

ORDU
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

Yöneticilik Formasyonu Kazandırma Kursu

Avni GÜNAY

-Ocak 2015-

OKUL YÖNETİCİLİĞİ

YÖNETİCİLİK FORMASYONU KAZANDIRMA KURSU

OKUL NEDİR?

Okul sadece bilimsel bilginin verildiği mekanlar değil aynı zamanda kültür, sanat, siyaset gibi öznel kaynaklı derslerin de verildiği eğitim kurumlarıdır.

Okullarda çeşitli düzeylerde genellikle toplu, bazı alanlarda da bireysel eğitim verilir. Okul eğitimindeki temel amaç, öğrencilerin zihinsel, bedensel ve ahlaksal açıdan gelişmesini sağlamaktır. Ayrıca okullarda demokrasi anlayışının benimsetilmesi için sınıf başkanlığı, ğrenci temsilciliği gibi konumlar için seçimler yapılır.

OKULUN ÖNEMİ

Okulda geçen süre (bir insan hayatındaki süre)

Okulda geçen sürelerin önemi (yaş itibariyle öğrenme, eğitilme çağı itibariyle)

Okullarda ve devletin harcamaları (geri dönüşü olmayan harcama)

Yönetim, okulun/kurumun sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını kullanarak, **kurumun amacını gerçekleştirme bilim ve sanatıdır.**

OKUL YÖNETİMİ

Başka bir ifade ile yönetim,
bir okulda/kurumda önceden belirlenmiş işleri
yapmak üzere (plan-amaç/hedef),
bir araya getirilen insanları koordine ederek
(sevk ve idare)
eyleme geçirme (uygulama)
sürecidir diye de tanımlanabilir.

Çağımızda yönetime her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmasının **sebebi**;

* dinamik bir çevre içindeki kaynakların koordinasyonu ile

* kurumsal güçlerin belli amaçlar çevresinde toplanmasının **hedeflenmesidir.**

Günlük hayatta insan beklentilerine bağılı olarak çeşitli ihtimaller ve durmadan değışen şartlar mevcuttur.

İnsanın özellikle de yöneticilerin bunlara göre en uygun tepkileri ve davranışları geliştirmesi, uzun süreli deneme ve yanılmılardan sonra gerçekleşebilmektedir.

Çünkü;

- Doğruyu yanlıştan ayırarak,
- Doğru olanı seçip uygulamak,
kolay kazanılan bir nitelik değildir.

Nitekim, yıllarca yöneticilik yaptığı halde;

- zaman zaman çıkmaza giren,

- **çözumsuzlük içinde bocalayan**

yöneticilerin sayısı küçümsenmeyecek kadar fazladır.

Klasik yönetimde

temel amaç, üretim ve verimin artırılması
iken;

çağdaş yönetimde,

üretim ve verimlilik kavramları kadar

iş görenlerin ihtiyaçlarının karşılanması da
temel amaçlar arasına katılmıştır.

OKUL YÖNETİMİ

‘Yönetim’ deyince, çoğunlukla;

* Amirlerin memurları,

* Seçilenlerin seçenleri,

yönetmesi akla gelmekte, dolayısıyla yönetimin olduğu her yerde de yöneticiye ihtiyaç duyulmaktadır.

Öyleyse yönetici kimdir? Nedir?

Ne değildir? Ne olmalıdır?

Eğitimin yöneticisini diğer yöneticilerden farklı kılan nedir?

diye bir dizi soru akla gelir.

- Yönetici;** “ ...amaçlanan işlerin yerine getirilmesi için;
- + grubunu organize eden,
 - + çalışanları aynı amaca yönelten,
 - + onları koordine (sevk ve idare) eden,
 - + denetleyen, ve
 - + kısaca sorumluluğu üstlenen kimsedir.”
- diye tanımlanabilir.**

Bir kurumun etkin ve başarılı olması, yöneten kişinin **gayret** ve **kudretine** bağlıdır.

iyi müdür = iyi okul/kurum

İyi yönetici; çalışanlarının da istediği gibi;

- Kendisiyle barışık,
- Vizyon sahibi,
- Deneyimli,
- Yetki ve sorumlulukları adil bir biçimde dağıtan,
- Profesyonel,
- Gerektiğinde arkadaş,
olabilen kimsedir.

