



Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Kullandıkları İletişim Stratejileri ve Karşılaştıkları İletişim Problemlerinin İncelenmesi

Mehmet Sağlam

MEB Eğitim Yöneticisi

msaglam26@hotmail.com, ORCID:0000-0002-7420-0089

Barış Yiğit

MEB Şube Müdürü

brsygt93@gmail.com, ORCID:0009-0004-4847-6937

Ömer Kaldırım

MEB Şube Müdürü

omerkaldirim@outlook.com, ORCID:0009-0006-1476-6770

Özet

İletişim, sosyal hayatın zeminini meydana getiren bir yapı, bireysel davranış biçimlerini gösteren ve etkisine alan bir yöntem, organizasyonel ve idari sistemlerin düzen içinde çalışmasını gerçekleştiren bir vasıta, toplumsal uyumluluk için zorunlu bir sanat ve toplumsal süreçler açısından gerekli bir bilim şeklinde değerlendirilmektedir. Eğitim yönetimi süreçlerinde eğitim kurumlarında görevli eğitim yöneticilerinin başarılı ve özverili girişimleri sayesinde kurum çalışanları arasında etkili bir iletişim sağlanır. İdarecilerin çalışanlarıyla kurduğu güçlü ve farklı bir iletişim o kuruma özel bir farklılık ortaya koymaktadır. İdarecilerin iş görenler ile karşılıklı iletişim sırasında sağlayacağı geri dönüşlerin nitelikleri; duruma, olaya, ana, davranışa, kesin, şeffaf, net, yapılandırılmış olmalı ve genele dönük bulunmamalıdır. Eğitim yönetiminde eğitim yöneticisi, yönetilenleriyle iletişim kurarken bireyleri ya da bireylerin isteklerini, karakterlerini değil, belirli bir davranış şeklini ve ölçümlemesini incelemelidir. Eğitim yönetiminde yöneticiler iletişim kurarken eğitim kurumlarındaki iş görenlere eleştiri getirmek, noksanlıkları belirlemek yerine onlara yardım etmeyi amaçlamalıdır. Eğitim yönetiminde yöneticiliğin en etkili ve etkin rolü iletişimdir. Yöneticinin muhataplarıyla yapacağı görüşmeler, vereceği talimatlar, görev paylaşımı, geri bildirim ve karar verme gibi faaliyetleri karşısındaki kişilere ve ortama göre ayarlayıp işlevsel şekilde gerçekleştirebilmesi iletişim becerisinin gücünü gösterir. Eğitim yönetiminde öz konusu sebeple iyi bir idareci, iletişimi iyi gerçekleştiren ve iyi yönetendir. Bu durum eğitim kurumu yöneticisinin iyi iletişim yeteneğine dayanmaktadır. Eğitim kurumları, misyonu nedeniyle hem öğrencilerle hem de velilerle iletişim sağlamayı zorunlu kılan bir süreç halinde bulunduğundan iyi bir eğitimcinin iletişim becerilerinin de

bulunması önem taşımaktadır. Sağlam iletişimin bulunmadığı sistemlerde memnuniyetin gerçekleşmeyeceği düşüncesi bulunmaktadır. Fakat esas problem, söz konusu memnun olmama halinin unsuru bulunduğu organizasyona karşı olumsuz fikir ya da tutumlara dönüşüm gösterip göstermediğidir. Günümüzde okul bünyelerinde iletişimsizlik nedeniyle birden fazla sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar karşımıza, önleme, umudunu yitirme ve düş kırıklığı ile nitelen, bir kişiye, gruba, fikirlere ya da kurum yönlü negatif hisler ve itimatsızlıklar olarak çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yöneticileri, İletişim Stratejileri, İletişim Problemleri

Investigation of Communication Strategies Used by Education Managers in Turkey and Communication Problems They Face

