

Özel Eğitim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi

Feyza YAZGAN¹

Yrd. Doç. Dr. Ayşin KAPLAN SAYI²

Özel gereksinimli bireylere kendi bireysel gelişimlerini ve yeteneklerini geliştirecek, yaşamlarını daha nitelikli hale getirecek yaşam standartlarının oluşturulabilmesi için özel eğitim hizmetlerinin sunulması büyük bir önem arz etmektedir. Bu doğrultuda dünyadaki gelişmelerle birlikte ülkemizde de son yıllarda özel eğitim alanının da önemli atılımlar sağlanmıştır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002, s. 2). Özel eğitim görmesi gereken engelli bireylerin eğitim aldıkları ve kendilerine mesleki yönden gelişmelerini sağlayan özel eğitim kurumları, milli eğitim bünyesinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Her eğitim kurumu gibi bu kurumların da eğitim faaliyetlerini en üst düzeyde yerine getirmeleri gerekmektedir. En üst düzeyde verim alabilmek için çalışanlarında bu kurumlara bağlılıklarının güçlü olması gerekmektedir. Özel eğitim kurumlarında adından da anlaşılacağı üzere özel olan çocuklarla çalışılmaktadır ve bu noktada öğretmenlerin, yöneticilerin ve tüm personelin iş ilişkileri, motivasyonları, iş bölümleri, fikir alışverişleri ve disiplin çok önemlidir. Bütün bunların oluşması için bir sürecin geçmesi gerekmektedir ve bu zorlu bir süreçtir. (Eripek, 2002, s. 17).

Okul liderlerinin kurumlarda üstlendiği rol düşünüldüğünde, yöneticilerin bazı yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. İlk olarak okul müdürü, özel eğitim yönetmeliğini iyi bilmeli, kaynaştırma uygulamaları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmalıdır ki okuldaki iş birliği iklimini oluşturabilsin. Okul liderlerinin eğitim uygulamalarının gereğine inanması, sınıfa verilecek öğrenci sayısında, fiziksel ortamın düzenlenmesinde, özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerinin koordine edilmesinde, BEP geliştirme birimi ve aileler arasında kaynaştırma öğrencisinin eğitimi doğrultusunda iş birliği yapılmasında etkili olacaktır (Batu, 2000, s. 59). Bu durumda yöneticilerin

¹ *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

² *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*

okulun her alanında lider olmaları gerekmektedir. (Gümüseli, 2001). Eğitim sisteminin verimliliğini artıran en temel etken yöneticilerin seçimi ve atanmasıdır. Bazı eğitim sistemlerinde yönetim pozisyonlarında gerekli derecede saygınlığa ve kariyere sahip olması, bu göreve gelmek isteyenlerin sayısını artırmaktır. Fakat bu durumun yöneticilik gerektiren durumlara uygun olan kişilerin geldiğini anlamına gelmemektedir. (Çağlar, Yakut ve Karadağ; 2005, s. 27). Yönetim bilimcilerin, yöneticiliğin meslekleşmesi ve başarılı adayların seçilip yetiştirilmesi için gösterdikleri çabaya ve yönetmelikler üzerinde yapılan bu değişikliklere karşın Türkiye’de, yönetici seçme yetiştirme sistemi belli bir standartta oturtulamamış ve “Çıraklık Modeli” rafa kaldırılamamıştır. Bu bakımdan eğitim yöneticiliği bir meslek haline gelebilmesi için gayret gösterilmesi gereken bir alandır. Bu meslek alanının işe alırken hangi özelliklere ve şartlara göre kişi seçeceği, bu özelliklerin genel olarak eğitime ve yöneticilere katkısının ne olacağı iyi bir şekilde gözden geçirilirse ülkemiz için olumlu etkisi olacaktır. (Arıkan, 2007, s. 77).

Yöneticiler, özel gereksinimi olan öğrencilerin eğitsel performanslarını dikkate alarak amaç, içerik ve öğretim süreçlerinde uyarlamalara gereksinim duymaktadırlar. Okul yönetiminde görev yapan idarecilerde problem çözmeye ait becerilerin düzeyi yönetsel başarılarını da etkilemektedir. Araştırmanın amacına uygun olarak, araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul İli sınırları içinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olan resmi özel eğitim kurumlarında (özel eğitim uygulama merkezi, iş uygulama merkezi, mesleki eğitim merkezi) görev yapan 111 yönetici oluşturmuştur.

