adaylardan birisi milli eğitim müdürünün teklifi ile valilikçe; duyurusu valiliklere atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri ile duyurusu ve atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için müracaat eden adaylardan Bakanlık Değerlendirme Komisyonunca Aday Sıra Tespit Formunda ilk iki sırada yer alan adaylardan birisinin Personel Genel Müdürlüğüne; en geç 15 gün içerisinde ataması yapılır.

Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 16- Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki kurumların tiplerini belirlemek üzere;

a) İl merkezlerinde, il milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısı ya da şube müdürünün başkanlığında, ilköğretim müfettişler kurulu başkanı ile ilgili milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdüründen,

b) İlçelerde, ilçe milli eğitim müdürünün başkanlığında ilgili şube müdürü ile bir kurum müdüründen, oluşan bir “Okul ve Kurum Tiplerini Belirleme Komisyonu” kurulur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Kuram Tiplerinin Tespiti Atama ve Yer Değiştirmeler, Çeşitli Hükümler

Kurum Tiplerinin Tespiti

Madde 17- Her derece ve türdeki kurumların tipleri Kuram Tiplerini Tespit Formuna (EK-5) göre yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Değerlendirme sonucunda;

a) İlköğretim Okulu, ortaokul ve liselerden puanı;

1 - 65 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2 - 30-64 arasında olanlar (B) tipi,

3 - 29 ve daha az olanlar (C) tipi.

b) İlkokullardan puanı;

1 - 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2 - 30-39 arasında olanlar (B) tipi,

3 - 29 ve daha az olanlar (C) tipi.

c) Meslek liseler ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından puanı;

1 - 75 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2 - 50-74 arasında olanlar (B) tipi,

3 - 49 ve daha az olanlar (C) tipi.

d) Kız Teknik Öğretim Olgunlaşma Enstitüleri, Pratik Kız Sanat Okulları, Halk Eğitim Merkezleri, Çıraklık Eğitim Merkezleri, Eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinden görev alanlarındaki toplam nüfusu;

1 - 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi,

2 - 100.000-200.000 arasında olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi,

3 - 100.000'den az olan yerleşim merkezlerindeki (C) tipi.

e) Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okullarında puanı;

1 - 80 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2-60 -79 arasında olanlar (B) tipi,

3 - 59 ve daha az olanlar (C) tipi,

olarak tespit edilir.

Bu tespitler üç yılda bir yenilenir. Yeni açılan kurumların tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden 1 ay içinde belirlenir.

Doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurumlar, fen liseleri, her türlü Anadolu liseleri, yatılı ve pansiyonlu okullar, özel eğitim okulları, müstakil anaokulları (A) tipi, yerleşim özelliği bakımından köy ve mezrada bulunan ve bu fıkra kapsamında (A) tipi olarak tespit edilenler dışında kalan okul ve kurumlar (C) tipidir.

Ancak, okul ve kurumlar, döner sermaye miktarı, atölye ve laboratuvar sayısı, yerleşim alanı gibi özellikleri dikkate alınarak gerektiğinde okul ve kurum tipi belirleme komisyonunun gerekçeli görüşü üzerine valiliklerce bir alt veya üst tip olarak tespit edilebilir.

Kurum Müdürlüklerine Atama

Madde 18- Bu Yönetmelik gereğince yapılan değerlendirme ve mülakat sonucunda anaokulu, ilkokul, ortaokul, ilköğretim okulları, eğitim araçları ve donatım merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, pratik kız sanat okulları, C tipi öğretmenevi ve akşam sanat okulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezlerinin müdürleri milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe, bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

Müdür Başyardımcılığı ve Müdür Yardımcılığına Atama

Madde 19- Her derece ve türdeki kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının ataması valilikçe; doğrudan merkeze bağlı kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının atamaları Bakanlıkça yapılır. Atamaların, o kurumda görev yapan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunmaması halinde, kurum müdürünün o kurumun bulunduğu belediye sınırları içindeki diğer okul veya kurum öğretmenlerinden teklif edecekleri arasından da atama yapılabilir.

Hizmet içi Eğitim

Madde 20- Bu Yönetmelik hükümlerine göre kurum yöneticisi olarak atanacaklar ile mevcut kurum yöneticilerinin Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca açılan hizmet içi eğitim faaliyetine katılmaları valilikçe sağlanır.

Bu faaliyetler gerektiğinde Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde il milli eğitim müdürlüklerince de düzenlenebilir.

Hizmet içi eğitim faaliyetine katılacak adayların yetiştirilme programları, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının koordinatörlüğünde ilgili hizmet birimlerince belirlenir.

Kurumlar Arasında Yer Değiştirme

Madde 21- Kurum müdürlerinden buldukları kurumlarda en az iki yıl süreyle görev yapmış olanlar bu Yönetmeliğin 11 ve 12'nci Maddelerinde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde;

- a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar il içinde,
- b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar il içi veya il dışında, yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler.

Durumları değerlendirilerek aynı veya üst tipteki kurumlara atamaları uygun görülenlerin, atama yetkisi valiliğe ait olanların yer değiştirme işlemleri valilikçe, atama yetkisi Bakanlığa ait olanların yer değiştirme işlemleri gerektiğinde valilikle koordine yapılarak Bakanlıkça yapılır.

Zorunlu Yer Değiştirme ve Yöneticilik Görevinden Alınma

Madde 22-Kurum müdürlerinden haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi uygun görülenler ile aynı kurumda sicil raporlarına göre, son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri herhangi bir şarta bağlı olmaksızın aynı ya da bir alt tipteki kurum müdürlüğüne il içinde veya il dışında değiştirilebilir.

Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma şartlarından birini kaybedenler, dört yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenler ile olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınır.

Buldukları kurum müdürlüğünde en az 3 yıl süre ile görev yapanların bu süreye ait çalışmalarını dikkate alınarak, gerekli görülmesi halinde atamaya yetkili makamlarca görev yerleri aynı veya bir üst tip kurum müdürlüğü olacak şekilde değiştirilebilir.

Yöneticilik Görevinden Çekilme

Madde 23- Yöneticiler, mazeretleri sebebi ile yöneticilik görevinden çekilme isteğinde bulunabilirler. Bunlardan mazeretleri uygun görülenlerin istekleri, yönetici atamaya yetkili makamlarca yaz tatilinde, acil durumlarda ise her zaman yerine getirilebilir.

Müstakil Müdür Ataması Yapılmayacak Kurumlar

Madde 24- Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan ilkokullar ile öğrenci sayısı 125'ten az olan ilkokullara müstakil müdür ataması yapılmaz.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli Hükümler, Yürürlük ve Yürütme

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 25- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 7/6/1993 tarih ve 21600 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği" ve değişiklikleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevcut Kurum Tipleri

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren; 17'nci Maddenin ikinci fıkrasının (a), (d) ve (e) bentlerinde belirtilen kurumların tipleri iki ay

içinde belirlenir. 7/6/1993 tarih ve 21600 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Kurum Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği'nin 18'inci Maddesi ikinci fıkrası (a) ve (b) bentlerine göre tespit edilen kurumların tipleri ise herhangi bir işleme gerek kalmadan tespit edilmiş sayılır.

Mevcut Yöneticilerin Durumu

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kurumlarda yönetici olarak görev yapanlar, durumları bu Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun olup olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam ederler ve yöneticilik hizmetleri bu Yönetmelikle belirlenen kariyer basamaklarından eş değer yönetim kademelerinde geçmiş sayılır. Ancak, bunlardan yöneticilik görevinden ayrılanların yeniden yöneticilik görevine atanmak istemeleri halinde, haklarında bu Yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

Yürürlük

Madde 26- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 27- Bu Yönetmelik hükümlerini Milli Eğitim Bakanı yürütür.

DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Adı ve Soyadı		Puan Değeri	Verilen Puan		
ÖĞRENİM DURUMU	Gördüğü yükseköğrenimin her yılı için (1)	5			
	Anadolu öğretmen lisesi ve öğretmen okulu mezununa	2			
	Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumu mezununa	2			
	Milli Eğitim Akademisi	Yönetim alanı mezununa	10		
		Diğer alan mezununa	5		
	Lisansüstü öğrenim	TODAİE	10		
		Master (yönetim alanında)	10		
		Master (diğer alanlarda)	5		
		Doktora (yönetim alanında)	15		
	Yayımlanmış araştırma ve eserlerinin (tez dâhil) her biri için	Doktora (diğer alanlarda)	5		
		Makale, şiir, küçük hikâye vb.	1		
		MEB'nca tavsiye edilen ders kitabı, mesleki eser, roman vb.	3		
	BAŞARI DURUMU	Aldığı her	Bilimsel araştırma eserleri	3	
			Aylıkla ödül için	5	
Takdimame için		3			
Son üç yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanlar için		5			
MESLEKİ DURUMU	Yöneticilik alanında hizmet içi eğitim kurs ya da seminer görenler için (En fazla 3 kurs ya da seminer değerlendirilir.)	2			
	Öğretmenlik hizmetinin beş yıla kadar her yılı için	1			
	Birinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	1			
	İkinci kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	2			
	Üçüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	3			
	Dördüncü kademe yöneticilikteki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	4			
	Öğretmenevi, Lokal, Eğitim Merkezi ve Sosyal Tesislerinde yönetici kademelerinde yöneticilik hizmetinin 3 yıla kadar her yılı için (2)	4			
	Zorunlu hizmet yükümlüsü olarak bu bölge kapsamında geçen hizmetlerinin 4 yıla kadar her yılı için	2			
	Yurt dışı görevlerdeki hizmetinin üç yıla kadar her yılı için	1			
	Değerlendirme komisyonu takdir puanı (2)	--			
TOPLAM PUANI					

Değerlendirme Komisyonu

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

AÇIKLAMA:

- (1) Bu bölümde öğrenim süresi en fazla olan biri değerlendirilir bu süre 4 yılı geçemez.
- (2) Bu bölüm sadece öğretmenevi, lokali, eğitim merkezi ve sosyal tesis yöneticiliklerine atanacaklar için değerlendirilecektir.
- (3) Takdir puanı, komisyon üyelerinin her birinin en fazla 6 puana kadar takdir edecekleri puan toplamının değerlendirmeye katılan üye sayısına bölünmesi ile bulunur.

EK 6. 23472 (23 Eylül 1998) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yönetici sayısının tespitine esas standartlar ile bu kurum yöneticilerinin atama, değerlendirme ve yer değiştirme esaslarını hizmet gerekleri, kariyer, liyakat, sicil, kıdem, sınav ve benzeri ölçütleri dikkate alarak düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları yöneticileri ile bu görevlere atanacaklara ilişkin esas ve usulleri kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun değişik 56'ncı Maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Milli Eğitim Bakanlığını,

Bakan: Milli Eğitim Bakanını,

Eğitim Kurumu: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarını,

Özel Eğitim Kurumu: Özel eğitime muhtaç çocukların eğitim ve öğretim gördüğü özel eğitim okul ve kurumlarını,

Yönetici: Her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,

Seçme Sınavı: Kurum müdürlüğüne atanacaklar için düzenlenecek hizmet içi eğitime katılacakların seçimi amacıyla yapılan sınavı.

Değerlendirme Sınavı: Görevin gerektirdiği hizmet içi eğitim sonunda adayların başarılarının ölçülmesi bakımından yapılan sınavı,

Görev Tanımı: Yöneticilik görevinde yerine getirilecek görevleri, görevlendirilecek personelde aranacak eğitim, deneyim ve beceriler ile çalışma koşullarının belirlendiği belgeyi.

Yıl: Bir takvim yılı esasına göre geçen süreyi,

Ölçme, Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezi: Merkezi sistemle özel ve resmi sınavları yapmak ve değerlendirmek üzere Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan merkezi,

ifade eder.

Temel İlkeler

Madde 5- Bu Yönetmeliğin temel ilkeleri şunlardır:

- a) Kurumsal etkinlik ve verimlilik ile birlikte personelde yöneticilik bilgi formasyonu, göreve bağlılık, iş doyumunu ve yüksek moral sağlamak,
- b) Atama yükselme ve yer değiştirmelerde görev tanımına uygunluk, kariyer, liyakat, sicil, meslek içi eğitim ve kıdemi gözetmek,
- c) Yöneticilikle kariyer imkânı sağlamak ve geliştirmek,
- d) Görev öncesi hazırlık eğitimi vermek,
- e) Personel değerlendirmesini tarafsızlık, güvenilirlik, geçerlik ve açıklık ilkelerine göre yapmak,

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Koşullar

Yönetim Kademeleri

Madde 6- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yönetim kademeleri:

- a) Birinci kademe: Kurum müdür yardımcısı, müdür yetkili öğretmen.
- b) İkinci kademe: Kurum müdür başyardımcısı, (C) tipi kurum müdürü.
- c) Üçüncü kademe: (B) tipi kurum müdürü,
- d) Dördüncü kademe: (A) tipi kurum müdürü.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında 1-4 derece unvanlı kadrolar ile ilköğretim müfettişliği, ilçe eğitim müdürlüğü ve ilköğretim müdürlüğünde geçirilen hizmet süreleri dördüncü kademe yöneticiliğinde; ilçe eğitim müdür yardımcılığı ve ilköğretim müdür yardımcılığında geçirilen hizmet süreleri ile öğretmenlikle en az beş yıl görev yaptıktan sonra Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 3, 4'üncü dereceli şeflik kadrolarında beş yıldan fazla geçirilen süreler ikinci kademe yöneticiliğinde; örgün ve yaygın eğilim kurumlarında bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği ile Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 5 ve daha yukarı dereceli şeflikte geçirilen hizmet sürelerinin tamamı birinci kademe yöneticiliğinde; özel öğretim okulları yöneticiliklerinde geçirilen hizmet süreleri ise bu Yönetmelik kapsamındaki dengi yönetim kademeleri yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Koşullar

Madde 7- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda, adaylarda aranacak genel koşullar şunlardır:

- a) Yüksek öğrenim görmüş olmak,
- b) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında olmak veya bu sınıfta görev alacaklarda aranan nitelikleri taşımak,
- c) Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak,
- d) Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında adaylığı kalkmış olmak,
- e) Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son beş yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış ya da idari görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- f) Kurumların özel mevzuatında belirtilen koşulları taşımak,
- g) Son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,

h) Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde kurum müdürlüklerine atanacaklar için 3/8/1990 tarihli ve 20594 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre zorunlu bölge hizmetini yapmış ya da bu hizmetten muaf sayılmış olmak.

Ancak, doğrudan merkeze bağlı olan kurumlardan: 2'nci Akşam Sanat Okulu (Ders Aletleri Yapım Merkezi), 3'üncü Akşam Sanat Okulu (Film-Radyo Televizyon ile Eğitim Merkezi), Milli Eğitim Basımevi Devlet Kitapları Döner Sermayesi, Gençlik ve İzcilik Kanıp Tesisleri ve benzeri kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen koşullar aranmaz.

Müdür Olarak Atanacaklarda Aranacak özel Koşullar

Madde 8- Bu Yönetmelik hükümlerine göre kurumlara müdür olarak atanacakların; değerlendirme sınavlarında başarılı olanlar arasından seçilmesi esastır.

Değerlendirme sınavı sonucunda; (C) tipi kurum müdürlüğü için en az 70, (B) tipi kurum müdürlüğü için en az 75, (A) tipi kurum müdürlüğü için en az 80 puan almış olmak özel koşulu aranır.

Özel eğitim kurumu müdürlüklerine yapılacak atamalarda, ikinci fıkrada belirtilen koşullarla birlikte özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak koşulu aranır.

Boş bulunan kurum müdürlüklerinden duyuru yetkisi valiliklere ait olanlar için ikinci; duyuru yetkisi Bakanlığa ait olanlar için birinci duyuru ve değerlendirme sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda Bakanlıkça yapılacak duyuru sonucunda:

a) Zorunlu hizmet bölgesine dâhil Birinci Grup İllerde, her tip kurum müdürlüklerine bu Maddenin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen koşullar aranmadan adaylığı kaldırılmış öğretmenler,

b) Zorunlu hizmet bölgesine dâhil İkinci Grup illerde, (C) tipi kurum müdürlüklerine, bu Maddenin birinci ve ikinci fıkrasında düzenlenen koşullar aranmadan en az dört yıl hizmeti olan öğretmenler, (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine ise bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar.

c) Diğer illerdeki (A) ve (B) tipi kurum müdürlüklerine, bir alt yönetim kademesine ait atanma koşullarını taşıyanlar arasından gerçekleştirilecek değerlendirme üzerine atama yapılabilir.

Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı Olarak Atanacaklarda Aranacak Özel Koşullar

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumlara müdür başyardımcısı olarak atanacaklarda en az iki yıl müdür yardımcılığı yapmış olmak, müdür yardımcısı olarak atanacaklarda da öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak özel koşulu aranır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Dikkate Alınacak Tercih Nedenleri

Madde 10- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların yöneticiliklerine atanacak adaylarda, değerlendirme puanının eşitliği durumunda, dikkate alınacak tercih nedenleri şunlardır:

a) Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak, (Tercih sıralaması eğitim yönetimi, kamu yönetimi ve diğer alanlar şeklinde yapılır) ,

b) İlköğretim okulu müdürlüğüne atanacaklar için lisans düzeyinde eğitim görmüş olmak,

- c) Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olmak,
- d) Takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak,
- e) Yönetim alanında en az 120 saat süreli kurs görmüş olmak,
- f) Eğitim Araçları ve Donatım Merkezleri için fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi, iş teknik eğitimi, atölye ve meslek dersleri öğretmeni olmak, ,
- g) Devlet Kitapları Döner Sermayesi ve Basımevi yöneticiliklerine atanacaklar için matbaacılık, basın yayın ve işletmecilik alanlarında lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak,
- h) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda; lisans öğrenimi görmüş, atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olmak,
- ı) Öğretmenevi ve akşam sanat okullarına müdür olarak atanacaklarda turizm, otelcilik veya işletme alanlarında lisans veya lisansüstü düzeyde eğitim görmüş olmak,
- i) Eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik veya mesleği ile ilgili diğer alanlarda yayımlanmış eseri bulunmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Seçme Sınavı

Seçme Sınavı İçin Duyuru ve Başvuru

Madde 11- Seçme sınavı için her yıl nisan ayında ülke genelinde duyuru yapılır. Seçme sınavına bu Yönetmeliğin 7'nci Maddesinde belirtilen genel koşulları taşıyan ve öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti olanlar Seçme Sınavı Başvuru Formu EK-1 ile il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine başvuruda bulunurlar. Bu başvurular üzerine ilgililerin durumları sicil dosyalarının tutulmakta olduğu birimlerce incelenir. Gerekli koşulları taşıyanların başvuruları kabul edilir. Koşulları taşımadığı belirlenenlerin başvuruları işleme alınmaz.

Seçme sınavına katılması uygun görülenlere; Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince sınavın yeri, zamanı ve sınavla ilgili diğer hususlar, sınav tarihinden en az on beş gün önce duyurulur.

Ancak, müdür ihtiyacının karşılanamaması halinde kurumun bağlı bulunduğu ana hizmet biriminin teklifi üzerine Seçme Sınavı Komisyonunca belirlenecek zamanlarda da seçme sınavı duyurusu yapılabilir.

Seçme Sınavı

Madde 12- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurum müdürlüklerine atanacaklar için düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına alınacaklar, seçme sınavı ile belirlenir. Ancak eğitim yönetimi alanında lisansüstü öğrenimi veya Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programını bitirenlerden öğretmenlik mesleğinde en az beş yıl hizmeti bulunanlar, seçme sınavına alınmaksızın tercih ettikleri kurum türüne ilişkin hizmet içi eğitim programına alınırlar.

Seçme sınavı, merkezi sistemle çoktan seçmeli test şeklinde, Bakanlıkça belirlenecek yerlerde Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince yapılır.

Seçme Sınavı Konuları

Madde 13- Seçme sınavı konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe- Kompozisyon %30,
- b) Türkiye Cumhuriyeti İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük %20,

c) Kamu yönetimi İle ilgili mevzuat, milli eğitim mevzuatı, eğitim yönetimi ve eğitim sistemi ile ilgili temel bilgiler %50.

Sorular, Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince, Seçme Sınavı Komisyonunca belirlenen ölçütlere ve görevin özelliğine göre farklı ağırlıklarda hazırlanır.

Seçme Sınavı Komisyonu ve Görevleri

Madde 14- Bakanlık merkezinde, Personel Genel Müdürünün başkanlığında: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünden birer daire başkanı, mesleki ve teknik öğretime ilişkin genel müdürlükler arasından Müsteşar tarafından belirlenecek bir genel müdürlükten en az daire başkanı düzeyinde bir temsilci ile Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanı ve bir hukuk müşavirinden oluşacak Seçme Sınavı Komisyonu kurulur.

Seçme Sınavı Komisyonunun görevleri şunlardır:

- a) Hizmet İçi eğitime katılacakların seçme sınavıyla ilgili esas ve usulleri belirlemek,
- b) Seçme sınavı sonuçlarına göre başarı listesi düzenlenecek veya sınav sonuçlarını değerlendiren kurum veya kuruluşça düzenlenmesini sağlamak,
- c) Sınav sonuçlarına yapılacak itirazları inceleyip karara bağlamak.

Komisyonun sekretarya hizmetleri Personel Genel Müdürlüğünce yürütülür.

Seçme Sınavının Değerlendirilmesi

Madde 15- Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır. Seçme sınavını kazananlar, başarı listesindeki en yüksek puandan başlayarak bir program dâhilinde hizmet İçi eğitime alınır.

Sınavın değerlendirilmesi, Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince yapılır.

Seçme Sınavı Sonuçlarının Duyurulması

Madde 16- Seçme sınavı sonuçları, sınavı izleyen on beş gün içinde Bakanlıkta ve il milli eğitim müdürlüklerinde ilan edilir. Ayrıca adaylara yazılı olarak bildirilir.

Seçme sınavını kazananlardan hizmet İçi eğitime katılacaklara Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca gerekli çağrı yapılır.

Sınav Sonuçlarına İtiraz

Madde 17- Sınav sonuçlarına, ilanını izleyen on gün içinde, bir dilekçe ile Personel Genel Müdürlüğü kanalı ile itiraz edilebilir. Bu itirazlar, Seçme Sınavı Komisyonu tarafından en geç on beş gün içinde incelenir.

Sonuç Personel Genel Müdürlüğünce ilgiliye bildirilir.

Sınav Belgelerinin Saklanması

Madde 18- Seçme sınavlarıyla ilgili belgeler Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezince iki yıl süreyle saklanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Hizmet İçi Eğitim

Hizmet İçi Eğitim

Madde 19- Bu Yönetmelik kapsamında;

a) Kurum yöneticiliklerine aday olacaklar; yönetimin nitelik, içerik ve tekniklerine yönelik yeterlikler düzenli bir biçimde kazandırılmak,

b) Mevcut kurum yöneticilerinin; Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde, bağlı buldukları ana hizmet birimlerinde Bakanlığın hizmet İçi

eğitimle ilgili mevzuatında belirlenen hedefler doğrultusunda, eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere hizmet içi eğitime alınırlar.

Hizmet içi eğitim sonunda; hizmet içi eğitime birinci fıkranın (a) bendine göre katılanlar değerlendirme sınavına; (b) bendine göre katılanlar 8/4/1995 tarihli ve 22252 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği hükümlerine göre sınavlara alınır.

Kurum müdürlerinin Bakanlıkça veya valilikçe belirlenecek dönemlerde hizmet içi eğitime alınması esastır.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri, hizmet içi eğitim merkezleri veya bu amaçla yerler ile üniversitelerde yürütülür.

Bu Madde çerçevesinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitim sunucunda, değerlendirme sınavını göre ikinci veya üçüncü kademe yöneticiliğine atanarlardan, buldukları yönetim kademesinde en az iki yıllık çalışma süresini, sicil raporlarına göre çok iyi derecede tamamlamış olanlar hizmet içi eğitim programına katılmadan bir üst yönetim kademesi için düzenlenen değerlendirme sınavlarına girme başvurusunda bulunabilirler. Bunlardan değerlendirme sınavında başarılı olanlara, girdikleri değerlendirme sınavı ile ilgili eğitim programları esas alınarak sertifika verilir.

Hizmet içi Eğitim Programlarının Düzenlenmesi

Madde 20- Hizmet içi eğitim programları, kurum türleri itibariyle yöneticilik görevlerinin görev tanımları esas alınarak, 120 saatten az olmamak üzere farklı içerikte düzenlenebilir.

Bu programlar, Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanının başkanlığında, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Personel Genel Müdürlüğü, İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve yönetimi değerlendirme ve geliştirmeden sorumlu birim ile mesleki ve teknik öğretime ilişkin genel müdürlükler arasından Müsteşarın belirleyeceği bir genel müdürlükten şube müdürü veya uzman düzeyinde katılacak birer temsilciden oluşturulacak komisyonca, görev tanımlarına uygun olarak Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı hükümleri çerçevesinde hazırlanır. Bu programlar aynı koşullarda uzman bir kuruma da hazırlattırılabilir. Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınır.

Eğitim programlarının hazırlanması, değerlendirilmesi, kredilendirilmesi ve benzeri hususlara ilişkin esas ve usuller bu komisyonca; uygulanması ve bu konularla ilgili diğer hizmetler, Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülür. Her yıl düzenli olarak yürütülecek eğitim faaliyetleri eğitim planında yer alır.

Adaylar, Seçme Sınavı Başvuru Formunda tercih ettikleri kurum türüne ilişkin eğitim programına alınırlar.

Değerlendirme Sınavı ve Sertifika

Madde 21- Değerlendirme sınavı, bu Yönetmeliğin 19'uncu Maddesine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütüleceği belirtilen yerlerde; Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Yönetmeliğine göre yapılır. Değerlendirme sınavı, 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır.

Değerlendirme sınavında başarılı olanlara katıldıktan eğitim programının türü, dönemi ve başarı derecesini gösteren bir sertifika verilir. Sertifika verilenlerin listesi

Personel Genel Müdürlüğü ile ana hizmet birimlerine gönderilir. Sertifikalar beş yıl süre ile geçerlidir. Buna dair belgeler Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca 6 yıl saklanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Duyuru ve Başvuru

Duyuru

Madde 22- Bu Yönetmeliğin 7'nci Maddesi son fıkrasında belirtilen, doğrudan merkeze bağlı olarak hizmet veren kurumların dışında kalan;

a) Ataması Bakanlıkça gerçekleştirilen kurum müdürlüklerinden, duyurusu da Bakanlıkça yapılacak olanlar; ana hizmet birimlerinin görüşü üzerine, Personel Genel Müdürlüğünün teklifi ve Bakanın onayı ile tespit edilir. Bu tür kurum müdürlüklerinden müdürlük görevi boşalanlar, valilikçe boşalma tarihinden itibaren on beş gün içinde Personel Genel Müdürlüğü ile kurumun bağlı bulunduğu Genel Müdürlüğe bildirilir. Boş kurum müdürlükleri, ilgili genel müdürlüklerle koordine kurularak Personel Genel Müdürlüğünce üçer aylık dönemler halinde toplu olarak ülke genelinde,

b) (a) bendi dışında kalan kurum müdürlükleri ise valilikçe üçer aylık dönemler halinde il dahilinde duyurulur.

Duyuruda;

1) Müdürlüğü açık bulunan kurumlar ile bunların tipleri.

2) Adaylarda aranan genel ve özel koşullar ile tercih nedenleri,

3) Başvuru yer ve süresi

belirtilir. Başvuru süresi on beş günden az, bir aydan fazla olamaz.

Duyuru yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlükleri için birinci duyuru sonucunda atama yapılamaması durumunda, bu tarihten itibaren en geç on beş gün içinde boş kurum müdürlükleri, valilikçe Bakanlığa bildirilir. Bu şekilde bildirilen kurum müdürlükleri için duyuru Bakanlıkça ülke genelinde yapılır. Bu duyuru üzerine yapılan başvurular. Bakanlıkla ilgili değerlendirme komisyonunca, bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinin son fıkrası hükümleri de dikkate alınarak değerlendirilir.

Müdürlük İçin Başvuru

Madde 2- Açık bulunan müdürlük görevi için adaylar, bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak duyuru üzerine, birinci sicil amirlerinin bulunduğu kuruma; bağımsız müdürlüğü bulunmayan ilköğretim okullarında görevli bulunanlar ise bağlı oldukları il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerine, Yönetici Görev İstek Formu (EK.-2) ile başvuruda bulunurlar. Bu formlar, başvuru süresinin bitiminden itibaren on gün içinde valiliklere gönderilir. Duyurusu Bakanlıkça yapılan kurum müdürlükleri için düzenlenen formlar ve ilgililere ait belgeler ise on beş gün içinde valiliklerce kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe veya başkanlığa gönderilir.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 1-4 dereceli kadrolarda görev yapan yöneticiler de ülke genelinde kurum müdürlükleri için başvuruda bulunabilirler. Bunlardan özel eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklar dışında, bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde düzenlenen özel koşullar aranmaz.

Ancak özel eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda özel eğitim alanında en az üç yıl öğretmenlik yapmış olmak koşulu aranır.

ALTINCI BÖLÜM

Komisyonların Oluşturulması ve Değerlendirme

Değerlendirme Komisyonları

Madde 24- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurum müdürlüklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla Bakanlık merkezinde ve illerde değerlendirme komisyonları kurulur.

a) İl Değerlendirme Komisyonu, il milli eğitim müdürünün görevlendireceği atamadan sorumlu il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında;

1) İl milli eğitim müdürünce görevlendirilecek bir il milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü,

2) İlköğretim müfettişleri başkanının görevlendireceği bir başkan yardımcısı veya ilköğretim müfettişi,

3) Atama yapılacak kurumun bağlı bulunduğu ilçe milli eğitim müdürü,

4) Atama yapılacak ilçede en az on öğretmeni bulunan okullarda, öğretmenler kurulunca değerlendirme komisyonu için bir yıllığına seçilen adayların kendi aralarından belirleyecekleri bir temsilci öğretmen,

5) Aynı ilçe okul aile birlikleri yönetim kurullarınca yönetim kurulu üyeleri arasından seçilen temsilcilerin kendi aralarından belirleyecekleri bir üyeden,

b) Bakanlık Değerlendirme Komisyonu; Yöneticiliği açık bulunan kurumun bağlı bulunduğu hizmet birimi amirinin başkanlığında, aynı birimden bir genel müdür yardımcısı, bir daire başkanı ve ilgili şube müdürü ile Personel Genel Müdürlüğünden en az şube müdürü düzeyinde bir temsilciden oluşur.

Değerlendirme

Madde 25- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumların açık bulunan yöneticiliklerine yapılacak atamalar için adayların Değerlendirme Formundaki (EK-3) bilgi başlıklarına göre değerlendirilmesi yapılır.

Değerlendirme Komisyonlarının Görevleri

Madde 26- Değerlendirme Komisyonlarının görevleri şunlardır:

a) İl Değerlendirme Komisyonu; atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlükleri ile duyurusu valiliklere atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için başvuruda bulunan adaylardan, durumları genel ve özel koşullara uygun olanları. Değerlendirme Formuna göre puanlandırır. Adayları en yüksek puan alandan başlayarak Aday Sıra Tespit Formunda (EK-4) sıralar ve il milli eğitim müdürüne sunar.

Milli eğitim müdürlükleri duyurusu valiliğe, atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için düzenlenen Aday Sıra Tespit Formunda en yüksek puan alan dört adaya ait Yönetici Görev İstek Formu, Değerlendirme Formu ve Personel Bilgi Formu (EK-5) ile ilgiliye ait diğer bilgi ve belgeleri ekleyerek, her kurum için ayrı ayrı düzenleyip kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe gönderir.

Duyuru ve atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için yapılan başvurularla ilgili olarak Yönetici Görev İstek Formu, Personel Bilgi Formu ile diğer bilgi ve belgeler. Başvuru Belgelerini Gönderme Formuna (EK-6) eklenmek suretiyle, il milli eğitim müdürlüklerince ilgili genel müdürlük veya daire başkanlıklarına gönderilir.

b) Bakanlık Değerlendirme Komisyonu:

1) Duyurusu valiliklere, atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için il milli eğitim müdürlüklerince bildirilen adayları.

2) Duyurusu ve atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlükleri için başvuruda bulunun adayları.

3) Genel İdare Hizmetleri Sınıfında görev yapan yöneticilerden, kurum müdürlükleri için başvuruda bulunanlardan durumları genel ve özel koşullara uygun olanları, Değerlendirme Formuna göre değerlendirerek, aldıkları puanları Aday Sıra Tespit Formunda sıralar, her kurum için en yüksek puanı alan iki adayı belirleyerek, Personel Bilgi Formu ile birlikte Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

Müdür ataması; Aday Sıra Tespit Formundaki sıra esas alınarak, atama yetkisi valiliklere ait olanlar için valilikçe, atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar için Personel Genel Müdürlüğüne en geç bir hafta içinde yapılır.

Ataması yapılamayan diğer adaylar, ihtiyaç duyulan başka kurum müdürlüklerinde değerlendirilmek üzere bir yıl süre ile yönetici adayı veri tabanına kaydedilir.

Değerlendirme komisyonları başkanının çağrısı üzerine toplanır. Değerlendirme komisyonlarınca, durumları genel ve özel koşullara uygun olmadığı belirlenenler değerlendirmeye alınmaz.

YEDİNCİ BÖLÜM

Atama ve Yer Değiştirme

Müdür Atama Yetkisi

Madde 27- Bu Yönetmelik gereğince yapılan değerlendirme sonucunda, yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okulları dışında kalan ilköğretim okulları, anaokulları, eğitim araçları ve donatım merkezleri, rehberlik ve araştırma merkezleri, pratik kız sanat okulları, (C) tipi öğretmenevi ve akşam sanat okulları, halk eğitim merkezleri ve çıraklık eğitim merkezlerinin müdürleri il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valilikçe; bunların dışında kalan kurum müdürlerinin atamaları Bakanlıkça yapılır.