Abstract

Communication is considered as a structure that forms the basis of social life, a method that shows and influences individual behavior patterns, a means of realizing the orderly operation of organizational and administrative systems, a mandatory art for social cohesion and a necessary science in terms of social processes. Effective communication between the employees of the institution is ensured thanks to the successful and selfless initiatives of the education managers working in educational institutions in the educational management processes. Dec. A strong and different communication established by managers with their employees reveals a special difference for that institution. The qualities of the feedback that managers will provide during mutual communication with their employees should be to the situation, event, main, behavior, precise, transparent, clear, structured and should not be general-oriented. In educational management, the educational manager should examine a certain behavior pattern and measurement, not individuals or individuals' desires and characters, when communicating with those who are managed. In education management, managers should aim to help those who work in educational institutions while communicating, instead of criticizing and identifying shortcomings. The most effective and effective role of management in educational management is communication. The manager's ability to adjust and perform activities such as interviews with his interlocutors, instructions he will give, task sharing, feedback and decision-making according to the people and the environment in front of him in a functional way shows the strength of his communication skills. In educational management, a good administrator is a person who performs communication well and manages it well for the reason of his subject. This situation is based on the good communication ability of the educational institution manager. The mission of educational institutions due to good communication with both students and parents to provide mandating the presence of a teacher's communication skills because the process has become important. There is an idea that satisfaction will not occur in systems where there is no solid communication. But the real problem is in the question or negative attitudes toward the element to be located where the organization is pleased with the transformation of ideas showing. Today, more than one problem is encountered due to lack of communication within the school structures. These problems appear to us as negative feelings and insecurities towards a person, group, ideas or institution, characterized by prevention, loss of hope and disappointment.

Key Words: Educational Managers, Communication Strategies, Communication Problems

Giriş

Dilimizde iletişim tanımının kökeni, Fransızca ve İngilizcedeki “communication” kelimesinin anlamına karşılık gelmektedir. Kelimenin kökeni “paylaşmak”, “ortak kılmak” anlamına gelmekte olup, iletişimin hedeflerinden biride razı gelmektir. Ortaklığa varabilmenin tek amacı his, düşünce ve bilgiyi birbirleriyle paylaşmaktan geçmektedir (Işık, 2000; Güllüoğlu, 2011).

Genel anlamda iletişim tanımı, birbirleriyle etkileşimde olan bireyler arasında anlamları ortak kılma sürecidir. İş hayatında çalışma mecburiyetinden doğan, kurumlarda bireyler arası kendiliğinden oluşan bilgi paylaşımı yapılır. Burada önemli olan detay bilgi paylaşımının doğru bir şekilde yapılmasıdır. Bu da gösteriyor ki, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için, kurumlarda etkili iletişim ağının sağlanması zorunludur (Şimşek & Altınkurt, 2009; Gülloğlu, 2011).

Eğitim yönetiminde özellikle kurumsal kimliğin kurulmasında grup faaliyetlerinde ve işlerin yürütülmesinde etkili iletişim çok önemli bir etkidir. Bu etken eğitim kurumu içinde ve dışında bilgi alışverişini sağlamaktadır. Eğitim yönetiminde kurumsal ortamlarda bireyler arasında sağlıklı iletişimi sağlayan ise örgütsel iletişimdir. İletişim semboller vasıtasıyla bir kişiden diğer örgüt içine düşüncelerin, duyguların ve bilginin aktarımıdır (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde organizasyonel iletişim organizasyonun dahili ve harici ortamlarında ileti akışıdır. Dolayısıyla organizasyonel iletişim organizasyonun hem dahili hem de harici ortamı ile gerçekleştirdiği formel iletişim biçimidir (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim kurumlarında organizasyonel iletişim modern örgütlerin önemli bir yönetim işlevidir. Organizasyonel iletişim örgüte faydalı bir şekilde iletişimde bulunma çabalarının bütünüdür (Eskiyörük, 2015).

Eğitim yönetiminde örgütsel iletişim, örgüt içinde üyelerin birbiri ile ileti ve mana paylaşım aşamaları şeklinde açıklanırken, örgüt dışında örgütün tüzel kimliği ile zaman zaman yeni üyeleri ile harici ortamda ileti ve mana paylaşım aşamaları şeklinde tanım yapılabilir (Gülner, 2007).

İletişim Stratejileri

İletişim, sosyal hayatın zeminini meydana getiren bir yapı, bireysel davranış biçimlerini gösteren ve etkisine alan bir yöntem, organizasyonel ve idari sistemlerin düzen içinde çalışmasını gerçekleştiren bir vasıta, toplumsal uyumluluk için zorunlu bir sanat ve toplumsal süreçler açısından gerekli bir bilim şeklinde değerlendirilmektedir (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012).