**İdeal yönetici , ideal iş görenler
(çalışanlar) kadar az bulunmaktadır.**

İyi bir yöneticinin öncelikli görevi, her elemanından yapabileceğinin en iyisini almak ve onların bireysel katkılarını harmanlayıp bunları istenilen amaçlara ulaşacak şekilde bütünleştirmektir.

Yönetilen kişiler, yöneticilerinin sözlerinden çok eylemlerine önem ve değer verirler.

Bu nedenle, istikrarlı ve etkili bir yönetimin, amaç ve süreç boyutlarının birbirlerini tamamlamaları ile gerçekleştiği unutulmamalıdır.

Bir yönetici, herkes için her şey değildir.

Dünyada ne kadar yönetici varsa, o kadar da yönetim ve yöneticilik tarzı vardır denilebilir.

YÖNETİCİ

Yönetimin, **kurum** ve **birey** olmak üzere iki boyutu vardır.

Kurum boyutu; amaçlar, kurallar, programlar ise **birey boyutu** da insan, yani iş görenler demektir.

Yönetici, bu iki boyut arasında gider-gelir.

Kurum boyutuna ağırlık verirse '**kuralcı**'; birey boyutuna ağırlık verirse de '**baba**' yönetici diye adlandırılır.

İdeal yönetici, bu iki boyut arasında denge kuran yöneticidir.

Rol, bir makamda bulunan kişilerden beklenen davranış biçimi, başka bir deyişle, belirli bir konumda yapılması gereken eylem ve işlevlerdir.

Yönetim, hiyerarşik bir yapı içinde ast-üst rollerinden oluşan bir sistem olduğuna göre, bu sistemde en önemli unsur, yöneticinin kurum çalışanlarının tümüne, görevlerini en iyi şekilde yaptırmasıdır.

Amir, yeri geldikçe;

- Kuruluşunu ya da birimini temsil etmek,
- Birimler ve kurumlar arası ilişkileri sağlamak,
- Kuruluşun amaç ve politikalarını belirlemek,
- Sorunları çözmek,
- Karar vermek...

gibi fonksiyonel **hak ve yetkilerini kullanır.**

YETKİ VE SORUMLULUK

Yetki, kullanıldığı andan itibaren, sorumluluk da başlar.

Bu nedenle, **yetki kullanan** her yönetici **sorumluluk da almış olur.**

Ancak, verecekleri kararların uygulamaları sonucunda risk, korku ve kaygı taşıyan ve sorumluluktan kaçan yöneticilerin başarı grafikleri zamanla düşer. (Dereye girenin paçası ıslanır)

YETKİ VE SORUMLULUK

Sorumluluk almayan yöneticiler hiç bir zaman yetkilerini de kullanamazlar.

Bir eğitim yöneticisinin sorumluluğu da okulunun / kurumunun amaçları ile gerçekleştirilen sonuçlara göre değerlendirilir.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

İnsan hayatı, karşılıklı ilişki ve etkileşimler bütünüdür.

Bu nedenle, içeriği ne olursa olsun bir sorunu çözmek için insanların, görüş ve düşünce alışverişinde bulunmaları, yani iletişim kurmaları gerekli ve zorunludur.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Çünkü insanî ilişkiler, iletişim yoluyla kurulur. Karşılıklı iletişim, karşılıklı etkileşime yol açar.

İnsanlar duygu, düşünce ve isteklerini çeşitli iletilerle birbirlerine duyururlar.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

27

Şayet, insan ilişkilerinde işbirliği varsa;

Anlayış	Dostluk
Güven	Takdir
İyi niyet	Verimlilik

var demektir.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

İnsan ilişkilerinde işbirliği yoksa:

- Korku,
- Kıskançlık,
- Muhalefet,
- Peşin hüküm,
- Düşmanlık,
- Kin,

- Bencillik,
 - Güvensizlik,
 - Dar görüş,
 - Baskı,
 - Düşük verim,
- var demektir.**

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Bundan dolaydır ki öğretmen veya eğitim yöneticisi olarak insan ilişkilerinin ön plana çıktığı mesleğimizde, kişilik farklılıklarını öğrenmeden başarılı olmayı hedeflemek hayalcilikten öteye geçemez.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Çünkü, her insanın;

- ✓ İlgiye,
 - ✓ Özene,
 - ✓ Anlayışa,
 - ✓ Sevgiye,
- ihtiyacı vardır.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

İnsan;