Duyuru yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerinden, bu Yönetmeliğin 22'nci Maddesine göre Bakanlıkça duyurusu yapılan kurumlardan;

a) Duyuru yetkisi valiliğe atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlüklerine başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, Aday Sıra Tespit Formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan birisinin müdür olarak,

b) Atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerine o kurumun bulunduğu il dışından başvuruda bulunan ve değerlendirme sonucunda, Aday Sıra Tespit Formunun ilk iki sırasında yer alan adaylardan birisinin müdür olarak atanmak üzere yer değiştirme suretiyle, ataması Bakanlıkça yapılır.

Kurum müdürlükleri için tüm duyuru sonuçlarına göre uygun aday bulunamaması durumunda Değerlendirme Komisyonlarınca yapılan değerlendirmeye göre daha önce teklif edilen ve kurum müdürü olarak atanamamış olan ve bu Yönetmeliğin 26'ncı Maddesine göre yönetici adayı veri tabanına kaydedilen adaylar arasından;

a) Atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurum müdürlüklerine ilgili genel müdürlük veya daire başkanlığının görüşü alınarak, Personel Genel Müdürlüğüne,

b) Atama yetkisi valiliğe ait olan kurum müdürlüklerine milli eğitim müdürlüğünün teklifi üzerine valilikçe, müdür ataması gerçekleştirilir.

Müdür Başyardımcılığı ve Müdür Yardımcılığına Atama

Madde 28- Her derece ve türdeki kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının ataması valilikçe yapılır. Atamaların o kurumda yapılan duyuru üzerine, başvuruda bulunan öğretmenlerden kurum müdürünce teklif edilenler arasından yapılması esastır. O kurum içinden aday bulunamaması halinde, kurum müdürünün o kurumun bulunduğu belediye sınırları içindeki diğer okul veya kurum öğretmenlerinden teklif edecekleri arasından da atama yapılabilir.

Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına başvuru Yönetici Görev İstek Formu ile yapılır. Milli eğitim müdürlüğünce Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonunda en yüksek puan alan adayın ataması gerçekleştirilir.

Bu Yönetmeliğin 7'nci Maddesi son fıkrasında belirtilen doğrudan merkeze bağlı kurumların müdür başyardımcısı ve yardımcılarının ataması Bakanlıkça yapılır.

Kurumlar Arasında Yer Değiştirme

Madde 29- Kurum müdürlerinden, buldukları kurum müdürlüğünde en az üç yıl süreyle görev yapmış olanlar; duyuru üzerine aynı tip kurum müdürlükleri veya bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde de bir üst tipteki kurum müdürlükleri için:

- a) Atama yetkisi valiliğe ait olanlar il içinde,
- b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar il içi veya il dışında, yer değiştirme suretiyle atanma isteğinde bulunabilirler.

Ataması Bakanlığa ait olup duyurusu valiliklerce yapılan kurum müdürlerinin il dışı yer değiştirmeleri, ilgili valiliklerle koordine kurulmak suretiyle yapılacak değerlendirme sonucuna göre gerçekleştirilir.

Zorunlu Yer Değiştirme ve Yöneticilik Görevinden Alınma

Madde 30- Kurum müdürlerinden haklarında yapılan adli veya idari soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi uygun görülenler ile aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenlerin görev yerleri, herhangi bir koşula bağlı olmaksızın, il içinde veya il dışında aynı ya da bir alt tipteki kurum müdürlüğü ile değiştirilebilir.

Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma koşullarından birini kaybedenler veya bu koşulları taşımadığı sonradan anlaşılabilir, sicil raporlarına göre dört yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenler ile olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınırlar.

Buldukları kurum müdürlüğünde en az üç yıl süre ile görev yapanların görev veya görev yerleri inceleme veya denetim raporlarına göre, idarenin teklifi ve ilgili değerlendirme komisyonunun görüşü üzerine, atamaya yetkili makamlarca aynı veya bir alt kademe yöneticiliği olacak şekilde değiştirilebilir.

Yöneticilik Görevinden Çekilme

Madde 31- Yöneticiler, yöneticilik görevlerinden çekilme isteğinde bulunabilirler. Bunların çekilme istekleri yaz tatilinde yerine getirilir. Ancak, atamaya yetkili makamlarca uygun bulunacak bir özre dayalı olarak görevlerinden çekilmek isteyenlerin bu isteklerinin yerine getirilmesinde yaz tatili koşulu aranmaz.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Kurum Tipleri, Kurum Tipi Belirleme Komisyonları ve Kurumlarda Yönetici Olarak Görevlendirileceklerin Sayısına Yönelik Standartlar

Kurum Tiplerinin Tespiti

Madde 32- Her derece ve türdeki kurumların tipleri Kurum Tipleri Tespit Formuna (EK-7) göre yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir, Değerlendirme sonucunda;

a) Anaokulu ve İlköğretim okullarından puanı:

- 1) 30 ve daha fazla olanlar (A) tipi.
- 2) 20-29 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 20'den az olanlar (C) tipi,

b) Liselerden puanı:

- 1) 50 ve daha fazla olanlar (A) tipi.
- 2) 25-49 arasında olanlar (B) tipi.
- 3) 25'ten az olanlar (C) tipi,

c) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından puanı:

- 1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 40'tan az olanlar (C) tipi,

d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, halk eğilim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, eğitim araçları ve donatımı merkezleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinden görev alanlarındaki toplam nüfusu:

- 1) 200.000 ve daha fazla alan yerleşim merkezlerindeki (A) tipi.
- 2) 50.000-200.000 arasında olan yerleşim merkezlerindeki (B) tipi.
- 1) 50.000'den az alan yerleşim merkezlerindeki (C) tipi.

e) Öğretmenevi ve akşam sanat okullarından puanı:

- 1) 80 ve daha fazla olanlar (A) tipi.
- 2) 60-70 arasında olanlar (B) tipi.
- 3) 50 ve daha az olanlar (C) Tipi.

olarak tespit edilir.

Doğrudan merkeze bağlı olarak faaliyet gösteren kurumlar (A) tipi kapsamında sayılır.

Bu tespitler 3 yılda bir yenilenir. Yeni açılan kurumların tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

Atama yetkisi Bakanlığa ait olan kurumların tipleri Kurum Tipi Bildirme Formu (Ek-8) ile Bakanlığa bildirilir.

Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 33- Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki kurumların tiplerini belirlemek üzere; il merkezlerinde, il milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısı ya da şube müdürünün başkanlığında, ilköğretim müfettişleri başkanı tarafından görevlendirilecek bir ilköğretim müfettişi, ilgili milli eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü ile ilgili ilçe milli eğitim müdüründen oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur.

Bağımsız Müdür Ataması Yapılacak Kurumlar

Madde 34- İlköğretim okullarından;

a) 1-5'inci sınıflarında bağımsız sınıf uygulaması yapılan ve 6-8'inci sınıfları bulunan,

b) 1-5'inci sınıflarında birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılmakla birlikte 6-8' inci sınıfları bulunan,

c) Öğrenci sayısı 150 ve daha fazla olup bünyesinde sadece 1-5'inci sınıfları olan,

d) Öğrenci sayısı ne olursa olsun bünyesinde sadece 6-8'inci sınıfları bulunan okullar ile her derece ve türdeki diğer okul ve kurumlara bağımsız müdür ataması yapılır.

Birden fazla kurumun aynı bünyede oluşturulduğu kurumlara da bir müdür atanır,

Müdür Başyardımcısı Sayısına Esas Standartlar

Madde 35- Bu Yönetmelik kapsamındaki okul ve kurumlardan;

a) Öğrenci sayısı 500 ve daha fazla olan,

1) Yatılı ilköğretim bölge okulları,

2) Her türdeki Anadolu liseleri.

3) Fen liseleri.

4) Çok programlı liseler,

5) 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulaması çerçevesinde işletmelere beceri eğilimi için en az 100 öğrenci gönderen mesleki ve teknik öğretim okulları,

6) Bünyesinde sanat ilköğretim okulu ve lise bulunan özel eğitim okulları,

b) Öğrenci sayısı 1500'den daha fazla olan ilköğretim okulu, lise ve dengi okullar ile müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan çıraklık ve halk eğitim merkezlerine, öğretnenevi ve akşam sanat okullarına bir müdür başyardımcısı verilir.

Müdür Yardımcısı Sayısına Esas Standartlar

Madde 36- Bu Yönetmelik kapsamındaki okul ve kurumlardan;

a) Anaokulları:

Öğrenci sayısı:

1) 300'e kadar 1,

2) 301 ve daha fazla 2,

b) İlköğretim okulları:

1) 800'e kadar 1,

2) 801-1500'e kadar 2,

3) 1501 ve daha fazla 3,

c) Ortaöğretim okulları:

Öğrenci sayısı:

1) 600'e kadar 1,

2) 601 -1500'e kadar 2,

3) 1501-2000'e kadar 3,

4) 2001 ve daha fazla 4,

d) Özel eğitimi okulları:

Öğrenci sayısı:

1) 50'ye kadar 1,

2) 51-125'e kadar 2,

3) Sınıra gelen her 100 öğrenci için 1,

e) Pratik sanat okulları ve ıraklık eğilim merkezleri (akşam sanal okulu statüsünde olanlar dâhil):

Öğrenci-ırac sayısı:

- 1) 500'e kadar 1,
- 2) 501- 1000'e kadar 2,
- 3) 1001 ve daha fazla 3,

f) Halk eğitim merkezleri (akşam sanat okulu statüsünde olanlar dâhil):

Merkezin bulunduğu il veya ilçenin toplam nüfusu:

- 1) 100.000'e kadar 1,
- 2) 100.001-300.000'e kadar 2,
- 3) 300.001 ve daha fazla olanlar 3.

g) Eğitim araçları ve donatım merkezleri (akşam sanat okulları):

Merkezin bulunduğu il veya ilçenin toplam nüfusu:

- 1) 500.000'e kadar 1,
- 2) 500.001 ve daha fazla olanlar 2,

h) Rehberlik ve araştırma merkezleri her merkez için 1,

ı) Öğretmenevi ve akşam sanat okulları:

Otel ünitesinde:

- 1) Yatak sayısı 20-50'ye kadar 1,
 - 2) Yatak say ısı 51 -150'ye kadar 2,
 - 3) Yatak sayısı 150'den fazla olanlar için 3,
- müdür yardımcısı verilir.

Diğer üniteler bakımından verilecek ilave müdür yardımcısı sayısı, bu ünitelerin kapasitesine göre merkez teşkilatında ilgili birimin teklifi, Personel Genel Müdürlüğünün uygun görüşü üzerine Bakanlık makamınca belirlenir.

(h) ve (ı) bentlerinde sayılan kurumların dışındakilere aşağıdaki her özellik için bir müdür yardımcısı daha ilave olunur:

- 1) Yatılı ve / veya pansiyonlu okullar,
- 2) Döner sermayeli okullar,
- 3) Tam gün, tam yıl eğitim-öğretim uygulaması yapılan okullar.

Her durumda, bir kurumdaki müdür yardımcısı sayısı 5'i geçemez

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Eğitim Bölgeleri

Madde 37- Bu Yönetmelik kapsamındaki kurumlara öğrenci alınacak çevrelerin belirlenmesi; eğitim kurumlarının, milli eğitimin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda birbirlerini tamamlamalarına imkân veren eğitim kampüslerinin oluşturulması; tüm eğitim kurumları ile eğitim kaynaklarından ortaklaşa yararlanmaya fırsat verilmesi; nüfusu az ve dağınık olan yerleşim birimlerinde merkez okullarının oluşturulması; okulun iç ve dış öğeleri ile sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve özel sektör temsilcilerinin eğitim yönetimi ve karar süreçlerine katılımı ile katkılarının sağlanması gibi amaçlara imkân verecek eğitim bölgeleri ve kurulları oluşturulur.

Eğitim bölgeleri, bölgede yer alan en üst tipteki kurumların müdürleri arasından valiliğin teklifi üzerine Bakanlıkça görevlendirilecek bir koordinatör müdür tarafından yönetilir. Eğilim bölgelerinin yönetiminde eğitim kurulları, danışma organı olarak yer alır.

Eğilim bölgeleri ve kurullarının oluşumu, yönetimi, işleyişi ve işlevleri ile eğitim kurullarına ilişkin esas ve usulleri yönerge ile düzenlenir.

Bu Yönetmelik kapsamında bulunan her kademedeki yönetici, görevini bulunduğu kurumun yer aldığı eğilim bölgesi yönetimiyle koordineli olarak yürütür.

Statü Değişikliği Olan Kurum Müdürlüklerine Atama

Madde 38- Birden çok ana hizmet birimine bağlı olarak (öğretim programları uygulamak üzere dönüştürülen ya da birleştirilen ortaöğretim kurumu müdürlüklerine, duyuru yapılmaksızın:

a) Dönüştürülme sonucu statüsü değişen okul müdürlüğüne, önceki okul müdürünün.

h) Birden çok okulun birleştirilmesi sonucu yeni bir statü kazanan okul müdürlüğüne, bu Yönetmelik eki Değerlendirme Formuna göre ilgili komisyoncu yapılacak değerlendirme sonuçları ve tercih nedenleri de dikkate alınarak önceki okul müdürlerinden birinin ataması yapılır.

Birinci fıkraya göre statü değişikliğinden sonra müdür olarak atanamayan önceki okul müdürleri, kadro ve istekleri dikkate alınarak öncelikle kendi okullarına veya o ilde başka bir okula müdür yardımcısı, buna imkan bulunmadığı takdirde öğretmen olarak atanırlar.

Görev Tanımı

Madde 39- Bu Yönetmelik kapsamındaki yöneticilik görevlerinin görev tanımları; görevin özellikleri, görevlendirilecek personelde aranan eğitim, deneyim ve beceriler ile çalışma koşulları esas alınarak yapılır. Görev tanımları hakkında Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınır. Görevlerin içerik ve niteliğinde meydana gelen değişmelere göre görev tanımlarında aynı yöntemle değişiklik yapılabilir.

Düzenleme Görev ve Yetkisi

Madde 40- Bakanlık, yönetici atamalarına ilişkin olarak bu Yönetmelikte yer verilmeyen hususlar ile ihtiyaç duyduğu konuları 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun değişik 56'ncı Maddesi hükümlerine aykırı olmamak koşulu ile yönerge veya genelgelerle düzenlemekle görevli ve yetkilidir.

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 41- Bu Yönetmelikle, 27/9/1995 tarihli ve 22417 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliği ek ve değişiklikleri ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kurumlarda yönetici olarak görev yapanlar, durumları bu Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun olup olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam eder ve yöneticilik hizmetleri bu Yönetmelikle belirlenen kariyer basamaklarının eş değer yönetim kademelerinde geçmiş sayılır. Ancak, bunlardan yöneticilik görevinden ayrılanların yeniden yöneticilik görevine atanmak istemeleri durumunda, haklarında bu Yönetmelik hükümlerine göre işlem yapılır.

Bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen özel koşulları taşımayan mevcut kurum müdürleri bir üst yönetim kademesine atanma isteğinde bulunamazlar.

16/8/1997 tarihli ve 4306 sayılı Kanun kapsamında dönüştürülme ya da birleştirilme yoluyla ilköğretim okuluna dönüştürülen ilkokul ve ortaokulların müdürleri, bir defaya mahsus olmak üzere; bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde düzenlenen özel koşullar aranmadan, okullarının dönüştürüldüğü ilköğretim okulu müdürlüğü için yapılan ilk duyuru üzerine başvuruda bulunabilir. Bu okul müdürlerinin başvuruda buldukları ilköğretim okulu müdürlüğü için aranan özel koşulları taşıyıp taşımadığı, bu Yönetmelikle yürürlükten kaldırılan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurum Yöneticileri Atama Yönetmeliğinin 8'inci Maddesine göre belirlenir. Bu süreçte ilkokul veya ortaokul müdürlerinin atanmak için gerekli koşulu taşıdığı belirlenmesi durumunda aynı ilköğretim okulu müdürlüğü için yapılan diğer başvurular değerlendirilmeye alınmaz.

4306 sayılı Kanun kapsamında dönüştürülme veya birleştirilme yolu ile ilköğretim okuluna dönüştürülen ilkokul ve ortaokulların müdürlerinin; bu Maddenin üçüncü fıkrası çerçevesinde yapılan duyuruya göre müdürlük için başvuruda bulunmaması ya da başvuruda buldukları ilköğretim okulu müdürlüğüne değerlendirme sonucunda atanmaması durumunda, istekleri de dikkate alınarak buldukları okula ya da durumlarına uygun başka bir okula, müdür yardımcısı veya öğretmen olarak atanması gerçekleştirilir.

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce; yönetim alanında lisans veya lisansüstü seviyede eğitim görmüş ve öğretmenlikte de belirli deneyim sahibi olmak koşulu ile kurum müdürü olarak atanmış olanlar görevlerine devam ederler.

Geçici Madde 3- Bu Yönetmeliğin 35'inci ve 36'ncı Maddelerinde belirtilen standartlara göre kurumların müdür yardımcısı ve müdür yardımcısı sayısı, bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren en geç üç ay içinde belirlenir.

Bu belirleme sonucunda:

a) Müdür yardımcısına esas standardı bulunmayan kurumlardaki mevcut müdür yardımcılarını ile müdür yardımcılarını Değerlendirme Formuna göre değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda en az puanı olanın yöneticilik görevi üzerinden alınır.

h) Mevcut müdür yardımcısı sayısı, müdür yardımcısı standardı kadrosundan fazla olan kurumlarda müdür yardımcılığı bazındaki fazlalık Değerlendirme Formuna göre en az puanı olanların üzerinden müdür yardımcılığı görevinin alınması yolu ile giderilir.

(a) ve (b) bellilerinde belirtilen işlemler, bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren en geç 6 ay içinde sonuçlandırılır.

Geçici Madde 4- Mevcut kurum müdürleri bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren en geç iki yıl içinde bu Yönetmeliğin 19'uncü Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen hizmet içi eğitime alınırlar.

Geçici Madde 5- Bu Yönetmeliğin 37'nci Maddesine göre oluşturulacak eğitim bölgeleri ile ilgili her türlü iş ve işlem, bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının koordinatörlüğünde sonuçlandırılır.

Yürürlük

Madde 42- Bu Yönetmelik, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 43- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

DEĞERLENDİRME FORMU

EK-3

ADI VE SOYADI :		Puan Değeri	Verilen Puan
DOĞUM YERİ VE YILI :			
MEZUN OLDUĞU OKUL VE BRANŞI :			
YÖN. ALANINDA GÖR. EĞT. DÜZEYİ :			
GÖREVLİ OLDUĞU OKUL VE GÖREVİ :			
ATANMAK İSTEDİĞİ OKUL VE TİPİ :			
1..... <input type="checkbox"/>			
2..... <input type="checkbox"/>			
3..... <input type="checkbox"/>			
MEBBİS NO:		SİCİL NO:	
Gördüğü yükseköğrenimin her yılı için (1)		5	
Anadolu öğretmen lisesi veya öğretmen lisesi mezunu		2	
Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumu mezunu		2	
Lisansüstü Eğitim	TODAIİE	10	
	Master (yönetim alanında)	10	
	Master (diğer alanlarda)	5	
	Master-Doktora (yönetim alanında)	15	
	Master-Doktora (diğer alanlarda)	10	
Yayın, araştırma ve eser (Tez dahil) her biri için (en fazla 3'er adet) (2)	ISBN normlarına uygun eserleri (2/a)	2	
	MEB'ce tavsiye edilen ders kitabı, mesleki eser, ders araç ve gereci (2b)	2	
	Bilimsel araştırmalar (2/c)	6	
Aldığı ödüller	Aylıkla ödül için (En çok 3'ü için)	3	
	Takdirname için (En çok 3'ü için)	3	
Son 3 yıllık sicil notu	76-89 arasında olanlar için	3	
	90 ve yukarısı için	5	
Yönetim alanında hizmet içi eğitim, kurs, seminer görenler için (En fazla 3'ü için)		2	
Birinci kademe yöneticilikteki toplam hizmeti : Yıl (3 yıla kadar)		1	
İkinci kademe yöneticilikteki toplam hizmeti : Yıl (3 yıla kadar)		2	
Üçüncü kademe yöneticilikteki toplam hizmeti : Yıl (3 yıla kadar)		3	
Dördüncü kademe yöneticilikteki toplam hizmeti : Yıl (3 yıla kadar)		4	
Lisans düzeyinde öğrenim görmüş atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenlerinden mesleki ve teknik ortaöğretim okul müdürlüklerine başvurular için		10	
Öğretmenevi, Lokal, Eğitim Merkezi ve sosyal Tesislerde yöneticilik hizmetinin 3 yıla kadar her yılı için (3)		3	
Zorunlu hizmet bölge kapsamında geçen hizmetlerini 4 yıla kadar her yılı için		2	
Yurtdışı görevlerindeki hizmetinin 3 yıla kadar her yıllı için		2	
Takdir puanı (4)		4	
TOPLAM PUAN			

Durumu yukarıda belirtilen aday ilgili mevzuat hükümlerine göre gerekli koşulları taşımaktadır.

.../.../199..

DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

Başkan Üye Üye Üye
Üye Üye Üye

AÇIKLAMA:

- (1) Bu bölümde, mezun olunan yükseköğretim kurumlarından öğrenim süresi en fazla olan biri değerlendirilir. Bu süre 4 yılı geçemez.
- (2) Bu bölümde yer alan her değerlendirme ölçütünün ilgilinin bulunduğu görev ya da yönetim kademesinde geçirdiği süre ile sınırlı olmak ve belgelendirmek kaydı ile en fazla üç adedi değerlendirilecektir.
- (2/a) bölümünde ISBN normlarına uygun şiir, makale, hikâye vb. eserler değerlendirilecektir.
- (1/b) bölümündeki ders araç ve gerecinin değerlendirilmesinde, eğitim öğretimde yararlanılma niteliği dikkate alınacaktır.
- (2/c) bölümünde, bilimsel anlamda yayınlanmaya değer bulunan eserler puanlandırılacaktır.
- (3) Bu bölüm sadece öğretmenevi, lokal, eğitim merkezi ve sosyal tesis yöneticiliklerine atanacaklar için değerlendirilecektir.
- (4) Takdir puanı, komisyon üyelerinin her birinin en fazla 4 puana kadar takdir edecekleri puan toplamının değerlendirmeye katılan üye sayısına bölünmesi ile bulunur.

EK 7. 25343 (11 Ocak 2004) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine, görevin gerektirdiği niteliklere sahip eğitim personelinin atanmaları ile yöneticilerin yer değiştirmelerine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine atanacakları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun değişik 56'ncı Maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,
- b) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,
- c) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarını,
- d) Aday: Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumları yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunanları,
- e) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,
- f) Seçme Sınavı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum müdür yardımcılığı görevine atanacaklar için düzenlenecek yazılı sınavı,
- g) Ölçme, Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezi (ÖDYM): Merkezi sistemle özel ve resmi sınavları yapmak ve değerlendirmek üzere Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan merkezi,
- h) Sınav Komisyonu: Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarına atanacak yöneticilerin seçimi amacıyla yapılacak sınavlara ilişkin esas ve usulleri belirlemek amacıyla Bakanlıkta oluşturulacak olan komisyonu,
- i) Değerlendirme Komisyonu: Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarına atanacak yöneticilerin seçimi amacıyla eğitim kurumlarının bağlı bulunduğu genel müdürlükler ve valiliklerde ayrı ayrı kurulacak olan komisyonu,”
- j) Hizmet içi Eğitim: Bu Yönetmelikte belirtilen yöneticilerin, değişim ve gelişimlere uyumlarını sağlamak, bilgi, beceri ve davranışlarını geliştirmek amacıyla verilen eğitimi

k) Yıl: 12 aylık süreyi,

l) Atama: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88'inci Maddesi uyarınca ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

m) Müdür Yetkili Öğretmen: Müdürlüğü bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenliği görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürüten öğretmeni,

n) Kurucu Müdür: Yeni açılan eğitim kurumlarının eğitim-öğretime hazırlanması için görevlendirilen yetkili öğretmeni,

o) Düzey Belirleme Sınavı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarına müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları arasından müdür olarak atanacaklar için düzenlenecek yazılı sınavı,

p) Sözlü Sınav: Düzey Belirleme Sınavından sonra eğitim kurumu müdürü adayları için yapılacak olan sınavı.

ifade eder.

Temel İlkeler

Madde 5- Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler şunlardır;

a) Atama ve yer değiştirmelerde kariyer ve liyakat esas alınır.

b) Atama ve yer değiştirmelerde norm kadro esasları göz önünde bulundurulur.

c) Atama ve yer değiştirmelerde hizmet gerekleri esas olmakla birlikte puan üstünlüğü de dikkate alınır.

Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

a) Süreklilik ilkesi çerçevesinde eğitim vermek,

b) Personelin yöneticilik formasyonu, göreve bağlılık ve motivasyonunu sağlamak yoluyla kurumsal etkinlik ve verimliliği artırmak,

c) Atama ve görevde yükselmelerde kariyer ve liyakati esas almak,

d) Hizmetin gereği ile yetki devri kapsamında personel atama ve görevde yükselmelerine yön vermek,

e) Düzenlenecek olan eğitim programlarına adayların katılımında eşit imkanlar sağlamak.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Yönetim Kademeleri

Madde 6- Eğitim kurumlarının yönetim kademeleri şunlardır:

a) Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,

b) İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı, C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,

c) Üçüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,

d) Dördüncü Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel Şartlar

Madde 7- Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak,
- b) Öğrencisi bulunmayan eğitim kurumları hariç olmak üzere atanacağı eğitim kurumunda ilgili mevzuatına göre aylık karşılığı okutabileceği dersin bulunması,
- c) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,
- d) Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak,
- e) Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak,
- f) Son üç yıllık hizmet süresi içinde varsa yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- g) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki kurum yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf sayılmış olmak,
- h) Atanacağı yöneticilik kademesi için bu Yönetmelikte belirlenen sınavlar için öngörülen düzeyde puan almış olmak.

Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak kaydıyla, Talim ve Terbiye Kurulu Uzmanlığı, eğitim uzmanlığı ve (mülga) APK Uzmanlığı görevleri ile şube müdürü ve daha üst unvanlı görevlerde geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde, genel idare hizmetleri sınıfına dâhil şef kadrosunda ve özel öğretim kurumlarında müdür olarak geçirilen süreler ile yurt dışındaki Bakanlığa bağlı okullarda müdür olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde, kurucu müdürlükte ve müdür yetkili öğretmenlikte geçen süreleri ikinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Müdür Olarak Atanacaklarda Aranılan Özel Şartlar

Madde 8- Eğitim kurumlarına müdür olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar şunlardır:

- a) (C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmak,
- b) (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,
- c) (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; en az bir yılı (B) tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az dört yıl ya da eğitim kurumu yöneticiliğinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonların Oluşumu ve Görevleri

Komisyonların Oluşumu

Madde 9- Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla sınav ve değerlendirme komisyonları oluşturulur.

- a) Düzey Belirleme ve Seçme Sınavı Komisyonu: Bakanlıkta, Personel Genel Müdürünün veya görevlendireceği bir Personel Genel Müdür yardımcısının başkanlığında; Personel Genel Müdürlüğü, İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünden birer daire başkanı, mesleki ve teknik öğretime

ilişkin genel müdürlükler arasından Müsteşar tarafından belirlenecek bir genel müdürlükten en az daire başkanı düzeyinde bir temsilci ile bir hukuk müşavirinden oluşur.

b) Merkez Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonu: Eğitim kurumlarının bağlı bulunduğu birimin genel müdürlerinin başkanlığında, aynı birimlerden bir genel müdür yardımcısı, bir daire başkanı, bir şube müdürü ile Personel Genel Müdürlüğünden en az şube müdürü düzeyinde bir temsilciden oluşur. Öğretmene Hizmet ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığında ise başkan ve en az üç şube müdüründen oluşur.

c) İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonu: İl millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının/şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, bir ilköğretim müfettişi, ölçme değerlendirme sınav hizmetleri bölümünden sorumlu şube müdürü ile (A) tipi bir eğitim kurumu müdüründen oluşur.

Komisyonların başkan ve üyeleri; eşlerinin, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kayın hısımlarının katıldıkları sınavlarda görev alamazlar. Bu durumda olan üyelerin yerine yedek üye görevlendirilir.

Düzy Belirleme ve Seçme Sınavı Komisyonunun sekretarya işlemleri Personel Genel Müdürlüğünce, Merkez Değerlendirme Komisyonunun sekretarya işlemleri ilgili genel müdürlükçe yürütülür.

Düzy Belirleme ve Seçme Sınavı ile Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonlarının Görevleri

Madde 10- Sınav ve değerlendirme komisyonlarının görevleri şunlardır;

Düzy Belirleme ve Seçme Sınavı Komisyonu;

Sınav sorularındaki görev alanlarıyla ilgili temel konuları belirler.

Sınav konularını esas alarak ÖDYM’ce sınav sorularının hazırlanmasını sağlar.

c) Sınavın yapılacağı merkezleri belirler.

ç) Sınav sonuçlarına göre başarı listesi düzenler/ düzenletir.

d) Tutanakları düzenleyip imzalar.

e) Sınav sonuçlarının ilânını ve ilgililere tebliğini sağlar.

f) İtirazların incelenip karara bağlanmasını sağlar.

Merkez Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonu;

a) Atama yetkisi Bakanlığa ait eğitim kurumu müdürlükleri için il millî eğitim müdürlüklerince Düzy Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2’nci Maddesine göre atanmak üzere başvuruda bulunacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan ve başvuruları Bakanlığa gönderilen beş adayı sözlü sınava alır.

b) Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30’u, Ek-2 deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20’si ile Düzy Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2’nci Maddesine göre atanmak üzere başvuruda bulunacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puanın %50’si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan adayı belirleyerek atanmak üzere Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

c) Sözlü sınav sonuçlarını bir tutanağa bağlayarak en yüksek puandan başlamak üzere sözlü sınav başarı listesini düzenler.

ç) İsteğe bağlı ve zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalarda, adayların Ek-4’teki Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirme Formu üzerinde yapılacak

değerlendirmeye göre aldıkları puanın toplamına göre her eğitim kurumu için en yüksek puan alan adayı belirleyerek atanmak üzere Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonu;

a) Eğitim Kurumu müdür yardımcılığına atanmak üzere başvuruda bulunan adayları Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formuna göre değerlendirir.

b) Kurum müdürlüğüne atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularını inceleyerek gerekli şartları taşıyanlar arasından;

1) Atama yetkisi valiliğe ait eğitim kurumu müdürlükleri için başvuruda bulunan adaylardan Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanmak üzere başvuruda bulunacakların Değerlendirme Sınavında aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş adayı sözlü sınava alır.

2) Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30'u, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20'si ile Düzey Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanmak üzere başvuruda bulunacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puanın %50'si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan adayı belirleyerek atamaya yetkili makamca atama yapılmak üzere millî eğitim müdürlüğüne sunar.

3) Atama yetkisi Bakanlığa ait olanların Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanmak üzere başvuruda bulunacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş adayı belirleyerek başvurularını kurumun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe gönderilmek üzere millî eğitim müdürlüğüne sunar.

4) İsteğe bağlı ve zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalarda, adayların Ek-4'teki Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre aldıkları puanın toplamına göre her eğitim kurumu için en yüksek puan alan adayı belirleyerek atamaya yetkili makamca atama yapılmak üzere millî eğitim müdürlüğüne sunar.

c) Seçme sınavının illerde yapılması durumunda, bu sınava ilişkin görevleri yürütür.

ç) Sözlü sınav sonuçlarını bir tutanağa bağlayarak en yüksek puandan başlamak üzere sözlü sınav başarı listesini düzenler.”

Sözlü Sınav

Madde 11- Düzey Belirleme Sınavına girmiş olan adaylardan tercih ettikleri eğitim kurumuna göre en yüksek puanı alan beş aday için sözlü sınav yapılır. Sözlü sınavda adayların yazılı sınav ve genel kültür konularındaki bilgileri ölçülür. Ayrıca, temsil yeteneği, tutum ve davranışı ile ifade ve muhakeme yeteneği değerlendirilir. Sözlü sınavda adaylara, sınav komisyonu üyelerinin her biri tarafından bu Yönetmeliğin 13'üncü Maddesinde yer alan yazılı sınav konularından 50 puan, genel kültür konularından 20 puan, temsil yeteneğinden 10 puan, tutum ve davranıştan 10 puan, ifade ve muhakeme yeteneğinden 10 puan olmak üzere toplam 100 puan üzerinden puan verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Müdür ve Müdür Yardımcılığı İçin Seçme Sınavları

Madde 12- Eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılıklarına atanacakların belirlenmesi için Bakanlıkça tespit edilecek merkezlerde ÖDYM'ce merkezi sistemle yazılı

olarak müdürler için Düzey Belirleme Sınavı, müdür yardımcıları için de Seçme Sınavı yapılır.

Ancak, sınav için gerekli teknik alt yapısı Bakanlıkça yeterli görülen valiliklerce de Düzey Belirleme ve Seçme Sınavı yapılabilir.

Müdür yardımcılığı Seçme Sınavına katılacaklarda öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak, Düzey Belirleme Sınavına katılacaklarda ise atanacakları eğitim kurumu için bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen süreler kadar yöneticilik yapmış olma şartı aranır.

Sınavların Konuları ve Puan Değerleri

Madde 13- Sınavların konuları ve puan değerleri şunlardır.

Türkçe-dil bilgisi ve resmi yazışma kuralları % 25,

Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik % 15,

T.C. Anayasası; % 15

1) Genel Esaslar,

2) Temel Hak ve Ödevler,

3) Devletin Temel Organları.