Bir başka anlatıma göre iletişim; bir davranışa etki yapmak, hareketlendirmek ya da motivasyonunu sağlamak amacıyla birden çok bireyin birbirlerinden bilgi alışverişinde bulunmaları ve söz konusu bilgilerin algılanabilmesi faaliyetidir (Şahin ve Güçlü, 2010).

İletişim becerisi şeklinde izah edilen söz konusu yetenekle, taraflar birbirlerinin düşüncelerini algılayabilmeyi ve kendilerini anlatabilirler. Söz konusu yeteneğin gelişimi sağlanmazsa anlaşma tam olarak gerçekleşmeyebilir, neticede sürekli olarak işbirliği, sağlıklı beraberlikler gerçekleşmeyebilir (Metin, 2011).

Bulduğumuz zaman diliminde çok ehemmiyetli ve etkisi bulunan toplumsal iletişim vasıtalarının çeşitli fonksiyonları bulunmaktadır. Söz konusu durum ile ilgili çeşitli aydınlatmaların gerçekleştirildiği izlenmektedir. Fakat genel kabul gören MacBride raporunda

belirtildiği şekilde iletişim durumunun fonksiyonları sekiz başlıkta bir araya gelmiştir. Bunlar (Schiavo, 2014);

- ✓ Haber ve bilgi sağlama,
- ✓ Sosyalleşme,
- ✓ Motive olma,
- ✓ Münazara-Konuşma,
- ✓ Tedrisat,
- ✓ Kültür ile Bağlantılı Gelişim,
- ✓ Eğlenme
- ✓ Tam duruma getirme fonksiyonlarıdır.

İletişim, yaşamın her safhasında görülen, bilgi, deneyim ve sorunları paylaşım göstermeyi olanaklı duruma getiren en etkili vasıta. Söz konusu vasıtanın kullanımının iyi olması iletişime geçen kişilerin becerileri ile orantılıdır (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Türkiye’de Eğitim Yönetimi

Cumhuriyet dönemi içinde ilk önce Atatürk gelecek şekilde Cumhuriyet yönetiminin kurucusu durumunda bulunanlar, ulusal bir eğitim yapısı oluşturmak için öğretimde bir hale gelmeyi 3 Mart 1924’te 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile sağlamışlardır (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012).

Kanun ile eğitim öğretim etkinlikleri ve değişik isimlerde etkinlik ortaya koyan eğitim kurumları birleştirilmiştir. Kanunun zorunluluğu nedeniyle öğretim birliğini geliştirmek üzere Bakanlık merkez ve taşra organizasyonları çağdaş bir sisteme ulaştırılmaya çaba sarf edilmiştir (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012).

Kurulumu yeni gerçekleşen eğitim organizasyonlarına yönetici, müfettiş ve öğretmen hazırlamaya 1928’de Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı Pedagoji Bölümü kurulmuştur (Balcı, 2000).

Eğitim yönetimi, sosyal yaşamın eğitim ihtiyacını gidermek için kurulan eğitim organizasyonunu evvelden tespit edilen hedeflerine göre yürütme, değerlendirme yapma ve geliştirme aşamalarıdır. Bütün aşamalarda bireylerin uğraşlarıyla, eğitim örgütlerinin çalıştırılması vazifesi yapılmaktadır (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012).

Birey karışık bir yapıdır. Bireylerden meydana gelen sosyal yapılar ise daha fazla karışıktır. Eğitim kurumu, gerek kendisini meydana getiren eğitim çalışanlarından gerekse de çalışma konuları olan talebelerinden daha fazla karışık sistemlidir (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012).

Eğitim kurumu sistemini meydana getirerek etkin yönetimine imkan vermek ancak söz konusu hedefle düzenlenmiş yönetim modeli çeşitleriyle imkanlı hale gelecektir. Eğitim kurumu olarak ifade edilen eğitim organizasyonunun yürütülmesinde ve hedeflerinin gerçek hale getirilmesinde yöneticilerin ehemmiyetli rol ve görevleri mevcuttur (Boelen, 2002).

Eğitim Yönetiminde İletişim Stratejileri

Günümüzün dünyasında görülen süratli değişimler, organizasyonları ve organizasyonun en ehemmiyetli faktörü durumunda bulunan çalışanları da farklılaşmaya doğru yönlendirmektedir.