- ✓ Hoşlanıldığı gibi davranılmasını ister.
- ✓ İstemediği şekilde davranıldığı zaman zorlanır.
- ✓ Bir süre sesini çıkartmasa bile, daha sonraları sorunlar çıkmaya başlar.
- ✓ Sesini ve uyarılarını dinlemezseniz sorun büyür ve içinden çıkılmaz bir hal alır.
...ve başarıyı olumsuz yönde etkilemeye başlar.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Bu olumsuzlukların giderilmesi ya da önlenmesi için dikkate alınması gereken temel unsurlar;

Güven	Hoşgörü
Özen	Saygı
İletişim	Takdir ve övgü
Yardıms severlik	<u>gibi öğelerdir.</u>

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

YÖNETİCİ;

- ❑ Göreve bağlılığı, gayreti, çalışkanlığı ve davranışlarıyla personeline örnek olmalı;
- ❑ İyilik ve koruma düşüncesiyle emir, genelge, yönetmelik, tüzük ve kanunlardan ayrılmamalı,
- ❑ Yapılan uyarı ve ihtarların etkisiz kaldığını gören, görevde ihmal ve kayıtsızlık sezen bir yönetici, kanunî yetkilerini kullanmalıdır.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Öğretmen ve Personelle Olan İlişkilerde :

Öğretmen ve personel üzerinde saygı ve sevgiye dayalı otorite kurmalı, çalışanları teşvik etmeli, eşit ve kararlı davranmalı, meslekî yeterlilik ve iş başarımını esas almalıdır.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Yönetici Personel ilişkilerinde;

- ▶ Var olan personel ile çalışacağız,
- ▶ Personelin tamamı bizim personelimiz,
- ▶ Personelin tamamına yaklaşım tarzımız aynı olacak,
- ▶ Personelin tamamı çalışacak,
- ▶ Personel işi ile değerlendirilecek,
- ▶ Ayrım yok hepsi bu ülkenin renkleridir,
- ▶ Adalet mülkün temelidir anlayışıyla hareket etmelidir.

YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

- ▶ Bizim öğretmenlerle diyalog ve ilişkilerimizi öğrenciler ve veliler gözlemliyor.
- ▶ Sorunları konuşarak halledeceğiz.
- ▶ Ne kadar az disiplin olayı olursa, kurumu o kadar başarılı yönetiyorsunuz demektir.
- ▶ Hissettiğimiz olumsuzluğu usulünce önleyelim.
- ▶ Zamanında müdahale edilmeyen problemler çözümsüz hale gelebilir.
- ▶ Sizin okulda problem olan öğrenci veya personel, başka okulda da problem olur.

TOPLANTILAR, YAPTIĞIMIZ İŞLERİN KAYIT ALTINA ALINMASI

- GÖREV DAĞILIMI
- GÖREVLERİN TEBLİĞ EDİLMESİ (İDARECİ, HİZMETLİ, MEMUR, ÖĞRETMEN VS.)
- İDARECİ TOPLANTILARI, ÖĞRETMENLER TOPLANTISI, GENEL KURUL, ARA TOPLANTILAR VS.
- SÜREKLİ DEĞERLENDİRME TOPLANTILARININ YAPILMASI
- TOPLANTILARLA KURUM ÇALIŞANLARININ AKTİF, DİRİ, HAREKETLİ TUTULMASI

YÖNETİCİ – ÖĞRENCİ İLİŞKİLERİ

38

Öğrencilerle İlişkilerinde:

Öğrencilerin; davranış kalıplarından bir çoğunu daha okula gelmeden aile içinde kazandıklarını göz önüne alarak, bu davranışlardan iyi olanlarının pekiştirilmesi, olumsuz ve kötü olanlarının da tümüyle okul tarafından giderilmesi yönünde kararlı çaba sarf etmeli, diğer yönetici ve öğretmenleri de bu alanlara yönlendirmelidir.

Öğrencinin kendisini ve yeteneklerini tanıması ile öğrenme başarısı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır.

- ▶ Okulun öğrenciyi sosyalleştirdiği,
- ▶ Öğrencinin öğretmen ve yöneticilerle ilişkileri sonunda yararlı bazı bilgi ve becerileri öğrendiği,

her toplumda ortak kabul gören bir husustur.

