OKUL YÖNETİCİSİNİN VİZYONER LİDERLİK ROLÜ

Haydar DURUKAN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Okul Öncesi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Çanakkale/Türkiye

Geliş Tarihi: *31.01.2005* ***Yayına Kabul Tarihi:*** *15.12.2006*

ÖZET

Vizyon, gelecekte olmasını istediklerimizin bugünden düşünü kurmaktır. Vizyon bireyin ya da kurumun gelecekle ilgili yol haritasıdır. Vizyon, içinde bulunduğumuz koşulların çıkış noktası olarak yeni bir ufuk açmaktır.

Vizyon ile yaratıcılık arasında çok yakın bir ilişki vardır. İnsan yaratıcılık yetisi ile vizyonunu değiştirip, gerçeklerle gelecekteki düşlerini dengeleyebilir. Örgütte yeni sorun ve sıkıntıların çıkması yeni bir vizyona ihtiyacı doğurur ve böylece var olanı beğenmeyen insan yeninin arayışı içine girer.

Vizyon, okullarda çalışanlarda coşku ve bağlılık yaratır. Okullar, vizyonu olduğu sürece yersiz sorunlarla boğuşmaz. Okul yöneticileri vizyoner liderlik rolleri gereği, okullarında takım ruhunu canlandırarak dinamik bir yöntem ortaya koyup, eğitimde kaliteyi arttırabilirler.

Anahtar Kelimeler: *Vizyon, okul vizyonu, vizyoner liderlik.*

THE VISIONER ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATOR

ABSTRACT

Vision is dreaming which is desired to happen in the future.Vision is the road map of an individual or an institution related to future.Vision is to create a new horizon starting from our existing conditions

There is a close relationship between vision and creativity.With the help of creativity which develops vision can balance realities and future dreams.The flourish of problems in the organisations means that there is a need of vision and the people who does not contented seek for the new.

Vision who works in the schools create an excitement and alliance.The schools who have vision does not waste time with unnessary problems.School administrators,with the visioner leadership role requirement can manage the school dynamically and productive by aroused oganisation soul.

Key Words*: Vision,School's vision,Visioner leadership.*

1. GİRİŞ

Vizyon, kelime anlamıyla görüş, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü ve hayal gücü gibi anlamlara gelmektedir. Vizyon geleceğe yönelik bakış açısını değiştirmek için de kullanılmaktadır. Bir diğer tanıma göre vizyon bir örgütün, gelecekte alacağı "ideal" durum olarak da tanımlanabilir. Vizyon uzun vadeli, düşünme ve örgütsel değişmeyi başlatma, başkaları ile öngörü oluşturmadır (Özdemir, 2000: 38).

Bir insanın vizyonu onun nedeni, yaşama gayesi vb. konulardaki, temel kabullenmelerin çizdiği ufuktur. "Biz vizyon yaratmaya, onlar sahip olduğumuz değerlerin bir sonucu olarak ortaya çıkarlar." Vizyon, diğer bir deyişle, sahip olduğumuz şeylerin anlam ve yansımasıyla zihnimizde çizdiğimiz bir tablodur. Bundan dolayı değerlere dayalı olmayan bir vizyondan söz edilemez (Özden, 1999: 41).

Vizyon, yaşamda politika, sanat, ekonomi, yönetim vb. alanlarında başkalarından farklı olduklarını söyleyen kişilerin, kendilerinde varolduğunu düşündükleri en önemli niteliktir (Erçetin, 1998: 87)

Vizyon, gelecekte olmasını istediğimiz şeylerin bugünden düşlerini kurmaktır. Uzun vadeli düşünme ve toplumsal değişmelerin dışında kalmama vizyonun temelini oluşturur. Bir diğer tanımla vizyon, gelecekte ulaşılmak istenen hedeflerin gerçeğe uygun düşlerini kurmaktır (Özdemir, 2000: 38).