Politika ortaya koyanlar ve üst yöneticiler organizasyonların tespit edilmiş amaçlarına erişmesi için yazılı hale getirilmiş kurallara sadakat, hiyerarşik kontrol, verimli olma durumu şeklinde kavramları nde bulundurmaktadırlar. Fakat son yıllarda gerçekleştirilen incelemeler, organizasyonun başarı göstermesinde birey his ve hareketlerinin etkili bulunduğunu ortaya koymaktadır (alışkan ve Ayık, 2015).

Çalışanların organizasyona karşı negatif tutumlar ortaya koymaları ve dş kırıklığı yaşamaları şeklinde organizasyonun stratejik amaçlarını gerçek noktaya getirmeleri güçleşmektedir. (Altın ve Vatanartıran, 2014).

Eğitim yönetimi süreçlerinde okul ortamı içinde mümkün olan imknlar; tasarlanmış eğitim faaliyetlerinin uygulanması, izlenmesi ve sınanmasıdır. Okul seviyesinde ğretim faaliyetine çevrilmeyen eğitim programları, bir dizi tasarım ve sayılıdan ileri gidemezler. Okulun söz konusu özel durumu, eğitim yöneticiliğini görünür hale getirmektedir (alışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde organizasyonların her birinde bulunduğu üzere okulların içinde bireysel, mesleki ve kurumsal birden fazla problemle karşı karşıya kalınmaktadır. Söz konusu problemlerin çözüme kavuşturulmasında en yüksek beklenti okul idarecileri yönlüdür. Zira okulu hedefleri yönünde hayatta tutma, esasta okul yöneticisinin bir yükümlülüğü şeklinde kabullenilmektedir (alışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde okul amaçlarını gerçek duruma getirecek, sistemini hayatta tutacak ve olumlu okul atmosferini gerçekleştirip koruma sağlayacak bir eğitim yöneticisidir. Eğitim yöneticiliğinde olması gereken zorunluluklar; Eğitim yöneticiliği belirli bir uzmanlık bilgisini gerektiren, yükseköğrenim zorunlu, belirli lisans ve sertifikalar alınmış ve sınavlar başarılmış ve uygulamada etkililiği sağlayacak standartlara göre davranılmak zorunda olunan bir meslektir (Ağaoğlu ve diğ., 2012).

Eğitsel süreçlerde örgütsel iletişim örgütün dış çevresi ve örgüt içi evre ile gerçekleştirmiş olduğu iletişimi, planlı ilişkiyi; örgüt içerisindeki iletişimi içeren, örgütün sürekliliğinde önemli role sahip tüm iletişim ilişkilerini kapsamaktadır. Amaçları ve hizmetleri ne olursa olsun örgütler iteki ve dıştaki bütün çalışmalarını bir uyumlu şekilde yürütme durumundadırlar. Örgütsel iletişim de bu düzeni sağlayan temel nokta rolüne sahiptir (Eroğluer, 2011).

Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde örgütsel iletişim; çalışanların örgütü tanıma, güvenme, işe bağlılık duyma ve iş süreci sürekliliği bakımından önem taşımaktadır. Çalışanların iletişim bakımından memnuniyet yaşadıkları organizasyonlarda çalışma gücü, verimlilik, kazanç sağlama ve müşteri merkezli çalışma sahalarında olumlu bilgiler sağlanmıştır. Başka bir yönden stres, iş bırakma ve işe gelmeme miktarlarında düşmeler olduğu da elde edilmiştir (Oyur ve diğ., 2012).

Eğitim yönetimi süreçlerinde eğitim kurumlarında görevli eğitim yöneticilerinin başarılı ve özverili girişimleri sayesinde kurum çalışanları arasında etkili bir iletişim sağlanır. İdarecilerin çalışanlarıyla kurduğu güçlü ve farklı bir iletişim o kuruma özel bir farklılık ortaya koymaktadır. İdarecilerin iş görenler ile karşılıklı iletişim sırasında sağlayacağı geri dönüşlerin nitelikleri; duruma, olaya, ana, davranışa, kesin, şeffaf, net, yapılandırılmış olmalı ve genele dönük bulunmamalıdır (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde eğitim yöneticisi, yönetilenleriyle iletişim kurarken bireyleri ya da bireylerin isteklerini, karakterlerini değil, belirli bir davranış şeklini ve ölçümlemesini incelemelidir (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde yöneticiler iletişim kurarken eğitim kurumlarındaki iş görenlere eleştiri getirmek, noksanlıkları belirlemek yerine onlara yardım etmeyi amaçlamalıdır (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010).