YÖNETİCİ – ÖĞRENCİ İLİŞKİLERİ

40

Öğrenciler, özellikle kendileri ile ilgili hususlarda kontrolü ele geçirmeyi istemekle birlikte, bunu sağladıklarında da nasıl kullanacakları konusunda güçlük çekerler. Bu nedenle;

Hatalı davranışları sebep-sonuç ilişkileri gösterilerek ikna yoluyla düzeltilmeli,

Ödül ve cezalar ölçülü olmalı,

Kendilerine sorumluluk verilmeli,

Olumlu ve başarılı davranışları ödüllendirilerek güven duyguları geliştirilmelidir.

YÖNETİCİ – ÖĞRENCİ İLİŞKİLERİ

41

ÖĞRENCİ EĞİTİMİ

- ❖ Öğrencilerin milli, manevi ve ahlaki değerlere sahip olarak yetiştirilmesi. **(Somut çalışmalar, projeler, değerler eğitimi)**
- ❖ Kültürel, sosyal, sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesi. **(Programlar yapılarak)**
- ❖ Öğrencilerin akademik olarak yetiştirilmesi. **(Hazırlayıcı kurslar, teşvik edici çalışmalar, başarıyı ölçen değerlendirmeler)**
 - ❖ Her bir öğrencinin Allah'ın (C.C) mükemmel yarattığı bir varlık olması nedeniyle arkada, arka planda kalmaması.
 - ❖ Yasaklama değil, alternatif üretip bilinçlendirme anlayışıyla hareket edilmesi.
 - ❖ Bizim çocuğumuza öğretmen ve idarecisi nasıl davranırsın ve yetiştirsin istiyorsak, bize emanet edilen çocuklara da öyle davranıp öyle yetiştirilmesi.

İSTENEN İNSAN PROFİLİ

- ❖ Milli şuura sahip insanlar
- ❖ Milli ve Ahlaki değerlere sahip insanlar (kendisi ve toplumu için değerli olan)
- ❖ İstidat ve kabiliyeti doğrultusunda bilgi ve birikime sahip insanlar
- ❖ Zamanın imkanlarını faydalı bir şekilde bilinçli kullanan insanlar

YÖNETİCİ – VELİ İLİŞKİLERİ

Velilerle İlişkilerde:

Yönetici ve velilerin karşılıklı beklentileri, toplum ve kültüre göre değişmektedir.

Bu nedenle iyi bir yönetici, veli-çevre ilişkileri esnasında **doğruluk, tarafsızlık, açıklık ve yeterlilik** prensiplerini daima ön plânda tutmalıdır. Aksi takdirde, velinin okul yöneticileri hakkında duyduğu ve edindiği izlenimler, çocuğun okulunu, öğretmen ve yöneticilerini yanlış tanımasına sebep olur.

YÖNETİCİ – VELİ İLİŞKİLERİ

- VELİYİ YETİŞTİRME
- VELİYE ÇOCUĞUNUN HATA VE KUSURLARINI SÖYLEME ÜSLUP VE USULLERİ
- YAPTIĞIMIZ İŞLERDE İNANDIRICI OLUP VELİ DESTEĞİNİ ALMAK
- VELİYE SAHİPLENME DUYGUSU «BENİM OKULUM, MAHALLEMİZİN OKULU» ANLAYIŞI

Üç gün vardır: Dün, bugün ve yarın...

YÖNETİM SÜREÇLERİ

Çağdaş yönetimlerde ortak kabul gören aşağıdaki unsurlar, **Yönetimin Süreçleri** adı altında toplanmıştır. Bunlar:

- a) Karar verme, b) Plânlama,
- c) Örgütleme, d) İletişim,
- e) Uygulama f) Değerlendirme
- g) Takip - kontrol ve geri besleme,
- h) Olumsuzluklar karşısında yetki kullanma..., dır.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

KARAR VERME; SEÇENEKLER ARASINDAN SEÇİM YAPMAK VE HER TÜRLÜ DEĞİŞİKLİK İÇİN BAŞVURULAN KURUMLAŞMIŞ BİR KUVVETTİR.

BİR KURUMUN YAŞAMASI, DOĞRU KARARLAR ALINMASINA, YÖNETİCİNİN DOĞRU KARAR VEREBİLMESİ DE ÇÖZÜM AŞAMALARI HAKKINDA BİLGİ SAHİBİ OLMASINA BAĞLIDIR.