Vizyon denen şey nedir? Vizyonlar cehennemden kurtuluşun yolu olduğu kadar, mahvoluşa giden yol da olabilirler. Bazen sefalete sürüklediği gibi, bazen büyük başarıların itici gücü olmuş, umutlar yaratmış, bazen son umut olmuştur. Vizyonlar hep umutla başlarlar, ancak hayal kırıklığı ile sonuçlandığı da az değildir. Bunun terside olabilir. Umutsuz bir durum itici güç, vizyon tek çıkış yolu olabilir.

Vizyon, kavram olarak görüş, vizyon geliştirme ise; ileriyi görebilmek, geleceğe ait tahminler yapmak ve bu tahminlere göre işletmenin ana hedeflerini ve stratejilerini belirlemektir. Vizyon geliştirmek bir anlamda da, sorunlara uzun vadeli çok geniş açıdan bakarak hem mevcut durumu hem de gelecekte olabilecekleri kavramak, dolayısıyla, bu gelişmelerin işletmeyi nasıl etkileyeceğini tayin ederek buna uygun işletme hedef ve stratejilerini belirlemektir (Şimşek, 1998: 368).

Vizyon, geliştirilmesi aşamasında somut değildir. Dokunulmaz, görülmez; ancak varlığı hissedilir. İletilme ve sürdürme, aşamasında ise, ortak dinamik eylemlere dönüşür, kendini gösterir ve paylaşılır (Aytaç, 2000: 51)

1.2. Vizyon ve Yaratıcılık:

Vizyon, arzulanan dünyanın habercisidir. Vizyonun birdenbire net bir şekilde ortaya çıkması gerekmez. "Vizyon, başta dağınık yatırımlar olarak ortaya çıkan ve yararları sonra anlaşılabilecek üstün düş kurma yeteneği"nin bir sonucudur. Bu açıdan ele alındığında, vizyon ile yaratıcılık arasında çok yakın bir ilişki vardır. Yaratıcılık bir düşünme biçimidir ve hayal gücü ile çok yakın ilişkisi vardır. Yaratıcılık tüm duygusal ve zihinsel etkinliklerde, her türlü çalışma uğraşın içinde vardır. Yaratıcı yeti, insan yaşamının ve gelişiminin tüm yönlerinin temelini, meydana getirmektedir. "Ana yoldan ayrılmak ", "deneye açık olmak" ve "kalıplardan kurtulmak" yaratıcılığı tanımlamada kullanılan anahtar kelimelerdir. Genel olarak yaratıcılık, sorunlara, aksaklıklara, bilgi eksikliklerine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olmak, güçlüğü tanımlamak, güçlüğe çözüm aramak ve kestirimde bulunmaktır" (Özden, 1999: 47).

Düş gücü, düşünsel, duygusal, sezgisel zenginliğin, bir göstergesi olarak, değerlendirilebilir. Düşleyen kişiler varolanla yetinmezler, kendilerini ve yaşamlarını bilinenle sınırlandırmazlar. Bilinmeyene, belirsizliğe, korkusuzca yönelirken, kendilerine göre varolabileceği, varolması gerekeni, yaratıcılıklarını işe koşarak tasarlarlar. Onlar derin ama eğlenceli, hoşnut ama doyumsuz, olgun ama içlerinde büyüme isteği olan insanlardır.

Vizyon, geleceği düşlemek ve tasarlamaktır. Geleceği kestirmek fütüristlerin işidir. Vizyon, gerçeklerle düşleri dengeleyebilmek ve kurgulayabilmektir (Erçetin, 1998: 93).

1.3. Vizyon ve Değerler:

Kuramın bittiği yerde vizyon başlar. Vizyon, mevcut paradigmaların gerçekliklerini ciddi bir şekilde sorgulanmaya başladığı, mevcut sorunları, çözemediği zamanlarda ortaya çıkar. Mevcut paradigmaların, gerçekliği açıklayamadığı bunalım dönemleri yeni paradigmaların oluştuğu yeni vizyonların çizdiği zamanlardır.

Bu anlamda her kriz ve bunalım, aynı zamanda yeni fırsatlar demektir. Bir örgütte mevcut yapı ve mekanizma, sorunları çözmeye yetmiyorsa, yeni bir vizyona ihtiyacı vardır. Gördüğümüz yanlışlar, eksiklikler bizi yeni arayışlara iten güçlerdir. Varolanı beğenmeyen insan, yeninin arayışına girer. Her şeyden memnun olan insanın ise, yeni bir arayış içine girmesi oldukça zordur.