ç) Genel Kültür % 20,

d) Görevin gerektirdiği temel mevzuat % 25.

Sınavlar İçin Duyuru ve Başvuru

Madde 14- Eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılığı Düzey Belirleme ve Seçme Sınavları için uygun görülen zamanlarda, sınavdan en az bir ay önce Bakanlıkça/valiliklerce duyuru yapılır.

Duyuruda; sınavlara başvuruda bulunacaklarda aranacak şartlar, sınavların yapılacağı yer, zamanı, başvuru süreleri ve şekli ile sınavlara ilişkin diğer hususlar belirtilir.

Sınavlara ilişkin başvurular, ilgililerin sicil dosyalarının tutulduğu birimlerce incelenir. Gerekli şartları taşıyanların başvuruları valiliklerce kabul edilerek Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne gönderilir.

Sınavların Değerlendirilmesi

Madde 15- Düzey Belirleme Sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda alınan puan sözlü sınava alınacakların belirlenmesinde ve atamaya esas puanlamada dikkate alınır.

Seçme sınavı 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda en az 70 puan alanlar başarılı sayılır.

Sınavların Sonuçlarının İlânı

Madde 16- Sınavların sonuçları, yapıldığı tarihten itibaren en geç 15 gün içinde sınavı yapan birimlerce ilan edilir. Sınav sonuçları, ilanı tarihinden itibaren iki yıl süreyle geçerlidir.

Sınavların Sonuçlarına İtiraz

Madde 17- Sınavların sonuçlarına ilânı tarihinden itibaren 15 gün içinde bir dilekçe ile sınavları yapan birime itiraz edilebilir. Bu itirazlar, ilgili komisyonca 15 gün içinde incelenerek sonucu, sınavları yapan birimce ilgiliye bildirilir.

Madde 18- Doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarının yöneticileri ile Anadolu lisesi statüsündeki her türlü liseler, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, yatılı ilköğretim bölge okulları, öğretmen evi ve akşam sanat okullarının müdürleri Bakanlıkça, bu

kurumların müdürleri dışındaki yöneticileri ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Tercih Nedenleri

Madde 19- Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

- a) Başöğretmen olmak,
 - b) Uzman öğretmen olmak,
 - c) Lisansüstü düzeyde öğretim görmüş olmak,
 - ç) Hizmet içi eğitim programlarına katılmış olmak,
 - d) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla olmak,
 - e) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olmak,
- tercih nedeni olarak dikkate alınır.

Mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlara atanacaklarda, birinci fıkrada sayılanlara ek olarak, bölüm, atölye ve laboratuvar şefi olarak görev yapmış olmak tercih nedeni olarak dikkate alınır.

Müdür Yardımcılığı İçin Duyuru Ve Atama

Madde 20- Seçme sınavını kazanan adaylar ile daha önce eğitim kurumu yöneticiliği görevinde bulunanlar, boş müdür yardımcılıklarına atanmak üzere valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1 deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla üç eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle istekte bulunabilirler.

Başvuruda bulunan adaylardan Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde yapılan değerlendirme sonucunda en yüksek puan alanların atamaları, istekleri de dikkate alınarak başvuru tarihinin tamamlanmasından itibaren en geç üç ay içerisinde valiliklerce yapılır.

Müdür yardımcılığı için yapılacak duyuruda; Seçme Sınavını kazanan adaylar ile bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesi gereği yeniden atanacaklar ve Geçici 2'nci Maddesi gereği müdür yardımcılıklarına atanmak isteyen adayların Seçme Sınavı ile Değerlendirme Sınavı sonucu alınan sertifikalarının geçerlilik süresi ile sınırlı olmak üzere başvuruları birlikte alınır. Bu şekilde başvurusu alınanların değerlendirme işlemleri, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde birlikte yapılır. Bu değerlendirme sonucunda en yüksek puan alan adayın ataması tercih sırası da dikkate alınmak suretiyle yapılır.

Madde 21- Müdür başyardımcılığına; en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla, o ilde fiilen görev yapan yöneticilerden valilikçe yapılacak duyuruda belirtilen esaslar çerçevesinde başvuruda bulunanlar arasından eğitim kurumu müdürünün teklifi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile atama yapılır.

Müdürlüğe İlk Defa Atanacaklar İçin Duyuru ve Atama

Madde 22- Atama yapılacak eğitim kurumu müdürlüklerine ihtiyaç duyulan zamanlarda ve bu Yönetmelikte öngörülen sıralama esas alınarak ayrı ayrı olmak üzere; atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar için Bakanlıkça ülke genelinde, atama yetkisi valiliklerde olanlar için valiliklerce il genelinde duyuru yapılır.

Duyuruda; atama yapılacak eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir.

Yapılacak duyuru üzerine, Düzey Belirleme Sınavına katılan adaylardan müdürlüğe atanmak isteyenler ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesi gereği müdürlüğe atanacaklar,

en fazla üç eğitim kurumu müdürlüğüne Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar için valilikler aracılığıyla Bakanlığa, atama yetkisi valilikte olanlar için valiliklere başvuruda bulunurlar.

Başvuruda bulunan adaylardan gerekli şartları taşıyanların;

a) Atama yetkisi valiliklerde bulunanlar İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca, Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş aday, beşinci adayla aynı puanda birden fazla aday bulunması halinde bu adaylar da sözlü sınava alınır. Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30'u, Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formunun A-Değerlendirme bölümü üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20'si ile Düzey Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacaklar bakımından Değerlendirme Sınavında aldıkları puanın %50'si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan aday belirlenerek atama yapılmak üzere atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca tercih sırası dikkate alınmak suretiyle yapılır.

b) Atama yetkisi Bakanlığa ait olup, İl Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca durumları il millî eğitim müdürlüklerine bildirilen ve il millî eğitim müdürlüklerince Düzey Belirleme Sınavı ile bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacakların Değerlendirme Sınavından aldıkları puana göre en yüksek puan alan beş aday, beşinci adayla aynı puanda birden fazla aday bulunması halinde bu adaylar da sözlü sınava alınmak üzere değerlendirmeye esas belgeleri eklenmek suretiyle eğitim kurumunun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe gönderilir. Bu adaylar Merkez Değerlendirme ve Sözlü Sınav Komisyonunca sözlü sınava alınırlar. Sözlü sınava alınan adayların bu sınavdan aldıkları puanın %30'u, Ek-2 deki Yönetici Değerlendirme Formunun A-Değerlendirme bölümü üzerinden yapılacak değerlendirilmeleri sonucunda aldıkları puanın %20'si ile Düzey Belirleme veya bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesine göre atanacaklar bakımından Değerlendirme Sınavında aldıkları puanın %50'si dikkate alınarak her kurum için en yüksek puan alan aday belirlenerek atama yapılmak üzere atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca tercih sırası dikkate alınmak suretiyle yapılır.

Adayların tercihte bulunduğu eğitim kurumlarından her birinde atanmak üzere birinci sırada yer almaları durumunda ilk tercihlerine atamaları yapılır. Birinci tercihinde atamaları yapılamaması halinde, tercih ettikleri diğer iki eğitim kurumu için değerlendirme işlemine devam edilir.

Yöneticilikleri boş olduğu halde birinci duyuruda atanmak üzere başvuruda bulunan adayı olmayan eğitim kurumu yöneticilikleri için bu eğitim kurumları ile sınırlı olmak kaydıyla ikinci bir duyuru yapılır.

İkinci duyuru sonucunda da aday bulunamaması halinde bu eğitim kurumlarının müdür ve müdür yardımcılıklarına sınav kazanmış olma şartı aranmadan atama yapılabilir. Ancak, bu şekilde atanmış olan eğitim kurumu yöneticilerinin yöneticilikleri kazanılmış hak haline gelebilmesi için atanmış oldukları eğitim kurumunda aralıksız en az üç yıl başarılı olarak çalışmış olmaları şarttır.

Anadolu statülü eğitim kurumları, sosyal bilimler liseleri ile fen liseleri müdürlüklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan ya da yapmış olanlar arasından atama yapılması esastır. Ancak, bu şartları taşıyan aday bulunmaması durumunda

diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da aynı esaslara göre atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar, bu kurumların müdürlüklerinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanırlar.

Madde 23- Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde;

a) Birleştirilme yolu ile oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, birleştirilen eğitim kurumları yöneticilerinden başvuruda bulunanlar arasından Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan yöneticilerin ataması yapılır.

b) Dönüştürülme yoluyla oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, önceki kurum yöneticilerinin norm kadro imkânları ölçüsünde başkaca herhangi bir işleme gerek kalmaksızın atamaları yapılır.

Bu kapsamda yönetici olarak atanamayan önceki okul müdürleri ile müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının yöneticilik görevlerine atanmalarında bu Yönetmeliğin 28'inci Maddesinin üçüncü fıkrası hükmü uygulanır.

Doğrudan Merkeze Bağlı Eğitim Kurumları, Öğretmen Evi Ve Akşam Sanat Okulları (ASO) Yöneticiliklerine Atama

Madde 24-Doğrudan Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarının yöneticilikleri ile öğretmen evi ve akşam sanat okulları (ASO) müdürlüğüne, ilgili birimin teklifi üzerine sınav şartı aranmadan gerekli diğer şartları taşıyan müdür yardımcıları arasından Personel Genel Müdürlüğüne atama yapılır.”

Madde 25-Daha önce yöneticilik görevinde bulunmuş olanlar, gerekli şartları taşımaları kaydıyla yapılacak duyurular üzerine yöneticilik görevlerinden ayrıldıkları tarihten en az bir yıl sonra ayrıldıkları veya daha alt kademedeki yöneticilik görevlerine tekrar atanmak üzere en fazla üç eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

Başvuruda bulunan adaylar ilgili komisyonca Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu değerlendirilerek, her eğitim kurumu için en yüksek puan alan aday atamaya yetkili makama sunulur. Bu adayın ataması atamaya yetkili makamca yapılır.

Bu Yönetmeliğin 7'nci Maddesinin ikinci fıkrası kapsamında bulunanlar da aranan diğer şartları taşımaları kaydıyla buldukları ilde valilikçe ya da Bakanlıkça ülke genelinde yapılan duyurular üzerine başvuruda bulunabilirler. Bunların ataması bu Maddede belirlenen esaslar çerçevesinde yapılır.

İsteğe Bağlı Yer Değiştirmeler

Madde 26- Eğitim kurumu yöneticileri yapılacak duyuru üzerine;

a) Bulunduğu eğitim kurumunda üç yıllık süreyi dolduran eğitim kurumu müdürlerinden, atama yetkisi valiliklerde bulunan eğitim kurumları bakımından il içinde, atama yetkisi Bakanlıkta bulunanlar bakımından ise il içinde veya il dışına aynı tipteki ya da bu Yönetmeliğin 8'inci Maddesinde belirtilen süre şartını taşımak kaydıyla daha üst tipteki eğitim kurumlarına,

b) Buldukları eğitim kurumunda en az iki yıl çalışmış olan müdür başyardımcıları, il içinde durumlarına uygun eğitim kurumu müdür başyardımcılığına istekte buldukları eğitim kurumu müdürlerince teklif edilmeleri kaydıyla,

c) Buldukları eğitim kurumunda en az iki yıl çalışmış olan müdür yardımcılarını ile müdür başyardımcıları, il içinde durumlarına uygun eğitim kurumu müdür yardımcılığına, yer değiştirme suretiyle atama isteğinde bulunabilirler.

Bunların yer değiştirmeleri, Ek-4'teki Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirme Formu üzerinden Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılacak değerlendirmeye göre belirlenecek puanları esas alınmak suretiyle tercihleri ve atanmak istedikleri eğitim kurumlarındaki açık yönetici norm kadroları dikkate alınmak suretiyle gerçekleştirilir.

Zorunlu Yer Değiştirme

Madde 27- Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde; atama yetkisi Bakanlıkta ve valiliklerde bulunan eğitim kurumu müdürlerinden buldukları eğitim kurumunda beş yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri; il içinde aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde, tercihleri dikkate alınmak suretiyle puan üstünlüğü esasına göre belirlenerek değiştirilir.

Ancak, görev yapmakta oldukları eğitim kurumunun niteliğine ve durumlarına uygun atanabilecekleri eğitim kurumu bulunamayanlar bakımından bu süre ilgili valiliğin teklifi, Bakanlığın uygun görmesine bağlı olarak en fazla sekiz yıla kadar uzatılabilir.

Madde 28- Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Yurt dışında veya uluslararası kuruluşlarda bir yıldan daha fazla geçici veya sürekli görevle görevlendirilenlerin,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların,

c) Görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanların,

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların,

yöneticilikleri sona erer.

İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri iki öğretim yılı daha devam eder. Bu sürenin sonunda yapılan norm kadro belirlemelerinde durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri sona erer.

Bunlardan; görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanlar ile norm kadro ölçütleri çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılanlar, istekleri de dikkate alınarak, başkaca bir şart aranmaksızın durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

Madde 29- Eğitim kurumu yöneticileri, yöneticilik görevlerinden ayrılma isteğinde bulunabilirler. Bunların ayrılma istekleri yaz tatilinde yerine getirilir. Ancak, atamaya yetkili makamlarca uygun bulunacak bir özre dayalı olarak görevlerinden ayrılmak isteyenlerin bu isteklerinin yerine getirilmesinde yaz tatili şartı aranmaz.

Yöneticilik görevlerinden kendi isteği ile ayrılanlar, buldukları eğitim kurumunda branşlarında norm kadro açığı olması durumunda bu eğitim kurumuna, açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

Madde 30- Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri Ek-3'teki Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

Anaokullarından;

25 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

20-24 arasında olanlar (B) tipi,

20'den az olanlar (C) tipi.

İlköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezlerinden;

40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

25-39 arasında olanlar (B) tipi,

25 den az olanlar (C) tipi.

Liselerden;

60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

40-59 arasında olanlar (B) tipi,

40'tan az olanlar (C) tipi.

ç) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerinden;

60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

45-59 arasında olanlar (B) tipi,

45'ten az olanlar (C) tipi.

d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, halk eğitimi merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, bilim sanat merkezleri, iş eğitim merkezleri, iş okulları, otistik çocuklar eğitim merkezleri ve benzeri kurumlardan görev alanlarındaki toplam nüfus;

200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

e) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden görev alanlarındaki toplam nüfusu;

200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

200.000'den az olan yerleşim merkezlerindekiler (B) tipi.

f) Öğretmen evi/ öğretmen evi ve Akşam Sanat Okullardan puanı;

1) 90 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 79-89 arasında olanlar (B) tipi,

3) 79'dan az olanlar (C) tipi.

olarak tespit edilir.

Bu tespitler her iki yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

Özel eğitim kurumu niteliği taşıyan eğitim kurumlarına ayrıca beş puan ilave edilir.

Doğrudan Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi sayılır.

Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte, okul/kurum tipi belirlenememiş olan eğitim kurumları (C) tipi olarak kabul edilir.

Madde 31 - Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, bir ilköğretim müfettişi, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe millî eğitim müdürü ile (A) tipi eğitim kurumu müdüründen oluşan Kurum Tipi Belirleme

Komisyonu kurulur. Büyükşehir statüsündeki illerin merkez ilçelerinde de Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

ALTINCI BÖLÜM

Kurum Tiplerinin Tespiti ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Kurum Tiplerinin Tespiti

Madde 30- Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri, Ek-4'teki Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

a) Anaokulları, ilköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezleri, otistik çocuklar eğitim merkezlerinden;

1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 25-39 arasında olanlar (B) tipi,

3) 25'ten az olanlar (C) tipi,

b) Liselerden;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 40'tan az olanlar (C) tipi,

c) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 45-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 45'ten az olanlar (C) tipi,

olarak kabul edilir.

Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, mesleki ve teknik eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, bilim sanat merkezleri, iş eğitim merkezleri, eğitim hizmetleri merkezleri ve benzeri kurumlardan görev alanlarındaki toplam nüfusu;

a) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

b) 200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi,

c) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden görev alanlarındaki toplam nüfusu;

1) 400.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezlerindekiler (A) tipi,

2) 400.000'den az olan yerleşim merkezlerindekiler (B) tipi,

olarak tespit edilir.

Bu tespitler her üç yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

Doğrudan Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi kapsamında sayılır.

Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 31- Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il milli eğitim müdürünün görevlendireceği bir milli eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, bir ilköğretim müfettişi, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe milli eğitim müdüründen oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur. Büyükşehir statüsündeki illerin merkez ilçelerinde de Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 32- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, diğer yönetmeliklerde yer alan eğitim kurumu yöneticiliğine atamaya ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapanlar, bu Yönetmelik ile belirlenen esaslara uygun olup olmadığına bakılmaksızın görevlerine devam ederler.

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilen değerlendirme sınavına girerek başarılı olanlardan herhangi bir kurum müdürlüğüne atanamamış adaylar, bu sınav sonucu almış oldukları sertifikanın geçerlik süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, boş kurum müdürlükleri için bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak duyuru üzerine başvuruda bulunabilirler.

Ek Madde 1- Yer değiştirme suretiyle atamalarda aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

a) Eğitim kurumu yöneticilerinin görev yerlerinin değiştirilmesinde, Ek-4'teki Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre belirlenecek puanları esas alınır.

b) Yöneticilerin yer değiştirmeye esas puanları; öğretmenlik görevi süresince edinmiş oldukları hizmet puanlarına, Ek-4'teki Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Yer Değiştirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre belirlenecek puanları eklenmek suretiyle belirlenir.

c) Her yıl yer değiştirme döneminde; Bakanlıkça ve valiliklerce çalışma süresine bağlı olarak zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulacak eğitim kurumu müdürlerinin görev yaptığı eğitim kurumları da dâhil olmak üzere müdürlüğü açık olan eğitim kurumları il genelinde duyurulur.

ç) Çalışma süresine bağlı zorunlu yer değiştirmeye tabi eğitim kurumu müdürleri, duyurusu yapılan eğitim kurumları arasından üç tercihte bulunabilirler. Bunların tercihlerine atanamamaları durumunda görev yerleri; atama yetkisine bağlı olarak valiliklerce veya Bakanlıkça belirlenecek aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde değiştirilir.

d) Yer değiştirmelerde; eğitim kurumu müdürlerinin görev yerlerinin aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde belirlenmesi esastır. Ancak, istekleri halinde daha alt tipteki eğitim kurumlarına da atanabilirler.

Atama ve yer değiştirme dönemleri

Ek Madde 2- Eğitim Kurumu yöneticilerinin zorunlu ve isteğe bağlı yer değiştirmeleri ile atama işlemleri; Mayıs-Haziran-Temmuz aylarında yapılır. Ancak, ihtiyaç duyulması halinde bu dönemler dışında da yapılabilir.

Atama ve yer değiştirme işlemleri aşağıdaki sıralama esas alınarak gerçekleştirilir.

a) İsteğe bağlı yer değiştirmeler,

b) Zorunlu yer değiştirmeler,

c) Bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesi kapsamında tekrar atama,

ç) Bu Yönetmeliğin Geçici 2'nci Maddesi kapsamında bulunanlar ile bu Yönetmeliğin 12'nci Maddesi kapsamında yapılan Seçme Sınavı sonucuna göre eğitim

kurumu müdür yardımcılığı ile Düzey Belirleme Sınavına katılanlardan eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalar.

Atama ve yer değiştirmelerde yukarıda belirlenen öncelik sırası değiştirilemez.

Atama ve yer değiştirmelerde uygulamaya yönelik hususlar Bakanlıkça belirlenir.

Yöneticilik görevinden alınma

Ek Madde 3- Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adl ve idarî soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi uygun görülenler il içinde ya da il dışında, aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi derecenin altında başarı gösterenlerin görev yerleri ise il içinde aynı tipteki eğitim kurumu olacak şekilde değiştirilebilir.

Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden ayrılması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma şartlarından birini kaybedenler, sicil raporlarına göre üç yıl üst üste iyi dereceden daha aşağı derecede başarı gösterenler ile iki yıl üst üste olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınırlar.

Madde 29- Aynı Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-1, Ek-2 ve Ek-3 ekteki şekilde değiştirilmiş ve Ek-4 eklenmiştir.

Yürürlük

Madde 30- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 31-Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Kişisel bilgiler ve Tercihler	Adı ve Soyadı	Atanmak istediği okulun		PUAN DEĞERİ	VERİLEN PUAN
	Doğum yeri ve yılı	Adı	Tipi		
	Mezun olduğu okul	1.....		
	Branşı varsa yan branşı	2.....		
	Görevli olduğu kurum / tipi	3.....		
Eğitimi	Görmüş olduğu yüksek öğrenimin her yılı için	Yönetim alanında		5	
		Diğer alanlarda		4	
	Lisansüstü öğrenimi	Master (Yönetim alanında)		6	
		Master (Diğer alanlarda)		4	
		Doktora (Yönetim alanında)		10	
		Doktora(Diğer alanlarda)		8	
Eserler, Ödüller, Sicil	Yayımlanmış araştırma ve eserlerin her biri için (En fazla 3'er adet)	ISBN numarası almış eserleri (2)		2	
		MEB'ce tavsiye edilen ders kitabı, eser veya araç		4	
		Bilimsel araştırmalar (3)		2	
	Aldığı ödül / Takdimame	Ödül (En fazla 3 adet)		2	
		Takdir belgesi (En fazla 3 adet)		2	
	Aldığı cezalar	Her ceza için düşülecek puan		-2	
Son 3 yıllık sicil ort.	90 ve yukarı olanlar için		3		
Hizmeti (1)	Katılmış olduğu hizmet içi eğitim programı (En fazla 3 adet)		2		
	Birinci kademe yöneticilikte geçen süreler (Her yıl için)		1		
	İkinci kademe yöneticilikte geçen süreler (Her yıl için)		2		
	Üçüncü kademe yöneticilikte geçen süreler (Her yıl için)		3		
	Dördüncü kademe yöneticilikte geçen süreler (Her yıl için)		4		
	Müdür vekilliğinde geçen süreler (Her yıl için)		1		
	Müdür yetkili öğretmenlikte geçen süreler (Her yıl için)		1		
	Bölüm, atölye ve laboratuvar şefliğinde geçen süreler (5 yıla kadar her yıl için)		2		
Diğer	Başarılı olmak koşuluyla seçme sınavın puanının (Müdür atamalarında dikkate alınmayacaktır)		%10'u		
	Kurucu müdür olarak görev yaptığı eğitim kurumunun müdürlüğü için başvuruda bulunanlara		6		
	Zorunlu bölge hizmeti ya da zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında bulunan illerde bu yükümlülük süresiyle sınırlı olmak üzere çalışılan her yıl için		2		
	Takdir puanı		10		
DEĞERLENDİRME TOPLAM PUANI (Ceza puanı düşüldükten sonra)					

Yukarıda adı geçen aday ilgili mevzuat hükümlerine göre aranan koşulları taşımaktadır.

DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

Başkan Üye Üye Üye Üye Üye

AÇIKLAMA:

1. Bu bölümde ilköğretim ve ortaokul yöneticiliklerinde geçen süreler dâhil edilir.
2. Şiir, makale, hikâye vb. eserlerden Kültür Bakanlığınca ISBN numarası verilen eserler değerlendirilir.
3. TÜBİTAK veya üniversitelerce bilimsel anlamda yayınlanmaya değer bulunan eserler değerlendirilir.

MÜLAKAT FORMU

EK-3

A. KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI	
DOĞUM YERİ VE YILI	
GÖREV YAPTIĞI OKUL/KURUM	
ÖĞRENİM DURUMU	
HİZMET SÜRESİ	YIL: AY: GÜN:
GÖREVİ	
AYLIK DERECE VE KADEMESİ	
BULUNDUĞU GÖREVE BAŞLAMA TARİHİ/...../.....
ATANMAK İSTEDİĞİ GÖREV	

B. DEĞERLENDİRME (MÜLAKAT)

MÜLAKAT KONULARI	PUAN DEĞERİ	VERİLEN PUAN					ARİTMETİK ORTALAMA
		BAŞKAN	ÜYE	ÜYE	ÜYE	ÜYE	
Türkçeyi doğru kullanma becerisi	10						
Genel kültür	10						
Genel görünüm ve iletişim becerisi	10						
Tutum ve davranış	10						
Çözümleme – birleştirme - ilişkilendirme becerisi	10						
Eğitim kurumu yönetimine ilişkin görüşleri	10						
Atanacağı okulun özelliği hakkındaki görüşleri	10						
Eğitim-öğretim alanında bugüne kadar yaptığı çalışmalar	10						
Yönetici olarak atandığı takdirde uygulamayı düşündüğü projeler	10						
Takdir puanı	100						

...../...../.....	KOMİSYON BAŞKANI	ÜYE	ÜYE	ÜYE	ÜYE
.....					
.....					
.....					

NOT: Bu değerlendirilmede, kesirli puanlar bir üst puana tamamlanır.

EK 8. 26492 (13 Nisan 2007) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1-Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine atanacaklara ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine 657 sayılı Devlet Memuru Kanununa göre atanacakları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun 56'ncı Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

a) Aday: Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumları yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunanları,

b) Atama: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurum yöneticiliklerine ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

c) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,

ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

d) Doğrudan Bakanlığa Bağlı Eğitim Kurumları: Merkez veya taşra teşkilatı içinde oluşturulmuş olmakla birlikte her türlü iş ve işlemleri merkez teşkilatının ilgili birimlerince yürütülen açık lise, hizmet içi eğitim enstitüsü, yaygın eğitim enstitüsü gibi kurumları,

e) Eğitim Kampüsü: Birden fazla eğitim kurumunun bulunduğu eğitim ünitelerini,

f) Eğitim Kampüsü Müdürü: Kendi görevinin yanında kampüs içerisindeki ortak iş ve işlemleri koordine etmek üzere kampüs içerisindeki eğitim kurumu müdürleri arasından Bakanlıkça görevlendirilecek müdürü,

g) Eğitim Kampüsü Müdür Yardımcısı: Eğitim kampüsü içerisindeki eğitim kurumu müdürlerini,

ğ) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarını,

h) Kurucu Müdür: İlk defa eğitim ve öğretime açılacak olan kurumları, kurumun amacına uygun eğitim ve öğretim hizmetlerine hazır hale getirmek, eğitim ve öğretime açmak üzere görevlendirilenleri,

ı) Müdür Yetkili Öğretmen: Müdür normu bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenliği görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere görevlendirilen öğretmeni,

i) Yıl: 12 aylık süreyi,
j) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarında kampüs müdürü, müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,

ifade eder.

Temel ilkeler

Madde 5- Eğitim Kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler şunlardır.

- a) Atamalarda, kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınır.
- b) Atamalarda norm kadro imkânları göz önünde bulundurulur.
- c) Yöneticilik görevlerine Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapanlar arasından atama yapılır.
- ç) Atamalarda, kamu yararı ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Yönetim kademeleri

Madde 6 - Eğitim kurumlarının yönetim kademeleri şunlardır:

- a) Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı.
- b) İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı, C tipi eğitim kurumu müdürlüğü.
- c) Üçüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü.
- ç) Dördüncü Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar

Madde 7- Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak.
- b) Halk eğitimi merkezi ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanacaklarda herhangi bir alan öğretmeni olmak, rehberlik ve araştırma merkezi yöneticiliklerine atanacaklarda rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni olmak, turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda turizm otelcilik grubu ya da muhasebe grubu öğretmeni olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.
- c) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak.
- ç) Aylıktan kesme veya maaş kesimi cezasından daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak.
- d) Son yıla ait sicil notu iyi derecede ve varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi derecede olmak.
- e) Son üç yıllık hizmet süresi içinde yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.
- f) Zorunlu çalışma gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülüğünden muaf tutulmuş olmak.

Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak kaydıyla, Talim ve Terbiye Kurulu Uzmanlığı, Eğitim Uzmanlığı ve (mülga) APK Uzmanlığı görevleri ile Şube Müdürü ve daha üst unvanlı görevlerde asaleten geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde, kamu kurum ve kuruluşlarında genel idare hizmetleri sınıfına dâhil Şef kadrosunda ve özel öğretim okullarında müdür olarak geçirilen süreler ile Bakanlığa bağlı yurt dışındaki eğitim kurumlarında müdür olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde, ilk defa eğitim ve öğretime açılacak olan kurumları, kurumun amacına uygun eğitim ve öğretim hizmetlerine hazır hale getirmek, eğitim ve öğretime açmak kaydıyla kurucu müdürlükte geçen süreler ile toplam en az iki yıl ya da kesintisiz en az bir yıl olmak üzere müdür yetkili öğretmenlikte geçen süreler ikinci kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar

Madde 8 - Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklarda aşağıdaki özel şartlar aranır.

a) Müdürlüğe atanacaklarda;

(C) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmak,

(B) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmak,

(A) tipi eğitim kurumu müdürlüğüne atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak,

b) Müdür başyardımcılığına atanacaklarda; en az bir yıl yöneticilik yapmış olmak,

c) Müdür yardımcılığına atanacaklarda; (C) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,

(B) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; adaylık dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak,

(A) tipi eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanacaklarda; adaylık dâhil öğretmenlikte en az beş yıl görev yapmış olmak,

ç) Eğitim kampüs müdürlüğüne atanacaklarda (A) tipi eğitim kurumu müdürlüğünde en az iki yıl veya toplam beş yıl yöneticilik görevi yapmış olmak şartları aranır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Atama

Atama yetkisi

Madde 9- Bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumlarının yöneticileri ile öğretmenevi ve akşam sanat okulları, rehberlik ve araştırma merkezleri, turizm eğitim merkezleri, bilim sanat merkezleri, Anadolu statüsündeki her türlü liseler, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri, sağlık meslek liseleri, tarım meslek liseleri, adalet meslek liseleri ve yatılı ilköğretim bölge okullarının müdürleri ile eğitim kampüsü müdürleri Bakanlıkça, bu kurumların müdürleri dışındaki yöneticileri ile diğer eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

Müdür yardımcılığına atama

Madde 10- Eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına, bu Yönetmeliğin 5'inci Maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak bu Yönetmeliğin 7'nci ve 8'inci

Maddelerinde belirtilen şartları taşımaları kaydıyla; öncelikle o eğitim kurumunda görev yapan öğretmenler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe millî eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.

Müdür başyardımcılığına atama

Madde 11- Müdür başyardımcılığına; en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış ve bu Yönetmeliğin 5'inci Maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak, o ilde fiilen görev yapan yöneticiler arasından eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği bir aday ilçe millî eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görüşü üzerine vali tarafından atanır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde eğitim kurumu müdürünün görüşlerini de belirterek önereceği aday il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.

Eğitim kurumu müdürlüğüne atama

Madde 12 – (1) Eğitim kurumu müdürlüklerine, bu Yönetmeliğin 5'inci Maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak bu Yönetmeliğin 7'nci ve 8'inci Maddelerinde belirtilen şartları taşımaları kaydıyla, yöneticiler arasından; atama yetkisi valiliklerde bulunanlar için ilçe millî eğitim müdürünün teklifi ve il millî eğitim müdürünün uygun görmesi üzerine vali tarafından atama yapılır. Eğitim kurumunun doğrudan il millî eğitim müdürlüğüne bağlı olması halinde il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Atama yetkisi Bakanlığa ait olanlar bakımından ise ilgili valiliğin teklifi üzerine Bakanlıkça atama yapılır.

Eğitim kampüsü müdürlüğüne atama

Madde 13- Eğitim kampüsü müdürlüklerine, bu Yönetmeliğin 5'inci Maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak bu Yönetmeliğin 7'nci ve 8'inci Maddelerinde belirtilen şartları taşıyan yöneticiler arasından ilgili valiliğin teklifi üzerine Bakanlıkça atama yapılır.

Statü değişikliği olan eğitim kurumu yöneticiliklerine atama

Madde 14- Statü değişikliği olan eğitim kurumu yöneticiliklerine;

a) Birleştirilme yoluyla oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, birleştirilen eğitim kurumu yöneticileri arasından, bu Yönetmeliğin 10'uncu, 11'inci ve 12'nci Maddelerindeki hükümlere göre atama yapılır.

b) Dönüştürülme yoluyla oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, önceki eğitim kurumu yöneticilerinin norm kadro imkânları ölçüsünde başkaca herhangi bir işleme gerek kalmaksızın atamaları yapılır.

Bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumları ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu (ASO) yöneticiliklerine atama

Madde 15 - Bakanlığa doğrudan bağlı eğitim kurumlarının yöneticilikleri ile öğretmen evi ve akşam sanat okulu (ASO) müdürlüklerine, bu Yönetmeliğin 5'inci Maddesinde yer alan temel ilkeler esas alınarak bu Yönetmeliğin 7'nci ve 8'inci Maddelerinde belirtilen şartları taşıyan yöneticiler arasından Bakanlıkça atama yapılır.

Yeniden atama

Madde 16- Daha önce yöneticilik görevinde bulunmuş olanlar, bu Yönetmelik ile yönetici olarak atanacaklarda aranan şartları taşımaları kaydıyla yöneticilik görevlerinden

ayrıldıkları tarihten en az bir yıl geçtikten sonra durumlarına uygun yöneticilik görevlerine atamaya yetkili olanlarca tekrar atanabilirler.

(2) Görev yapmakta oldukları eğitim kurumlarının herhangi bir nedenle kapatılmasına bağlı olarak yöneticilik görevleri sona erenler, istekleri de dikkate alınarak, başkaca bir şart aranmaksızın durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine atamaya yetkili olanlarca tekrar atanabilirler.

Yöneticilik görevinin sona ereceği haller

Madde 17- Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Yurt dışında veya uluslararası kuruluşlarda bir yıl ve daha fazla geçici veya sürekli görevle görevlendirilenlerin,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların,

c) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların,

yöneticilikleri sona erer.

(2) İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri iki öğretim yılı daha devam eder. Bu sürenin sonunda yapılan norm kadro belirlemelerinde durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri sona erer.