MODERN YÖNETİMLERDE UZMANLAR, SEÇENEKLERİ HAZIRLAYARAK YÖNETİCİYE SUNAR KARARI DA YÖNETİCİ VERİR.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

b) Plânlama;

- Uygulamaya geçmeden önce düşünmeyi öngören zihinsel bir süreç,
- Amaçlanan hedeflere ulaşmak için önceden belirlenen yol,
- Amaca yönelik elverişli ve metotlu bir çalışma eylemi,
- Ulaşılmak istenilen hedef ve amaçların belirlenmesi,
şeklinde tanımlanabilir.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

TANIMLARDA DA GÖRÜLDÜĞÜ GİBİ, AKILCILIK ARACI OLAN PLÂNLAMA, İYİ BİR ÖN HAZIRLIKLA HER ALANDA YAPILABİLİR.

BİZDEKİ PLÂNLAMA,

- Kamu sektörü için emredici,
- Özel sektör içinse yol gösterici, durumdadır.

YÖNETİMDE PLÂNLAMA İSE, KAYNAKLARLA AMAÇLAR ARASINDA **DENGE KURMA** İŞLEVIDİR.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

**BU NEDENLE YÖNETİCİLER
PLANLAMALARINI, ÇEVRENİN ÖZELLİKLERİ VE
MEVCUT ŞARTLARI DİKKATE ALARAK
YAPMALIDIRLAR.**

**BAŞARILI BİR PLANLAMA, ÜSTLENİLEN
GÖREVE YAPILACAK İŞİN SONUCUNU
KAPSAYACAK ŞEKİLDE OLMALIDIR.**

YÖNETİM SÜREÇLERİ

51

Bunlardan **karar verme ve planlama**
yani tek kelime ile **hedef koyma**
sürecinin,

Hedefi olmayan yönetici
pusulasız gemiciye benzer.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

Bir eğitim yöneticisi, kurumunda bir önceki yıl gerçekleştirilen tüm etkinliklerin ışığında yeni yılı planlayıp hedef koymamışsa uygulama sonuçlarından gelen ürünü ve hizmeti değerlendirmek mümkün değildir.

Bu olmayınca da sonucun analizi ile katma değer katıp katamayacağını tespiti de imkânsız hale gelecektir.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

Örnekleme gerekirse:

- * Okulumda matematik dersinin başarısı geçen sene (x) idi bu yıl hedefimiz (y) olmalıdır.
- Sosyal ve kültürel etkinliklerde hedefimiz bu yıl (a) olmalıdır.
- TEOG sınavı doğru sayısı ortalamasının kıyaslanması, YGS ve LYS sınavlarının yıllar itibariyle kıyaslanması
- ▶ Disiplin olayları (m) idi bu yıl (n) ye inmeliyiz.
...gibi hemen her konuda hedefler belirlenmelidir.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

Modern yönetim ve bilimsel değerlendirmelere göre hedef belirlenmemişse, elde edilen sonuç ne olursa olsun, başarı değer hanesi '0' sıfır demektir.

Çünkü önceden hedef konulmadığından, sonucun neye göre ölçüleceği, kıyaslanacağı belli değildir.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

Yönetici tarafından konulan hedefler, kendisine mevzuatla verilen yetki ve buna bağlı olarak alınan sorumluluklarla bir anlam kazanır. Verecekleri kararlarla ilgili olarak risk, korku ve kaygısı taşıyan yöneticilerin başarı grafiklerinin düşmesi kaçınılmazdır.

İşte iyi bir yönetici, plan hedeflerini iyi koyan, çalışanlarını örgütleyip hedefe kanalize eden ve uygulamaları takiple sonucu akılcı biçimde değerlendiren kişidir.

YÖNETİM SÜREÇLERİ

c) Kurumsallaşma; yapı kurma, kadrolama ve donatım eylemleri demektir.

Mevcut hiyerarşik sistemde; yapı, kadro ve donatım şartları Bakanlığımızca karşılandığından, genelde okul yöneticilerinin örgütleme yetkisi sınırlı kalmaktadır.

Bu nedenle **okul/kurum yöneticileri bazen kalıplaşmış kararlara uymak zorunda bırakılırlar.**

YÖNETİM SÜREÇLERİ

d) Uygulama; planlanan işe girişme ve hedefe ulaşma eylem ve gayreti olarak tanımlanabilir.