Değerler pek çok alanda olayları, olguları, objeleri, kişileri, tanımlamaya, yargılamaya yarayan ölçütler olarak tanımlanır. Bu ölçütler, toplumda genel olarak paylaşılan, benimsenen, duyumsanan, onanmış ve uzlaşmış beğeni

dizgelerini ifade eder. Böylece hem bireyin amaç, yön ve eylem alanını belirlemesini kolaylaştırırken hem de her şeyi oluşturan anlayışa göre değerler, bireyin yaşam sürecinin bir sonucu olarak gelişir; üstelik moral çatışması ya da yoğun bir baskı olmaksızın, kolay kolay değişmezler (Erçetin, 1998: 93).

Değer, bir nesne, işlem, düşünce ve eylemin, insan için taşıdığı önemi belirleyen niteliğine ve niceliğine ilişkin inançtır ve bunların değerlendirilmesinde bir araç olarak kullanılır (Başaran, 2000: 298).

Değerlerin üstüne kurulan vizyon örgütte başarıyı arttıran bir faktördür. Bir toplumun değer yargılarından bağımsız olarak geliştirilen vizyonlar başarısız bir vizyon olacak ve örgütte maddi ve manevi zararlar getirecektir.

Vizyon, inandığımız değerlerin bize çizdiği ufuktur. İnsanoğlu yaşamını hep ileriye yönelik olarak sürdürme eğilimindedir. Kendisine bir hedef çizmeyen insan, rüzgarın sürüklediği bir yaprak gibi, amaçsızca bir o yana, bir bu yana sürüklenir durur. İnsanın her yaptığının belli bir hedef için olması ise yaşamına anlam kazandırır. Ulaşacağı yeni ufukları kalmayan insan için hayat denilen nesne anlamını kaybeder. Bundan dolayı, insanın yaşamına anlam kazandıran eylemlerini değerli kılan, fakat belki hiçbir zaman erişemeyeceği(erişmesinin şart olmamasını kastediyorum) bir ufka sahip olması gerekiyor. Vizyon, değerlerin çizdiği bir ufuktan başka bir ley değildir (Özden, 2002: 39).

Vizyon, içimizdeki değerlerin çizdiği gelecek tasarımlarıdır. Vizyon, deneyimlerimize ve yeteneklerimize bağlıdır, onlardan doğar. Bu nedenle vizyonlar sınırsız değildir. Biz yalnızca, içimizde olduğunu bildiğimiz ya da sandığımız, gerçeklerin varolmasını arzularız. İçimizde bilmediğimiz bir şeyi tasavvur edemeyiz. İnsanların hayalleri bildikleri ile sınırlıdır. Vizyon, inandıklarımızın ve ideallerimizin gerçekleşmesi durumunda dünyanın alacağı şekli anlatır. Bundan dolayı herhangi bir yerde kopya edilen vizyon ifadesi, ne kadar çekici olursa olsun, bir değer taşımaz. Vizyonun, insanın sahip olduğu değerlerin yansıması olduğunu düşünürsek, değerlere bağlı olmayan başkalarından kopya edilen vizyon ifadeleri temelsiz, kaynağından kopmuş ve anlamsız hale gelir.

Misyonsuz vizyon, bir ütopyadan ibarettir. Misyon, vizyonun gerçekleşmesi arzusuyla konulan hedeflerdir. İnsan, hayalinde istediği bir dünyayı kurabilir. Ancak kendisini bu dünyanın gerçekleşmesine adadığında, hayaller vizyon olur, aksi halde o bir ütopyadır. Bu anlamda vizyon, ulaşmak istediğimiz durumu tanımlayan bir hedef seçimidir.

Onu stratejiler, amaç açıklamaları ve projelerin takip etmesi gerekir.