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde ilk olarak tanımlayıcı özellikleri içeren Kişisel Bilgi Formu ve Problem Çözme Envanteri (PÇE) ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin problem çözme becerilerinin, yaş değişkenine bağlı olarak alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılık; 41 yaş ve üzeri yönetici grubu ile 21-30 yaş yönetici grubu arasında 41 yaş ve üzeri yönetici grubu lehine $p < .05$ gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin problem çözme becerilerinin boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılıklar “Problem Çözme” boyutunda; 16 ve üzeri kıdeme sahip olan yöneticiler grubu ile 1-5 kıdem grubundaki yöneticiler grubu, yine 16 ve üzeri kıdeme sahip olan yöneticiler grubu ile 6-10 kıdemindeki yöneticiler grubu arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak 16 ve üzeri kıdeme sahip olan yöneticiler grubu lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleşmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerilerinin “branşınız” değişkenine göre rehber öğretmenler, branş ve diğer gruptaki öğretmenler grubu arasında rehber öğretmenler grubu lehine $p < .005$ düzeyinde, Zihin engelliler sınıf öğretmenler grubu ile branş, diğer ve rehber öğretmenler grubu arasında zihin engelliler sınıf öğretmen grubu lehine $p < .005$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Zihin engelliler sınıf öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin “branşınız” değişkenine göre rehber, branş ve diğer gruptaki yöneticilere göre daha olumlu çıktığı söylenebilir.

Yöneticilerin problem çözme becerilerinin, mezun oldukları okul değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu problem çözme boyutunda farklılık; lisans ve üstü yöneticiler grubu lehine $p < .01$ düzeyinde, anlamlı bir farklılık göstermiştir. Lisans ve üstü yöneticiler problem çözme becerilerinin, lisans mezunu yöneticilere göre daha olumlu olduğu düşünülebilir.

“Bulduğunuz Kurumda Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz?” sorusuna özel eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, 2-5 yıldır görev yapan yöneticiler ile 0-1 yıldır görev yapan yöneticiler arasında 2-5 yıldır görev yapan yöneticiler lehine $p < .01$ düzeyinde, 6 yıl ve üzeri görev yapan yöneticiler arasında, 0-1 yıl ve 2-5 yıldır görev yapan yöneticiler arasında 6 yıl ve üzeri görev yapan yöneticiler lehine $p < .01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin problem çözme becerilerinin, özel eğitim kurumunu isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Söz konusu farklılık mesleği isteyerek seçen yönetici grubu lehine gerçekleşmiştir. ($p < .01$).

Yapılan analizler sonucunda; araştırma grubunu oluşturan yöneticilerin yüksek problem çözme becerilerine sahip oldukları anlaşılmıştır. Yapılan son araştırmalar etkin ve başarılı bütün yöneticilerin yüksek problem çözme becerisine sahip olduklarını göstermektedir. Bu doğrultuda elde edilen bu sonuç; genel olarak özel eğitim sektöründe çalışan eğitim yöneticilerinin yüksek problem çözüme dolaylı olarak da başarılı yöneticiler olduklarını göstermektedir.

Bu araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakasındaki özel eğitim okullarında görev yapan 111 yönetici ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle araştırmacıların bu konuyu Milli Eğitim Bakanlığı ile ortaklaşa yapacakları bir çalışma ile ülke genelinde incelemeleri özel eğitim kurumuna ciddi katkılar sağlayabilir.

Bunun yanında getirilebilecek diğer öneriler; öğretmenlere ve idarecilere kaynaştırma eğitimiyle ilgili uygulamaya yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir. Öğretmen yetiştirme programlarında özel eğitime yönelik dersler eklenebilir. Kaynaştırma öğrencilerinin bulunduğu sınıfların mevcutları azaltılabilir. MEB tarafından kaynaştırma eğitimi için kaynak kitaplar yayımlanabilir. Öğretmenler, okul rehber öğretmenleri ve okul idaresi ile iş birliği içinde olmaları, sorunları birlikte çözüme ulaştırmaları, çalışma sonucunda önerilebilir. Özel Eğitim Okullarında bulunan personel sayısı yeterli sayıya çıkarılabilir. Özel Eğitim Okullarında yönetici, öğretmen, rehberlik uzmanı, hemşire, hizmetliden başka özel eğitim uzmanı, denetçi, psikolog, konuşma özürleri uzmanı, sosyal araştırmacı, iş öğreticileri, psikometrist, doktor, psikiyatrist gibi personel de bulundurulabilir.

Anahtar Kelimeler: *Okul yöneticileri, özel eğitim, problem çözme*

Kaynakça

- Arıkan, G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerini atama sürecinde izlediği politikaların ve uygulamaların incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Batu, S. (2000). Kaynaştırma Destek Hizmetler ve Kaynaştırmaya Hazırlık Etkinlikleri, Özel Eğitim Dergisi, 2(4).
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Güz 6(4).
- Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek S. (2002). Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar: Özel Eğitime Giriş. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Yakut, Ö., Çağlar, A. ve Karadağ, E. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri Ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Ege Eğitim Dergisi, 6 (1), 61- 80.