Eğitim yönetiminde yöneticiliğin en etkili ve etkin rolü iletişimdir. Yöneticinin muhataplarıyla yapacağı görüşmeler, vereceği talimatlar, görev paylaşımı, geri bildirim ve karar verme gibi faaliyetleri karşısındaki kişilere ve ortama göre ayarlayıp işlevsel şekilde gerçekleştirebilmesi iletişim becerisinin gücünü gösterir (Çalışkan ve Ayık, 2015).

Eğitim yönetiminde öz konusu sebeple iyi bir idareci, iletişimi iyi gerçekleştiren ve iyi yönetendir. Bu durum eğitim kurumu yöneticisinin iyi iletişim yeteneğine dayanmaktadır (Demirtaş, 2010).

Eğitim kurumları, misyonu nedeniyle hem öğrencilerle hem de velilerle iletişim sağlamayı zorunlu kılan bir süreç halinde bulunduğundan iyi bir eğitimcinin iletişim becerilerinin de bulunması önem taşımaktadır. Sağlam iletişimin bulunmadığı sistemlerde memnuniyetin gerçekleşmeyeceği düşüncesi bulunmaktadır. Fakat esas problem, söz konusu memnun olmama halinin unsuru bulunduğu organizasyona karşı olumsuz fikir ya da tutumlara dönüşüm gösterip göstermediğidir (Çakmak ve Aktan, 2016).

Günümüzde okul bünyelerinde iletişimsizlik nedeniyle birden fazla sorunla karşılaşılmaktadır. Bu sorunlar karşımıza, önleme, umudunu yitirme ve düş kırıklığı ile nitelen, bir kişiye, gruba, fikirlere ya da kurum yönlü negatif hisler ve itimatsızlıklar olarak çıkmaktadır (Çakmak ve Aktan, 2016).

Eğitim Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken İletişim Becerileri

Eğitim kurumlarında görevli eğitim yöneticisi, kurumun yönetme gücünü elinde bulunduran, idare eden yönetim işlerini çeviren kişidir. Eğitim yöneticileri toplumun eğitim öğretim yuvaları olan okulları yönetmek ile sorumlu olan kişilerdir (Başar, 2013).

Okullarda, amaçların yerine getirilebilmesi için öğretmenleri ve diğer okul çalışanlarını yönlendiren, etkileşimlerini sağlayan, eğitim öğretim faaliyetlerinin ve okulun diğer işlerini kontrol eden kişilere eğitim yöneticisi denir (Gürsel, 2006).

Eğitim yöneticileri yönetim görevlerini icra ederken, okul çalışanları ile iyi iletişim kurmalıdır ki bu da iletişim becerilerini iyi kullanmaktan geçmektedir. İyi bir yönetici tarafların, çevrenin, konunun uzmanlarının, uygulayıcıların ve yönetmekle sorumlu olduğu her birimin bilgi almasını ve sağlıklı iletişim kurmasını sağlayan yöneticidir (Başar, 2013).

Eğitim yöneticileri yöneten pozisyonunda olduğu için iletişim becerileri diğer eğitim çalışanlarından daha iyi olmak olmalıdır. Eğitim yöneticilerinin iletişim becerileri okul çalışanlarının ve öğretmenlerin davranışlarını etkilemede oldukça önemlidir (Çelik, 2007).

Bir iletişimci olarak eğitim yöneticisi, okul içi ve dışı iletişime hâkim olmalıdır. Bir okulun başarılı ya da başarısız olması eğitim yöneticisinin öğretmenler ile kurmuş olduğu iletişim ile yakından ilgilidir (Başar, 2013).

Kendilerinin anlaşıldığını, dinlendiğini, duygu ve düşüncelerinin önemsendiğini hisseden öğretmenler daha verimli bir şekilde eğitim öğretim sürecine dâhil olmaktadır. Bu sebepten eğitim yöneticileri okul başarısı için de iletişim becerilerine sahip olmalıdırlar. İyi bir iletişimci olarak eğitim yöneticisinin üstlendiği roller şöyle ifade edilmiştir (Çelik, 2007).