Vizyon değerlere dayanması gerektiği gibi, değerlerin de vizyona dönüşmesi gerekir. Sadece, bazı idealler için yanıp tutuşan insanlar vizyon geliştirebilir. Anlık olayların akışı ne olursa olsun, hep uzun dönemli düşünebilen insanlar kendilerine bir çizgi belirlemişlerdir. Bildikleri, sadece ne yapmaları gerektiğidir. Nasıl yapacakları konusunda net fikirleri yoktur. Bu çizgide denemeler, yanılmalar ve sapmalar olur. Ancak, o çizgide değişerek de olsa o insan için varlığını, yol göstericiliğini hep korur. O insanlar, sonucun garanti olmadığını çok iyi bilmelerine rağmen, kendilerini bu yola adamışlardır.

Vizyon, düşleyip tasarladıklarını, düşlerle gerçekleri dengeleyip kurguladıklarını, değerleriyle farklılaştığını, değerlerde gönül gücüyle bütünleşmeye hazır olduğunu iletmek ve paylaşmaktır. Bir çok kişinin toplumuna, örgütüne ilişkin düşleri, tasarıları, kurguları, özgün değerleri vardır. Ancak bunlar açıklanarak iletilmediğinde, iletilerek paylaşılmadığında, paylaşılarak yeniden bütünleşmediğinde sadece kendinde, düşlerde ve düşüncelerde kalır. Oysa vizyon kavramı, hem düşsel-düşünsel, hem de eylemsel boyutlar içermektedir (Erçetin, 1998: 99).

1.4. Vizyoner Liderlik:

Yöneticiler, uzmanlar tarafından sunulan örgütün ekonomik, teknolojik, sosyal ve politik çevresinde meydana gelen olayları tanımak zorundadır.

Vizyoner ve yeni bakış açısına sahip bir yönetici, diğer yöneticilerden farklı olarak değişik gelişmeleri ve olayları okuyabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Vizyoner lider, yeni bir gözle geleceğe bakabilen liderdir.

Yönetimde yenileşme çerçevesinde yapılan çalışmalar iki farklı liderlik modeli temeline dayanmaktadır. Birincisi, yönetici güçlü bir vizyon modelinde açık bir vizyon geliştirmeyi başarır. Özel simgeler, bu vizyonla anlam kazanır. Örgütün geleceğe yönelik çabaların ödüllendirilmesi, vizyonla tutarlık gösterir. Bu modelde vizyoner lider, geleceği en iyi şekilde kestirmeye çalışır. İkincisi, örgütün zayıf bir vizyon modelinden yararlanmasıdır. Bu durumda yeni liderler bugün için hoşgörüsüzdür. Örgütün bütün düzeylerindeki değişme ihtiyacı, daha çok tekrarlanan ve güç kullanımına dayalı mesajlardan oluşur. Çözüm için getirilecek önerileri yönetici seçer ve anlamlı kılmaya çalışır. Bu model, örgütsel ortamda başarı getirmez. Çünkü bu modele göre örgüt başlangıçta nasıl bir örgüt olacağını bilmemektedir.

Vizyoner lider, geleceğe yeni bir bakış açısıyla bakabilir ve bu yeni bakış açısını üstün bir yetenekle analiz ve sentez

edebilir. Vizyoner lider, vizyonu örgütün bütün kademelerine başarıyla iletebilir ve kurumsallaştırabilir. Bu lider, sadece güce sahip değildir; düşünceleriyle kendini izleyenleri etkileyebilir. Örgütün, nasıl olmak istiyorsunuz sorusunu vizyona dayalı olarak anlayabiliriz. Bu soru ise bugün vizyonla nasıl bir psikolojik sözleşme yapabiliriz sorusuyla yakından ilgilidir. Bir vizyonun örgütsel yaşamda kurumsallaşması, emirlerle ya da baskıyla gerçekleşmez. Vizyon, daha çok bir ikna sözleşmesidir; işgörenler ve örgüt tarafından doğru algılanan ve zamanlaması doğru olan, işgörenlerde coşku ve bağlılık oluşturan bir sözleşmedir.