Yöneticilik görevinden ayrılma ve yöneticilik görevinden alınma

Madde 18- Eğitim kurumu yöneticileri, yöneticilik görevlerinden ayrılma isteğinde bulunabilirler. Bunların ayrılma istekleri yaz tatilinde yerine getirilir. Ancak, atamaya yetkili olanlarca uygun bulunacak bir özre dayalı olarak görevlerinden ayrılmak isteyenlerin bu isteklerinin yerine getirilmesinde yaz tatili şartı aranmaz.

Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucunda idari teklif getirilenlerin, durumlarına uygun başka eğitim kurumlarına teklif doğrultusunda atamaları yapılır.

Aynı kurumda sicil raporlarına göre son iki yıl üst üste iyi derecenin altında başarı gösterenlerin il içinde aynı tipteki bir başka eğitim kurumuna atamaları yapılır.

Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden ayrılması uygun görülenler, yöneticiliğe atanma şartlarından birini kaybedenler, sicil raporlarına göre üç yıl üst üste iyi derecenin altında başarı gösterenler ile iki yıl üst üste olumsuz sicil alanlar yöneticilik görevinden alınırlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Kurum Tiplerinin Tespiti ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Kurum tiplerinin tespiti

Madde 19- Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-1'deki Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

a) Anaokullarından;

1) 25 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

- 2) 20-24 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 20'den az olanlar (C) tipi.
- b) İlköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezlerinden;
 - 1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
 - 2) 25-39 arasında olanlar (B) tipi,
 - 3) 25'ten az olanlar (C) tipi.
- c) Liselerden;
 - 1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
 - 2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,
 - 3) 40'tan az olanlar (C) tipi.
- ç) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerinden;
 - 1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
 - 2) 45-59 arasında olanlar (B) tipi,
 - 3) 45'ten az olanlar (C) tipi.
- d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, halk eğitimi merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, bilim sanat merkezleri, turizm eğitim merkezleri, iş eğitim merkezleri, iş okulları, otistik çocuklar eğitim merkezleri ve benzeri kurumlardan mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfus;
 - 1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,
 - 2) 200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.
- e) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfusu;
 - 1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,
 - 2) 200.000'den az olan yerleşim merkezlerindekiler (B) tipi.
- f) Öğretmen evi/öğretmen evi ve akşam sanat okullardan puanı;
 - 1) 90 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
 - 2) 79-89 arasında olanlar (B) tipi,
 - 3) 79'dan az olanlar (C) tipi,olarak tespit edilir.

Bu tespitler her iki yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

Özel eğitim kurumu niteliği taşıyan eğitim kurumlarına ayrıca beş puan ilave edilir.

Bakanlığa doğrudan bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi sayılır.

Herhangi bir nedenle okul/kurum tipi belirlenememiş olan eğitim kurumları (C) tipi olarak kabul edilir.

Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Madde 20- Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, bir ilköğretim müfettişi, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe millî eğitim müdürü ile (A) tipi eğitim kurumu müdüründen oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur. Büyükşehir statüsündeki illerin merkez ilçelerinde de Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 21-11/1/2004 tarihli ve 25343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Kazanılmış haklar

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında asaleten yönetici olarak görev yapanlar ile daha önceki mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilen Seçme, Değerlendirme veya Düzey Belirleme Sınavına girerek başarılı olanların kazanılmış hakları saklıdır.

Yürürlük

Madde 22- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 23-Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

EK 9. 26856 (24 Nisan 2008) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve Temel İlkeler

Amaç

Madde 1 –Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecekleri kapsar.

Dayanak

Madde 3 – Bu Yönetmelik, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanununun 56'ncı Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – Bu Yönetmelikte geçen;

a) Aday: Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumları yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunanları,

b) Atama: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının yöneticiliklerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88'inci Maddesine göre ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

c) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,

ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

d) Değerlendirme Komisyonu: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin seçimi amacıyla valiliklerde kurulacak komisyonu,

e) Eğitim Kampüsü: Birden fazla eğitim kurumunun bulunduğu eğitim ünitelerini,

f) Eğitim Kampüsü Müdürü: İkinci görevinin yanında kampüs içerisindeki ortak iş ve işlemleri koordine etmek üzere kampüs içerisindeki eğitim kurumu müdürleri arasından görevlendirilecek müdürü,

g) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her tür ve derecedeki okul ve kurumları,

ğ) Kurucu Müdür: İlk defa eğitim ve öğretime açılacak olan kurumları, kurumun amacına uygun eğitim ve öğretim hizmetlerine hazır hale getirmek üzere, eğitim ve öğretime açılıncaya kadar geçen süre içerisinde görevlendirilenleri,

h) Müdür Yetkili Öğretmen: Müdür normu bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenliği görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere görevlendirilen öğretmeni,

ı) Statü Değişikliği Olan Eğitim Kurumu: Birleştirme veya dönüştürme yoluyla yeni oluşan eğitim kurumunu,

- i) Yıl: 12 aylık süreyi,
j) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında müdür, kampüs müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları, ifade eder.

Temel ilkeler

Madde 5 – Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler şunlardır;

- a) Atamalarda kariyer ve liyakat esas alınır.
b) Atamalarda norm kadro esasları göz önünde bulundurulur.
c) Atamalarda puan üstünlüğü dikkate alınır.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetim Kademeleri, Değerlendirme Komisyonunun Oluşumu ve Görevleri

Yönetim kademeleri

Madde 6 – Eğitim kurumları yönetim kademeleri şunlardır:

- a) Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
b) İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
c) Üçüncü Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
ç) Dördüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
d) Beşinci Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

Değerlendirme komisyonunun oluşumu

Madde 7 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla, atamaya yetkili amirlerin onayı ile değerlendirme komisyonu oluşturulur. Değerlendirme komisyonu il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının ya da şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu şube müdürü, atama yapılacak eğitim kurumunun bulunduğu ilçenin millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ve (A) tipi bir eğitim kurumu müdürü olmak üzere toplam beş kişiden oluşur.

(2) Komisyona aynı usulle birer yedek üye de belirlenir.

(3) Komisyonun başkan ve üyeleri; kendilerinin, eşlerinin, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kayın hısımlarının değerlendirilmesinde görev alamazlar. Bu durumda olan üyelerin yerine yedek üye görevlendirilir.

(4) Değerlendirme komisyonunun sekretarya işlemleri yönetici atamadan sorumlu birimce yürütülür.

Değerlendirme komisyonunun görevleri

Madde 8 – (1) Değerlendirme komisyonu; eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların başvurularını inceleyip, gerekli şartları taşıyanları Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirerek değerlendirme sonuçlarını il millî eğitim müdürlüğüne sunar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Duyuru, Atama ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Şartlar

Duyuru

Madde 9 – (1) Atama yapılması planlanan eğitim kurumlarının yöneticiliklerine; valiliklerce il genelinde ve her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az 15 gün önce duyuru yapılır.

(2) Halen yöneticilik görevi yapanlar, buldukları eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmaları kaydıyla aynı yönetim kademesindeki duyurusu yapılan eğitim kurumlarına atanmak üzere başvuruda bulunabilirler. Daha üst ya da alt kademedeki eğitim kurumu yöneticilikleri için bulunduğu eğitim kurumunda iki yıl görev yapmış olma şartı aranmaz.

(3) Yöneticilikleri boş olduğu halde birinci duyuruda adayı bulunmayan eğitim kurumu yöneticiliklerine, bu eğitim kurumlarıyla sınırlı olmak kaydıyla ikinci bir duyuru daha yapılır. İkinci duyuru sonucunda da aday bulunamaması halinde genel şartları taşıyanlar arasından atamaya yetkili amirce atama yapılır. Bu şekilde atanmış olan eğitim kurumu yöneticilerinin yeniden ya da yer değiştirme suretiyle bir başka eğitim kurumuna atanabilme hakkını elde edebilmeleri için atanmış oldukları bu eğitim kurumunda yönetici olarak kesintisiz en az iki yıl görev yapmış olmaları zorunludur.

Atama yetkisi

Madde 10 – (1) Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar

Madde 11 – (1) Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır:

- a) Yükseköğrenim görmüş olmak,
- b) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak,
- c) Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla son üç yıllık sicil notu ortalaması 76 puandan aşağı olmamak,
- ç) Son üç yıllık hizmet süresi içinde, yöneticilik görevi olanların yöneticilik görevi adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,
- d) Zorunlu çalışma yükümlülüğü gerektiren yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak erteletmiş, tamamlamış ya da bu yükümlülükten muaf tutulmuş olmak.

e) Halk eğitimi merkezi ile öğretmenleri ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanacaklarda herhangi bir alan öğretmeni olmak; rehberlik ve araştırma merkezi yöneticiliklerine atanacaklarda rehber öğretmen veya özel eğitim öğretmeni olmak; turizm eğitim merkezlerine atanacaklarda otelcilik ve turizm meslek liselerine atölye laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak atanabilecek nitelikte olmak; diğer eğitim kurumlarına atanacaklarda ise atanacağı eğitim kurumunda Talim ve Terbiye Kurulu kararlarına göre aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak,

(2) Anadolu statülü eğitim kurumları, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, spor liseleri ve bilim sanat merkezleri yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarında görev yapan ya da yapmış olanlar arasından atama yapılır.

(3) İkinci fıkrada belirtilen eğitim kurumu yöneticiliklerine atanma şartlarını taşıyan aday bulunamaması durumunda diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar bu kurumların yöneticiliklerinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına atanırlar.

Müdürlüğe atama

Madde 12 – (1) (C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az bir yıl görev yapmış olmaları, (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az iki yıl görev yapmış olmaları ve (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacakların eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla, boş bulunan eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle valiliklere başvuruda bulunurlar.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

Müdür başyardımcılığına atama

Madde 13 – (1) Boş bulunan müdür başyardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, en az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

Müdür yardımcılığına atama

Madde 14 – (1) Boş bulunan müdür yardımcılıklarına atanmak isteyenlerden bu Yönetmelikte öngörülen genel şartları taşıyanlar, valiliklerce yapılacak duyuru üzerine Ek-1'deki Yöneticilik İstek Formu ile en fazla beş eğitim kurumu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(2) Başvuruda bulunan adayların değerlendirilmeleri Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılır.

(3) Yapılan değerlendirme sonucunda adayların atamaları, tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğü esasına göre yapılır.

Diğer görevlerde bulunmuş olanların atanmaları

Madde 15 – (1) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak kaydıyla; Talim ve Terbiye Kurulu uzmanlığı, eğitim uzmanlığı ve (mülga) APK uzmanlığı görevleri ile şube müdürü ve daha üst unvanlı görevlerde asaleten geçirilen süreler beşinci kademe yöneticiliğinde, kamu kurum ve kuruluşlarında Genel İdare Hizmetleri Sınıfına dâhil şef kadrosunda geçen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır. Halen bu görevlerde bulunanlar, duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere bu Yönetmeliğin 12, 13 ve 14'üncü Madde hükümlerine göre valiliklerde görev yapanlar görev yaptıkları valilik, merkez teşkilatında görevli olanlar ise Personel Genel Müdürlüğü kanalıyla başvuruda bulunabilirler.

(2) Özel öğretim kurumları ile Bakanlığa bağlı yurt dışındaki okullarda müdür olarak geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde; görevli olduğu eğitim kurumunda eğitim kurumunu eğitim öğretime açmak kaydıyla kurucu müdür olarak geçirilen süreler üçüncü

kademe yöneticiliğinde; en az bir yıl olmak kaydıyla müdür yetkili öğretmen olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde geçmiş sayılır. Bunlardan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenler, yapılacak duyurulara başvurmaları halinde atanmak istedikleri eğitim kurumu için öngörülen atama usul ve esaslarına göre atanabilirler.

Statü değişikliği olan eğitim kurumu yöneticiliklerine atama

Madde 16 –(1) Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde;

a) Birleştirilme yolu ile oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, birleşme sırasında birleştirilen eğitim kurumlarında yönetici olarak görev yapıyor olmak kaydıyla başvuruda bulunanlar arasından Ek-2'deki Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan yöneticilerin ataması yapılır.

b) Dönüştürülme yoluyla oluşan eğitim kurumlarına, önceki kurum yöneticileri, norm kadro esaslarına göre bir başka şart aranmaksızın atanır.

(2) Statü değişikliğine bağlı olarak görev yapmakta oldukları eğitim kurumları kapatılanlar istekleri de dikkate alınarak bir başka şart aranmaksızın durumlarına uygun boş bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanırlar. Durumlarına uygun yöneticilik kadrosu olmayanlar ile yöneticilik görevine atanmak istemeyenler norm kadro esaslarına göre diğer eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

Puan eşitliği halinde öncelik sırası

Madde 17 – (1) Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda, puan eşitliği halinde sırasıyla;

- a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,
- b) Başöğretmen,
- c) Uzman öğretmen,
- ç) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,
- d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olanlara öncelik verilir.

(2) Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacaklarda birinci fıkraya göre yapılan değerlendirmede puan eşitliği olması halinde ise, bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olan adaya öncelik verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yöneticilik Görevinin Sona Ermesi

Yöneticilik görevinin sona ereceği haller

Madde 18 – Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Yurt dışında veya uluslararası kuruluşlarda bir yıldan daha fazla geçici veya sürekli görevle görevlendirilenlerin,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların,

c) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların,

ç) Görev yapmakta oldukları eğitim kurumları herhangi bir nedenle kapatılanların yöneticilikleri sona erer.

Kapatılan eğitim kurumu yöneticileri ile norm kadro fazlası yöneticiler

Madde 19 – (1) 18'inci Maddenin (ç) bendine göre yöneticilik görevi sona erenler, istekleri de dikkate alınarak başkaca bir şart aranmaksızın durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

(2) İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadroları düşen eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri iki öğretim yılı daha devam eder. Bu sürenin sonunda yapılan norm kadro belirlemelerinde durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin yöneticilikleri sona erer. Bu şekilde yöneticilik görevi sona erenler, buldukları eğitim kurumunda branşlarında norm kadro açığı olması durumunda istemeleri halinde bu eğitim kurumuna, istekleri olmaması ya da açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Norm kadro fazlası yöneticiler bu Yönetmelik eki Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre en az puan alandan başlanarak belirlenir.

Yöneticilik görevinden ayrılma

Madde 20 – (1) Eğitim kurumu yöneticileri, yöneticilik görevlerinden ayrılma isteğinde bulunabilirler.

(2) Yöneticilik görevlerinden kendi isteği ile ayrılanlar, buldukları eğitim kurumunda branşlarında norm kadro açığı olması ve istemeleri halinde bu eğitim kurumuna; istememeleri ya da açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Yöneticilik görevlerinden;

- a) Eş, sağlık, öğrenim durumu gibi özürler nedeniyle,
- b) Branş değişikliği nedeniyle,
- c) Norm kadro fazlası olması nedeniyle

ayrılmış olanlar hariç olmak üzere, kendi istekleri ile ayrılmış olanlar bir yıl geçmeden yeniden yöneticilik görevine atanamazlar.

Yöneticilik görevinden alınma

Madde 21 – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre;

a) Görev yerlerinin değiştirilmesi gerekenlerin il içinde ya da il dışında, durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine,

b) Yöneticilik görevlerinden alınması gerekenler ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak, atanırlar.

(2) Sicil raporlarına göre son iki yıl sicili üst üste 76 puanın altında değerlendirilenlerin görev yerleri, bir alt yönetim kademesi olacak şekilde il içinde değiştirilebilir.

(3) Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birisini kaybedenler ile son iki yıl sicili üst üste olumsuz değerlendirilenler yöneticilik görevinden alınırlar.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Kurum Tiplerinin Tespiti ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Kurum tiplerinin tespiti

Madde 22 – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3'teki Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

(2) Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

a) Anaokullarından;

- 1) 35 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 30-34 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 30'dan az olanlar (C) tipi.

b) İlköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezlerinden;

- 1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 25-39 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 25'ten az olanlar (C) tipi.

c) Liselerden;

- 1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 40'tan az olanlar (C) tipi.

ç) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerinden;

- 1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 45-59 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 45'ten az olanlar (C) tipi.

d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, bilim sanat merkezleri, turizm eğitim merkezleri, iş eğitim merkezleri, iş okulları, otistik çocuklar eğitim merkezleri ve benzeri kurumlardan mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfus;

- 1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,
- 2) 200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

e) Halk eğitimi merkezleri ve mesleki eğitim merkezlerinin görev alanlarındaki toplam nüfus;

- 1) 50.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,
- 2) 50.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

f) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfusu;

- 1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,
- 2) 200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

g) Öğretmen evi/öğretmen evi ve Akşam Sanat Okullardan puanı;

- 1) 90 ve daha fazla olanlar (A) tipi,
- 2) 79-89 arasında olanlar (B) tipi,
- 3) 79'dan az olanlar (C) tipi,

olarak tespit edilir.

(3) Bu tespitler her iki yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

(4) Özel eğitim kurumu niteliği taşıyan eğitim kurumlarına ayrıca beş puan ilave edilir.

(5) Doğrudan Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi sayılır.

(6) Herhangi bir nedenle eğitim kurumu tipi belirlenememiş olan eğitim kurumları (C) tipi olarak kabul edilir.

Kurum tipi belirleme komisyonu

Madde 23 – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe millî eğitim müdürü, bir ilköğretim müfettişi ile bir (A) tipi eğitim kurumu müdüründen olmak üzere toplam beş kişiden oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur. Büyükşehir statüsündeki illerin merkez ilçelerinde de üyeleri valilikçe belirlenmek üzere Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

ALTINCI BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 24 – 13/4/2007 tarihli ve 26492 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevcut yöneticilerin durumu

Geçici Madde 1 – Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında asaleten yönetici olarak görev yapanlar görevlerine devam ederler.

Müdür yardımcılığı sınavını kazananların durumu

Geçici Madde 2 – 11/1/2004 tarihli ve 25343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümlerine göre, müdür yardımcılığı için yapılan seçme sınavını kazanan adaylar, sınavların geçerlik süresi ile sınırlı olmak kaydıyla bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde müdür yardımcılığına atanmak üzere başvurularını halinde kendi aralarındaki sınav puanı üstünlüğüne göre öncelikle atanırlar.

Yürürlük

Madde 25 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 26 – Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı Soyadı		PUAN DEĞERİ	VERİLEN PUAN
	Doğum Yeri Yılı		Alanı			
	Mezun Olduğu Okul					
	Görevli Olduğu Kurum Adı	Tipi	Atanmak İstediği Kurumlar	Tipi		
			1-			
			2-			
		3-				
		4-				
		5-				
Eğitimi	Görmüş olduğu her bir yükseköğrenimin her yılı için				1	
	Lisans Üstü Eğitimi	Yüksek Lisans (Yönetim Alanında)		5		
		Yüksek Lisans (Diğer Alanlarda)		3		
		Doktora (Yönetim Alanında)		8		
Doktora (Diğer Alanlarda)		5				
Ödüller, Sicil, Ceza	Sicil Ortalaması (Son Üç Yıl)	90 ve Yukarı Olanlar İçin		10		
		76-89 Arası Olanlar İçin		8		
	En Fazla Üç Adet Olmak Üzere Aldığı Ödüller	Her Aylıkla Ödül İçin		8		
		Atamaya Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Takdir Belgesi için		5		
		Her Teşekkür Belgesi için		3		
	Aldığı Cezalar	Her Uyarı, Kınama, İhtar ve Tevbih Cezaları İçin		-3		
Her Aylıktan Kesme, Ders Ücretlerini Kesilmesi, Maaş Kesilmesi Cezaları İçin		-5				
Her Kademe İlerlemesinin Durdurulması, Kıdem İndirilmesi Derece İndirilmesi Cezaları İçin		-8				
Kariyer *	Uzman Öğretmen Unvanlı Olanlar İçin				5	
	Başöğretmen Unvanlı Olanlar İçin				8	
Ek Puan **	Atanmak İstediği Eğitim Kurumuna Branşı İtibariyle Öğretmen Olarak Atanabilecek Nitelikte Olanlar İçin				5	
	Kurucu Müdür Olarak Görev Yapanlardan Görev Yaptıkları Eğitim Kurumuna Atanmak İsteyenler İçin				5	
Yönetim Hizmetleri	Vekâleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için				0.8	
	Asaleten Müdür Yardımcılığında geçen her yıl için				1	
	Vekâleten Müdür Başyardımcılığında geçen her yıl için				0.9	
	Asaleten Müdür Başyardımcılığında geçen her yıl için				1,1	
	Vekâleten Müdürlükte (A,B,C tipi) geçen her yıl için				1,2	
	Asaleten Müdürlükte (A,B,C tipi) geçen her yıl için				1,3	
	Eğitim Kurumu Yöneticiliklerinde Görevlendirme Olarak Geçen Sürelerin Her Yılı İçin				1	
Öğretmenlikte Geçen Süreler Her Yıl İçin (Yöneticilikte Geçen Süreler Hariç)				0.1		
TOPLAM						
KOMİSYON BAŞKANI		ÜYE	ÜYE	ÜYE		
.....						
.....						

Açıklamalar

* Yüksek lisans ya da doktora yapmış olan uzman ve başöğretmenlere ayrıca puan verilmez.

(**) Meslek liseleri ve mesleki teknik ortaöğretim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar bakımından atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olanlara değerlendirme sonucu çıkan toplam puanın %10'u ayrıca ek puan olarak verilir.

EK 10. 27318 (13 Ağustos 2009) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecek personelin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – (1) Bu Yönetmelik; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütecek personeli kapsar.

Dayanak

Madde 3 – (1) Bu Yönetmelik, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88’inci Maddesi ile 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun 56’ncı Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Atama: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88’inci Maddesine göre ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

b) Bakan: Millî Eğitim Bakanını,

c) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

ç) Eğitim Kampüsü: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı değişik tür ve derecedeki birden fazla okul ve kurum ile bunlara bağlı pansiyon, yatakhane, yemekhane, kütüphane, spor alanları, rehberlik ve sağlık ünitesi, konferans salonu, çok amaçlı salon ve benzeri yerleri içerisinde bulunduran alanı,

d) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kampüsleri ile ikili anlaşmalar çerçevesinde Bakanlıkça açılan ya da yönetici ve öğretmenleri Bakanlıkça görevlendirilen yurt dışındaki okul ve merkezler de dâhil her derece ve türdeki okul ve kurumu,

e) İl Değerlendirme Komisyonu: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına atanacak yöneticilerin değerlendirilmesi amacıyla valiliklerde kurulacak komisyonu,

f) Kurucu Müdür: İlk defa eğitim ve öğretime açılacak olan eğitim kurumunu, kurumun amacına uygun eğitim ve öğretim hizmetlerine hazır hale getirmek üzere, eğitim ve öğretime açılıncaya ve norm kadro verilineye kadar geçen süre içerisinde geçici olarak görevlendirilenleri,

g) Meslekî ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları: Meslekî ve teknik eğitim alanında diplomaya götüren orta öğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim-öğretim kurumlarını,

ğ) Müdür Yetkili Öğretmen: Müdür normu bulunmayan ilköğretim okullarında sınıf öğretmenliği görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere görevlendirilen öğretmeni,

h) Seçme Sınavı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki eğitim kurumu müdür yardımcılığı ve müdürlüğüne atanacaklar için düzenlenecek yazılı sınavı,

ı) Seçme Sınavı Komisyonu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki eğitim kurumu müdür yardımcılığı ve müdürlüğüne atanacaklar için düzenlenecek yazılı sınavlara ilişkin esas ve usulleri belirlemek amacıyla Bakanlıkta oluşturulacak komisyonu,

i) Yıl: Değerlendirmeye esas hizmetin başlangıcından itibaren geçen 12 aylık süreyi,

j) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında, eğitim kampüsü bünyesinde yer alan okulların yöneticileri dâhil müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerinde bulunanları,

k) Yönetici adayı: Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunanları

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Temel İlkeler, Yönetim Kademeleri ve Yönetici Olarak Atanacaklarda Aranacak Genel ve Özel Şartlar

Temel ilkeler

Madde 5 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliklerine atamada esas alınacak temel ilkeler şunlardır;

- Atamalarda kariyer ve liyakat esas alınır,
- Atamalarda norm kadro esasları göz önünde bulundurulur,
- Atamalarda puan üstünlüğü dikkate alınır.

Yönetim kademeleri

Madde 6 – (1) Eğitim kurumlarının yönetim kademeleri şunlardır;

- Birinci Kademe: Eğitim kurumu müdür yardımcılığı,
- İkinci Kademe: Eğitim kurumu müdür başyardımcılığı,
- Üçüncü Kademe: C tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- Dördüncü Kademe: B tipi eğitim kurumu müdürlüğü,
- Beşinci Kademe: A tipi eğitim kurumu müdürlüğü.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar

Madde 7 – (1) Yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlar şunlardır;

- Yükseköğrenim bitirmiş olmak,
- Öğretmenlikte ve Devlet memurluğunda adaylığı kaldırılmış olmak,
- Bu Yönetmelik kapsamında sayılan yöneticilik görevleri dâhil öğretmenlikte en az üç yıl görev yapmış olmak,

ç) Atanmak istenilen eğitim kurumuna Talim ve Terbiye Kurulu Kararlarına göre alanı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek bir alan öğretmeni olmak,

d) Yöneticilik görevi, son üç yıllık hizmet süresi içinde adli veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak,

e) Zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen yerler dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklar için ilgili mevzuatına göre zorunlu çalışma yükümlülüğünü

tamamlamış, bu yükümlülükten muaf tutulmuş ya da sağlık veya eş durumu özrüne dayalı olarak bu yükümlülüğü ertelenmiş olmak,

f) Varsa atanacağı görev için öngörülen seçme sınavında başarılı olmak.

(2) Fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, bilim sanat merkezleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile her türdeki Anadolu liseleri yöneticiliklerine bu eğitim kurumları her biri kendi içinde olmak üzere, ilgili mevzuatına göre seçilerek öğretmen olarak atanıp, görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilecek nitelikte olanlar arasından atama yapılır.

(3) Anadolu statülü mesleki ve teknik eğitim kurumları yöneticiliklerine atanacak meslek dersleri, atölye ve laboratuvar öğretmenleri bakımından bu statüdeki kurumlarda görev yapma veya yapmış olma şartı aranmaz.

(4) Bu Maddenin ikinci fıkrasında belirtilen şartları taşıyan aday bulunamaması durumunda bu fıkra da dâhil olmak üzere diğer eğitim kurumlarında görev yapan adaylar arasından da atama yapılabilir. Bu şekilde ataması yapılanlar atanmış oldukları eğitim kurumu yöneticiliğinden ayrılmaları halinde durumlarına uygun eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar. Bu şekilde atanmış olanlar başka bir yönetim kademesine atanmak istemeleri hâlinde bu Yönetmelikle belirlenmiş olan genel şartları taşımaları gerekir.

(5) Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak isteyenlerin; duyurusu yapılan yöneticiliklere başvuru tarihi itibarıyla fiilen eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kadrolarında çalışıyor olmaları şartı aranır.

Yönetici olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar

Madde 8 – (1) Fen liseleri ve sosyal bilimler liseleri yöneticiliklerine; bu eğitim kurumlarına seçilerek öğretmen olarak atanıp, görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilme hakkını kaybetmemiş olanlar ile 19/12/2010 tarihli ve 27790 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liselerinin Öğretmenleri ile Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin Beden Eğitimi, Müzik ve Görsel Sanatlar/Resim Öğretmenlerinin Seçimi ve Atamalarına Dair Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte olan ilgili mevzuata göre her türlü Anadolu liselerine yazılı, sözlü ya da mülakat/uygulama sınavları sonucuna göre atanıp görev yapmış olan öğretmenler arasından atama yapılır.

(2) Bilim ve sanat merkezi yöneticiliklerine öncelikle bu eğitim kurumlarına seçilerek öğretmen olarak atanıp görev yapan ya da bu eğitim kurumlarında görev yaptıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmış olmakla birlikte yeniden bu eğitim kurumlarına sınavsız atanabilme hakkını kaybetmemiş olanlar arasından atama yapılır.

(3) Mesleki ve teknik eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak için başvuruda bulunan atölye, laboratuvar ya da meslek dersi öğretmenlerinden, bu Yönetmelik eki EK-4 Yöneticilik Ek Puan Formunda belirtilen alan öğretmenlerine ayrıca ek puan verilir.

(4) Halk eğitimi merkezi ile öğretimevi ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine; herhangi bir alanda öğretmen olanlar arasından atama yapılır. Ancak, öğretmen evi ve akşam sanat okulu yöneticiliklerine atanmak için başvuruda bulunanlardan, bu Yönetmelik eki EK-4 Yöneticilik Ek Puan Formunda belirtilen alan öğretmenlerine ayrıca ek puan verilir.

(5) Bu Maddenin birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında sayılan eğitim kurumlarının dışında kalan diğer bazı eğitim kurumu yöneticiliklerine; atanmak için başvuruda bulunanlardan bu Yönetmelik eki EK-4 Yöneticilik Ek Puan Formunda belirtilen alan öğretmenlerine ayrıca ek puan verilir.

(6) Yatılı Bölge Ortaokulları hariç diğer eğitim kurumlarının;

- a) Müdür başyardımcılıklarına atanabilmek için en az 1 yıl,
 - b) (C) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 1 yıl,
 - c) (B) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 2 yıl,
 - ç) (A) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 3 yıl,
- eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma şartı aranır.

(7) Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının;

- a) Müdür başyardımcılıklarına atanabilmek için en az 1 yıl,
 - b) (C) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 2 yıl,
 - c) (B) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 3 yıl,
 - ç) (A) tipi eğitim kurumu müdürlüklerine atanabilmek için en az 4 yıl
- eğitim kurumlarında asaleten yöneticilik yapmış olma şartı aranır.”

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonların Oluşumu ve Görevleri

Komisyonların oluşumu

Madde 9 – (1) Bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi amacıyla aşağıdaki komisyonlar oluşturulur.

a) Seçme Sınavı Komisyonu: Bakanlıkta, Personel Genel Müdürünün veya görevlendireceği bir genel müdür yardımcısının başkanlığında; İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü ve Personel Genel Müdürlüğünden birer daire başkanı, mesleki ve teknik öğretime ilişkin genel müdürlükler arasından Müsteşar tarafından belirlenecek bir daire başkanı ile bir hukuk müşaviri olmak üzere toplam sekiz üyeden oluşur.

b) İl Değerlendirme Komisyonu: İl millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir müdür yardımcısının/şube müdürünün başkanlığında, yönetici atamadan sorumlu müdür yardımcısı/şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile il millî eğitim müdürlerince belirlenecek iki eğitim kurumu müdürü ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalardan o ilde Bakanlık personeli bakımından en çok üyeye sahip sendikandan temsilcisi olmak üzere toplam altı üyeden oluşur.

(2) Komisyonlara aynı usulle birer yedek üye belirlenir.

(3) Seçme Sınavı Komisyonunun sekretarya işlemleri Personel Genel Müdürlüğünce, İl Değerlendirme Komisyonunun sekretarya işlemleri ise yönetici atamadan sorumlu birimce yürütülür.

Seçme sınavı ve il değerlendirme komisyonlarının görevleri

Madde 10 – (1) Seçme Sınavı Komisyonunun görevleri şunlardır;

- a) Sınav sorularındaki her bir görev alanlarıyla ilgili temel mevzuat konularını belirlemek,
- b) Sınav konularını esas alarak Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce sınav sorularının hazırlanmasını sağlamak,
- c) Sınavın yapılacağı merkezleri belirlemek,
- ç) Sınav sonuçlarının ilanını ve ilgililere tebliğini sağlamak,
- d) İtirazların incelenerek karara bağlanmasını ve ilan edilmesini sağlamak.

(2) İl Değerlendirme Komisyonunun görevleri ise eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunan adayları, bu Yönetmeliğin 18, 19, 20, 21 ve 22'nci Maddelerine göre değerlendirerek, atamaya yetkili makamca atama yapılmak üzere il millî eğitim müdürlüğüne sunmaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Seçme Sınavı

Seçme sınavı

Madde 11 – (1) Eğitim kurumu müdürlüğüne, müdür başyardımcılığına ve müdür yardımcılığına ilk defa atanacakların belirlenmesi için seçme sınavı yapılır.

(2) Seçme sınavı, Seçme Sınavı Komisyonunca tespit edilecek merkezlerde Bakanlık Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce merkezî sistemle yazılı olarak veya elektronik ortamda yapılır.

(3) Müdürlük seçme sınavı ayrı olarak müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavı birlikte yapılır. Sınavlar eş zamanlı olarak yapılabileceği gibi farklı tarihlerde de yapılabilir.

(4) Müdürlük seçme sınavı soruları ayrı hazırlanır. Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavı soruları birlikte hazırlanır. Müdürlük seçme sınavı ayrı salonda, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavı ise birlikte aynı salonda yapılır.

(5) Yönetici adayları hangi yönetim görevi için sınava girmişler ise almış oldukları puanlar yalnızca o yönetim görevi için geçerlidir.

(6) Mevcut yöneticiler ve daha önce yöneticilik yapmış olanlar ile bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesinin birinci fıkrasında sayılanlar şartları taşımaları kaydıyla istemeleri hâlinde müdürlük, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavlarına da girebilirler. Bu durumda olanlar istemeleri halinde bu Yönetmeliğin sınava dayalı atamaya ilişkin hükümleri çerçevesinde değerlendirilirler.

Sınavların konuları ve puan değerleri

Madde 12 – (1) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe-dil bilgisi: % 10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 5,
- c) Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılâp Tarihi ve Ulusal Güvenlik: % 10,
- ç) T.C. Anayasası: (Toplam %9)
 - 1) Genel Esaslar: %3,
 - 2) Temel Hak ve Ödevler: %3,
 - 3) Cumhuriyetin Temel Organları: %3,
 - d) Genel Kültür: % 6,

e) 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dâhil görevin gerektirdiği diğer temel mevzuat % 60.