- ✓ Eğitim yöneticisi, çift yönlü bir iletişim kurarak tarafsız bir şekilde öğretmenleri değerlendirir.
- ✓ Eğitim yöneticisi, hitabet ve yazma becerisini bulundurmaktadır
- ✓ Eğitim yöneticisi, çatışmalarla ilgili yönetim strateji türlerini uygulamak için çaba gösterir. Çatışma durumlarına açıklık getirerek etkili bir şekilde yönetir.
- ✓ Eğitim yöneticisi, problem çözme yöntemlerini öğrenir ve grubun eylem yönünü kolay bir seçmesini sağlar.
- ✓ Eğitim yöneticisi, talebe, öğrenci ailesi ve eğitici arasında kuvvetli bir etkileşme gerçekleşmesini sağlar ve grup sürecini iyi bir şekilde yönetir.
- ✓ Eğitim yöneticisi, grubun mensubu gibi çalışmaktadır. Yönetici grup mensuplarının güçlü ve zayıf yönlerinin incelemesini yapar. Bireysel amaçlar ile grup amaçlarının bütünleşmesini sağlar.

Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticisinin iyi bir yönetici olması için kendisinde bulunması gereken kişisel özellikleri şöyle ifade etmektedir (MEB, 2008):

- ✓ Türkçeyi açık ve anlaşılır bir biçimde kullanan,
- ✓ Misyonu ve vizyonu olan,
- ✓ Temsil etme becerisine sahip,
- ✓ İletişim, işletme yönetimi bilgisi ve becerisi olan,
- ✓ Yönlendirme ve yönetme yeteneğine sahip,
- ✓ Hareketli,
- ✓ Takım çalışmasını önemseyen,
- ✓ Kaynakları verimli ve etkili bir biçimde kullanabilen,
- ✓ İnsanlarla güçlü ilişkiler kurabilen,
- ✓ Anlayışlı, güvenilir, sabırlı, adil ve dürüst olan,
- ✓ Değerlendirmelerini tarafsız bir şekilde yapabilen,
- ✓ Sorunları çözüme uğratabilen,
- ✓ Yargılama-kıyaslama becerisi olan,
- ✓ Kendisi ile küs olmayan, eleştiri kabul eden,
- ✓ Çalışanları ile uyum içerisinde bulunabilen,
- ✓ Yeniklere şeffaf olan
- ✓ Kendisini sürekli geliştiren,
- ✓ Erişkin ruhsal yapısını iyi bir şekilde anlayan ve bu çerçevede hareket eden,
- ✓ MEB merkezi, il ve ilçe yönetimi organizasyon yapısı ile çalışma sistemine hakim olan,
- ✓ Bütçe uygulamaları, soruşturma, araştırma, değerlendirme ve alanında yer alan hususlarda deneyimli olan ve yönetim bilgisi bulunan kişilerdir.

Eğitim kurumlarında görevli eğitim yöneticileri, öğretmenlerin ve diğer okul çalışanlarının birbirleri ve çevreleri ile kurdukları iletişimin iş motivasyonu ve iş birliğini artırmaktadır (Taymaz, 2010).

Bir iletişim sürecinde eğitim yöneticileri, his ve fikirlerini şeffaf bir dille ifade edebilmeyi, iletişim becerilerini etkin kullanabilmeyi, karşısındakini dinlemeyi, bilgi paylaşımında köprü görevi görmeyi, bilgi ve tecrübelerini uygun bir dil ile dayatmadan aydınlatma amacı ile aktarabilmeyi bilmelidir (Şişman, 2002).

Eğitim Yöneticilerinin Karşılaştıkları İletişim Problemleri

Eğitim yöneticileri iletişim becerilerini kullanırken içinde buldukları iletişim sürecinde birtakım iletişim engelleri ile karşılaşabilmektedirler. Eğitim yöneticileri iletişim sürecinde bireysel özelliklerinden kaynaklanan bazı iletişim engelleri ile karşılaşabilmektedir. İletişimde en sık karşılaşılan aşağıdaki problemlerden söz etmek mümkündür. Bunlar şöyle sıralanabilir (Şimşek, 2003):

- ✓ Kalıp hale gelmiş fikirler,
- ✓ Duygu,
- ✓ Anlayış,
- ✓ Cinsiyet,
- ✓ Giyim-kuşam ve fiziki görünüş,
- ✓ Tutum ve davranışlar,
- ✓ Savunma davranışları,
- ✓ Bilgi seviyesi ve bilgi verme,
- ✓ İhtiyaçlar,
- ✓ Plan yapma,
- ✓ Dinleme yeteneği,
- ✓ Alıcı seçimi,
- ✓ Empati becerisi
- ✓ Geri bildirim önem
- ✓ İletişim zamanlaması,
- ✓ İletişim zincirinde yer alan bireylerin atlanması,
- ✓ Statü.

Eğitim yöneticilerinin “iyi” olarak nitelendirilebilmesi için donanımsal yetkinliklerinin yanı sıra sosyal yönlerinin de gelişmiş olması büyük önem taşımaktadır. Deneyim ve yetenek olarak ne kadar donanımlı olursa olsun insani ilişkileri iletişimi ve yönetim becerileri yeterli olmayan eğitim yöneticilerinin iyi yönetici olarak nitelendirmek doğru değildir (Başar, 2013).

Sonuç

Sonuç olarak, kuruluşları gereği açık sistemler olan eğitim kurumları iç ve dış çevreleri ile sürekli etkileşim içerisinde. Bu etkileşim sürecinde eğitim kurumlarının amaçlarına uygun biçimde yönetilmesi, başarılı bir iletişim ile mümkündür.

Eğitim yönetimi süreçlerinde iletişim, kurumların iletişim ortamlarını bir bütün olarak ele alıp etkin ve kaliteli bir iletişim için iletişimin tüm araçlarından yararlanmayı ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle eğitim yönetimindeki kurumsal iletişim, kurumsal hedeflere ulaşmak için eğitim kurumunun öğeleri ile çevresi arasındaki sürekli bir bilgi alışverişi sağlayan ve organizasyon bölümleri arasında ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan bir süreçtir.

Eğitim kurumu içerisindeki bilgi ve fikirlerin paylaşılmasının yanı sıra çalışanlar açısından pozitif bir iş ortamı yaratmada, ayrıca önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle eğitim yönetiminde kurumsal iletişim, kurum çalışanlarının birbiri ile olan uyumlarından örgüt yönetimi ile çalışanlar arasındaki uyum ve kurumun iç ve dış çevresi ile uyumuna kadar kurumun çalışma sistemini ifade eder. Dolayısıyla kurumsal iletişim örgütün temel ilkelerini kültürünü, özelliklerini, değerlerini ve yönelimini yansıtmaktadır.

Eğitim yönetiminde genel olarak kurumsal iletişimin kurumun hedeflerine başarılı biçimde ulaşabilmesi için kurumun çeşitli birimlerinin öncelikle birbirleri ile daha sonra kurumun dış çevresi ile arasında sürekli olarak bilgi alışverişinin olmasını sağlayan toplumsal bir süreç olduğu söylenebilir.

Eğitim yönetiminde kurumsal iletişim eğitim çalışanlarının davranışlarını kontrol etme, motivasyonu artırma, kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi, uyum kazandırma, çatışma yönetimi, müzakere ve uyum gibi pek çok konularda eğitim kurumuna doğrudan katkı sağlamaktadır.

Kaynakça

Akın, U. (2012). Eğitim Yöneticilerinin Seçimi ve Yetiştirilmesi: Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerden Farklı Uygulamalar, Karşılaştırmalar. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(2), 1-30.

Aksoy, E. ve Işık, H. (2008). Eğitim yöneticilerinin öğretim liderliği rolleri. Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1), 235-249.

Aktaş, C. (2014). Eğitsel Süreçlerde İletişim Teknolojilerinin Hibritleşmesi, İstanbul: Kalkeden Yayıncılık.

Aktuna, M. (2007). İKY Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Balcı, A. (2011). Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programlarına etkisi. Eğitim ve Bilim [Education and Science], 36(162), 196-208.

Balkar, B. ve Şahin, S. (2012). Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Süreç Yeterliklerinin ve Liderlik Becerilerinin İncelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1 (2), 2146-9199

Başar, M. (2013). 60-66 Ay Aralığında İlkokula Başlayan Öğrencilerin Kişisel Öz Bakım ve İlkokuma-Yazma Becerilerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. 8(8), 241-252.

Çalışkan, N. ve Ayık, A. (2015). Eğitim Süreçlerinde İletişim. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2),69-82.

Çelik, V. (2007). Eğitimsel liderlik (2. baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Çetinkaya, Z. (2011). Eğitim yöneticilerinin becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi,19(2), 567-576.

Durukan, E. ve Maden, S. (2010), Eğitim Yöneticilerinin İletişim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(1), 59-74.

Düvenci, A. (2012). Ağ neslinin internet kullanımı üzerindeki sosyal medya etkisinin sosyal sapma yaklaşımı ile incelenmesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekici, M. K. (2013). İletişim. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Güven, M. (2004). Öğrenme Stilleri ile Öğrenme Stratejileri Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Hazneci, Y. (2012). Oluşturmacı Öğretmen İletişim Becerileri Ölçeğinin Geliştirilmesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Sınıf İçi İletişim Becerilerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Işık, M. (2000). İletişimden Kitle İletişimine. Konya: Mikro Yayınları.

Karagöz, S. (2014). Çağdaş Pedagojik Anlayışa Uygun Üç Düşünür ve Üç Yazı (1910-1919): (Sâti Bey, İsmail Hakkı (Baltacıoğlu), Halil Fikret (Kanat)), OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 4(7), 83-99.

Karataş, Z. (2017). Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi. Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 70-86.

Korkut, O. F. ve Bugay, A. (2014). İletişim Becerileri Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(2), 51-64.

Köleşoğlu, G. (2009). Öğretmenlerin Liderlik Özellikleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kumbasar, B. (2012). Eğitim İletişiminde Mesaj Tasarlama Kültürel Faktörlerin Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Metin, H. (2011). Empatik iletişim ve yönetim. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 11 (32),177–203.

Özer, A. R. (2017). Öğretmenlerde Sosyal Kaygı Düzeyi ve İletişim Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Özyiğit. C. (2003). Eğitim Yöneticisinin Yetiştirilmesi Ve Yeterlilikleri. (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Lefkoşa.

Pennycook, A. (1985). Eylemler Sözlere Daha Yüksek Sesle Konuşuyor: Paralaguaj, İletişim ve Eğitim. Tesol Quarterly, 19 (2), 259-282.

Şen, E., Ateşoğlu, H. ve Akdoğan, S. (2017). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, Performans Uygulamaları ve Kurumsallaşmaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(3), 572-593.

Şimşek, H. (2003). Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı örnekler ve Türkiye için çıkarsamalar. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu Eğitimde Yansımalar: VII, (syf. 130-138). Ankara: Tekışık Yayıncılık.

Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2017). Genel İletişim Kavramlar ve Modeller, 4.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Uztuğ, F. ve Şener, G. (2012). Kurumsal İletişim ve Kurumsal Marka Yönetimi. Ferruh Uztuğ (Editör). Kurumsal İletişim, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2-22.

Ünal, I., Özsoy, S., Güngör, S. ve Tunç, B. (2005). Eğitim Bilimlerinin Ontolojik Temelleri: Sorun Odaklı Bir Yaklaşım (192- 203). XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 28- 30 Eylül 2005. Denizli. Kongre Kitabı 1. Ed. Hüseyin Kıran. Ankara: Anı yayıncılık.

Yörük, S. ve Akalın Akdağ, G.(2010). Eğitim Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Etkililiği Ölçeğinin Geliştirilmesi. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 3 (1), 66-92.

Yüksel, Ş. F. (1997). Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Becerileri Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Yüksel, E. (2013). İletişim kuramlarına giriş, (ed. Yüksel Erkan), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Yüksel, O. (2014). İnternet Gazeteciliği ve Blog Yazarlığı, Ankara: Sinemis Yayınları.

Zeren, G. ve Yapıcı, M. (2014). Öğretmen Adaylarının Renklere İlişkin Metaforları. The Journal of Academic Social Science Studies, 25(1),165-175.

Zıllıoğlu, M. ve Yüksel, A. H. (2004). İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web- Ofset Tesisleri.