Geleceğin vizyonu geçmişi yansıtmaz. Zaman tekrarı olabilir. Ancak, vizyon örgütün kültürüyle ilişkilidir ve karar verme sürecine katkıda bulunabilir. Vizyon, yeni olayların aydınlatılmasına ve sürekli olarak değerlendirilmesine yardımcı olabilir (Çelik, 1998: 164).

Vizyoner liderliğe ilişkin özeliklerin ve kapsamındaki eylemlerin daha somut anlatılması gerekirse; en güzel örneklerini Atatürk'ün düşünce ve eylemlerin de bulmak mümkündür.

Yol gösteren bir vizyona sahip, tutkulu, tutarlı, güven veren, meraklı ve cesur bir lider bugün dünyada "beni takip edin" diyecek doğru liderler için toplumun geniş kesimindeki gizli bir özlemi gidereceğini düşünmek mümkündür (Ekin, 1997: 261).

1.5. Okulun Vizyonu:

Okulun vizyonu; ideal gelecekte olacak ve olması gereken eğitimin resmini, imajını ya da düşüncesini tasvir eder. Okul vizyonunun üç temel işlevi vardır.

1. Okul personelini teşvik etme, güçlendirme geliştirme ve takım çalışmasını sağlama,

2. Karara katılımla, okulun gelişimini sağlayacak kararların alınmasını teşvik etme.

3. Okuldaki bütün işgörenlerin enerjilerini, okulun gelişmesine odaklandırma.

Okulda paylaşılan bir vizyon, okul toplumu üyeleri arasındaki bağlılığı arttırır ve hedeflere yön vererek, kararlarda ve değişim etkinliklerinde bir temel sağlar. Okulda, eğitim-öğretim süreçlerinde sürekli gelişimin sağlanması, vizyon ille sıkı ilişkiler kurulmasına bağlıdır (Elma, Demir, 2000: 5).

Okullar vizyonu olduğu sürece anlamsız sorunlarla ve ayrıntılarla boğuşmaz. Gündelik sorunlar için dayanma gücü kazanır. Sorunlar daha kolay ve çoğu zaman kendiliğinden çözülebilir.

Vizyon, okulda çalışanlarda coşku ve bağlılık yaratır. Okulun geleceğinin görülmesine ışık tutar. Okula, yöneticiye ve çalışanlara enerji verir. Okulun geleceğine yol gösterir, ufuk çizer. Kısacası vizyon,

okul için uzun dönemli düşünmeyi sağlar (Erdoğan, 2002: 99).

1.6. Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderliği:

Liderler, aynı zamanda kurumlarına yeni ufuklar çizebilen insanlardır. Bütün enerjisini öğretmen ve idareciler arasındaki kısır çekişmelere harcayan bir okula yeni gelen bir yönetici için bu sıkıntıları aşmanın en iyi yolu yeni bir hedef çizmektir. Mevcut kısır tartışmaların içine girmenin hiçbir anlam ve yararının olmayacağı durumlarda herkesin gözünü çevireceği yeni bir ufuk mevcut sorunların geri plana atılmasına yardımcı olacaktır. Uzağı gören bir lider bu yolla okulundaki personelin potansiyelini çok iyi değerlendirerek, onlara yaptıklarından çok daha iyi işler yapabileceklerine ikna eder.

Başarılı okul yöneticisi, okulundaki öğretmenleri ortak bir eğitim vizyonu etrafında toplayabilendir. Eğitimin tek tek öğretmen etkinliklerinin toplamından daha büyük olduğunu göstermek yöneticinin en önemli görevlerindendir. Onları, kendi eğitim görüşlerini de kapsayan fakat onlarınkinden daha büyük bir eğitim vizyonu etrafında toplamak yöneticinin liderliğine bağlıdır. Eğitim ne Tarih, ne de Matematik, ne de Biyoloji dersinden ibarettir. Eğitimin onların hepsini kapsayan fakat onlardan daha derin bir yanı vardır. Tarih dersi de, Matematik dersi de, Biyoloji dersi de bu ortak vizyonun bir parçası olduğunda değer taşır. Öğretmen bu büyük vizyon içerisinde kendi rolünü görebilmelidir.