YÖNETİCİ ÖZELLİKLERİ

Eğitim Kurumu Yöneticisinin Temel Özellikleri;

- *Güzel ahlâk,*
- *Mütevazi olmak,*
- *Güvenilir olmak,*
- *Kendine güven duyma,*
- *Güzel konuşma,*
- *Kolaylaştırıcı olma,*
- *Bilgi, (attığı imzanın bilgisi önemli)*
- *İleriyi görebilme,*
- *Kararlılık,*
- *Hoşgörülü olmak*
- *Pozitif olmak*
- *Dosdoğru olmaktır.*

OKUL - TOPLUM İLİŞKİSİ

Günümüz dünyasında;

- ❖ Bürokratik bir yapıya sahip,
- ❖ Yetki ve sorumluluğun hiyerarşik olarak dağıtıldığı,
- ❖ Biçimsel bir yapının bulunduğu,
- ❖ Temel girdisi ve çıktısı **insan** ve onun **eğitimi**,
- ❖ Temel hedefi de **“davranış değiştirme”** sürecinin oluşturulduğu,
özel bir çevre olan eğitim kurumlarının ve bunların yönetiminin önemi giderek artmaktadır.

OKUL - TOPLUM İLİŞKİSİ

KENTLEŞEN DÜNYA - SOSYAL ALAN OKUL

- SOSYALLEŞMENİN AZALDIĞI KENTLERDE YAŞIYORUZ.
- OKULLAR ÇOCUKLAR İÇİN EN ÖNEMLİ SOSYAL ALANLAR.
- OKUL BİNALARININ BOŞ KALMASI, TOPLAM KULLANIM SÜRESİ.
- OKUL BAHÇELERİNİN KULLANILMASI

OKUL - TOPLUM İLİŞKİSİ

OKUL=DOĞRULARIN ÖĞRENİLDİĞİ YER

- BİLGİ KİRLİLİĞİNİN ÇOK OLDUĞU BİR DÜNYA
- OKULLAR DOĞRU BİLGİNİN KAYNAĞI OLMALIDIR.
- DİN KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ BİLGİLERİN OKULLARDA VERİLMESİ (SEÇMELİ DERSLER)

OKUL - TOPLUM İLİŞKİSİ

Okullar;

- ▶ Toplumda sürekli gözlenen,
- ▶ İçinde olup bitenler herkes tarafından izlenen,
- ▶ Çeşitli beklenti ve değerlerin çatıştığı;
- ▶ Konusu, girdisi ve ürünü insan olan,
- ▶ Dolayısıyla ülkelerin geleceğini birinci derecede belirleyen, kurumlardır.

OKUL – VELİ – ÇEVRE İLİŞKİLERİ

63

1. Okul-Aile Birliğinin oluşturulması, çalışması;
2. Okul Aile Birliği tarafından kurullara/ komisyonlara gerekli görevlendirmelerin yapılması,
3. Okul-Aile Birliğinin, okulun eğitim-öğretim ile sosyal ve kültürel etkinliklerinin yürütülmesinde, okul-çevre-veli ilişkilerinin geliştirilmesindeki etkisi;
4. Okul-Aile Birliği toplantılarında ve bireysel görüşmelerde, öğrencilerin okul dışı yaşantılarının titizlikle ve sürekli izlenmesi hususunda, öğrenci velilerinin aydınlatılması; öğrencilerin her türlü sorunlarının çözümünde velilerle işbirliği yapılması;
5. Okulun, çevrenin kültür ve sanat merkezi haline getirilmesi için planlanıp uygulanan etkinliklerinin yeterli hale getirilmesi;

OKUL – VELİ – ÇEVRE İLİŞKİLERİ

64

Öğrencileri zararlı alışkanlıklardan korumak için ilgili makam, uzman kuruluş ve kişilerle işbirliği yapılması; bu kapsamda, disiplin kurulu, onur kurulu, eğitici kol ve rehberlik çalışmalarında, uyuşturucu ve uçucu madde bağımlılığı ile mücadele konularına yer verilmesi;

Aile birliğinin okula ve öğrencilere maddi ve diğer konularda desteğinin sağlanması

OKUL – VELİ – ÇEVRE İLİŞKİLERİ

65

- ▶ Çocukları veliler ile birlikte yetiştiriyoruz
- ▶ Aynı telden çalmak için veli eğitimine önem vermemiz gerekmektedir
- ▶ Bilinçlendirme, bilgilendirme çalışmaları
- ▶ Çocuğumuz hata yapmaz anlayışını kırmak. (Yaptıysa benim çocuğum yaptı sana ne)
- ▶ Olumlu örneklerin de veli ile paylaşılması

OKUL – VELİ – ÇEVRE İLİŞKİLERİ

66

- ÖĞRENCİNİN YAŞADIĞI BÜTÜN ALANLAR BİZİM İLGİ ALANIMIZDIR.
 - ÖĞRENCİNİN EVİ, TAKILDIĞI KAFE, EĞLENCE YERLERİ
 - YANLIŞ ALIŞKANLIKLARIN BAŞLANMASI
- ARKADAŞLIK-BULUŞMA MEKANLARI-SİGARA UYUŞTURUCU-YOK OLAN BİR GENÇ**
- İNSAN HAYATINDA DOLDURULMAYAN BOŞLUKLAR BOŞ KALMAZ.

DEĞİŞİM VE GELİŞİM

*Hızla ehresi deđiŐen Dünyamızda
deđiŐmeyen tek Şey,
mkemelliğe giden yolun
“insan”dan geçtiğidir.*

DEĞİŞİM VE GELİŞİM

DÜNYADAKİ TEKNOLOJİK GELİŞMELER BAŞ DÖNDÜRÜCÜ BİR HIZLA İLERLEMEDİR. HIZLI GELİŞEN DÜNYAMIZDA, YENİLİKLERE UYUM SAĞLAMANIN TEK YOLU DEĞİŞİMİ YÖNETEBİLMEKLE MÜMKÜNDÜR.

Değişimi yönetebilmek de bilgiyi sorgulamak, yeni bilgi üretmek ve bunlardan elde edilen bilgi birikimini kendi alanında uygulayarak sürekli kendini geliŐtirmekle mümkün olabilecektir.

DEĞİŞİM VE GELİŞİM

1940 da 500 yıla inen bilgi yenilemesi,
1980 de iki buçuk yıla,
1999 da altı aya ve
2001 yılında da 39 güne indi.

*2015 yılında ise bu süre 6 dakikaya kadar
düşmüştür*

Bu baş döndürücü teknolojik hız karşısında kişiler, çalıştıkları ve uzman oldukları alanlarda bile kendilerini sürekli yenilemek zorundadır. Zira bilgi artık herkesin ulaşabileceği yakınlıktadır.

DEĞİŞİM VE GELİŞİM

Yarın yenisini öğrenmeye, **öbür**
gün daha yenilerini kurmaya,
bulmaya ve istifade etmeye
ihtiyacımız vardır.

DEĞİŞİM VE GELİŞİM

- ❖ Ülkemizde son yıllarda her alanda olduğu gibi eğitim alanında da hızlı değişim yaşıyor.
- ❖ Değişimin olmasını değil, olmamasını tartışmalıyız.
- ❖ Değişim ve gelişimin uygulayıcısı insandır.
- ❖ Değişim ve gelişime direnenler yenik düşer.
- ❖ İrmakların önüne bent yaparsanız da baraj olur yine taşar engellenemez.

SORUMLUYUZ!!!

- × 2023, 2053 ,2071 Türkiye'sinin insanını biz yetiştiriyoruz.
- × Yetiştirdiğimiz insanları sadece Türkiye değil onlarca ülke bekliyor.
- × 21. yy. Bizim yüzyılımız olacak.
- × Haklarımızın savunucuları var ancak sorumluluklarımızı hatırlatan az.
- × Herkesin kendi başının çaresine bakacağı günde yaptıklarımız ve yapmamız gerekirken yapmadıklarımızın hesabına hazır olalım.
- × Sorumluluğumuz büyük yükümüz ağır.
- × Dertliyiz (bu milletin dertleriyle , bu ülkenin çocuklarının dertleriyle)
- × Sevdalıyız (bu ülkeye bu millete sevdalıyız)

BAHANE ???

- ❖ Öğretmen bahaneleri (Bu öğrencinin temeli zayıf, ailesi ilgisiz, ilkokuldaki öğretmeni bir şey öğretmemiş, bizim okul ikili eğitim vb.)
- ❖ İdareci bahaneleri (Önceki idareci okul binası ile ilgilenmemiş, evrakları yanlış dosyalamışlar, ben göreve başladığımda okul çok berbattı)

**HİÇBİR BAHANE, BAŞARININ
YERİNİ TUTAMAZ**

Teşekkürler...

*Allah(c.c)yar ve yardımcımız
olsun.*

Avni GÜNAY