(2) Müdürlük için sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

- a) Türkçe-dil bilgisi: % 10,
- b) Resmî yazışma kuralları: % 4,
- c) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,
- ç) Okul Yönetimi: % 4,
- d) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,
- e) Okul geliştirme: % 4,
- f) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,
- g) Türk İdare sistemi ve protokol kuralları: % 5,
- ğ) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4982 sayılı

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu dâhil görevin gerektirdiği diğer temel mevzuat % 60.

(3) Bu Maddenin 1'inci fıkrasının (e) bendi ile 2'nci fıkrasının (ğ) bendinde münhasıran sayılan kanunlar ile görevin gerektirdiği Bakanlık mevzuatı esas alınır.

(4) Seçme sınavında sorulacak sorulara ilişkin görevin gerektirdiği temel mevzuat ile diğer konularda sorulacak toplam soru sayısı gibi hususlar seçme sınavı komisyonunca belirlenir ve sınava ilişkin yapılacak duyurularda belirtilir.

Sınavlar için duyuru ve başvuru

Madde 13 – (1) Eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için sınavların yapılacağı tarihten en az 1 ay önce Bakanlıkça ülke genelinde duyuru yapılır.

(2) Sınavların yapılacağı yer, zaman, sorulacak soru sayısı ve puan değeri, başvuru yöntemi ve süresi ile sınav komisyonunca belirlenecek diğer hususlar duyuruda belirtilir.

(3) Eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavlarına, bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşımaları kaydıyla; mevcut yöneticiler, daha önce yöneticilik yapmış olanlar, bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesinin birinci fıkrasında sayılan unvanlarda görev yapmış olanlar, askerlik hizmetini temel askerlik eğitiminden sonra Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında öğretmen olarak yerine getirenler, yurt dışında öğretmen olarak görevli bulunanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında aylıksız izinli olanlar da istemeleri hâlinde başvuruda bulunabilirler.

(4) Eğitim kurumu müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavlarına başvuruda bulunacaklarda aranan 3 yıllık sürenin hesabında;

a) Askerlik hizmetini temel askerlik eğitiminden sonra Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında öğretmen olarak yerine getirenlerin, eğitim kurumlarındaki askerlik hizmetinde geçen sürelerinin tamamı,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B Maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmenlikte geçen sürelerin tamamı,

c) Özel okullarda öğretmen/yönetici olarak geçen sürelerin 2/3'ü, değerlendirilir.

(5) Yönetici adayları hangi yönetim görevi için sınava girmişler ise almış oldukları puanlar yalnızca o yönetim görevi için geçerlidir. Bir sınav sonucuna dayalı olarak ancak bir kere atama yapılır. Başvuru aşamasında isteklerinden vazgeçenler hariç olmak üzere, ataması yapıldığı halde yasal süresi içinde görevlerine başlamayanların atamaları iptal edilir. Bu durumda olanlar bu sınav sonucuna dayalı olarak tekrar atama isteğinde bulunamazlar.

(6) Seçme Sınavına başvuruda bulunabilmek için 7'nci ve 8'inci Maddelerdeki şartlar aranır.

(7) Seçme Sınavı başvurularına ilişkin usul ve esaslar her sınav döneminde hazırlanacak sınav kılavuzunda belirlenir.

Sınavların değerlendirilmesi

MADDE 14 – (1) Seçme sınavları 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Bu sınavlarda 70 ve daha yukarı puan alan adaylar başarılı sayılır.

Sınav sonuçlarının ilânı

Madde 15 – (1) Sınavların sonuçları, yapıldığı tarihten itibaren 15 gün içinde, sınavın elektronik ortamda yapılması durumunda sınav günü veya ertesi gün Bakanlık Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK) tarafından elektronik ortamda ilan edilir. Sınavların sonuçları adaylara elektronik ortamda Personel Genel Müdürlüğüne ise liste hâlinde yazılı olarak bildirilir. Sınavların sonuçları, ilanı tarihinden itibaren bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir. Sonuçlar ilgili mevzuatına göre Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne saklanır.

Sınavların sonuçlarına itiraz

Madde 16 – (1) Sınavların sonuçlarına ilânı tarihinden itibaren 15 gün içinde Bakanlık kayıtlarına girecek şekilde bir dilekçeyle Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne itiraz yapılabilir. Bu itirazlar, itiraz dilekçesinin kayda girdiği tarihten itibaren en geç 15 gün içinde incelenerek sonucu ilgiliye bildirilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Atama ve Yer Değiştirme

Atama yetkisi

Madde 17 – (1) İller arası yer değiştirme suretiyle atamalar hariç olmak üzere bu Yönetmelik kapsamındaki eğitim kurumlarının her kademedeki yöneticileri valiliklerce atanır.

Müdür yardımcılığı için duyuru ve atama

Madde 18 – (1) Atama yapılacak eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına ihtiyaç duyulan zamanlarda valiliklerce il genelinde her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az on gün önce duyuru yapılır. Duyuruda; atama yapılacak eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir.

(2) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavını kazanmış olan yönetici adayları, duyurusu yapılan boş eğitim kurumu müdür yardımcılıklarına atanmak üzere, bu

Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler. Başvuru süresi 5 işgününden az olamaz.

(3) Başvuruda bulunan adayların atamaları; Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavından almış oldukları puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.

(4) Bu Madde kapsamında başvuruda bulunan adayların atamaları puan üstünlüğüne göre yapılır. Atama sonuçları atamaların yapıldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü içinde il millî eğitim müdürlüğünün internet sitesinde en az 5 gün süreyle yayımlanır.

(5) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz.

(6) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavına dayalı olarak müdür yardımcılığına ataması yapılanlar aynı sınav sonucuna dayalı olarak müdür başyardımcılıklarına atanmak üzere başvuruda bulunamazlar.

Müdür başyardımcılığına duyuru ve atama

Madde 19 – (1) Atama yapılacak eğitim kurumu müdür başyardımcılıklarına ihtiyaç duyulan zamanlarda valiliklerce il genelinde her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az on gün önce duyuru yapılır. Duyuruda; atama yapılacak eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir.

(2) En az bir yıl süreyle yöneticilik yapmış olmak kaydıyla müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavını kazanmış olan yönetici adayları, duyurusu yapılan boş eğitim kurumu müdür başyardımcılıklarına atanmak üzere, bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla yirmi beş eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler. Başvuru süresi 5 iş gününden az olamaz.

(3) Başvuruda bulunan adayların atamaları, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavından almış oldukları puan ile bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirmede aldıkları puan dikkate alınmak suretiyle oluşacak toplam puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan üstünlüğüne göre yapılır.

(4) Atama sonuçları atamaların yapıldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü içinde il millî eğitim müdürlüğünün internet sitesinde en az 5 gün süreyle yayımlanır.

(5) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavına dayalı olarak müdür başyardımcılığına ataması yapılanlar aynı sınav sonucuna dayalı olarak müdür yardımcılıklarına atanmak üzere başvuruda bulunamazlar.

Müdürlük için duyuru ve atama

Madde 20 – (1) Atama yapılacak eğitim kurumu müdürlüklerine ihtiyaç duyulan zamanlarda valiliklerce il genelinde her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az on gün önce duyuru yapılır. Duyuruda; atama yapılacak eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir.

(2) Müdürlük sınavını kazanmış olan yönetici adayları, duyurusu yapılan boş eğitim kurumu müdürlüklerine atanmak üzere, bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla yirmi beş eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle elektronik ortamda başvuruda bulunabilirler. Başvuru süresi 5 işgününden az olamaz.

(3) Bu madde kapsamında başvuruda bulunan adayların atamaları; müdürlük sınavından almış oldukları puan ile bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirmede aldıkları puan dikkate alınmak suretiyle oluşacak toplam puan esas alınarak, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre tercihleri doğrultusunda puan stnlğne göre yapılır.

(4) Atama sonuçları atamaların yapıldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü içinde il millî eğitim mdrlğnn internet sitesinde en az 5 gün süreyle yayımlanır.

İsteğe bağlı yer değiştirme suretiyle atamalar ve diğer atamalar

Madde 21 –(1) Bu Madde kapsamında yapılacak atama ve yer değiştirmeler valiliklerce il genelinde her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az on gün önce duyurulur. Duyuruda; yöneticilikleri boş bulunan eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir. Başvuru süresi 5 işgününden az olamaz.

(2) Eğitim kurumu yöneticileri, buldukları eğitim kurumunda görev yaptıkları yönetim kademesinde ilgili yılın 31 Mayıs tarihi itibariyle en az 2 yıl asaleten görev yapmış olmak kaydıyla il içinde, görev yaptıkları yönetim kademesiyle aynı kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine yer değiştirmek için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler. Daha alt veya bu Yönetmelikte aranan şartları taşımak kaydıyla daha üst kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanacaklarda süre kaydı aranmaz.

(3) Mevcut eğitim kurumu müdürleri, daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25’inci Maddede yer alan ve üçüncü, dördüncü ve beşinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde görev yaptıkları yönetim kademesiyle aynı ya da daha alt veya bu Yönetmelikte aranan şartları taşımak kaydıyla daha üst kademedeki eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(4) Mevcut eğitim kurumu müdür başyardımcıları ile daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25’inci Maddede yer alan ve ikinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılıklarına atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK- 1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(5) Mevcut eğitim kurumu müdür yardımcıları, daha önce bu görevi yapmış olup ayrılanlar ve 25’inci Maddede yer alan ve birinci kademe yöneticilikte geçmiş sayılan görevlerde bulunmuş olanlar, il içinde müdür yardımcılıklarına atanmak için bu Yönetmelik ekinde yer alan EK- 1 Yöneticilik İstek Formu ile en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunabilirler.

(6) Eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak için bu madde kapsamında başvuruda bulunan adaylarda, bu Yönetmelikte aranan şartların yanı sıra bu maddede sayılan yönetim kademelerinde asaleten görev yapmış olma şartları aranır.

(7) Bu maddenin ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında sayılan adayların başvuruları birlikte alınır. Bunların atamaları bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucu almış oldukları puana göre tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğü esasına göre yapılır. Bu madde kapsamında yapılan atamalar, atamaların yapıldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü içinde il millî eğitim müdürlüğünün internet sitesinde en az 5 gün süreyle yayımlanır.

Zorunlu yer değiştirme suretiyle atamalar

Madde 22 – (1) Bu madde kapsamında yapılacak yer değiştirmeler valiliklerce il genelinde her adayın bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde başvuru tarihinden en az 10 gün önce duyurulur. Duyuruda; yerleri değiştirilecek yöneticilerin görevli buldukları eğitim kurumları ile yöneticilikleri boş bulunan diğer eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir. Başvuru süresi 5 işgününden az olamaz.

(2) Eğitim kurumu müdürlerinden buldukları eğitim kurumunda aralıksız asaleten 5 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri, 7'nci ve 8'inci Maddelerde atanmak istedikleri eğitim kurumları için öngörülen şartları taşımak kaydıyla yapacakları tercihleri dikkate alınmak suretiyle il içinde; aynı tipteki eğitim kurumları olacak şekilde bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğü esasına göre değiştirilir.

(3) Eğitim kurumu müdür yardımcıları ile müdür yardımcılarında buldukları eğitim kurumunda görev yaptıkları yönetim kademesinde aralıksız asaleten 8 yıllık çalışma süresini tamamlayanların görev yerleri, durumlarına uygun eğitim kurumları olacak şekilde bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden yapılacak değerlendirme sonucu puan üstünlüğü esasına göre değiştirilir.

(4) Zorunlu yer değiştirmelerde öngörülen sürelerin hesaplanmasında;

a) 26'ncı Maddede belirtilen birleştirme ve dönüştürme yoluyla oluşan eğitim kurumu yöneticilerinin birleştirme ya da dönüştürme öncesindeki ve sonrasındaki hizmet süreleri,

b) Görev yaptıkları eğitim kurumunun adının, fiziki yapısının, yerinin ve özelliklerinin değişmesine bağlı olarak adlarına yeni kararname düzenlenmiş olan eğitim kurumu yöneticilerinin bu eğitim kurumuna ilk atandıkları tarih,

c) Seçimler nedeniyle eğitim kurumu yöneticiliğinden istifa eden ve seçim sonuçlarını takiben tekrar aynı eğitim kurumuna ataması yapılan eğitim kurumu yöneticilerinin o eğitim kurumuna yönetici olarak ilk başlama tarihi,

ç) Kadrolarının bulunduğu eğitim kurumlarının dışında görevlendirilenler bakımından, kadrolarının bulunduğu eğitim kurumlarına ilk başladıkları tarih esas alınır.

(5) 7'nci ve 8'inci Maddelere göre atanabilecekleri eğitim kurumu bulunmayanların atamaları bir sonraki zorunlu yer değiştirme döneminde yapılır.

(6) Zorunlu yer değiştirmeye ilişkin yapılacak duyurular üzerine bu kapsamda bulunan yöneticiler bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yöneticilik İstek Formu ile atanmak istedikleri öncelik sırasına göre, en fazla 25 eğitim kurumunu tercih etmek suretiyle başvuruda bulunurlar. Başvuruda bulunanların atamaları tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre yapılır. Başvuruda bulunduğu halde puan yetersizliği nedeniyle

tercihlerinden birine atanamayanlar ile sınırlı olmak üzere, atama işlemlerinin tamamlandığı tarihten itibaren en geç 5 gün içinde, ikinci defa duyuru yapılır. Duyuruda; bu madde kapsamında daha önce duyurusu yapıldığı halde başvuru yapılmaması nedeniyle atama yapılamayan eğitim kurumu yöneticiliklerine yer verilir. Bu şekilde duyurusu yapılan yöneticiliklere atanmak üzere başvuruda bulunanların atama işlemleri tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu madde kapsamında birinci ve ikinci defa yapılan duyurulara başvuruda bulunmayanlar ile başvuruda bulunduğu halde puan yetersizliği nedeniyle tercihlerinden birine atanamayanların atamaları boş kalan eğitim kurumu yöneticiliklerinden birine olacak şekilde kura ile yapılır.

(7) Bu madde kapsamında,

a) Fen lisesi yöneticileri, fen lisesi veya sosyal bilimler lisesi yöneticiliklerine, sosyal bilimler lisesi yöneticileri, sosyal bilimler lisesi veya fen lisesi yöneticiliklerine

b) Bilim ve sanat merkezleri yöneticileri, bilim ve sanat merkezleri yöneticiliklerine yer değiştirme suretiyle atanırlar. Ancak bu durumda olanlar istemeleri halinde 7'nci ve 8'inci Maddelerde atanmak istedikleri eğitim kurumu için öngörülen şartları taşımaları kaydıyla bu eğitim kurumları dışındaki eğitim kurumu yöneticiliklerine de yer değiştirme suretiyle atanabilirler.

(8) Yedinci fıkrada sayılan eğitim kurumları dışında kalan diğer eğitim kurumu yöneticilerine ilişkin bu madde kapsamında yapılacak yer değiştirmelerde, müdürler bakımından 7'nci ve 8'inci Madde hükümleri ile birlikte eğitim kurumlarının tipleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları bakımından ise 7'nci ve 8'inci maddeleri hükümleri dikkate alınır.

(9) Zorunlu yer değiştirmelerde öngörülen sürelerin hesaplanmasında ilgili yılın 30 Eylül tarihi esas alınır.

(10) Zorunlu yer değiştirme kapsamında görev yeri değiştirilen eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Eğitim kurumu müdürleri ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 5 yıl geçmeden eğitim kurumu müdürü,

b) Eğitim kurumu müdür başyardımcıları ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 8 yıl geçmeden eğitim kurumu müdür başyardımcısı,

c) Eğitim kurumu müdür yardımcıları ayrıldıkları eğitim kurumlarına, atandıkları eğitim kurumunda göreve başladıkları tarihten itibaren 8 yıl geçmeden eğitim kurumu müdür yardımcısı,

olarak atanma isteğinde bulunamazlar.

(11) Atama sonuçları atama işlemlerinin tamamlandığı tarihten itibaren en geç 5 işgünü içinde, il millî eğitim müdürlüğünün internet sitesinde en az 5 gün süreyle duyurulur.

Atama ve yer değiştirme dönemleri

Madde 23 – (1) Bu Yönetmeliğin;

a) 18'inci, 19'uncu ve 20'nci Maddeleri kapsamında seçme sınavı sonucuna göre müdürlük, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına yapılacak atamalar ilgili yılın ocak-şubat aylarında yapılır. Bu bent kapsamında yapılacak atamalar valiliklerce gerekli görüldüğü hallerde kadro imkânları ve ihtiyaç çerçevesinde ocak ve şubat ayları dışında da,

b) 2'inci Madde kapsamındaki isteğe bağlı yer değiştirme suretiyle atamalar ve diğer atamalar mayıs ayında,

c) 22'nci Madde kapsamındaki zorunlu yer değiştirmeler ağustos ve eylül aylarında gerçekleştirilir.

(2) 33'üncü Madde kapsamındaki iller arası yer değiştirmeler Bakanlıkça uygun görüldüğü hallerde kadro imkânları ve ihtiyaç çerçevesinde haziran ve temmuz aylarında yapılabilir.

Puan eşitliği hâlinde öncelik sırası

Madde 24 – (1) Eğitim kurumlarının yöneticiliklerine atanacaklarda puan eşitliği halinde sırasıyla;

- a) Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş,
- b) Başöğretmen,
- c) Uzman öğretmen,
- ) Yöneticilikteki hizmet süresi fazla,
- d) Öğretmenlikteki hizmet süresi fazla, olanlara öncelik verilir.

(2) Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacaklarda bu maddenin birinci fıkrasına göre yapılan değerlendirmede puan eşitliği olması halinde sırasıyla alan/bölüm, atölye veya laboratuvar şefi olarak görev yapmış olan adaylara öncelik verilir.

(3) Birinci ve ikinci fıkralara göre yapılan değerlendirmede de puan eşitliği olması halinde adayların katılımı da sağlanarak kura yoluna başvurulur.

Yönetim kademelerinde geçmiş sayılan diğer görevler

Madde 25 – (1) Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak kaydıyla ve bu Yönetmelikteki yönetim kademelerine atamayla sınırlı olmak üzere;

a) Talim ve Terbiye Kurulu uzmanlığı, eğitim uzmanlığı, eğitim müfettişliği, APK uzmanlığı, eğitim ataşeliği, eğitim müşavirliği ile şube müdürü ve daha üst unvanlı görevlerde asaleten geçirilen süreler beşinci kademe yöneticiliğinde,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında genel idare hizmetleri sınıfında tesis müdürü, şube müdür yardımcısı, şef, eğitim ateşe yardımcısı; ikili anlaşmalar çerçevesinde Bakanlıkça açılan ya da yönetici ve öğretmenleri Bakanlıkça görevlendirilen yurt dışındaki eğitim kurumlarında müdür olarak geçirilen süreler dördüncü kademe yöneticiliğinde,

c) İkili anlaşmalar çerçevesinde Bakanlıkça açılan ya da yönetici ve öğretmenleri Bakanlıkça görevlendirilen yurt dışındaki eğitim kurumlarında, müdür yardımcılığında geçirilen süreler ile görevli olduğu eğitim kurumunda eğitim kurumunu eğitim öğretime açmak kaydıyla kurucu müdür olarak geçirilen süreler, en az 1 yıl görev yapmış olmak kaydıyla müdür yetkili öğretmen olarak geçirilen süreler üçüncü kademe yöneticiliğinde, geçmiş sayılır.

(2) Birinci fıkranın (c) bendinde yer alan;

a) Kurucu müdürlükte geçen sürenin hesabında, kesintisiz olmak kaydıyla kurucu müdürlüğe başlanıldığı tarihten itibaren Bakanlıkça kuruma müdürlük norm kadrosunun verilmesine ilişkin onay tarihine kadar geçen süreler,

b) Müdür yetkililikte aranan en az bir yıllık görev süresinin hesabında, kesintili ya da kesintisiz müdür yetkili öğretmenlikte geçen sürelerin tamamı dikkate alınır.

Kapatılan, dönüştürülen ve birleştirilen eğitim kurumu yöneticilerinin atamaları

Madde 26 – (1) Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde;

a) Birleştirilme yolu ile oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, birleştirilen eğitim kurumu yöneticilerinden başvuruda bulunanlar arasından bu Yönetmelik ekinde yer alan Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan yöneticilerin ataması yapılır.

b) Dönüştürülme yoluyla oluşan eğitim kurumu yöneticiliklerine, önceki kurum yöneticilerinin norm kadro imkânları ölçüsünde atamaları yapılır. Dönüşen eğitim kurumunun yönetici norm kadrosunun mevcut yöneticiden az olması durumunda ise bu Yönetmelik eki Ek-2 Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre en yüksek puan alan yöneticilerin ataması yapılır.

c) Kapatılan eğitim kurumlarının yöneticileri, istek ve ihtiyaç birlikte değerlendirilerek uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen hükümlere göre atanamayan yöneticiler, istekleri de dikkate alınarak, varsa durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir başka eğitim kurumu yöneticiliklerine, durumlarına uygun boş eğitim kurumu yöneticiliği bulunmaması hâlinde ise istekleri de dikkate alınarak kendi okullarına ya da ihtiyaç bulunan bir başka eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında ataması yapılan yöneticilerden daha sonra farklı kurumlara ya da yönetim kademelerine atanmak isteyenler ile herhangi bir nedenle görev yeri değiştirilmesi gereken yöneticilerin 7'nci ve 8'inci Maddedeki şartları taşımaları gerekir.

Yöneticilik görevinin sona ereceği hâller

Madde 27 – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atanmışlar ile Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ve uluslararası kuruluşlarda ya da yurtiçinde bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108'inci Maddesinin dördüncü fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,

c) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18'inci Maddesi kapsamında aylıksız izne ayrılanların yöneticilikleri sona erer ve bu şekilde yöneticilikleri sona erenler daha sonra yeniden atama kapsamında duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.

(2) Bu maddenin birinci fıkrası kapsamında yöneticilikleri sona erenlerden, bu durumları ortadan kaldıranlar, daha önce ayrıldıkları eğitim kurumu yöneticiliği boş olması durumunda öncelikle bu eğitim kurumlarına, bunun mümkün olmaması durumunda, varsa ve istemeleri halinde il millî eğitim müdürlüklerince önerilecek bir eğitim kurumu yöneticiliğine, durumlarına uygun boş eğitim kurumu bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar. Bu şekilde yönetici olarak atanamayanlar, bu Yönetmelik hükümlerine göre daha sonra duyurusu yapılan eğitim kurumu yöneticiliklerine atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.”

(3) İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde yöneticilik norm kadrolarının tamamı ya da bir kısmı kaldırılan eğitim kurumlarında norm kadro fazlası durumunda olan yöneticiler bu Yönetmelik ekinde yer alan EK-2 Yönetici

Değerlendirme Formu üzerinde yapılacak değerlendirmeye göre en az puan alandan başlanarak Bakanlıkça norm kadrolarının onaylandığı tarihten geçerli olmak üzere belirlenir. Norm kadro fazlası durumuna düşen yöneticiler, istek ve ihtiyaçları birlikte değerlendirilerek uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar. Durumlarına uygun boş eğitim kurumu bulunmaması ya da kendilerine önerilen eğitim kurumlarına atanmak istemeyenlerin yöneticilikleri, Bakanlığın norm kadrolarını onayladığı tarihten itibaren iki yıl daha devam eder. Bu süre içerisinde boş yöneticilikler için yapılacak duyurulara başvuruda bulunabilirler. Ancak 18'inci Maddenin beşinci fıkrası kapsamında yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarında kadın adaylara ayrılan müdür yardımcılığı norm kadrosu bu fıkra kapsamı dışındadır.

(4) Bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen 2 yıllık süre içerisinde ilgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde görev yapmakta olduğu eğitim kurumunda durumuna uygun yöneticilik normunun artması ya da her hangi bir nedenle boş yönetici normu oluşması halinde norm kadro fazlası durumuna düşen yönetici bu kadroyla ilişkilendirilir. 2 yılın sonunda durumlarında herhangi bir değişiklik olmayan ve durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliğine atanamayan yöneticiler, istekleri de dikkate alınarak durumlarına uygun eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar.

Yöneticilik görevinden ayrılma

Madde 28 – (1) Eğitim kurumu yöneticileri, yöneticilik görevlerinden ayrılma isteğinde bulunabilirler.

(2) Yöneticilik görevlerinden kendi isteği ile ayrılanlar, buldukları eğitim kurumunda branşlarında/alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri hâlinde bu eğitim kurumuna; istememeleri ya da açık norm kadro bulunmaması durumunda ise durumlarına uygun ihtiyaç bulunan bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanırlar.

(3) Yöneticilik görevlerinden;

a) Eş, sağlık, öğrenim durumu gibi özürler nedeniyle,

b) Alan değişikliği, fen liseleri, sosyal bilimler liseleri, güzel sanatlar ve spor liseleri ile bilim ve sanat merkezlerine öğretmen olarak atanmaları nedeniyle,

c) Norm kadro fazlası olması nedeniyle,

d) İl içi ve iller arası yer değiştirmeler nedeniyle

ayrılmış olanlar hariç olmak üzere, kendi istekleri ile ayrılmış olanlar bir yıl geçmeden yeniden yöneticilik görevine atanamazlar.

Yöneticilik görevinden alınma

Madde 29 – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre;

a) Görev yerlerinin değiştirilmesi gerekenlerin durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliklerine,

b) Yöneticilik görevlerinden alınması gerekenler ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak, atanırlar.

(2) Görev yerleri bu madde kapsamında değiştirilenler aradan üç yıl geçmedikçe ayrıldıkları eğitim kurumuna yönetici olarak atanma isteğinde bulunamazlar.

(3) Yöneticiliğe atanma şartlarından herhangi birini kaybedenler yöneticilik görevinden alınır.

ALTINCI BÖLÜM

Kurum Tiplerinin Tespiti ve Kurum Tipi Belirleme Komisyonu

Kurum tiplerinin tespiti

Madde 30 – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri bu Yönetmelik ekinde yer alan Ek-3 Kurum Tipleri Tespit Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda belirlenir.

(2) Yapılan değerlendirme sonucunda puanı;

a) Anaokullarından;

1) 35 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 30-34 arasında olanlar (B) tipi,

3) 30'dan az olanlar (C) tipi.

b) İlköğretim okulları, eğitim uygulama okulu ve iş eğitim merkezlerinden;

1) 40 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 25-39 arasında olanlar (B) tipi,

3) 25'ten az olanlar (C) tipi.

c) Liselerden;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 40-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 40'tan az olanlar (C) tipi.

ç) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile mesleki ve teknik eğitim merkezlerinden;

1) 60 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 45-59 arasında olanlar (B) tipi,

3) 45'ten az olanlar (C) tipi.

d) Kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, pratik kız sanat okulları, mesleki eğitim merkezleri, bilim sanat merkezleri, turizm eğitim merkezleri, iş eğitim merkezleri, iş okulları, otistik çocuklar eğitim merkezleri ve benzeri kurumlardan mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfus;

1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

2) 200.000'den az olan yerleşim merkezindekiler (B) tipi.

e) Rehberlik ve araştırma merkezlerinden mevzuatına göre belirlenmiş görev alanlarındaki toplam nüfusu;

1) 200.000 ve daha fazla olan yerleşim merkezindekiler (A) tipi,

2) 200.000'den az olan yerleşim merkezlerindekiler (B) tipi.

f) Öğretmen evi/ öğretmen evi ve akşam sanat okulları puanı;

1) 90 ve daha fazla olanlar (A) tipi,

2) 79-89 arasında olanlar (B) tipi,

3) 79'dan az olanlar (C) tipi,

g) Halk eğitimi merkezlerinden;

1) İlçe teşkilatı bulunmayan il merkezlerinde bulunanlar (A) tipi,

2) Merkez ve köy nüfusu dâhil toplam nüfusu 50.000'den fazla olan ilçelerde bulunanlar (A) tipi,

3) Merkez ve köy nüfusu dâhil toplam nüfusu 50.000 ve daha az olan ilçelerde bulunanlar (B) tipi

olarak tespit edilir.

(3) Bu tespitler her iki yılda bir yenilenir. Yeni açılan eğitim kurumlarının tipleri, eğitim ve öğretime başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde belirlenir.

(4) Özel eğitim kurumu niteliği taşıyan eğitim kurumlarına ayrıca beş puan ilave edilir.

(5) Bakanlığa doğrudan bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumları (A) tipi sayılır.

(6) Herhangi bir nedenle eğitim kurumu tipi belirlenememiş olan eğitim kurumları (C) tipi olarak kabul edilir.

Kurum tipi belirleme komisyonu

Madde 31 – (1) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tiplerini belirlemek üzere il merkezlerinde; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, bir ilköğretim müfettişi, ilgili şube müdürü, ilgili ilçe millî eğitim müdürü ile (A) tipi eğitim kurumu müdürü olmak üzere toplam beş üyeden oluşan Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulur. İhtiyaç duyulması hâlinde üyeleri valiliklerce belirlenmek üzere ilçelerde de Kurum Tipi Belirleme Komisyonu kurulabilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yöneticilikleri boş olan eğitim kurumları için duyuru

Madde 32 – (1) Eğitim kurumu yöneticilikleri için yapılacak duyurularda yöneticiliği boş olan tüm eğitim kurumları için bu Yönetmeliğin 23'üncü Maddesinin birinci fıkrasında yer alan sıralama esas alınarak duyuru yapılır.

(2) 18'inci, 19'uncu, 20'nci, 21'inci, 22'nci ve 33'üncü Maddeler kapsamında yapılacak atama ve yer değiştirmelere;

a) Görevden uzaklaştırılanlar,

b) Askerlik hizmetini temel askerlik eğitiminden sonra Bakanlığımıza bağlı eğitim kurumlarında öğretmen olarak yerine getirenler,

c) Yurt dışında öğretmen olarak görevli bulunanlar,

ç) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kapsamında aylıksız izinli olanlar, bu durumları sonlandırılmadan başvuruda bulunamazlar.

İller arası yer değiştirme

Madde 33 – (1) Yöneticilerin iller arası yer değiştirmelerine ilişkin duyuru, Bakanlıkça ülke genelinde başvuru tarihinden en az on gün önce yapılır. Duyuruda; illere göre yöneticilikleri boş bulunan eğitim kurumlarının adları, tipleri, başvuracaklarda aranacak şartlar ve diğer hususlar belirtilir.

(2) Duyurusu yapılacak eğitim kurumlarının belirlenmesi ve Bakanlık tarafından açılacak elektronik başvuru sayfasına yansıtılmasından il millî eğitim müdürlükleri sorumludur.

(3) İlgili yılın 31 Temmuz tarihi itibarıyla geriye doğru bulunduğu ilde toplam en az 3 yıl yöneticilik görevi yapmış olanlar, halen buldukları yönetim göreviyle aynı kademedeki yönetim görevine olmak üzere, elektronik başvuru sayfasına yansıtılan eğitim kurumlarından, atanmak istedikleri öncelik sırasına göre en fazla 25 eğitim kurumu tercih etmek suretiyle iller arası yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Adaylar sadece bir ilin eğitim kurumlarını tercih edebilecekleri gibi birden fazla ilin de eğitim kurumlarını tercih edebilirler. Başvuru süresi 5 iş gününden az olamaz.

(4) Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunmayanlar, bu yükümlülüğünü tamamlamış olanlar ile bu yükümlülükten muaf tutulmuş olanlar bu madde kapsamında iller arası yer değiştirme isteğinde bulunabilirler.

(5) Zorunlu çalışma yükümlülüğü bulunan yöneticiler; 6/5/2010 tarihli ve 27573 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre belirlenen, illerin zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.

(6) İller arası yer değiştirmelere ilişkin atamalar bu Yönetmelik eki EK-2 Yönetici Değerlendirme Formuna göre puan üstünlüğü dikkate alınarak Bakanlıkça yapılır. Atama işlemleri tamamlandığı tarihten itibaren en geç 5 işgünü içinde Personel Genel Müdürlüğünün internet sitesinde 5 gün süreyle duyurulur.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 34 – (1) 24/4/2008 tarihli ve 26856 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Diğer yönetmeliklerde yer alan eğitim kurumu yöneticiliğine atamaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

Geçici Madde 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte eğitim kurumlarında asaleten yönetici olarak görev yapanlar bu görevlerine devam ederler. Ancak farklı eğitim kurumlarına ya da yönetim kademelerine atanmak isteyenler ile herhangi bir nedenle görev yeri değiştirilenler bu Yönetmelik hükümlerine tabidir.

Geçici Madde 2 – (1) Bu Yönetmeliğin 34’üncü Maddesiyle yürürlükten kaldırılan yönetmelik çerçevesinde müdür yardımcılığı seçme sınavında başarılı olanlardan herhangi bir eğitim kurumu müdür yardımcılığına atanamayanların kazanılmış hakları saklıdır.

Geçici Madde 3 – (1) 9/8/2011 tarihinde yöneticilik görevi yapanların, 22’nci Madde kapsamında yapılacak yer değiştirmeler için öngörülen hizmet sürelerinin hesabında, 9/8/2011 tarihinden önce o eğitim kurumunda aralıksız olarak geçen hizmet süreleri de dikkate alınır.

Yürürlük

Madde 35 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 36 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-2

Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı		PUAN DEĞERİ	BELGE / SÜRE	TOPLAM PUAN		
	Doğum Yeri - Yılı		Alanı						
	Kadrosunun Bulunduğu Eğitim Kurumu	Kurum Tipi	Atanmak İstediği Eğitim Kurumları					Kurum Tipi	
			1-	6-					
			2-	7-					
3-			8-						
4-	9-								
5-	10-								
Eğitimi*	Görmüş Olduğu Her Bir Yüksek Öğrenimin Her Bir Yılı İçin(Lisans Üstü Hariç)				1				
	Yönetim Alanında Yapılan Yüksek Lisans İçin				5				
	Diğer Alanlardaki Yüksek Lisans İçin(Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı Hariç)				3				
	Yönetim Alanında Yapılan Doktora İçin				8				
	Diğer Alanlardaki Doktora İçin				5				
Ödüller, Sicil, Ceza	Son Üç Yıllık Sicil Notu Ortalamasının %10'u								
	En Fazla Birer Adet Olmak Üzere Aldığı Ödüller	Her Aylıkla Ödül İçin		5					
		Her Takdir Belgesi İçin		3					
		Takdir Belgesi Vermeye Yetkili Amirlerce Verilmiş Olan Her Teşekkür Belgesi İçin		1					
	Aldığı Cezalar	Her Aylıktan Kesme, Ders Ücretlerinin Kesilmesi, Maaş Kesilmesi Cezaları İçin		-3					
Her Kademe İlerlemesinin Durdurulması, Kıdem İndirilmesi, Derece İndirilmesi Cezaları İçin		-5							
Kariyer (**)	Uzman Öğretmen Unvanlı Olanlar İçin				3				
	Başöğretmen Unvanlı Olanlar İçin				5				
Ek Puan (***)	Atanmak İstediği Eğitim Kurumuna, Alanı İtibarıyla Öğretmen Olarak Atanabilecek Nitelikte Olanlar İçin				5				
	Kurucu Müdür Olarak Görev Yapanlardan, Kurucu Müdür Olarak Görev Yaptıkları Eğitim Kurumuna Yapılacak İlk Müdür Ataması Kapsamında Atanmak İsteyenler İçin				5				
Yöneticilik Hizmetleri****	Müdür Yardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Yürütülen Her Yıl İçin				0,66				
	Müdür Yardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin				1,32				
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin				0,72				
	Müdür Başyardımcılığı Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin				1,44				
	Müdürlük Görevinde Görevlendirme Olarak veya Vekâleten Geçen Her Yıl İçin				0,84				
	Müdürlük Görevinde Asaleten Geçen Her Yıl İçin				1,68				
Hizmet	Yöneticilikte Asaleten/Vekâleten/Geçici Görevlendirme Olarak Geçen Süreler ile Aylıksız İzinli ve Özel Öğretim Okullarında Öğretmenlikte Geçen Süreler Hariç Olmak Üzere Öğretmenlikte Geçen Her Yıl İçin				0,48				
TOPLAM PUAN(*****)									
SINAV PUANI(*****)									
ATAMAYA ESAS TOPLAM PUAN									

Açıklamalar

(*) (**) 1- Lisansüstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını almış olanlara bu özelliklerden sadece birisi için öngörülen ve yüksek olan puan verilir.

2- Yüksek lisans ve doktora yapanlar bakımından yüksek lisans için ayrıca puan verilmez, sadece doktora için öngörülen puan verilir.

3-Yönetim ve diğer alanlarda yüksek lisans ya da doktora yapanlar bakımından, sadece puan değeri yüksek olan değerlendirilir.

(**) Bu bölümde son kariyer unvanına puan verilir.

(***) Kurucu müdürlük görevini yapanlardan, kurucu müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yapılacak ilk müdür ataması kapsamında atanmak üzere başvuruda bulunanlara verilir.

(****) 1- Bu Yönetmeliğin 25'inci Maddesinde sayılan görevlerde geçirilen süreler hangi yönetim kademesinde geçmiş sayılmış ise o yönetim kademesi bölümünde değerlendirmeye alınacaktır.

2- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmaz.

(*****) Bu bölüm sadece sınava dayalı atamalarda dikkate alınır.

(*****) Atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenlerinden mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları müdür yardımcılığına ve müdür başyardımcılığına başvuruda bulunanlar ile yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine başvuruda bulunan bayan adaylara, değerlendirme sonucu çıkan toplam puanın %15'i ayrıca ek puan olarak verilir.

EK 11. 28573 (28 Şubat 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değişirme Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin seçimine, atanmasına ve yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – (1) Bu Yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumu müdürlerini ve müdür yardımcılarını kapsar.

Dayanak

Madde 3 – (1) Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 37’nci Maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Aday: Eğitim kurumu yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürütmek üzere başvuruları,

b) Atama: Eğitim kurumu yöneticiliklerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88’inci Maddesine göre ikinci görev kapsamında yapılan görevlendirmeyi,

c) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

ç) Eğitim Kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumlar ile ikili anlaşmalar çerçevesinde kurulan ve yöneticileri Bakanlıkça atanan yurtdışındaki okul ve merkezleri,

d) Sınav Komisyonu: Eğitim kurumu yöneticiliği için yapılacak sınavlara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere Bakanlıkta kurulan komisyonu,

e) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu: Eğitim kurumu yöneticiliğine atanacakların belirlenmesi amacıyla illerde kurulan komisyonu,

f) Yer değiştirme: Yöneticilerin atanmak suretiyle görev yerlerini değiştirmelerini,

g) Yıl: Göreve başlama tarihine göre geçen on iki aylık süreyi,

ğ) Yönetici: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında müdür ve müdür yardımcısı görevlerini yürütenleri

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Başvuru, Atama Şartları ve Komisyonlar

Sınava başvuru ve atama şartları

Madde 5 – (1) Yönetici adaylarında;

- a) Yükseköğrenim mezunu öğretmen olmak,
 - b) Atanmak üzere başvurulacak eğitim kurumuna alanı itibariyle öğretmen olarak atanabilmek veya bu eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak,
 - c) Bakanlıkça yapılan yazılı sınavda başarılı olmak,
 - ç) Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibariyle müdürlük için en az beş yıl ve müdür yardımcılığı için en az üç yıl öğretmen kadrosunda görev yapmış olmak,
 - d) Adlî veya idarî soruşturma sonucu son dört yıl içinde yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak
- şartları aranır.

Sınav duyurusu ve başvuru

Madde 6 – (1) Yöneticilik yazılı sınavı, sınav tarihinden en az bir ay önce Bakanlıkça, sözlü sınav ise en az on gün önce atamanın yapılacağı eğitim kurumunun bulunduğu il valiliğince duyurulur. Duyurularda sınav tarihi ve yerleri, başvuru usulü ve süresi ile diğer hususlara yer verilir.

(2) Yöneticilik sınavına başvuru için 5'inci Maddenin (ç) bendinde belirtilen sürelerin hesabında, 657 sayılı Kanunun 4/B Maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmenlikte geçen sürelerin tamamı ile özel okullarda öğretmen/yönetici olarak geçen sürelerin 2/3'ü değerlendirilir.

Komisyonlar ve görevleri

Madde 7 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği sınavlarını yürütmek üzere aşağıdaki komisyonlar oluşturulur:

a) Sınav Komisyonu: Bakanlıkta, İnsan Kaynakları Genel Müdürünün veya görevlendireceği bir grup başkanının başkanlığında, İnsan Kaynakları, Temel Eğitim, Ortaöğretim, Mesleki ve Teknik Eğitim, Din Öğretimi, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri ve Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüklerinden birer grup başkanı ile bir hukuk müşavirinin katılımıyla dokuz asıl üyeden oluşturulur.

b) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu: İllerde, il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, iki millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile bir eğitim kurumu müdürünün katılımıyla beş asıl üyeden oluşur. İllerde, her elli müdür ve müdür yardımcısı unvanı sözlü sınavı için birer Komisyon oluşturulur. Komisyonlar, yeterli üye bulunmaması halinde aynı kişilerden oluşturulabilir.

(2) Komisyonlara birinci fıkrada belirtilen usullerle aynı sayıda yedek üye belirlenir. Sınav Komisyonu, üye tamsayısıyla toplanır ve oyçokluğuyla karar verir. Sınav Komisyonunun sekretarya işlemleri İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunun sekretarya işlemleri ise insan kaynakları hizmetlerinden sorumlu şube müdürlüğünce yürütülür.

(3) Sınav Komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce yazılı sınav sorularının hazırlanması için 9'uncu Maddenin birinci fıkrasının (h) bendindeki görevin gerektirdiği diğer mevzuatı belirlemek,

b) Sınavın yürütülmesine ilişkin genel gözetim ve denetimi yapmak,

c) Sınavla ilgili itirazları değerlendirip sonuçlandırmak.

(4) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Sözlü sınavları yaparak eğitim kurumu yöneticiliğine atanma teklifine esas puanları belirlemek,

b) Sınavla ilgili itirazları değerlendirip sonuçlandırmak.

(5) Sınav Komisyonu ve Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu başkan ve üyeleri, kendilerinin veya boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının katıldığı sınavlarda görev alamazlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sınavlar ve Değerlendirme

Yöneticilik sınavları ve değerlendirme

Madde 8 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği sınavı, yazılı ve sözlü aşamalardan oluşur.

(2) Yazılı sınav, Bakanlık Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne merkezî sistemle yapılır. Yazılı sınavda 100 tam puan üzerinden 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı sayılır.

(3) İller, boş eğitim kurumu yöneticiliklerini tüm adayların bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde ilan eder. Adaylar, ilan edilen boş eğitim kurumları arasından atanmak istedikleri eğitim kurumlarından ilanda belirtilen sayıda tercihlerini yaparak başvuruda bulunur. Adayların yazılı sınav puanları ile Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanları ilan edilir. Her boş eğitim kurumu yöneticiliği için yazılı sınav puan üstünlüğüne göre ilk altı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılır. Yazılı sınav puanının %50'si, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %20'si alınarak belirlenen puan üstünlüğüne göre her eğitim kurumu yöneticiliği için valiliğe sunulmak üzere üç aday belirlenir.

Yazılı sınav konuları ve puan ağırlıkları

Madde 9 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği yazılı sınavı, aşağıdaki yazılı sınav konularından hazırlanan soruların puan ağırlıkları esas alınarak, görevin düzeyine göre ayrı sınavlar olarak düzenlenir.

a) Türkçe, dil bilgisi: % 10,

b) Resmî yazışma kuralları: % 5,

c) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,

ç) Okul yönetimi: % 4,

d) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,

e) Okul geliştirme: % 4,

f) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,

g) Türk idare sistemi: % 2,

ğ) Protokol kuralları: % 2,

h) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4688 sayılı Kamu

Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile bunlara bağlı mevzuat ve görevin gerektirdiği diğer mevzuat: % 60.

Yazılı sınav sonuçlarının ilânı, tebligat ve itirazlar

Madde 10 – (1) Yazılı sınav sonuçları, en geç on beş gün içinde Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce elektronik ortamda ilan edilir, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne liste hâlinde yazılı olarak bildirilir ve adayın başvurusunda belirttiği elektronik adrese tebliğ edilir. Yazılı sınav sonuçları, ilanı tarihinden itibaren bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir.

(2) Yazılı sınav sonuçlarına itiraz, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne, sözlü sınav sonuçlarına itiraz ise Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna tebliğ tarihinden itibaren beş işgünü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitiminden itibaren en geç on gün içerisinde, itirazla ilgili işlemler sonuçlandırılarak sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

Madde 11 – (1) Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

(2) Sözlü sınavda aday;

a) Yazılı sınav konularındaki bilgi düzeyi,

b) Muhakeme gücü ve ifade yeteneği,

c) Liyakat ve temsil kabiliyeti,

ç) Özgüveni ve ikna kabiliyeti,

d) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere açıklığı,

e) Genel yetenek ve genel kültür düzeyi bakımından değerlendirilir. Sözlü sınavda adaylar, (a) bendinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

(3) Her aday, sözlü sınavda komisyon üyelerinin her biri tarafından ikinci fıkranın (a) bendinden 50, diğer bentlerinden 10'ar puan olmak üzere 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alınarak sözlü sınav puanı belirlenir. Sözlü sınavda 100 tam puan üzerinden 70 puan alan adaylar başarılı sayılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Atamalar

Yöneticiliğe atama

Madde 12 – (1) İl millî eğitim müdürlükleri, atama yapılacak eğitim kurumları ile başvuru ve atamalara ilişkin diğer hususları yazılı sınavı kazanan adayların bilgi sahibi olmasını sağlayacak şekilde duyurur.

(2) Adaylar, sadece kadrosunun bulunduğu ildeki eğitim kurumları yöneticiliklerine başvurabilir.

(3) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca her eğitim kurumu için belirlenen ve valiliğe sunulan üç adaydan uygun görülen aday, vali tarafından atanır.

(4) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın öğretmenler arasından atanır.

(5) Müdür yardımcıları arasından, il milli eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile eğitim kurumu norm sayısı kadar müdür başyardımcısı görevlendirilir.

Kurucu müdür ve müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme

Madde 13 – (1) Eğitim ve öğretime yeni açılacak eğitim kurumlarına, eğitim kurumunu eğitim ve öğretime hazır hale getirmek üzere, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca belirlenen ve vali tarafından yönetici olarak atanmayan adaylar öncelikli olmak üzere il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayıyla, sınav sonuçlarına göre müdür ataması yapıncaya kadar kurucu müdür görevlendirilebilir.

(2) Müdür normu bulunmayan ilkokullarda görevli öğretmenlerden biri, öğretmenlik görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayıyla müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Yer Değiştirmeler

Çalışma süresine bağlı yer değiştirmeler

Madde 14 – (1) Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda sekiz yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri, hizmet puanlarının %70'i ile Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın %30'u alınarak belirlenen yer değiştirme puanı üstünlüğüne göre, tercihleri alınarak il içinde 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla değiştirilir. Tercihde bulunmayan yöneticilerin yer değişiklikleri, 5'inci Maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, boş eğitim kurumlarına kurayla gerçekleştirilir.

(2) Yer değiştirmeye tabi yöneticilerden boş eğitim kurumu kalmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki yer değiştirmede öncelikli olarak gerçekleştirilir.

(3) Yer değiştirmeler, her yıl haziran ayında sonuçlandırılır.

(4) Yer değiştirmeler, son başvuru tarihi esas alınarak sekiz yıllık çalışma süresinin tamamlandığı tarihi takip eden ilk yer değiştirme döneminde yapılır.

(5) Yer değiştirmelerde, hizmet süresinin hesabında 30 Eylül tarihi esas alınır. Yöneticilerin aylıksız izin süreleri hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaz.

İsteğe bağlı yer değiştirmeler

Madde 15 – (1) Görevli oldukları eğitim kurumlarında fiilen en az iki yıl görev yapan yöneticiler, istekleri halinde il içinde belde ve köylerde bulunan eğitim kurumlarına 5'inci Maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen şartı taşımak kaydıyla, her yıl ağustos ayında atanabilirler. Aynı eğitim kurumuna birden çok talep olması halinde yer değiştirmeler, 14'üncü Maddeye göre belirlenen yer değiştirme puanı üstünlüğüne göre yapılır.

Soruşturmaya bağlı yer değiştirmeler

Madde 16 – (1) Soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilen yöneticilerin görev yeri, getirilen teklife göre il içinde veya iller arasında değiştirilebilir. Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması gerekenler ise aynı veya başka bir eğitim kurumundaki durumuna uygun öğretmen kadrosuna il içinde veya iller arasında atanır. Bu şekilde atananlar, yeni görevlerine başladıkları tarihten itibaren dört yıl geçmeden ayrıldıkları ile sekiz yıl geçmeden aynı eğitim kurumuna yönetici olarak atanamazlar.

Atama ve yer değiştirmelerde puan eşitliği

Madde 17 – (1) Atamalarda puan eşitliği halinde, sırasıyla öğrenim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve öğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır.

(2) Yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde, sırasıyla yöneticilikteki hizmet süresi, öğrenim düzeyi ve toplam hizmet süresi atamaya esas alınır.

Norm kadro fazlası yöneticiler

Madde 18 – (1) Norm kadrosu kaldırılan yöneticiler ya da norm kadro fazlası haline gelen yöneticiler, valiliklerce talepleri ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilerek uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

(2) Talepte bulunmayan yöneticilerin görev yerleri, Ek-I Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan en düşük puandan başlanarak re'sen belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 19 – (1) 13/8/2009 tarihli ve 27318 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Korunan haklar

Geçici Madde 1 – (1) 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde yapılan yönetici seçme sınavından alınan puanlar, yapılacak ilk yazılı sınava kadar, bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak sözlü sınava katılabilmek üzere yazılı sınav sonucu olarak kabul edilir.

Yürürlük

Madde 20 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 21 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-1

Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı			PUAN DEĞERİ	BELGE/SÜRE	TOPLAM PUAN
	Doğum Yeri-Yılı		Alanı					
	Kadrosunun Bulunduğu Eğitim Kurumu		Atanmak İstediği Eğitim Kurumları					
	1-	6-	11-	16-	21-			
	2-	7-	12-	17-	22-			
	3-	8-	13-	18-	23-			
4-	9-	14-	19-	24-				
5-	10-	15-	20-	...				
Eğitimler	Her bir yükseköğrenimin her bir yılı					1		
	Yönetim alanında yüksek lisans (*)					6		
	Diğer alanlarda yüksek lisans (Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç) (**)					4		
	Yönetim alanında doktora (*)					10		
	Diğer alanlarda doktora (**)					8		
	Bakanlık tarafından düzenlenen web tabanlı ve diğer sertifikalı eğitimlerin her biri için (En fazla 6 adet)					0,5		
	Bu bölümde; 1- Yüksek lisans ve doktora yapanlara en son gördükleri eğitim için öngörülen puan verilecektir. 2- Yönetim ve diğer alanlarda yüksek lisans veya doktora yapanların yüksek puan verilen eğitimi değerlendirilecektir.							
Ödüller ve Cezalar	Ödüller	1- Başarı Belgesi (En fazla 3 adet)			1			
		2- Üstün Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			4			
	Bu bölümde ödüllerden puanı en fazla olanlardan sadece birine puan verilecektir.							
	Cezalar	Her aylıktan kesme, ders ücretlerinin kesilmesi ve maaş kesilmesi cezası			-2			
Her kademe ilerlemesinin durdurulması, kıdem indirilmesi ve derece indirilmesi cezası			-4					
Kariyer	Uzman Öğretmen unvanı					4		
	Başöğretmen unvanı					5		
	Bu bölümde; 1- Son kariyer unvanına puan verilecektir. 2- Lisansüstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını almış olanlara bu unvanlardan sadece birisi için öngörülen ve yüksek olan puan verilir.							
Ek Puan	Kurucu müdür olarak görev yapılan eğitim kurumuna yapılacak atamada					10		
	Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine başvuran bayan adaylar için					10		
	Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacak meslek dersleri öğretmenleri (imam hatip lisesi ve imam hatip ortaokulu dâhil) ile özel eğitim veren okulların yöneticiliğine atanacak görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıfı alanı öğretmenleri için					15		
Hizmet	Öğretmenlikte geçen her bir yıl					0,48		
	Müdür yardımcılığında geçen her bir yıl					0,72		
	Müdür başyardımcılığında geçen her bir yıl					0,96		
	Bu bölümde; 1- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmayacaktır. 2-Yöneticilikte geçen ikinci görev süreleri ile aylıksız izinli olarak geçirilen süreler öğretmenlikte geçen hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. 3- Yöneticilikte geçici görevlendirme ile geçirilen süreler ile asker öğretmen olarak Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında geçirilen süreler öğretmenlikte geçmiş sayılacaktır. 4- Bu puanlar çalışma süresine bağlı il içi yer değiştirmelerde dikkate alınmayacaktır.							
	TOPLAM PUAN							

Açıklamalar

(*) Üniversitelerin sosyal bilimler veya eğitim bilimleri enstitülerinin Eğitim Yönetimi ve Politikası, İşletme, Kamu Yönetimi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi anabilim dalları ile bunların alt programı olan bilim dallarında yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar ile Yükseköğretim Kurulunca bu programlarla eşdeğer kabul edilen diğer programları tamamlayanlar yönetim alanında yüksek lisans veya doktora yapmış kabul edilecektir.

(**) Yukarıda yer alan anabilim dalları ile bunların alt programı olan bilim dalları dışındaki programları tamamlayanlar dikkate alınacaktır. Bu form içeriği değiştirilmeden elektronik ortama uyarlanabilir.

EK 12. 28728 (4 Ağustos 2013) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin seçimine, atanmasına ve yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – (1) Bu Yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumu müdürleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarını kapsar.

Dayanak

Madde 3 – (1) Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Aday: Eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılığını ikinci görev olarak yürütmek üzere başvuranları,

b) Atama: Eğitim kurumu müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılıklarını yürütmek üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88'inci Maddesine göre verilen ikinci görevi,

c) Atama puanı: Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalarda yazılı ve sözlü sınav puanları ile Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme esas alınarak hesaplanan puanı; eğitim kurumu müdür yardımcılığına yapılacak atamalarda ise yazılı sınav puanı ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre yapılacak değerlendirme esas alınarak hesaplanan puanı,

ç) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

d) Eğitim kurumu: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki okul ve kurumları,

e) Hizmet bölgesi: İllerde, Ek-2 Kurum Tipleri Tespit Formuna göre tespit edilen A, B, C ve D eğitim kurumu tiplerini,

f) Sınav Komisyonu: Eğitim kurumu müdür ve müdür yardımcılığı için yapılacak yazılı sınavlara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere Bakanlıkta kurulan komisyonu,

g) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu: Eğitim kurumu müdürlüğüne atanacakların belirlenmesi amacıyla illerde kurulan komisyonu,

ğ) Yer değiştirme: Eğitim kurumu müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının, bu Yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde il içerisinde görev yerlerini değiştirmelerini,

- h) Yıl: Göreve başlama tarihine göre geçen on iki aylık süreyi,
i) Yönetici: Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında müdür ve müdür yardımcısı görevlerini yürütenleri, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Başvuru, Atama Şartları ve Komisyonlar

Sınava başvuru ve atama şartları

Madde 5 – (1) Yönetici adaylarında;

- a) Yükseköğrenim mezunu öğretmen olmak,
b) Son başvuru tarihi itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak,
c) Atanmak üzere başvurulacak eğitim kurumuna alanı itibarıyla öğretmen olarak atanabilmek veya bu eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak; fen ve sosyal bilimler liseleri ile bilim ve sanat merkezleri yöneticiliği için bu okullarda öğretmenlik yapmış veya yapmakta olmak,
ç) Bakanlıkça yapılan yazılı sınavda başarılı olmak,
d) Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlük sınavı için bir yıl müdür yardımcılığı veya müdür yardımcılığı veyahut müdür yetkili öğretmenlik yapmış olmak; müdür yardımcılığı sınavı için de en az iki yıl asıl öğretmenlik yapmış olmak,
e) Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla son dört yıl içinde adlî veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak veya aylıktan kesme veya daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak şartları aranır.

(2) Yöneticilik sınavına başvuru için birinci fıkranın (d) bendinde belirtilen sürelerin hesabında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli öğretmenlikte geçen sürelerin tamamı ile özel okullarda öğretmen veya yönetici olarak geçen sürelerin 2/3'ü değerlendirilir.

Sınav duyuruları ve başvuru

Madde 6 – (1) Yöneticilik yazılı sınavı, sınav tarihinden en az bir ay önce Bakanlıkça, sözlü sınav ise en az on gün önce atamanın yapılacağı eğitim kurumunun bulunduğu il valiliğince duyurulur. Duyurularda sınav tarihi ve yerleri, başvuru usulü ve süresi ile diğer hususlara yer verilir.

Komisyonlar ve görevleri

Madde 7 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği sınavlarını yürütmek üzere Bakanlıkta Sınav Komisyonu, illerde Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu oluşturulur.

(2) Sınav Komisyonu; Bakanlıkta, bir müsteşar yardımcısının veya İnsan Kaynakları Genel Müdürünün veyahut görevlendirilecek bir grup başkanının başkanlığında, İnsan Kaynakları, Temel Eğitim, Ortaöğretim, Mesleki ve Teknik Eğitim, Din Öğretimi, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri ile Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüklerinden birer grup başkanı ile bir hukuk müşavirinin katılımıyla dokuz asıl üyeden oluşturulur.

(3) Sınav Komisyonu, üye tamsayısıyla toplanır ve oy çokluğuyla karar verir. Sınav Komisyonunun sekretarya işlemleri İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(4) Sınav Komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce yazılı sınav sorularının hazırlanması için 9'uncu Maddenin birinci fıkrasının (h) bendindeki mevzuat konularını belirlemek,

b) Yazılı sınavın yürütülmesine ilişkin tedbirleri almak, genel gözetim ve denetimi yapmak,

c) Yazılı sınav sonuçlarının ilanını sağlamak.

(5) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu; il millî eğitim müdürü veya görevlendireceği bir millî eğitim müdür yardımcısı başkanlığında, iki millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürü, bir ilçe millî eğitim müdürü ile İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından okul müdürü veya daha üst görevlerde bulunan Bakanlık personeli veya üniversite öğretim elemanları arasından görevlendirilecek bir kişinin katılımıyla beş asıl üyeden oluşur. İllerde gerekli durumlarda birden fazla komisyon kurulabilir.

(6) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunun sekretarya işlemleri insan kaynakları hizmetlerinden sorumlu şube müdürlüğünce yürütülür.

(7) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Sözlü sınavları yapmak ve eğitim kurumu yöneticiliğine atama puanlarını belirlemek,

b) Sözlü sınavla ilgili itirazları değerlendirip oy çokluğuyla sonuçlandırmak.

(8) Sınav Komisyonu ve Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna ikinci ve beşinci fıkralarda belirtilen usullerle aynı sayıda yedek üye belirlenebilir.

(9) Sınav Komisyonu ve Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu başkan ve üyeleri, kendilerinin veya boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının katıldığı sınavlarda görev alamazlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sınavlar ve Değerlendirme

Yöneticilik sınavları ve değerlendirme

Madde 8 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği sınavı, eğitim kurumu müdürlüğü için yazılı ve sözlü sınav aşamalarından, müdür yardımcılığı için ise yazılı sınavdan oluşur.

(2) Yazılı sınav duyurusu İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından yazılı sınav tarihinden en az bir ay önce Bakanlık internet sitesinden ilan edilir. Yazılı sınav, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce kadro ihtiyaçları dikkate alınarak merkezi sistemle yapılır. Yazılı sınavda 100 tam puan üzerinden 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı sayılır.

(3) Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalarda; türü itibarıyla ayrı ayrı her ilde ilan edilen boş eğitim kurumu yöneticiliği sayısının üç katı kadar aday, yazılı sınavda başarılı olmak kaydıyla puan üstünlüğüne göre sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip adaylar da sözlü sınava çağrılır.

(4) Eğitim kurumu müdürlüğüne yapılacak atamalar için, yazılı sınav puanının %70'i, sözlü sınav puanının %30'u ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın tamamı esas alınarak atama puanı belirlenir.

(5) Eğitim kurumu müdür yardımcılığına yapılacak atamalar için, yazılı sınav puanı ile Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puanın toplamı esas alınarak atama puanı belirlenir.

(6) Adayların Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından hesaplanan atama puanları il millî eğitim müdürlüğü internet sitesi üzerinden ilan ve elektronik posta yoluyla en geç 10 gün içerisinde adaylara tebliğ edilir.

Yazılı sınav konuları ve puan ağırlıkları

Madde 9 – (1) Eğitim kurumu yöneticiliği yazılı sınavı, müdür ve müdür yardımcılarını için ayrı ayrı yapılır ve aşağıdaki yazılı sınav konularından hazırlanan soruların puan ağırlıkları esas alınarak düzenlenir:

- a) Türkçe dil bilgisi: % 10,
- b) Yönetimde insan ilişkileri ve iletişim: % 4,
- c) Okul yönetimi ve geliştirme: %10,
- ç) Eğitim-öğretim liderliği:%10,
- d) Eğitim ve yönetimde etik: %4,
- e) Türk idare sistemi: %5,
- f) Protokol kuralları: %2,
- g) Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi: %2,
- ğ) Genel kültür: %8,

h) T.C. Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile bunlara bağlı mevzuat ve görevin gerektirdiği diğer mevzuat: % 45.

Yazılı sınav sonuçlarının ilânı, tebligat ve itirazlar

Madde 10 – (1) Yazılı sınav sonuçları, en geç bir ay içinde Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce Bakanlık internet sitesinde ilan edilir, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne liste hâlinde yazılı olarak bildirilir ve adayın başvurusunda belirttiği elektronik posta adresine tebliğ edilir. Yazılı sınav sonuçları, üç yılı geçmemek kaydıyla bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir.

(2) Yazılı sınav sonuçlarına itiraz, ilgililere tebliğ tarihinden itibaren beş iş günü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitiminden itibaren en geç on gün içerisinde, itirazla ilgili işlemler Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce sonuçlandırılarak sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

Madde 11 – (1) Sözlü sınav, Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonunca yapılır.

(2) Sözlü sınavda aday;

- a) Mevzuat bilgisi ve uzmanlık düzeyi: %20,
- b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10,
- c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: % 15,
- ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10,
- d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10,
- e) Davranış ve tepkilerinin yapacağı işe uygunluğu: %10,
- f) Yeniliklere ve teknolojik gelişmelere hâkimiyeti: %10,

g) Genel kültür düzeyi: %15,
konularından değerlendirmeye tabi tutulur.

(3) Sözlü sınavda adaylar, ikinci fıkranın (a) ve (g) bentlerinde belirlenen konulardaki soru zarflarını kura çekmek suretiyle seçer.

(4) Her aday, sözlü sınavda komisyon üyelerinin her biri tarafından ikinci fıkradaki sınav konularının karşılarında belirtilen puan ağırlıkları esas alınarak 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. Her üyenin vermiş olduğu puanlar toplamının aritmetik ortalaması alınarak sözlü sınav puanı belirlenir.

(5) Sözlü sınav sonuçlarına itiraz Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonuna, ilgililere tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içerisinde yapılır. İtiraz süresinin bitiminden itibaren en geç beş iş günü içerisinde, sonuç ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Atamalar

Yöneticiliğe atama

Madde 12 – (1) İl millî eğitim müdürlükleri, başvuru ve atamalara ilişkin hususları atama puanı hesaplanan adaylara elektronik ortamda ilan ve elektronik posta yoluyla tebliğ eder. Adaylara, yönetici olarak atanmak istedikleri eğitim kurumlarını seçmeleri için en fazla 20 tercih hakkı verilir. Adaylar tercihlerini elektronik ortamda, duyuru tarihinden itibaren 5 iş günü içerisinde gerçekleştirirler.

(2) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğüne göre belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Bu fıkra göre yapılacak atamalar Mayıs-Haziran aylarında ilgili valiliklerce sonuçlandırılır.

(3) Adaylar, sadece kadrosunun bulunduğu ildeki eğitim kurumları yöneticiliklerine başvurabilir.

(4) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumları ile öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri öncelikli olarak kadın adaylar arasından atanır.

(5) İmam hatip ortaokulu ve liseleri ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri öncelikli olarak meslek dersi öğretmeni adaylar arasından atanır.

(6) Müdür başyardımcılığına, kurumdaki müdür yardımcıları arasından, kurum müdürünün inhası, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile eğitim kurumu norm sayısı kadar atama yapılır.

Kurucu müdür

Madde 13 – (1) Eğitim ve öğretime yeni açılacak eğitim kurumlarına; eğitim kurumunu eğitim ve öğretime hazır hale getirmek, eğitim ve öğretime açılıncaya ve norm kadroya bağlı atama yapılıncaya kadar geçen süre içerisinde kurumun yönetim hizmetlerini yürütmek üzere, 5 inci maddeye göre müdürlük sınavına girme şartı taşıyanlar arasından, valilikler tarafından kurucu müdür görevlendirilebilir. Bu görevde geçen süreler, bu Yönetmeliğin uygulanmasında eğitim kurumu müdürlüğünde geçen süreler gibi değerlendirilir.

Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme

Madde 14 – (1) Müdür normu bulunmayan eğitim kurumlarında fiilen görevli öğretmenler arasından, öğretmenlik görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valiliğin onayıyla müdür yetkili öğretmen görevlendirilebilir. Bu görevde geçen süreler, bu Yönetmeliğin uygulanmasında eğitim kurumu müdür yardımcılığında geçen süreler gibi değerlendirilir.

Merkez teşkilata bağlı eğitim kurumları

Madde 15 – (1) Doğrudan Bakanlık merkez teşkilatına bağlı; hizmet içi eğitim enstitüleri, kız teknik olgunlaşma enstitüleri, akşam sanat okulları, öğretmen evleri ile yaygın eğitim kurumları ve diğer kurumların yöneticiliklerine yapılacak atamalarda sözlü sınav ve değerlendirme, eğitim kurumunun bulunduğu ilde kurulan Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılır. Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğüne göre belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Hizmet Bölgeleri, Kurum Tiplerinin Tespiti ve Yer Değiştirmeler

Hizmet bölgeleri ve kurum tipleri

Madde 16 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında hizmet bölgeleri her ilde Ek-2 Kurum Tipleri Tespit Formuna göre tespit edilen eğitim kurumu tiplerini ifade eder.

(2) Her derece ve türdeki eğitim kurumlarının tipleri, Ek-2 üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda A, B, C ve D tipi olmak üzere valiliklerce belirlenerek Bakanlığa bildirilir.

Hizmet süresinin başlangıcı

Madde 17 – (1) Dönüşüme, birleşmeye, ad değişmesine, statü değişikliğine veya fiziki mekan değişikliğine tabi tutulan eğitim kurumları yöneticilerinin buldukları kurumdaki hizmet süresinin hesabında bu yöneticilerin söz konusu eğitim kurumuna ilk atanma tarihi esas alınır.

(2) İsteğe veya çalışma süresine bağlı olarak, kendi hizmet bölgesine veya diğer hizmet bölgelerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılan yöneticilerin hizmet süresi yeniden başlar.

İsteğe bağlı yer değiştirmeler

Madde 18 – (1) Görevli oldukları eğitim kurumlarında fiilen en az üç yıl görev yapan yöneticiler, il içinde boş bulunan eğitim kurumlarına, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendine uygun olmak kaydıyla, kendi hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için 10, bir alt veya bir üst hizmet bölgesindeki eğitim kurumlarından da 10 olmak üzere en fazla 20 tercih yaparak yer değiştirme suretiyle atanma talebinde bulunabilir. Bu suretle yapılacak yer değiştirmeler; başvuru tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu puanı üstünlüğüne göre ilgili valiliklerce gerçekleştirilir.

(2) 12'nci Maddenin altıncı fıkrasına göre atanan müdür başyardımcıları, boş bulunan müdür yardımcılıklarına bu madde kapsamında yer değiştirme suretiyle atanma talebinde bulunabilirler.

(3) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce müdür başyardımcısı olarak atananlar, tercihleri ve norm ihtiyaçları dikkate alınarak bu madde kapsamında yer değiştirme suretiyle müdür başyardımcısı olarak atanabilirler.

(4) Bu maddeye göre yer değiştirmelerde çalışma süresi 30 Haziran tarihi esas alınarak belirlenir ve yer değiştirmeler her yıl Temmuz-Ağustos aylarında sonuçlandırılır.

Çalışma süresine bağlı yer değiştirmeler

Madde 19 – (1) Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanların yer değiştirmeleri, il içinde bölge hizmeti ve rotasyon esasına göre yapılır.

(2) Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumunda altı yıllık çalışma süresini tamamlayan yöneticilerin görev yerleri; tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan puan üstünlüğüne göre, 5 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendine uygun olmak kaydıyla değiştirilir.

(3) Yöneticilerin her hizmet bölgesi için belirlenen altı yıllık hizmet sürelerini aynı eğitim kurumunda tamamlamaları esastır. Buldukları hizmet bölgesindeki hizmet süresini tamamlayan yöneticiler, kendi hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için 10, bir alt veya bir üst hizmet bölgesindeki eğitim kurumları için de 10 olmak üzere en fazla 20 tercihte bulunurlar. Bu suretle yapılacak yer değiştirmeler; başvuru tercihleri ve Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu puanı üstünlüğüne göre ilgili valiliklerce gerçekleştirilir.

(4) Tercihlerine göre ataması yapılamayan veya tercihte bulunmayanların atamaları elektronik ortamda valiliklerce gerçekleştirilecek kura sonucuna göre hizmet bölgelerinden birine re'sen yapılır.

(5) Bu maddeye göre yer değiştirmelerde çalışma süresi 30 Haziran tarihi esas alınarak belirlenir ve yer değiştirmeler her yıl Temmuz-Ağustos aylarında sonuçlandırılır. Yer değiştirme işlemlerinin takvimi ve başvuruya ilişkin hususlar valiliklerce duyurulur.

(6) Bu madde kapsamında yer değiştirmeye tabi eğitim kurumu yöneticilerinden boş eğitim kurumu bulunmaması nedeniyle ataması yapılamayanların yer değişiklikleri, bir sonraki çalışma süresine bağlı yer değiştirme döneminde öncelikli olarak gerçekleştirilir.

(7) 12'nci Maddenin altıncı fıkrasına göre atanan müdür başyardımcıları, bu madde kapsamında müdür yardımcısı olarak yer değiştirirler. Ancak, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce müdür başyardımcısı olarak atananlar, müdür başyardımcısı olarak yer değiştirmeye tabi tutulur.

Atama ve yer değiştirmelerde puan eşitliği

Madde 20 – (1) Atamalarda ve yer değiştirmelerde puan eşitliği halinde; sırasıyla eğitim düzeyi, öğretmenlik kariyer basamağı üstünlüğü, yöneticilikteki ve öğretmenlikteki hizmet süresi atamaya esas alınır.

Soruşturmaya bağlı yer değiştirmeler

Madde 21 – (1) Soruşturma sonucu görev yerlerinin değiştirilmesi teklif edilen yöneticiler, öncelikle alt hizmet bölgelerinde bulunan eğitim kurumlarına olmak kaydıyla hizmet bölgelerindeki başka bir eğitim kurumuna atanırlar.

(2) Soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınması gerekenler ise aynı veya başka bir eğitim kurumundaki durumuna uygun öğretmen kadrosuna il içinde veya iller arasında atanır.

(3) Bu madde kapsamında yer değiştirme veya atamaya tabi tutulanlar, yeni görevlerine başladıkları tarihten itibaren dört yıl süreyle yöneticilik başvurusunda bulunamaz, beş yıl geçmeden ayrıldıkları ile sekiz yıl geçmeden aynı eğitim kurumuna hiçbir Şekilde yönetici olarak atanamazlar.

Norm kadro fazlası yöneticiler

Madde 22 – (1) Norm kadrosu kaldırılan veya herhangi bir nedenle norm kadro fazlası haline gelen yöneticiler, Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan en düşük puandan başlanarak belirlenir. Bu yöneticiler, valiliklerce, talepleri ve hizmet gerekleri birlikte değerlendirilerek atanma Şartlarını taşıdıkları uygun görülecek eğitim kurumu yöneticiliklerine öncelikle atanırlar.

(2) Birinci fıkra kapsamındakilerin yöneticilikleri, durumlarına uygun boş eğitim kurumu bulunmaması halinde, Bakanlığın norm kadrolarını onayladığı tarihten itibaren iki yıl daha devam eder. Bu süre içerisinde boş eğitim kurumu yöneticilikleri için yapılacak duyurulara başvuruda bulunabilirler. Bu madde kapsamında iki yıllık süre içerisinde ilgili mevzuatında belirtilen yöneticilik normuna esas ölçütler çerçevesinde görev yapmakta olduğu eğitim kurumunda durumuna uygun yöneticilik normunun artması ya da herhangi bir nedenle boş yönetici normu oluşması halinde norm kadro fazlası durumuna düşen yönetici bu kadroya atanır.

(3) Bu madde kapsamında iki yıl içerisinde yönetici olarak ataması yapılamayan norm kadro fazlası yöneticiler, istekleri de dikkate alınarak kendi okullarına ya da ihtiyaç bulunan bir başka eğitim kurumuna ğretmen olarak atanırlar.

(4) Bu madde kapsamında talepte bulunmayan yöneticilerin görev yerleri, Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formuna göre hesaplanan en düşük puandan başlanarak re’sen belirlenir.

Yöneticilik görevinin sona ermesi

Madde 23 – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden;

a) Yurt dışında eğitim müşaviri, eğitim ataşesi, eğitim ataşe yardımcısı olarak atananlar, Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla görevlendirilenler ile uluslararası kuruluşlarda ya da yurt içinde, Bakanlık taşra teşkilatında görevlendirilenler hariç, bir yıl ve daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilikleri,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108 inci maddesinin (D) fıkrası hükümleri çerçevesinde bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,

c) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18 inci maddesi kapsamında bir yıldan daha fazla süre ile aylıksız izin alanların yöneticilikleri,

) Norm kadro fazlası durumuna gelen ve iki yılın sonunda durumlarına uygun eğitim kurumu yöneticiliğine atanamayan yöneticilerin yöneticilikleri,

d) Soruşturma veya inceleme sonucu yneticiliklerinin alınmasına karar verilenler ile 5’inci Maddede ngrlen Şartları kaybedenlerin yöneticilikleri sona erer.

(2) Birinci fıkranın (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında yöneticilikleri sona erenlerden bu durumları ortadan kalkanlar; daha önce ayrıldıkları eğitim kurumu yöneticiliğinin boş olması durumunda öncelikle bu eğitim kurumlarına, bunun mümkün olmaması ve talepleri halinde il millî eğitim müdürlüklerince önerilecek durumlarına uygun boş bir eğitim kurumu yöneticiliğine atanırlar. Bu Şekilde atanamayanlar, durumlarına uygun eğitim kurumlarına

öğretmen olarak atanırlar. Bu fıkraya göre öğretmen olarak atananlar, buldukları yerleşim biriminde iki yıl içinde eğitim kurumu yöneticiliği normu boşalması halinde, boşalan yöneticilik görevine öncelikle yeniden atanmak üzere başvuruda bulunabilirler.

(3) Kendi istekleri ile eğitim kurumu yöneticiliğinden ayrılanlar, tercihleri dikkate alınarak durumlarına uygun boş kadro bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanırlar.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 24 – (1) 28/2/2013 tarihli ve 28573 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Korunan haklar

Geçici Madde 1 – (1) 1-2 Ekim 2011 tarihlerinde yapılan yönetici seçme sınavından alınan puanlara göre herhangi bir eğitim kurumu yöneticiliğine atanmamış olanların bu puanları, yapılacak ilk yazılı sınava kadar, bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılacak atamalara başvurabilmek üzere yazılı sınav sonucu olarak kabul edilir.

(2) Bu Yönetmelik kapsamında yapılacak atamalar, bir defaya mahsus olmak üzere, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren iki ay içerisinde gerçekleştirilir.

Dönüştürülen okulların yöneticileri

Geçici Madde 2 – (1) 30/3/2012 tarihli ve 6287 sayılı Kanun gereği dönüşümleri yapılan okulların, 5'inci Maddenin birinci fıkrasının (c) bendi dolayısıyla norm kadro fazlası haline gelen ve durumlarına uygun bir eğitim kurumu yöneticiliğine atanamayan yöneticiler, 19'uncu Maddeye göre yer değiştirmeye tabi tutulana kadar bir defaya mahsus olmak üzere kadrolarının bulunduğu okullarda bırakılır. Bu durumdaki yöneticilerin 18 inci maddeye göre isteğe bağlı yer değiştirme hakları saklıdır.

Yürürlük

Madde 25 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 26 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

EK-1

YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU											
Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı			PUAN DEĞERİ	BELGE/SÜRE	TOPLAM PUAN			
	Doğum Yeri, Yılı		Alanı								
	Kadrosunun Bulunduğu Eğitim Kurumu										
	Atanmak İstedığı Eğitim Kurumları		1-	6-	11-				16-		
			2-	7-	12-				17-		
			3-	8-	13-				18-		
4-			9-	14-	19-						
5-			10-	15-	20-						
Eğitimler	Ön lisans ve lisans eğitiminin her bir yılı						1				
	Yönetim alanında yüksek lisans (*)						6				
	Diğer alanlarda yüksek lisans (Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç)(**)						4				
	Yönetim alanında doktora(*)						10				
	Diğer alanlarda doktora(**)						8				
	Bakanlık tarafından düzenlenen sertifikalı eğitimlerin her biri için (En fazla 6 adet)						0.5				
	Bu bölümde; 1- Yüksek lisans ve doktora yapanlara en son gördükleri eğitim için öngörülen puan verilecektir. 2- Yönetim ve diğer alanlarda yüksek lisans veya doktora yapanların yüksek puan verilen eğitimi değerlendirilecektir.										
Ödüller ve Cezalar	Ödüller		Teşekkür Belgesi veya Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			1					
			Takdir Belgesi veya Üstün Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			2					
			Aylıkla Ödül veya Ödül (En fazla 1 adet)			3					
	Cezalar		Ders ücretlerinin kesilmesi			-3					
			Her aylıktan kesme veya maaş kesilmesi cezası (4 ila 10 yıl öncesinde alınan)			-4					
			Her kademe ilerlemesinin durdurulması, kıdem indirilmesi ve derece indirilmesi cezası (4 ila 10 yıl öncesinde alınan)			-6					
Kariyer	Uzman Öğretmen unvanı					3					
	Başöğretmen unvanı					5					
	Bu bölümde; 1- Son kariyer unvanına puan verilecektir. 2- Lisans üstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve/veya başöğretmen unvanlarını almış olanlara lisans üstü eğitim ve kariyerdan sadece birisi için öngörülen ve yüksek olan puan verilir.										
Ek Puan	Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacak meslek dersi öğretmenleri, imam hatip ortaokul ve liselerine atanacak meslek dersi ve din kültürü ve ahlak bilgisi dersi öğretmenleri ile özel eğitim kurumları yöneticiliğine atanacak görme, işitme ve					10					

	zihinsel engelliler alan öğretmenlerine			
	Yatılı kız öğrencisi bulunan veya öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumu yöneticiliklerine başvuran bayan adaylar için	5		
	Kurucu müdür olarak görev yapılan eğitim kurumuna yapılacak atamada	10		
Hizmet	Öğretmenlikte geçen her bir yıl	0.48		
	Müdür yetkililik veya müdür yardımcılığında geçen her bir yıl	0.60		
	Müdür başyardımcılığında geçen her bir yıl	0.72		
	Müdürlükte geçen her bir yıl	0.96		
	Bu bölümde; 1- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmayacaktır. 2-Yöneticilikte geçen ikinci görev süreleri ile aylıksız izinli olarak geçirilen süreler öğretmenlikte geçen hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. 3- Yöneticilikte geçici görevlendirme ile geçirilen süreler ile asker öğretmen olarak Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında geçirilen süreler öğretmenlikte geçmiş sayılacaktır.			
TOPLAM PUAN				
Açıklamalar				
(*) Üniversitelerin sosyal bilimler veya eğitim bilimleri enstitülerinin Eğitim Yönetimi ve Politikası, İşletme, Kamu Yönetimi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi anabilim dalları ile bunların alt programlarında yüksek lisans veya doktora öğrenimini tamamlayanlar ile Yükseköğretim Kurulunca bu programlarla eşdeğer kabul edilen diğer programları tamamlayanlar yönetim alanında yüksek lisans veya doktora yapmış kabul edilecektir.				
(**) Yukarıda yer alan anabilim dalları ile bunların alt programlarını tamamlayanlar dikkate alınacaktır.				
Bu form içeriği değiştirilmeden elektronik ortama uyarlanabilir.				

EK 13. 29026 (10 Haziran 2014) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları yöneticiliklerini ikinci görev olarak yürüteceklerin görevlendirilmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 – (1) Bu Yönetmelik, 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 37'nci maddesinin dokuzuncu fıkrası kapsamındakiler hariç olmak üzere, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında ikinci görev kapsamında görevlendirilecek müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarını kapsar.

Dayanak

Madde 3 – (1) Bu Yönetmelik, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 88'inci maddesi ile 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 36 ve 37'nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,
- b) Ders yılı: Derslerin başladığı tarihten kesildiği tarihe kadar geçen süreyi,
- c) Dönem: Ders yılının başladığı tarihten yarıyıl tatiline ve yarıyıl tatili bitiminden ders kesimine kadar geçen süreleri,
- ç) Eğitim kurumu: Bakanlığa bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile bu kurumlarda yürütülen eğitim-öğretim etkinlikleri için program hazırlama, eğitim araç-gereci üretme, inceleme, değerlendirme, öğrenci ve öğrenci adaylarına uygulanacak seçme ve/veya yarışma sınavları için gerekli iş ve işlemleri yürütme, rehberlik ve sosyal hizmetler verme yoluyla yardımcı ve destek olan kurumları,
- d) Görevlendirme: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini yürütmek üzere, 657 sayılı Kanunun 88'inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37'nci maddelerine göre verilen ikinci görevi,
- e) Müdür: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdürlük görevini ikinci görev kapsamında yürütenleri,
- f) Müdür başyardımcısı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür başyardımcılığı görevini ikinci görev kapsamında yürütenleri,

g) Müdür yardımcısı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür yardımcılığı görevini ikinci görev kapsamında yürütenleri,

ğ) Yıl: Göreve başlama tarihine göre geçen on iki aylık süreyi,

h) Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini 657 sayılı Kanunun 88'inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37'nci maddelerine göre ikinci görev kapsamında yürütenleri,
ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Yönetici Olarak Görevlendirileceklerde Aranacak Şartlar

Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar

Madde 5 – (1) Yönetici olarak görevlendirileceklerde aşağıdaki genel şartlar aranır;

a) Yükseköğretim mezunu olmak,

b) Son başvuru tarihi itibarıyla Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak,

c) Görevlendirileceği eğitim kurumuna, görevlendirileceği tarihte alanı itibarıyla öğretmen olarak atanabilme şartını taşıyor olmak,

ç) Görevlendirileceği tarih itibarıyla, son dört yıl içinde adlî veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.

Müdür olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar

Madde 6 – (1) Müdür olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

a) Müdür olarak görev yapmış olmak.

b) Müdür başyardımcısı olarak en az iki yıl görev yapmış olmak.

c) Kurucu müdür, müdür yardımcısı ve müdür yetkili öğretmen olarak ayrı ayrı veya müdür başyardımcılığı dâhil toplam en az üç yıl görev yapmış olmak.

ç) Bakanlığın eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki şube müdürü veya daha üstü kadrolarda görev yapmış olmak.

d) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak asaleten en az sekiz yıl görev yapmış olmak.

Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar

Madde 7 – (1) Müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerin aşağıdaki şartlardan en az birini taşımaları gerekir:

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

b) Bakanlığın eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki şube müdürü veya daha üstü kadrolarda görev yapmış olmak.

c) Bakanlık kadrolarında öğretmen olarak asaleten en az dört yıl görev yapmış olmak.

Yönetici ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları

Madde 8 – (1) 6 ve 7'nci maddelerde öngörülen şartları taşıyan aday bulunamaması nedeniyle yönetici norm kadrosu boş kalan eğitim kurumlarına yapılacak yönetici

görevlendirmelerinde, söz konusu maddelerde aranan hizmet süreleri ihtiyaç karşılanana kadar birer yıl düşürülür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yönetici Görevlendirmelerine İlişkin Genel Esaslar

Müdürlüğe görevlendirme usulleri

Madde 9 – (1) Müdürlüğe görevlendirme;

- a) Görev süresinin uzatılması,
- b) İlk defa veya yeniden görevlendirme, usulleriyle yapılır.

Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar

Madde 10 – (1) Yöneticiler dört yıllığına görevlendirilir.

(2) Aynı unvanla aynı eğitim kurumunda sekiz yıldan fazla süreyle yönetici olarak görev yapılamaz.

(3) Buldukları eğitim kurumunda aynı unvanla dört yıldan fazla sekiz yıldan az görev yapanlardan aynı eğitim kurumuna yönetici olarak görevlendirilenlerin görevleri, sekiz yılın dolduğu tarih itibarıyla bu Yönetmelikte öngörüldüğü şekilde sonlandırılır.

(4) Yöneticilik görev süresi uzatılmayanlardan yeniden görevlendirilmek isteğinde bulunanlar, aynı görevlendirme dönemiyle sınırlı olmak üzere, en son görev yaptıkları eğitim kurumlarında görevlendirilemez.

(5) İmam hatip ortaokulu müdür yardımcılarında en az biri Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi veya meslek dersleri alan öğretmenleri arasından; imam hatip liseleri ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri meslek dersleri alan öğretmenleri arasından; sosyal bilimler liseleri müdür yardımcılarında en az biri Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe veya Psikoloji alan öğretmenleri arasından; güzel sanatlar liseleri müdür yardımcılarında en az biri Görsel Sanatlar, Resim veya Müzik alan öğretmenleri arasından; spor liseleri müdür yardımcılarında en az biri Beden Eğitimi alan öğretmenleri arasından; özel eğitim kurumları müdür yardımcılarında en az biri ise rehberlik veya özel eğitim alan öğretmenleri arasından görevlendirilir.

(6) Öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdürleri ile bu kurumlar ve yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

(7) Karma eğitim yapılan ve müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

(8) Yöneticilikte dört yıllık görev süresini dolduranlardan görev yaptıkları eğitim kurumu bakımından 5'inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen şartı taşımayanların görev süreleri, görev yapmakta oldukları eğitim kurumunda uzatılamaz. Bunların görev süreleri istemeleri halinde 17'nci maddeye göre durumlarına uygun diğer eğitim kurumlarında uzatılabilir.

(9) Müdür görevlendirmesi yapılan eğitim kurumlarına müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlendirmeleri yeni görevlendirilen müdürün inhası, il milli eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile yapılır.

(10) Yönetici görevlendirmeleri takvimi her yıl Bakanlıkça belirlenerek Bakanlık internet sitesinde duyurulur ve valiliklere yazı ile bildirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Komisyonlar

Değerlendirme komisyonu

Madde 11 – (1) Değerlendirme komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan iki şube müdüründen oluşur.

(2) Birinci fıkrada belirtilen usulle beş yedek üye belirlenir. Asıl üyenin bulunmadığı toplantıya komisyon başkanının çağrısı üzerine yedek üye katılır. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınır.

(3) Değerlendirme Komisyonu başkan ve üyeleri, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının değerlendirmelerinde görev alamaz.

(4) Değerlendirme komisyonunun sekretarya işlemleri, il millî eğitim müdürlüklerinin insan kaynakları hizmetlerinden sorumlu şube müdürlüğünce yürütülür.

Değerlendirme komisyonunun görevleri

Madde 12 – (1) Değerlendirme komisyonu; eğitim kurumu müdürlüğünde ilk defa veya yeniden görevlendirilmek üzere başvuran adaylardan sözlü sınava alınacakları, Ek-2’de yer alan Eğitim Kurumu Müdürlüğüne İlk Defa ve Yeniden Görevlendirileceklere İlişkin Değerlendirme Formu üzerinden belirlemekle görevlidir.

(2) Değerlendirme komisyonunun birinci fıkraya göre yapacağı değerlendirme sonuçları değerlendirmenin yapıldığı tarihten itibaren en geç 10 iş günü içinde başvuran yönetici adayları ile il milli eğitim müdürlüğüne bildirilir.

(3) Değerlendirme komisyonunun birinci fıkraya göre yapacağı değerlendirme sonuçlarına itirazlar il milli eğitim müdürlüklerine yapılır. Bu itirazlar değerlendirme komisyonu tarafından sözlü sınavlardan önce sonuçlandırılır.

Sözlü sınav komisyonu ve çalışma usulü

Madde 13 – (1) Sözlü sınav komisyonu; il millî eğitim müdürünün görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısı veya bir ilçe millî eğitim müdürünün başkanlığında, il millî eğitim müdürünce il millî eğitim müdürlüğünden belirlenen bir şube müdürü ile farklı ilçe millî eğitim müdürlüklerinden belirlenen üç şube müdüründen oluşur.

(2) Birinci fıkrada belirtilen usulle beş yedek üye belirlenir. Asıl üyenin bulunmadığı toplantıya komisyon başkanının çağrısı üzerine yedek üye katılır. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınır.

(3) Gerek görülmesi hâlinde aynı usulle birden fazla sözlü sınav komisyonu kurulabilir.

(4) Sözlü sınav komisyonu başkan ve üyeleri, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının katıldığı sözlü sınavlarda görev alamaz.

(5) Sözlü sınav komisyonu üye tam sayısı ile toplanır. Asıl üyenin bulunmadığı toplantıya komisyon başkanının çağrısıyla yedek üye katılır. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınır.

(6) Sözlü sınav komisyonunun sekretarya işlemleri, il millî eğitim müdürlüklerinin insan kaynakları hizmetlerinden sorumlu şube müdürlüğünce yürütülür.

Sözlü sınav komisyonunun görevleri

Madde 14 – (1) Sözlü sınav komisyonunun görevleri şunlardır:

- a) Sözlü sınav sorularını hazırlamak veya hazırlatmak, sözlü sınavları yapmak ve değerlendirmek,
- b) Sözlü sınava katılan adayların sınav sonuçlarını duyurmak,
- c) Sözlü sınava ilişkin itirazları sonuçlandırmak,
- ç) Sözlü sınava ilişkin diğer iş ve işlemleri yürütmek.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Yönetici Görevlendirmesi

Müdürlük görev süresinin uzatılması

Madde 15 – (1) Görev sürelerinin uzatılmasını isteyen müdürler elektronik ortamda başvuruda bulunur. Müdürlükte dört yıllık görev süresini dolduranlar ile görev yaptıkları eğitim kurumunda sekiz yıllık görev süresini dolduran müdürler, Ek-1’de yer alan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirilir.

(2) Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme, müdürlük görev süresinin sona ereceği ders yılının son gününe göre üç ay öncesinden itibaren yapılır.

(3) Ek-1’de yer alan Formun değerlendirilme sürecine ilişkin iş ve işlemler, il millî eğitim müdürlüklerinin koordinesinde eğitim kurumunun bağlı olduğu ilçe millî eğitim müdürlüklerince yürütülür.

Müdürlük görev süresinin görev yapılmakta olunan eğitim kurumunda uzatılması

Madde 16 – (1) Dört yıllık görev süresi sona eren müdürlerden halen görev yapmakta oldukları eğitim kurumundaki görevlerinin uzatılması için başvuruda bulunanların görev süreleri, Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan almaları halinde, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile uzatılır.

Müdürlük görev süresinin görev yapılmakta olunan eğitim kurumu dışında uzatılması

Madde 17 – (1) Müdürlük görev süresi aynı eğitim kurumunda uzatılacaklara ilişkin işlemler sonuçlandıktan sonra;

- a) Müdürlüğü boş bulunan eğitim kurumları,
- b) Müdürlük görev süresi aynı eğitim kurumunda uzatılmayan müdürlerin görev yapmakta oldukları eğitim kurumları,
- c) Görev sürelerinin görev yaptıkları eğitim kurumlarında uzatılmasını talep etmeyen müdürlerin görev yapmakta oldukları eğitim kurumları,
- ç) Aynı eğitim kurumunda sekiz yıllık müdürlük süresinin dolmasına bağlı olarak müdürlüğü boşalacak eğitim kurumları il millî eğitim müdürlüklerinin internet sitesinde duyurulur.

(2) Müdürlükte dört yıllık veya aynı eğitim kurumunda sekiz yıllık müdürlük süresini tamamlayıp Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda 100 üzerinden 75 ve daha üstü puan alanlardan görev süresinin başka eğitim kurumunda uzatılmasını isteyenlerin başvuruları elektronik ortamda alınır.

(3) Görev süresinin diğer eğitim kurumlarında uzatılması için bu maddenin ikinci fıkrasına göre başvuruda bulunan müdürlerin görev süreleri, tercihleri de dikkate alınarak puan üstünlüğüne göre il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile uzatılır.

(4) Bu maddeye göre görev süresinin uzatılmasını isteyen adayların puanlarının eşitliği halinde sırasıyla; hizmet puanı, yöneticilikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olan adayın görevlendirmesi yapılır. Eşitliğin devamı hâlinde görevlendirilecek aday kura ile belirlenir.

İlk defa ve yeniden müdür olarak görevlendirileceklere ilişkin duyuru ve başvuru

Madde 18 – (1) Müdürlük görev süresinin uzatılması işlemlerinin tamamlanmasından sonra müdürlük norm kadrosu boş kalan eğitim kurumları, il millî eğitim müdürlüklerinin internet sitesinde duyurulur.

(2) Müdürlük görev süresi uzatılmayanlar ve daha önce müdürlük görevinde bulunmuş olanlar ile duyurunun yapıldığı tarihten önce müdürlük görevinde bulunmamış olup duyurunun son günü itibarıyla 5 ve 6'ncı maddelerde belirtilen şartları taşıyanlardan müdür olarak görevlendirilmek isteyenlerin başvuruları elektronik ortamda alınır.

Değerlendirme ve sözlü sınav

Madde 19 – (1) İlk defa ve yeniden müdür olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunanlar, Ek-2'de yer alan Form üzerinden değerlendirme komisyonu tarafından değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, boş eğitim kurumu müdürlüğü sayısının üç katı aday sözlü sınava alınır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar da sözlü sınava alınır.

(2) Adaylar, Ek-3'te yer alan Sözlü Sınav Değerlendirme Formuna göre 100 tam puan üzerinden değerlendirilir.

Sözlü sınav konuları ve puan değerleri

Madde 20 – (1) Sözlü sınavda adaylar;

a) Mevzuat (T.C. Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili diğer mevzuat),

b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti,

c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi,

ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi,

d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti,

e) Genel kültür,

yönlerinden değerlendirilir.

(2) Birinci fıkraya göre yapılacak değerlendirmede (a) bendinin ağırlığı yüzde elli, (b) ile (e) bentlerinin her birinin ağırlığı ise yüzde ondur.

(3) Sözlü sınavda 70 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır.

Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz

Madde 21 – (1) Sözlü sınav sonuçları, sınavların yapıldığı tarihten itibaren en geç 10 iş günü içinde il millî eğitim müdürlüklerinin internet sitesinde duyurulur.

(2) Sözlü sınav sonuçlarına, sınav sonuçlarının açıklandığı tarihten itibaren en geç beş iş günü içinde itiraz edilebilir. Bu itirazlar en geç beş iş günü içinde incelenerek karara bağlanır. İtiraz sonuçları, il millî eğitim müdürlüklerince itiraz sahiplerine duyurulur.

Müdürlüğe ilk defa ve yeniden görevlendirme

Madde 22 – (1) Sözlü sınavda başarılı olan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-2’de yer alan Form üzerinden aldıkları puanın yüzde ellisi ile sözlü sınavdan aldıkları puanının yüzde ellisinin toplamı üzerinden belirlenir.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasına göre belirlenen puanlara; 10’uncu maddenin beşinci fıkrasında belirtilen alanlarda görev yapmakta olanlardan aynı fıkra bu alanlarda görev yapanlar için istisna olarak belirtilen eğitim kurumlarında görevlendirilme isteğinde bulunanlar için bu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere iki puan, aynı maddenin altıncı fıkrasında belirtilen eğitim kurumlarında görevlendirilme isteğinde bulunan kadın adaylar için bu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere üç puan, kurucu müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumlarında görevlendirilme isteğinde bulunanlar için bu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere beş puan ilave edilir.

(3) Sözlü sınavda 70 ve üzerinde puan alanlar, bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre hesaplanan puan üstünlüğüne göre tercihleri de dikkate alınarak il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür olarak görevlendirilir.

(4) Adayların puanlarının eşitliği halinde, sırasıyla Ek-2’de yer alan Forma göre değerlendirme puanı, Ek-3’te yer alan Forma göre sözlü sınav puanı, yöneticilikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olan adayın görevlendirmesi yapılır. Eşitliğin devamı hâlinde görevlendirilecek aday kura ile belirlenir.

(5) Görevlendirme işlemleri, itirazların sonuçlandırıldığı tarihten itibaren en geç on iş günü içinde tamamlanır.

Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme

Madde 23 – (1) Müdür başyardımcısı ve/veya müdür yardımcısı norm kadrosu boş bulunan eğitim kurumlarına, görevlendirilecekleri tarih itibarıyla 5 ve 7’nci maddelerde belirtilen şartları taşıyor olmaları kaydıyla, görevlendirme yapılacak eğitim kurumunda veya eğitim kurumunun bulunduğu ilçe ve ildeki eğitim kurumlarında halen yönetici veya öğretmen olarak görev yapanlar arasından, eğitim kurumu müdürünün inhası ve il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlendirilir.

(2) Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görevlendirilenlerden dört yıllık görev süresini tamamlayanların görev süresi, bu maddenin birinci fıkrasında öngörülen usulle uzatılabilir.

(3) Aynı eğitim kurumunda aynı unvanla sekiz yıllık görev süresini tamamlayan müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarında yeniden görevlendirilmek isteyenler, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen usulle başka bir eğitim kurumunda görevlendirilebilir.

ALTINCI BÖLÜM

Ortak Hükümler

Yöneticilik görev süresi hesaplanması

Madde 24 – (1) Yöneticilikte geçen dört yıllık sürenin hesabında aynı unvanla geçirilen hizmet süreleri esas alınır. Yöneticilik görevinin sona ereceği tarih; ders yılının

içinde olması halinde dört yıllık sürenin dolduğu tarihin içinde bulunduğu ders yılının son günü, ders yılının dışında olması halinde dört yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden ders yılının son günüdür.

(2) Kurucu müdürlük ve müdür yetkili öğretmenlikte geçen süreler ile yöneticilikte vekâleten ve geçici görev kapsamında geçen süreler, dört yıllık sürenin hesabında değerlendirilmez.

(3) Dört yıllık sürenin hesabına; yıllık izin, hastalık izni, aylıksız izin, yöneticilik dışındaki geçici görev ve benzeri nedenlerle fiilen yapılmayan yöneticilik görevleri de dâhil edilir.

Kurucu müdürlüğe görevlendirme

Madde 25 – (1) Yeni açılmakta olan eğitim kurumlarını eğitim ve öğretime hazır hale getirmek üzere, eğitim kurumunun eğitim ve öğretime açılıp kuruma norm kadroya bağlı müdür görevlendirmesi yapılanaya kadar geçen süre içerisinde yönetim hizmetlerini yürütmek üzere, müdür görevlendirilmesine ilişkin şartları taşıyanlar arasından il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından kurucu müdür görevlendirilir.

Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme

Madde 26 – (1) Müdür norm kadrosu bulunmayan eğitim kurumlarında görev yapmak üzere, o eğitim kurumunda görevli öğretmenler arasından, öğretmenlik görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından müdür yetkili öğretmen görevlendirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Yöneticilik Görevinin Sonlandırılması

Yöneticilik görevinin sona ereceği durumlar

Madde 27 – (1) Yöneticilik görevi;

a) Görevlendirildikleri tarihe göre dört yıllık sürenin dolduğu tarihin içinde bulunduğu ders yılının, dört yıllık sürenin dolduğu tarihin ders yılının dışında olması halinde ise dört yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden ders yılının bittiği,

b) Birleştirilen eğitim kurumlarında görev yapanlar bakımından bu işlemlerin gerçekleştiği,

c) Kapatılan eğitim kurumlarında görev yapanlar bakımından bu işlemlerin gerçekleştiği,

ç) Eğitim müşaviri ve eğitim ataşesi olarak atananlar ile Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu kararıyla yurt dışında görevlendirilenler ve uluslararası kuruluşlarda görevlendirilenlerin bu atama veya görevlendirmenin yapıldığı,

d) Yurt içinde veya yurt dışında başka bir göreve bir yıl veya daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin bu görevlendirmenin yapıldığı,

e) Bir yıl veya daha fazla süreyle aylıksız izin alanların aylıksız izinlerinin başladığı,

f) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18'inci maddesine göre bir yıl veya daha fazla süreyle aylıksız izne ayrılanların aylıksız izinlerinin başladığı,

tarihten itibaren sona erer.

(2) Yöneticilikleri bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine göre sona erenler, buldukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri

hâlinde bu eğitim kurumuna, aksi durumda öncelikle kadrolarının bulunduğu ilçede olmak üzere, il sınırları içinde durumlarına uygun ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır.

(3) Yöneticilikleri bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre sona erenler, öncelikle kadrolarının bulunduğu ilçede olmak üzere, il sınırları içinde durumlarına uygun ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır.

(4) Yöneticilikleri birinci fıkranın (ç), (d), (e) ve (f) bentlerine göre sona erenler, söz konusu görev veya aylıksız iznin bitimini müteakip, en son görev yaptıkları ilde durumlarına uygun açık norm kadrosu bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır.

Yöneticilik görevinden ayrılma

Madde 28 – (1) Yöneticilik görevlerinden istekleri üzerine ayrılanlar, buldukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri hâlinde bu eğitim kurumuna; aksi durumda ise kadrolarının bulunduğu ilçe ve/veya il sınırları içinde durumlarına uygun bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanır.

(2) 30'uncu maddenin birinci fıkrasına göre ayrılanlar hariç olmak üzere, yöneticilik görevlerinden istekleri ile ayrılmış olanlar, aradan bir yıl geçmeden tekrar yönetici olarak görevlendirilemez.

Yöneticilik görevinden alınma

Madde 29 – (1) Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre yöneticilik görevinden alınanlar, durumlarına uygun ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır. Bu şekilde görevinden alınanlar, aradan dört yıl geçmeden yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunamaz.

Yönetici norm kadrosunda değişiklik

Madde 30 – (1) İlgili mevzuatında belirtilen yöneticilik norm kadrosuna esas kriterler çerçevesinde müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı norm kadrolarının bazıları veya tamamı kaldırılan eğitim kurumlarında norm kadro fazlası olanlar, ders yılı sonuna kadar bu eğitim kurumlarındaki yöneticilik görevlerine devam ederler. Bu kişiler, yöneticilik görevlerinin ders yılıyla birlikte sona ermesini müteakip, buldukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri hâlinde bu eğitim kurumuna, aksi durumda ise istekleri de dikkate alınarak kadrolarının bulunduğu ilçe ve/veya il sınırları içinde durumlarına uygun bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanır.

(2) Norm kadro fazlası müdür yardımcıları, hizmet puanı daha az olandan başlamak üzere belirlenir. Hizmet puanının eşit olması durumunda ise sırasıyla yöneticilikteki hizmet süresi, öğretmenlikteki hizmet süresi daha az olan norm kadro fazlası olarak belirlenir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

Madde 31 – (1) 4/8/2013 tarihli ve 28728 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevcut yöneticiler

Geçici Madde 1 – (1) Aynı unvanda olmak üzere, 14/3/2014 tarihi itibarıyla görev süreleri dört yıl ve daha fazla olan yöneticilerin görevi, 2013-2014 ders yılının bitimi tarihinde başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer. Görev süreleri 14/3/2014 tarihi itibarıyla dört yıldan daha az olan yöneticilerin görevi ise, dört yıllık sürenin tamamlanmasını takip eden ilk ders yılının bitimi itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasına göre yöneticilik görevi 2013-2014 ders yılının bitiminde sona eren müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları, bu Yönetmelikte öngörülen usul ve esaslara göre yerlerine görevlendirilen yöneticiler göreve başlayana kadar görevlerine devam eder.

2011 yılı Eğitim kurumları müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı ile müdürlük seçme sınavı

Geçici Madde 2 – (1) 2011 yılı Ekim ayında yapılan eğitim kurumu müdürlüğü seçme sınavında başarılı olanlardan sınav sonucuna göre müdürlüğe görevlendirilmesi yapılmamış olup müdürlüğe görevlendirmek üzere başvuruda bulunanlar, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılacak ilk görevlendirme ile sınırlı olmak üzere, başka bir şart aranmaksızın ve değerlendirmeye tabi tutulmaksızın doğrudan sözlü sınava alınır. Bunlardan sözlü sınavda başarılı olanların görevlendirmeye esas puanları, Ek-2’de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme sonucunda alacakları puan da dikkate alınarak 22’nci maddeye göre belirlenir.

(2) 2011 yılı Ekim ayında yapılan eğitim kurumu müdürlüğü ile müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı seçme sınavında başarılı olanlardan sınav sonucuna göre yöneticiliğe görevlendirilmesi yapılmamış olanlar, bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılacak ilk görevlendirme ile sınırlı olmak üzere, başka bir şart aranmaksızın müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında görevlendirilebilir.

Dönüştürülen eğitim kurumları

Geçici Madde 3 – (1) Dönüştürülen eğitim kurumlarının dönüştürülmeden önceki yöneticileri, kalan görev sürelerini dönüştürülen eğitim kurumunda tamamlar.

Değerlendirme ve görevlendirme işlemleri

Geçici Madde 4 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinde müdürlükte dört yıllık görev süresini dolduran eğitim kurumu müdürlerinin Ek-1’de yer alan Form üzerinden yapılacak değerlendirme işlemleri, 15’inci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen süre sınırlamasına tabi olmaksızın 10’uncu maddenin onuncu fıkrası kapsamında Bakanlıkça belirlenecek yönetici görevlendirmeleri takviminde belirtilecek tarihler arasında yapılır.

Yürürlük

Madde 32 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 33 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

Yönetmeliğin Ekleri:

**GÖREV SÜRELERİ UZATILACAK EĞİTİM KURUMU MÜDÜRLERİ İÇİN
DEĞERLENDİRME FORMU**

Kıssel Bilgiler	T.C. Kimlik No	Adı ve Soyadı					
	Doğum Yeri/Yılı	Alanı					
	Görev Yapmakta Olduğu Eğitim Kurumu						
DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ			PUAN DEĞERİ				Verilen Puan
			A	B	C	D	
I	İlçe Milli Eğitim Müdürünün Değerlendirmesi		25	25	30	40	
1	Muhabatını dikkatle dinler, eleştiriye açık, katılımcı bir yönetim dili kullanır.		1				
2	Davranışlarının kurumunu nasıl etkileyeceğinin farkındadır ve ifadeleriyle kararları uyumludur.		1				
3	Problem çözmeye inisiyatif kullanarak acil kararlar alabilir.		1				
4	Gereksiz ve yersiz tartışmalardan uzak durarak dikkatini korur.		1				
5	Olaylara çok yönlü bakar, farklı görüş ve düşüncelere hoşgörü ile yaklaşır, iletişimi güçlü, samimi ve empatiktir.		1				
6	Kendini geliştirmeye yönelik akademik, kültürel ve sosyal çalışmalar yapar.		1				
7	Eğitim yönetimi ve denetimi alanında bilimsel çalışmaları ve yayınları vardır.		1				
8	Gerektiğinde yetkiyi ve karar vermeyi astlarına devreder ve onların kararlarını destekler, saygı duyar.		1				
9	Randevularında, görüşmelerinde, toplantılarında, çalışmalarında ve diğer zamanlı yapılması gereken işlerde dakiktir.		1				
10	Demokratik bir toplumda kabul edilmiş etik standartlarla eğitimin gerektirdiği rolü yerine getirir.		1				
11	Kurumun vizyonu, misyonu, eğitimsel amaçları ve kurum için spesifik başarı hedeflerini belirler, günceller ve paydaşlarıyla paylaşır.		1				
12	Kurumu etkileyen negatif ve pozitif güçleri analiz ederek kurum ve çevresini etkileyecek politikalar üretir, uygular, süreçleri izler, raporlar.		1				
13	Eğitim-öğretim süreçlerinde resmi yazışma ve dosyalama sistemini zamanında ve usulüne uygun yapar.		1				
14	Mebbis, e-okul vb. kuruma ait elektronik sistemlerin zamanında, eksiksiz ve etkin kullanılmasını sağlar.		1				
15	Eğitim kurumu mekânlarının güvenliğini sağlayarak tedbirler alarak, güvenli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturur.		1				
16	Sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları veya üniversitelerle işbirliği yaparak kurumun kalitesini artırıcı çalışmalar yapar.		1				
17	Eğitim bölgesi müdürleri ve danışma kurulu toplantılarına etkin olarak katılır.		1				
18	Milli ve dini bayramların anlam ve önemine yönelik etkinliklerin yapılmasını sağlar.		1				
19	Kurumun fiziki mekânlarının etkin ve amacına uygun kullanılmasını sağlar.		1				
20	Kurumun ulusal ve uluslararası yarışmalara katılımını sağlar.		1				
21	Çalışanların çoğunluğu tarafından onaylanmış açık, anlaşılır ve adil bir performans değerlendirme sistemi gerçekleştirir.		1				
22	Kurumun hedeflerine daha kolay ulaşabilmesi için performans sonuçlarını kontrol eder, paylaşır ve eğitim planlaması yapar.		1				
23	Personel performans değerlendirmelerine ilişkin kayıtları tutar ve arşivler.		1				
24	Personel değerlendirme konularında objektif, tutarlı, güvenilir ve adildir.		1				
25	Çalışanlar etkili performans göstermediğinde far eder, rehberlik sağlar, tedbirleri alır ve gerektiğinde ilgili prosedürü başlatır.		1				
II	İnsan Kaynaklarından Sorumlu İlçe Milli Eğitim Şube Müdürünün Değerlendirmesi		20	20	20	30	
1	Personelin görüş ve önerilerini alarak kurum yönetim sürecine etkin katılımını sağlar.		1				
2	Kurumda adil bir yönetim anlayışı sergiler ve çalışanların moralini yükseltir.		1				
3	Değişimin kaçınılmaz olduğuna inanır, kurumu değişime ayak uydurmak için tedbirler alır, uyum çalışmalarını planlar ve uygular.		1				
4	Personel işlerini takip eder, personele gerekli duyuruları ve personel işlerini zamanında yapar.		1				

5	Eğitim çalışanlarının yeteneklerini ortaya çıkarabilme ve geliştirmeye yönelik çalışmalar planlar, uygular ve süreçleri raporlar.	1				
6	Eğitim çalışanlarına karşı eleştiriye açık, katılımcı yönetim yaklaşımını kullanır ve teşvik eder.	1				
7	Çalışanların çoğunluğu tarafından onaylanmış açık, anlaşılır ve adil bir performans değerlendirme sistemi gerçekleştirir.	1				
8	Kurumun hedeflerine daha kolay ulaşabilmesi için performans sonuçlarını kontrol eder, paylaşır ve eğitim planlaması yapar.	1				
9	Personel performans değerlendirmelerine ilişkin kayıtları tutar ve arşivler.	1				
10	Çalışanlar etkili performans göstermediğinde far eder, rehberlik sağlar, tedbirleri alır ve gerektiğinde ilgili prosedürü başlatır.	1				
11	Aday öğretmen ve personelin uygulama eğitimini gerçekleştirir, süreçleri izler ve değerlendirir.	1				
12	Kurum çalışanlarına rehberlik ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak için hizmet içi ve rehberlik etkinlikleri yapar.	1				
13	Çalışanların aralarındaki bağlılığı geliştirici ve kurum kültürü olarak sosyal ilişkilerin önemsenmesini sağlayıcı çalışmalar yapar.	1				
14	Kurumda ast üst ilişkisinin saygınlığını korur.	1				
15	Kurumun görev tanımında belirtilen eğitim çalışanlarının iş dağılımlarını, görev uygunluklarını da gözeterek yapar.	1				
16	Personel değerlendirme konularında objektif, tutarlı, güvenilir ve adildir.	1				
17	İhtiyacı olan insan kaynağının temini için bağlı olduğu kurumla yazışmalar yaparak bilgilendirir.	1				
18	Sürekli-süresiz yayınları takip eder ve personelin hizmetine sunar.	1				
19	Mevzuatın yerinde ve doğru bir şekilde ve dengeli bir tarzda uygulanmasını sağlar.	1				
20	Eğitim, öğretim ve teknolojiadaki gelişmeleri izler, okul/kurum ve kişisel gelişim için kullanır.	1				
III	Değerlendirilecek Eğitim Kurumundan Sorumlu İlçe Milli Eğitim Şube Müdürünün Değerlendirmesi	15	20	20	20	
1	Okulun eğitim-öğretim ortamlarının öğrenci, öğretmen tarafından etkin kullanımının takibini yapar, süreç ve sonuçları raporlar.	1				
2	Eğitim kurumunun akademik başarı düzeyini tespit eder ve eğitim kalitesinin artmasına yönelik planlar yapar, uygular, süreç ve sonuçları raporlar.	1				
3	Öğrenci başarısını önemser, başarısızlık nedenlerini araştırır ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlar, süreç ve sonuçları raporlar.	1				
4	Eğitim kurumunda özel eğitim ihtiyacı duyan öğrencilere yönelik eğitim faaliyetlerini planlar, uygular, süreç ve sonuçları raporlar.	1				
5	Kurumun onarım ihtiyacını tespit eder, resmi ve sivil toplum kuruluşlarıyla iletişime geçerek ihtiyaçları giderir, süreç ve sonuçları raporlar.	1				
6	Okul rehberlik çerçeve programını eğitim çalışanları ile yapar, uygulamaları, süreç ve sonuçları izler, raporlar.	1				
7	Öğrenci ve ailelere yönelik sosyal yardımlaşma girişimlerinde ve etkinliklerinde bulunur, süreç ve sonuçları izler, raporlar.	1				
8	Kurumun kantin, yemekhane, kafeterya vb. yiyecek ve içecek sunulan bölümlerinin hijyenini sağlar, gıda güvenliği ile ilgili tedbirleri alır, belgeler.	1				
9	Kurum ekipmanlarının korunmasını sağlayıcı tedbirleri alır, talimatları hazırlar, takibini yapar.	1				
10	Eğitim kurumunun tertip ve düzeni ile ilgili hijyen kurallarına uygun olarak temizliğini sağlar.	1				
11	Eğitim çalışanlarını teşvik ederek kurumun ulusal ve uluslararası proje çalışmaları ile sergi ve yarışmalara katılımını sağlar.	1				
12	Velilere yönelik sosyal, kültürel rehberlik çalışmaları düzenler, sonuçları değerlendirir.	1				
13	Kurumu etkileyen negatif ve pozitif güçleri analiz ederek kurum ve çevresini etkileyecek politikalar üretir, uygular, süreçleri izler, raporlar.	1				
14	Kurumun fiziki kapasitesinin etkin ve verimli kullanılmasını sağlar.	1				
15	Eğitim kurumunun imkânlarını çevrenin hizmetine sunarak eğitim kurumu-çevre bütünleşmesini sağlayacak çalışmalar yapar.	1				
IV	Eğitim Kurumundaki En Kıdemli Öğretmen ile Kıdemi En Az Olan Öğretmenin Değerlendirmesi (Aritmetik Ortalaması)	10	10	15		
1	Öğretmenlerin eğitim kurumu yönetimine etkin katılımını sağlamak için görüşlerini alır.	0,5				
2	Öğretmenleri ve öğrencileri motive edici çalışmalar planlar, katılır, destekler.	0,5				
3	Öğretmenlere yönelik memnuniyet anketleri yaparak, onların ihtiyaçlarını ve sorunlarını analiz eder ve değerlendirir.	0,5				
4	Eleştiriye açık, katılımcı yönetim yaklaşımını kullanır ve teşvik eder, kurumda güvene dayalı duygusal bir etki yaratır.	0,5				
5	Özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerine uyum ve katılımını kaynaştırma etkinlikleri ile destekler.	0,5				
6	Öğretmenlerin materyal hazırlama ve geliştirmelerine fırsat verir ve estetik anlayışın gelişmesine katkıda bulunur.	0,5				

7	Kurumun fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) kurumun amaçlarını destekleyecek biçimde düzenlenmesini sağlar.	0,5				
8	Adil bir yönetim anlayışı sergiler ve kurumda çalışanların moralini yükseltir.	0,5				
9	Açık, anlaşılır ve herkes tarafından kabul gören performans ölçekleri geliştirir, eğitim planlaması yapar.	0,5				
10	Değerlendirme ve performans kriterlerini, prosedürlerini ve kurallarını bütün personele duyurur.	0,5				
11	Kurul toplantılarında, zümrelerde, konferanslarda öğretmenlerle öğretmen ve öğrenci performanslarını tartışır.	0,5				
12	Öğrencilerin ve öğretmenlerin, etkili performanslarını takdir eder ve onları ödüllendirir.	0,5				
13	Okulun bilimsel projelere ve olimpiyatlara katılması yönünde planlar yapar, uygular, süreçleri raporlar.	0,5				
14	İnsanların sahip oldukları sosyal, farklılıkları ve eğilimleri bilir, anlar ve saygı duyar.	0,5				
15	Eğitimde meydana gelen yenilikleri ya da değişimleri izler, izlenimlerini eğitim çalışanlarıyla paylaşır.	0,5				
16	Okulda müzik, spor, resim vb. kulüp faaliyetlerinin etkinliğini sağlar.	0,5				
17	Öğrencilerin eğitimdeki başarılarını etkileyen çevresel engelleri oradan kaldırıcı tedbirler, süreçleri ve sonuçları raporlar.	0,5				
18	Sosyal, sanatsal, kültürel, sportif ve akademik etkinliklerle okulun ulusal ve uluslararası proje ve olimpiyatlara katılımını sağlar.	0,5				
19	Öğrenciler, öğretmenler ve velilerle birlikte disiplin problemlerini birlikte çözmek için çalışmalar yapar.	0,5				
20	Eğitim kurumunun tertip ve düzeni ile ilgili hijyen kurallarına uygun olarak temizliğini sağlar.	0,5				
V	Öğretmenler Kurulunca Seçilecek İki Öğretmenin Değerlendirmesi	10	10	15		
1	Öğretmenlerin eğitim kurumu yönetimine etkin katılımını sağlamak için görüşlerini alır.	0,5				
2	Öğretmenleri ve öğrencileri motive edici çalışmalar planlar, katılır, destekler.	0,5				
3	Öğretmenlere yönelik memnuniyet anketleri yaparak, onların ihtiyaçlarını ve sorunlarını analiz eder ve değerlendirir.	0,5				
4	Eleştiriye açık, katılımcı yönetim yaklaşımını kullanır ve teşvik eder, kurumda güvene dayalı duygusal bir etki yaratır.	0,5				
5	Özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerine uyum ve katılımını kaynaştırma etkinlikleri ile destekler.	0,5				
6	Öğretmenlerin materyal hazırlama ve geliştirmelerine fırsat verir ve estetik anlayışın gelişmesine katkıda bulunur.	0,5				
7	Kurumun fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) kurumun amaçlarını destekleyecek biçimde düzenlenmesini sağlar.	0,5				
8	Adil bir yönetim anlayışı sergiler ve kurumda çalışanların moralini yükseltir.	0,5				
9	Açık, anlaşılır ve herkes tarafından kabul gören performans ölçekleri geliştirir, eğitim planlaması yapar.	0,5				
10	Değerlendirme ve performans kriterlerini, prosedürlerini ve kurallarını bütün personele duyurur.	0,5				
11	Kurul toplantılarında, zümrelerde, konferanslarda öğretmenlerle öğretmen ve öğrenci performanslarını tartışır.	0,5				
12	Öğrencilerin ve öğretmenlerin, etkili performanslarını takdir eder ve onları ödüllendirir.	0,5				
13	Okulun bilimsel projelere ve olimpiyatlara katılması yönünde planlar yapar, uygular, süreçleri raporlar.	0,5				
14	İnsanların sahip oldukları sosyal, farklılıkları ve eğilimleri bilir, anlar ve saygı duyar.	0,5				
15	Eğitimde meydana gelen yenilikleri ya da değişimleri izler, izlenimlerini eğitim çalışanlarıyla paylaşır.	0,5				
16	Okulda müzik, spor, resim vb. kulüp faaliyetlerinin etkinliğini sağlar.	0,5				
17	Öğrencilerin eğitimdeki başarılarını etkileyen çevresel engelleri oradan kaldırıcı tedbirler, süreçleri ve sonuçları raporlar.	0,5				
18	Sosyal, sanatsal, kültürel, sportif ve akademik etkinliklerle okulun ulusal ve uluslararası proje ve olimpiyatlara katılımını sağlar.	0,5				
19	Öğrenciler, öğretmenler ve velilerle birlikte disiplin problemlerini birlikte çözmek için çalışmalar yapar.	0,5				
20	Eğitim kurumunun tertip ve düzeni ile ilgili hijyen kurallarına uygun olarak temizliğini sağlar.	0,5				
VI	Okul-Aile Birliği Başkanı ve Başkan Yardımcısının Değerlendirmesi (Aritmetik Ortalaması)	10	15			
1	Velilerin eğitim kurumu yönetim sürecine etkin katılımı için görüşlerini alır.	1				
2	Öğrenci başarısını önemser, başarısızlık nedenlerini araştırır ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlar.	1				
3	Velilere yönelik sosyal, kültürel, akademik ve rehberlik çalışmaları düzenler.	1				
4	Öğrencilerin, velilerin ve personelin kişiye özel bilgilerinin korunmasına önem verir.	1				

5	Okul-Aile Birliği kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlar.	1				
6	Velilerin görüşlerini aıklaama, tanımlama, eleştirme fırsatı verir ve onları etkin dinler.	1				
7	Eğitim ortamlarının havalandırılması, tertip düzeni ile hijyen kurallarına uygun olarak temizliğini sağlar.	1				
8	Eğitim kurumunda ve çevresinde güvenli bir eğitim-ğretim ortamı sağlar.	1				
9	Aileleri ve velileri okul aktivitelerine katılmaları için cesaretlendirir ve teşvik eder.	1				
10	Velileri okulun performansı, öğrencilerin durumu ve kurum aktiviteleri ile ilgili bilgilendirir.	1				
VII	ğrenci Meclis Başkanının Değerlendirmesi	10				
1	ğrencilerin eğitim kurumu yönetim sürecine etkin katılımı için fikirlerine ve ürettiklerine değer verir.	1				
2	öğrencilerin eleştirilerini açıklamaları için uygun tartışma ortamı sağlar ve onları dinler.	1				
3	Eğitim kurumunun imkânlarını öğrencilerin kullanımına açar.	1				
4	öğrencilerin başarısını önemser ve bu yönde çalışmalar yapar.	1				
5	öğrencilerde ulusal ve evrensel değerlerin gelişmesini destekler ve model olur.	1				
6	Eğitim kurumunda müzik, spor, resim, vb. kulüp faaliyetlerinin etkinliğini sağlar ve geliştirilmesi için zemin hazırlar.	1				
7	Herhangi bir ırka, bireylere ve inancalara karşı ayrımcılık yapmaz.	1				
8	öğrencilerle ilgili kayıtlarda gizlilik ilkesine uyar.	1				
9	öğrencilerin kişisel gelişimin ailesi ile paylaşır.	1				
10	Davranılarında ve sözel tepkilerinde saygı, sevgi ögelerine yer verir.	1				
Toplam Puan		100	100	100	100	
		Başarılı		Başarısız		
		()		()		

Açıklama:

- 1- Merkez ilçe statüsünde olan (ilçe milli eğitim müdürlüğü bulunmayan) ilçelerdeki eğitim kurumu müdürlerinin değerlendirilmesi; ilçe milli eğitim müdürünün yerine il milli eğitim müdürünce, ilçe milli eğitim ŗube müdürlerinin yerine ise aynı görevden sorumlu il milli eğitim ŗube müdürlerince yapılır.
- 2- ŗube müdürü sayısı birden fazla olmayan ilçelerde, değerlendirecek eğitim kurumundan sorumlu ilçe milli eğitim ŗube müdürünün yapacağı değerlendirme de ilçe milli eğitim müdürünce yapılır.
- 3- En kıdemli ve kıdemi en az olan öğretmenlerin, değerlendireceğim müdür ile en az altı ay alımı olması ŗarttır. Değerlendirme sonucu, en kıdemli ğretmen ile kıdemi en az olan ğretmen değerlendirme puanlarının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Kıdem belirlenmesinde ğretmenlikte geçen hizmet süreleri dikkate alınır.
- 4- ğretmeneler kurulunca seçilen iki öğretmenin değerlendirme sonucu, değerlendirme puanlarının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Öğretmenler kurulu oluturulamayan eğitim kurumlarında bu değerlendirme, en kıdemli ğretmen ile kıdemi en az olan ğretmen tarafından yapılır.
- 5- Okul-aile birliği başkanı ve bakan yardımcısının değerlendirme sonucu puanlarının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir.
- 6- Değerlendirme konumunda olanların herhangi bir nedenle değerlendirme yapmaması halinde, değerlendirme yapmayanlardan en kıdemli ve kıdemi en az olan ğretmen, öğretmenler kurulunca seçilen iki ğretmen veya okul-aile birliği başkanı ve bakan yardımcısı olması durumunda değerlendirme yapanın puanı esas alınır. Bunlardan her ikisinin de değerlendirme yapamaması veya diğer değerlendiricilerden birinin değerlendirme yapmaması durumunda ise yapılmış bulunan değerlendirmeler 100'lük sisteme göre hesaplanır.
- 7- Öğrenci meclisi bulunmayan veya bulunmakla birlikte ğrenci meclis başkanı değerlendirme yapabileme ehliyetine sahip olmayan öğrencilerin eğitim gördüğü eğitim kurumu (anaokulu, ilkokul ve zihin engelliler özel eğitim okulu) müdürlerinin değerlendirmesi (B) stnunda yer alan puan değerleri üzerinden yapılır.
- 8- Okul-aile birliği ve ğrenci meclisi bulunmayan eğitim kurumu müdürlerinin değerlendirmesi (C) stnunda yer alan puan değerleri üzerinden yapılır.
- 9- ğretmeni, okul-aile birliği ve ğrenci meclisi bulunmayan eğitim kurumu müdürlerinin değerlendirmesi (D) stnunda yer alan puan değerleri üzerinden yapılır.

10-(B), (C) ve (D) sütunlarının değerlendirmesi, (A) sütununda yer alan puan değerleri kıstas alınarak yapılır.

Yapılan değerlendirme, sütunlarda yer alan puan değerlerinin birbirine oranı üzerinden söz konusu sütunlarda yer alan puanlara karşılık gelecek Şekilde elektronik ortamda dönüştürülür.

11- Bu form elektronik ortamda doldurulur.

**EĞİTİM KURUMU MÜDÜRLÜĞÜNE İLK DEFA VE YENİDEN
GÖREVLENDİRİLECEKLERE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME FORMU**

Kişisel Bilgiler	T.C. Kimlik No		Adı ve Soyadı	PUAN DEĞERİ	BELGE/SÜRE	TOPLAM PUAN
	Doğum Yılı		Alanı			
	Doğum Yeri					
	Görev Yapmakta Olduğu Eğitim Kurumu					
Eğitimler	Ön lisans veya lisans eğitiminin her bir yılı için (En fazla 4 yıl)			1		
	Diğer alanlarda yüksek lisans (**) (Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç)			3		
	Yönetim alanında yüksek lisans (*)			5		
	Diğer alanlarda doktora (**)			8		
	Yönetim alanında doktora (*)			10		
Ödüller	Bu bölümde; 1- Yüksek lisans için sadece en yüksek puan verilecektir. 2- Doktora için sadece en yüksek puan verilecektir.					
	Teşekkür Belgesi veya Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			1		
	Takdir Belgesi veya Üstün Başarı Belgesi (En fazla 1 adet)			2		
	Aylıkla Ödül			3		
Cezalar	Ödül (En fazla 1 adet)			5		
	Her bir kınama cezası için (Affa uğramış olanlar hariç)			-1		
	Her bir aylıktan kesme veya maaş kesilmesi cezası (Affa uğramış olanlar hariç)			-3		
Kariyer	Her kademe ilerlemesinin durdurulması, kıdem indirilmesi ve derece indirilmesi cezası (Affa uğramış olanlar hariç)			-5		
	Uzman Öğretmen unvanı			4		
Ek Puan	Başöğretmen unvanı			5		
	Bu bölümde; 1- Son kariyer unvanına puan verilecektir. 2- Lisansüstü öğrenime bağlı olarak uzman öğretmen ve başöğretmen unvanlarını almış olanlara bu unvanlardan sadece birisi için öngörülen ve yüksek olan puan verilir.					
	Kurucu müdür olarak görev yapılan eğitim kurumuna yapılacak atamada			10		
Hizmet	Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumu yöneticiliklerine başvuran bayan adaylar için			10		
	Mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumlarına atanacak meslek dersleri öğretmenleri (imam hatip lisesi ve imam hatip ortaokulu dâhil) ile özel eğitim veren okulların yöneticiliğine atanacak görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıfı alanı öğretmenleri için			15		
	Öğretmenlikte geçen her bir yıl			0,36		
Hizmet	Kurucu müdür, müdür yardımcılığı ve müdür yetkili öğretmenlikte geçen her bir yıl			0,48		
	Müdür başyardımcılığında geçen her bir yıl			0,60		
	Müdürlükte ve Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında şube müdürü veya daha üstü kadrolarda geçen her bir yıl için			0,72		
	Bu bölümde; 1- Bir aydan az süreler değerlendirmeye alınmayacaktır. 2-Yöneticilikte (kurucu müdürlük ve müdür yetkili öğretmenlik dahil) geçen hizmet süreleri ile aylıksız izinli olarak geçirilen süreler öğretmenlikte geçen hizmet süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır. 3-Asker öğretmen olarak Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarında geçirilen süreler öğretmenlikte geçmiş sayılacaktır. 4- Hizmet sürelerinin 8 yıldan fazla olan kısımları bakımından öngörülen puanların yarısı verilecektir.					
TOPLAM PUAN						

SÖZLÜ SINAV DEĞERLENDİRME FORMU

BÖLÜM A - KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI	
T.C. KİMLİK NUMARASI	
DOĞUM YERİ VE YILI	
UNVANI	
ALANI	
GÖREV YAPMAKTA OLDUĞU EĞİTİM KURUMU	

BÖLÜM B – DEĞERLENDİRME (SÖZLÜ SINAV)

SÖZLÜ SINAV KONULARI	PUAN DEĞERİ	DEĞERLENDİRME PUANI					ARİTMETİK ORTALAMA
		BAŞKAN	1. ÜYE	2. ÜYE	3. ÜYE	4. ÜYE	
Mevzuat	50						
Analitik düşünme ve analiz yapabilme yeteneği	10						
Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi	10						
Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi	10						
İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti	10						
Genel kültür	10						
TOPLAM PUAN	100						

BÖLÜM C- SINAV KOMİSYONU

..... / /				
KOMİSYON BAŞKANI	1.ÜYE	2.ÜYE	3.ÜYE	4.ÜYE
.....
.....
.....

AÇIKLAMALAR:

1. Bu form sözlü sınava çağrılan her kişi için 6 (altı) nüsha olarak hazırlanacak ve her üyeye birer adet verilecektir. Diğer nüsha komisyon sekreteryasınca kullanılacaktır.
2. Bu formun Bölüm B'deki "Sözlü Sınav Konuları" karşısında "Değerlendirme Puanı" sütunu komisyon üyelerince ayrı ayrı doldurulacak ve Bölüm C'de kendisine ait olan kısım imzalanacaktır.
3. Komisyon üyelerinin her aday için düzenledikleri puanlanmış formlar, komisyon sekreteryası tarafından birleştirilecektir.
4. Komisyon sekreteryası;
 - a) Komisyon üyelerince verile puanlar toplamının aritmetik ortalamasını alarak karşısındaki sütuna rakam ve yazıyla işleyecektir.
 - b) A, B, C bölümlerinde belirtilen işlemler tamamlandıktan sonra söz konusu form Komisyon Başkanı ve üyelere imzalatılacaktır.

Özgeçmiş

Genel Bilgi

Adres : Bozkır Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Müdürlüğü
Cumhuriyet Mahallesi, Hastane Caddesi, No: 15
Bozkır/KONYA

Tel : 0332 4262608
0530 8846307

E-mail : ibrahimyavuzer42@gmail.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Lisans :1994-1998, Selçuk Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi,
Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü

Lise :1990-1993, Bozkır Endüstri Meslek Lisesi, Elektrik Bölümü, KONYA

İş Deneyimi

1998-2003 KONYA/Bozkır, Hisarlık İ.Ö.O. Türkçe Öğretmeni
2003-2004 KONYA/Bozkır, Hisarlık İ.Ö.O. Okul Müdürü
2004-2006 KONYA/Bozkır, Bozkır Lisesi Türk Dili ve Edb. Öğretmeni
2006-2010 KONYA/Bozkır, Bozkır Anadolu Lisesi Türk Dili ve Edb. Öğretmeni
2010-2013 KONYA/Bozkır, Bozkır Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısı
2013 KONYA/Bozkır, Bozkır Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Kurucu Müdürü
2013 KONYA/Bozkır, Bozkır Merkez Cumhuriyet Ortaokulu Müdürü

Sunumlar, Katılan Konferanslar/Seminerler

Eğitim Yönetimi Semineri (Ortaöğretim Genel Müdürlüğü)
Sağlık Eğitim Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Rehberlik Hizmetleri Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Çoklu Zekâ Kuramı ve Uygulanışı Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Sınıf Yönetimi Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Toplam Kalite Yönetimi (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Ergen Psikolojisi Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Türk Dili Edebiyatı Program Tanıtım Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Okul Yönetimi Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Bilgisayar Kullanım Kursu (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Yönetim Becerileri Semineri (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü)

Konuşulan Diller

İngilizce

Bilişim Teknolojilerine Dair Beceriler

Ofis Programları
Etkileşimli tahta kullanımı

İlgi Alanları
Taekwondo
Eğitim Psikoloji