Okulların etkinliği vizyoner liderlerin varlığına bağlıdır. Vizyon, liderlerin önünü görmesini sağlar (Özden, 1999: 48).

Okul yaşamında kurumsallaşan bir vizyon, öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Okulun işlemeyen yapısını daha dinamik hale getirmek ve toplumla olan ilişkilerindeki başarısızlığın nedenlerini belirlemek gerekir. Vizyon, bir örgüt olan okulun genel olarak bütünleşmesinde bir çerçeve oluşturur. Okulun politikaları, amaçlarıyla, programları da amaç ve politikalarıyla tutarlı olmalıdır. Bu uyumluluk, okul vasıtasıyla merkezdeki amaçlar, inançlar ve ümitler ile yönetici ve liderlerin birbirlerine neden ihtiyaç duyduklarını bize göstererek yardımcı olur. Liderler vizyonun merkezine yönelirken, yöneticiler örgüt işlerinin nasıl yapılacağını bilen kişilerdir.

Vizyoner liderlik, okul yöneticisinin kendini geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Vizyoner okul yöneticisi, hem sezgi hem düşünce gücünü kullanarak, vizyonun okulun ortak bir resmi haline gelmesini sağlayabilir. Bunun için okul yöneticisinin gelecekte okulunu nasıl görmek istediğini belirlemesi gerekir. Okul yöneticisi bu konuda öğretmenlerle işbirliği yapar. Vizyon geliştirme sürecinde her zaman okul yöneticisinin vizyonu

paylaşılmaz. Bazen herhangi bir öğretmenin geliştirdiği vizyon, okulun ortak vizyonu olabilir.

Paylaşımcı ve güçlü bir kültüre sahip olan okullarda bireysel vizyonların paylaşılan vizyona dönüşme şansı daha fazladır. Çünkü güçlü örgüt kültürlerinde kollektif bilinç vardır. Dolayısıyla bireysel olarak geliştirilen vizyonun kim tarafından geliştirildiğinden çok, örgütsel kültürle tutarlılığı önem taşımaktadır. Vizyoner lider olarak okul yöneticisinin en önemli rolü, ortak vizyonun okul kültürüyle kaynaşmasını sağlamaktır. Paylaşılan vizyon ve kültür bütünlüğü, vizyonun eylemselleştirilmesini kolaylaştırır. Böylece okul yöneticisi vizyondan eyleme geçebilir.

Geçmiş, bugün ve gelecek; liderlerin davranışlarını etkileyen üç önemli zaman dilimidir. Vizyoner liderlik davranışında gelecek yönelimli davranış büyük önem taşır. Vizyoner liderlik bir ufuk liderliğidir. Bu liderler geçmiş ve bugün yönelimli olmaktan daha çok gelecek yönelimlidirler. Vizyoner liderler vizyonlarıyla kendini izleyenleri geleceğe taşımaya çalışırlar.

Vizyoner bir lider olarak okul yöneticisi, gelecek yönelimli olmak zorundadır. Okul yöneticisi, eğitim alanında meydana gelen değişmeleri izleyerek, geleceğe yönelik bir vizyon oluşturmalıdır. 2010 yılında benim okulumu "her öğrenciye bir bilgisayar düşecek şekilde bilgisayar sistemiyle donanmış olarak görmek istiyorum" düşüncesi okul yöneticisinin vizyonunu gösterir. Vizyoner okul yöneticisi vizyondan enerjisini alır ve aksiyoner davranışlar sergiler. Statü liderliğine dayalı bir yönetim anlayışında ise okul yöneticisi okul bahçesini görmekte bile güçlük çekebilir.

Bilgi toplumunda düşünce ve sezgi gücünü birleştirerek geleceği düzenlemek, vizyoner liderlik davranışını gerektirir. Gelecekte ulaşılmak istenen hedeflerin gerçeğe uygun düşlerini kurmak kolay değildir. Gündelik rutin işlerle uğraşan okul yöneticisinin geleceğe yönelik zaman ayırması zordur. Kendini geliştirmeyen ve insan ilişkilerinde uzman olmayan okul yöneticisinin düşünce ve sezgi sentezli vizyoner liderlik davranışı göstermesi mümkün değildir (Çelik, 1999: 172).

Değişme ajanı olarak okul yöneticisi, vizyonun paylaşılmasını kolaylaştıracak girişimlere destek olmak için, değişme sürecine açıklık getirir. Böylece okul yöneticisi mükemmel bir gündem oluşturmaya çalışır. Sözcü olarak okul yöneticisi, okul ve toplum için gündemler oluşturur ve bu gündemleri açıklamak için sözcülük yapar. Son olarak antrenörlük rolündeki yönetici, profesyonel rehberliği ve yardımı sayesinde daha mükemmel bir gündemin uygulanmaya konması için gerekli koşulları oluşturur.

2. SONUÇ

Türk eğitim sisteminde okul yöneticilerimizin sistemin gelişimine yönelik vizyonlarının yeterli olduğunu söylemek zordur. Vizyonsuz bir okulun, kendini yenileyip, geliştirecek bir çabaya girmesi düşünülemez. Ancak, mevcut yasa, kural ve prosedürleri uygulayarak eğitim hayatını sonlandırmadan devam ettirir.

Eğitim sisteminin, Bakanlık, merkez, taşra, yurt dışı ve okul örgütlerinde vizyon sahibi genç ve dinamik eğitim yöneticilerine ihtiyaç vardır. Eğitim Yöneticilerimiz, vizyoner liderlik rolleri gereği, statükoculuktan kurtulmalı, bazı riskleri de göze alarak, düşlerini ve fırsatları da kurgulayarak sistemi geliştirme çabaları gösterebilmelidirler.

Özellikle okul yöneticilerimizin, okulun değişim sürecinden kaynaklanan sorunların, okulun başarısı için gerekli olduğunu kabullenerek yani suyun bulanmadan durulamayacağını varsayarak, öğretmen, veli ve öğrencilerle, bir takım ruhu içerisinde, yaratıcı düşünce ve eylemler geliştirmeleri gerekmektedir.

Eğitim yöneticileri, Eğitim Sisteminin gelecekte imajının ne olması gerektiği konusunda yani 2014 yılları için şimdiden yoğunlaşmalı ve daha iyi bir gelecek için vizyon oluşturmalıdır. Ancak, Türk Eğitim Sisteminin bugünkü hantal ve merkezi yapısı, statükocu bürokrat kafası ve sadece merkezden gelen emirlerin uygulayıcı olan katip okul yöneticileri olduğu sürece, değişim ve gelişim zor olacaktır.

Avrupa Birliğinden müzakere tarihi almış ve Avrupa Birliğine aday bir Türkiye'nin eğitimci ve yöneticilerinin, tembelliği bırakıp, sistemin geliştirilmesi için seferber olmaları zamanı çoktan gelmiştir. Siyasi yönetimin de, eğitim yöneticilerimize yetki devrini sağlayacak ve vizyon geliştirebilecek bir eğitim ortamı oluşturacak yasal düzenlemeleri acilen yapmaları gerekmektedir. Eğitimciler, ancak böyle bir ortamda daha rahat olarak sistemi sorgular ve gelecekle ilgili stratejik kararlar alabilirler.

3. KAYNAKLAR

Aytaç, T. (2000). Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar. Okul Merkezli Yönetim. Ankara: Nobel Yayıncılık

Başaran, İ. E. (2002). Örgütsel Davranış. Ankara: Gül Yayınevi

Çelik, V. (1998). Okul Kültürü Yönetimi. Ankara: Pegem Yayıncılık

Ekin, N. (1997). Küresel Bilgi Çağında Eğitim Verimlilik ve İstihdam. İstanbul: Ticaret Odası Yayınları No:43, Mega Ajans.

Elma, C. ve Demir, K. (2003). Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar. Ankara: Anı Yayıncılık.

Erçetin, Ş. (1998). Lider Sarmalında Vizyon. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Erdoğan, İ. (1997). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Özdemir, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özden, Y. (1999). Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Şimşek, M. Ş. (1998). Yönetim 100 ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayıncılık.