

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM OKUL YÖNETİCİLERİNİN TEKNİK LİDERLİK BECERİLERİNİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ

Yrd. Doç. Dr. Sevilay Şahin
Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
ssahin@gantep.edu.tr

Öğr. Gör. Gökçe Özdemir
Gaziantep Üniversitesi, TBMYO,
gozdemir@gantep.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin öğretmen görüşleriyle belirlenmesidir. Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Gaziantep ili ve ilçelerindeki mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan 393 teknik (meslek dersi) öğretmene araştırmacı tarafından geliştirilen “Teknik Liderlik Beceri: Mesleki Ölçeği” uygulanmıştır. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Öğretmen görüşlerinin; kurumdaki hizmet süresi ve yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlemesini amacıyla ikili küme karşılaştırmalarında “Mann Whitney U Testi”, ikiden fazla küme karşılaştırılmasında ise “Kruskal Wallis H” Testi kullanılmıştır. Öğretmen görüşlerinin, kurumdaki hizmet süresi ve yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenlerine göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; okul yöneticilerinin teknik liderlik becerileri bazı alt boyutlarda yetersiz bulunmuş ve bu becerilerin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki ve Teknik, Liderlik, Yönetici.

ANALYSIS OF TECHNICAL LEADERSHIP SKILLS OF VOCATIONAL AND TECHNICAL SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN TERMS OF TEACHERS’ OPINIONS

Abstract

The purpose of this study was to determine technical leadership skills of vocational and technical secondary school administrators according to teachers’ perceptions. This research is a descriptive study designed in the survey method type. “Technical Leadership Skill: Professional Skill Scale” developed by the researchers was administered to 393 technical teachers working at vocational and technical secondary schools in the districts of Gaziantep Province. Means were calculated to determine teachers’ perceptions of their school administrators’ technical leadership skills. Mann Whitney U Test and Kruskal Willis H Test were used to examine whether there was a significant difference between teachers’ perceptions according to independent variables which were seniority in the organization and headship. It was found that a significant difference was revealed in some sub-dimensions according to seniority in the organization and headship. The findings of the research indicated that the level of school administrators’ technical leadership skills was low in some sub-dimensions, and it was concluded that these skills should be developed.

Key Words: Vocational and Technical, Leadership, Administrators.

GİRİŞ

Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde meslekî eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır (Avcı, 2013). Eğitim sistemi içerisinde önemli bir yere sahip olan mesleki ve teknik eğitimde hizmetlerin ve yöntemlerin sürekli olarak değiştirmesi ve yenilemesi gerekmektedir. "Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi, her ülkenin kendi ekonomik, toplumsal, kültürel koşullarına uygun bir biçimde ve gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar örnek alınarak gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Genel olarak, işe yönelik nitelik kazandırmayı amaçlayan mesleki eğitim; bireye iş hayatındaki belirli bir mesleki bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim süreci biçiminde betimlenmektedir" (Alkan, Doğan, Sezgin, 1996:3).

Günümüzde küreselleşme teknolojik gelişmeler ve hizmet sektörünün ekonomideki payının artışı talep edilen becerilerde köklü değişimlere yol açmıştır. Bu eğilimin gelecekte de devam etmesi beklenmektedir. 2013-2017 Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planında iş gücünün küresel rekabete uyum sağlaması için;

- Bilgi ve becerileri güncel taleplere uygun,
- Değişimlere kolay uyum sağlayabilen,
- Temel seviyede akademik becerilere (okuma, yazma, matematik, fen bilimleri vb.) sahip,
- İnisiyatif alabilen,
- Yabancı dil seviyesi ve iletişim becerileri yüksek gençler yetiştirmenin bir zorunluluk haline geldiği ifade edilmiştir.

Küreselleşme, okul çevresinde değişim, okuldan beklentilerin artması, hesap verebilirlik, rekabet, saydamlık gibi süreçler okul müdürlerinin rollerinin de değişmesine sebep olmuştur (Aslan, 2012). Bu hızlı değişim içerisinde iş gücü yetiştiren kurumların da, program geliştirme ve güncelleme süreçlerin de rekabet edilebilirliğin artırılması ve nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi için bu hızlı tempoya ayak uydurmaları gerekmektedir. Rekabetçi ekonomiyi destekleyecek iş gücünü yetiştirme görevi öncelikli olarak meslekî ve teknik eğitim okul/kurumlarına düşmektedir. Bunun içindir ki, bu kurumların yöneticilerinin genel eğitim kurumları yöneticilerinden farklı becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim okul liderlerinin başarılı olabilmesi için yöneticilerin sadece öğrenci başarısını arttırmaya çalışmakla kalmamaları, etkili bir eğitim-öğretim ortamının sağlanması için kaynak sağlamaları, dersi planlama sürecinde öğretmene destek olmaları, okullarında üst birimlerle, alt birimler ve işverenler arasında bir bağ kurmaları, öğrencilerde öğrenme kültürünün gelişmesi yönünde çaba sarf etmeleri gibi önemli görevleri üstlenmesi gerekmektedir (NCVER, 2003). Mesleki ve Teknik eğitimde de kurumsal gelişim, eğitim- öğretim kalitesinin yükseltilmesi ve öğrencilerin mesleki bilgi, beceri ve kişilik gelişimleri, açısından kurum içinde ve dışındaki teknik eğitimciler, öğretmenler, yöneticiler, teknisyenler, ustalar, vb. tüm eğitimi etkileyen personelin sahip oldukları yeterliklerin kalitesi, yapılan eğitimi de doğrudan etkilemektedir. Mesleki Eğitim Araştırmaları Merkezi (NCVER) ise mesleki teknik eğitim liderleri için liderlik rollerini tanımlayan 6 görev öngörmüştür. Bunlar:

1. Örgütün başarısına yardımcı standartlar ve ilham veren vizyon oluşturmak,
2. Birlik, iş birliği ve sahiplikte bireysel ve takım katkılarını fark edebilmeyi teşvik etmek,
3. Gücü etkili bir şekilde kullanmak ve diğerlerini harekete geçirmek için teşvik etmek,
4. Örgüte uygun yapıyı oluşturabilmek için dışarıdaki etkileri örgüte yansıtmak,
5. Öğrenmeyi artırıcı bir çevre oluşturmak,
6. Bireysel olarak örgüt üyelerinin iş ile ilgili ihtiyaçlarını karşılamak.

Teknik Liderlik ve Teknik Beceriler

Maxwell ve Covey (2007), Teknik liderliği, mühendislik alanında teknik çevreyi oluşturan; süreçler, hizmetler ve projeler alanlarında liderlik becerilerinin uygulanması olarak ifade etmektedirler. Mühendislik literatüründe teknik liderlik, "Şef Mühendis", "Program Yöneticisi", "Kıdemli Proje Yöneticisi" isimleri ile de ifade edilmektedir. Tieman (2011), teknik liderlerin iletişim, yetkilendirme, takım çalışması ve rehberlik olarak dört temel yetkinliği olduğunu belirtmiştir. Teknik liderlerin iş dünyasında yaşanan değişimleri pozitif yönde yönlendirebilmeleri ve birlikte çalıştıkları takım arkadaşların da bu değişime uyum sağlamalarına katkıda bulunmaları gerekmektedir. Okul bağlamında teknik liderlik ele alındığında ise Daly ve Chrispeels (2008), liderlik ile ilgili yapılan meta-

analizler sonucunda öğrenci başarısını arttırma, okul performansı ve akademik verimlilikte okul yöneticilerinin teknik ve uyumsal liderlik özellikleri üzerine vurgu yapmaktadırlar. Literatürdeki tanımıyla teknik liderlik; “Genellikle mevcut inanç ve değer yapıları ile uyumlu olan bir değişime liderlik etme” olarak tanımlanmaktadır (Daly ve Chrispeels, 2008:38). Bir başka tanımla teknik liderlik, bir sistem içerisindeki mevcut problemler ile ilgili çözümleri sınırlayan mevcut paradigmalara karşı uygulanan düzeltmeler ile ilgili değişimleri kapsamaktadır (Cohen, Manion, & Morrison, 2003). Bizim ele aldığımız bağlamda teknik liderlik ise, mesleki ve teknik eğitim okul yöneticilerinin sadece kendilerine özgü olan mesleki anlamdaki teknik liderlik becerileridir. Küreselleşme, iş gücünün artan talepleri, demografik faktörler, artan iş kolu çeşitliliği, v.b. etmenlerden mesleki ve teknik eğitim kurumları genel eğitim okullarına nazaran daha fazla etkilenmektedirler. Bundan dolayı bu okul yöneticilerinin mesleki anlamda teknik liderlik becerisi ön plana çıkmaktadır. Friedman ve arkadaşları (2010) bir meslek okul yöneticisini üst düzey yönetici seviyesinde tanımlamış ve onların çalışma alanlarında odaklanmaları gereken konuları şu şekilde belirtmişlerdir:

1. Öğretme ve öğrenme,
2. Bir ağ oluşturma,
3. Toplumla bütünleşme,
4. İdarecilik ve yönetim,
5. Planlama ve politika geliştirme,
6. Personel yönetimi,
7. Örgütsel değişim,
8. Örgütsel gelişim,
9. Kalite güvence ve uygunluk.

Sacı (1978), Gürsel (2005), Eurotrainer (2008), Cedefop (2003,2007,2009-2011), NCVER (2001-2003-2007), yayınları, Friedman ve arkadaşları (2010), Gu, Gomes ve Brizuela (2011), Khatajabor (2012), Hashim (2010) çalışmaları, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (2013) ve METEK 2012 çalıştay raporu başta olmak üzere zengin bir alan taraması sonucunda mesleki ve teknik orta öğretim yöneticilerinin temel yeterlik alanları ve bu yeterlikleri sergilemek için sahip olmaları gereken beceriler şu şekilde belirlenmiştir:

1. Mesleki ve örgütlenme yeterliği

- *İşyeri uygulamaları,
- *Okul ve çevresiyle işbirliğini sağlama,
- *Örgütsel gelişimi sağlama.

2. Pedagojik ve sosyal yeterlik

- *Personelin mesleki gelişimine destek,
- *Öğrencilerin mesleki gelişimine destek,
- *Teorik ve pratik bilginin bütünleştirilmesi.

3. Yönetimsel liderlik yeterliği

- *Liderlik,
- *Okul işletmeciliği (döner sermaye işletmeciliği),
- *İnsan, madde kaynakları ve zaman yönetimi.

Araştırmanın Amacı

İçerisinde olmaya çalıştığımız AB ülkelerinde mesleki ve teknik eğitim okul yöneticilerine yönelik bir hareketlilik varken bizim bu olayın dışına kalmamız kaçınılmaz gözükmektedir. Zira Ülkemizde de mesleki ve teknik eğitimde kaliteyi arttırma çalışmaları çerçevesinde yönetici yeterlikleri üzerinde durulmaya çalışılmakta ancak yapılması gereken uygulamalar ile ilgili ciddi adımlar atılamamaktadır. Tüm bu gerekçelerden hareketle araştırmanın amacı, mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin öğretmen görüşleriyle belirlenmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek için şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin, teknik öğretmenlerce algılanan teknik yöneticilik becerileri ne düzeydedir?

2. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmada var olan bir durum olduğu gibi betimlenmeye çalışıldığı için tarama (betimsel) desenindedir. Büyüküstün ve arkadaşlarına göre(2011:231), tarama araştırmaları, “Geniş kitlelerin görüşlerini, özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır.” Tarama araştırmaları, olay ya da olgularla ilgili “ne, nerede, nasıl, hangi sıklıkta, hangi düzeyde” gibi sorulara cevap arar.

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ilindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan teknik öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem seçiminde, amaçsal (amaçlı) örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem seçimine bağlı olarak araştırmaya kuruluş yılı bakımından 2009-2010 eğitim öğretim yılından önce kurulmuş, çok programlı eğitim vermeyen ve okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarında en az 1 yıl çalışmış olması şartını karşılayan 22 mesleki ve teknik ortaöğretim okulu (teknik ve endüstri meslek lisesi, kız teknik ve meslek lisesi, ticaret meslek lisesi) örnekleme dahil edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen “Teknik Liderlik Beceri: Mesleki Ölçeği (TLB-M)” ile toplanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmadan önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett (Bartlett’s Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. Yapılan KMO (=0.96) ve Bartlett (=7845,15, p=0.000) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analiz sonucunda kuramsal olarak öngörülen boyutun dışında farklı bir boyuta giren maddeler, faktör yük değeri “.40”ın altında olan maddeler ve birden fazla boyutta yüksek yük değeri alan maddeler (Büyüköztürk, 2010) elenmiştir. AFA sonucunda 40 maddelik 3 boyutlu; 1. Pedagojik ve sosyal, 2. Yönetsel liderlik, 3. Mesleki ve örgütlenme becerisi olarak bir ölçek elde edilmiştir. 1. alt boyut altında 13 madde, 2.alt boyut altında 15 madde, 3. alt boyut altında 12 madde yer almaktadır. AFA’dan sonra için DFA yapılmış, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değeri 0,7 ile kabul edilebilir uyum indeksi değerinde bulunmuştur. TLB-M ölçeğinin cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı; 1. Alt boyutta .94, 2. Alt boyutta .95, 3. Alt boyutta .94 bulunmuştur.

Veri Analizi

Veri analizleri yapılmadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Normalliğin Denetlenmesi Amacıyla One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

	Pedagojik ve sosyal	Yönetimsel liderlik	Mesleki ve örgütlenme
p değeri	,000	,000	,000

Tablo 1’den elde edilen sonuçlara bakıldığında tüm değişkenlere ait p değerleri $p=0.000$ ($p<0.05$), den küçük olduğundan bu verilerin hiçbirinin normal dağılıma sahip olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla bu verilere ilişkin analizler, parametrik testlerle değil de iki grubu karşılaştırmada kullanılan parametrik olmayan Mann-Whitney ve ikiden fazla grubu karşılaştırmada kullanılan Kruskal Wallis testleri ile yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde her bir alt boyuta ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim okul yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin belirlenmesine yönelik öğretmen görüşlerini yorumlamada ortalama aralık değeri hesaplanmıştır ((5-1=4, 4/5= 0.80). TLB-M ölçeğinde yer alan beşli likert “1= Hiçbir zaman, 5= Her zaman” olacak şekilde derecelendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan teknik öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Teknik Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

	Demografik Bilgiler	f	%
Cinsiyet	Bayan	165	42,0
	Bay	228	58,0
Yaş	30 ve altı	86	21,9
	31-40	131	46,1
	41-50	109	27,7
	51 ve üzeri	17	4,3
Görev Yapılan Okul Türü	Meslek Lisesi	87	22,1
	Mesleki ve Teknik Lise	306	77,9
Öğrenim Durumu	Lisans	341	86,3
	Yüksek lisans	51	13,0
	Doktora	1	,3
Kurumdaki Hizmet Süresi	1 yıl	79	20,1
	2-5 yıl	178	45,3
	6 yıl ve üzeri	136	19,8
	Yok	231	58,8
Yöneticilik Deneyimi	1-5 yıl	104	26,5
	6 yıl ve üzeri	58	14,8

Tablo 2. incelendiğinde, araştırmada teknik öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre; 165’i bayan, 228’i baydır. Öğretmenler yaşları büyük çoğunlukla 31-40 ile 41-50 yaşları arasında değişmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu mesleki/teknik liselerde görev yapmaktadırlar. Öğretmenlerin öğrenim durumları çoğunlukla lisans düzeyindedir. Öğretmenlerin kurumdaki hizmet süreleri genellikle 2-5 yıl arasında değişmektedir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun herhangi bir yöneticilik deneyimi olmadığı görülmektedir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin, teknik öğretmenlerce algılanan teknik yöneticilik becerileri ne düzeydedir? Alt problemine ilişkin bulgular Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin, Yöneticilerinin TLB-M İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Görev		N	Minimum	Maksimum	X	S
Öğretmen	Pedagojik ve sosyal	393	1,00	4,92	2,95	,91
	Yönetimsel liderlik	393	1,20	5,00	3,59	,89
	Mesleki ve örgütlenme	393	1,08	5,00	3,47	,90

Tablo 3’den anlaşılacağı üzere teknik öğretmenler, yöneticilerinin teknik liderlik becerilerini pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutunda ($X = 2,95$) “ara sıra”, yönetimsel liderlik becerileri alt boyutunda ($X = 3,59$) “çoğu zaman” , mesleki ve örgütlenme becerileri alt boyutunda ($X = 3,47$) “çoğu zaman” gösterdiklerini düşünmektedirler.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Kurumdaki Hizmet Süresine Göre TLB-M İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hizmet süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Anlamlı Fark
1 Yıl	79	220,71	2	9,281	,010	1 – 6+
2-5 Yıl	178	200,66				2-5 – 6+
6 ve üzeri	136	173,82				

Tablo 4 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşlerinin kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir X^2 (sd=2, n=390) = 9.281, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüş puanlarının kurumda ilk yılını çalışan grupta en yüksek olduğu ve bunu 2-5 yıl arası kurumda çalışanların ve 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2’şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın birinci yılını çalışan grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında ve 2-5 yıl arası kurumda çalışanların oluşturduğu grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 5: Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Pedagojik ve Sosyal Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hizmet süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Anlamlı Fark
1 Yıl	79	212,37	2	6,161	,046	1 – 6+
2-5 Yıl	178	203,06				2-5 – 6+
6 ve üzeri	136	176,96				

Tablo 5 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşlerinin kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=391) = 6.161, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüş puanlarının kurumda ilk yılını çalışan grupta en yüksek olduğu ve bunu 2-5 yıl arası kurumda çalışanların ardından da 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2'şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın ilk yılını çalışan grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında ve 2-5 yıl arası kurumda çalışanların oluşturduğu grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 6: Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Yönetimsel Liderlik Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi

Sonuçları

Hizmet süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
1 Yıl	79	227,94	2	13,543	,001	1 – 6+ 2-5 – 6+
2-5 Yıl	177	202,22				
6 ve üzeri	136	170,79				

Tablo 6 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşlerinin kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=392) = 13.543, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüş puanlarının kurumda ilk yılını çalışan grupta en yüksek olduğu ve bunu 2-5 yıl arası kurumda çalışanların ve 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2'şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın ilk yılını çalışan grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında ve 2-5 yıl arası kurumda çalışanların oluşturduğu grupla 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışan grup arasında anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşleri kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 7: Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Mesleki ve Örgütlenme Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi

Sonuçları

Hizmet süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
1 Yıl	79	219,01	2	4,968	,083
2-5 Yıl	177	197,73			
6 ve üzeri	136	183,26			

Tablo 7 analiz sonuçları çalışmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşlerinin kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=393) = 4.968, p>.05. Gruplar arası anlamlı bir farklılık yoktur.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular Tablo 8'de gösterilmiştir.

ablo 8: Yöneticilik Deneyimine Göre TLB-M İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Deneyim	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yok	231	207,76	2	6,713	,035	Yok – 1-5 yıl
1-5 Yıl	104	178,51				
6 ve üzeri	58	176,23				

Tablo 8 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=390) = 6.713, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüş puanlarının hiç yöneticilik deneyimi olmayan grupta en yüksek olduğu ve bunu 1-5 yıl deneyimi olanların ve 6 yıl ve üzeri deneyimi olanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2'şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın sadece deneyimi olmayan grup ile 1-5 yıl arası deneyimi olan grupta anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 9: Yöneticilik Deneyimine Göre Pedagojik ve Sosyal Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Deneyim	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Yok	231	205,58	2	4,868	,088
1-5 Yıl	104	176,20			
6 ve üzeri	58	192,93			

Tablo 9 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin pedagojik ve sosyal becerilerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=391) = 4.868, p>.05. Gruplar arası anlamlı bir fark yoktur.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 10: Yöneticilik Deneyimine Göre Yönetsel Liderlik Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Deneyim	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yok	231	210,23	2	8,553	,014	Yok – 1-5 yıl Yok – 6+
1-5 Yıl	104	180,45				
6 ve üzeri	58	170,50				

Tablo 10 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=392) = 8.553, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yönetsel liderlik becerilerine ilişkin görüş puanlarının hiç yöneticilik deneyimi olmayan grupta en yüksek olduğu ve bunu 1-5 yıl deneyimi olanların ve 6 yıl ve üzeri deneyimi olanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2'şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın deneyimi olmayan grup ile 1-5 yıl arası deneyimi olan gruplar arasında ve deneyimi olmayan grup ile 6 yıl ve üzeri deneyimi olan gruplar arasında anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarındaki teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşleri yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 11: Yöneticilik Deneyimine Göre Mesleki ve Örgütlenme Becerilere İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Deneyim	n	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Yok	231	208,79	2	7,519	,023	Yok – 6+
1-5 Yıl	104	188,37				
6 ve üzeri	58	165,89				

Tablo 11 analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir χ^2 (sd=2, n=393) = 7.519, p<.05. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mesleki ve örgütlenme becerilerine ilişkin görüş puanlarının hiç yöneticilik deneyimi olmayan grupta en yüksek olduğu ve bunu 1-5 yıl deneyimi olanların ve 6 yıl ve üzeri deneyimi olanların izlediği görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılıklarının incelenmesi için 2'şerli gruplar olarak Mann Whitney U testleri yapılmış ve bu farklılığın sadece deneyimi olmayan grup ile 6 yıl ve üzeri deneyimi olan grupta anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan yöneticilerin teknik liderlik becerileri pedagojik ve sosyal beceriler alt boyutunda gösterme ortalama değeri $X = 2,95$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin değerlendirme kriterlerine göre, yöneticiler pedagojik ve sosyal becerileri (becerilere orta düzeyde sahiptirler) "ara sıra" göstermektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan yöneticilerin teknik liderlik becerileri yönetsel liderlik becerileri alt boyutunda gösterme ortalama değeri $X = 3,59$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin değerlendirme kriterlerine göre, yöneticiler yönetsel liderlik becerilerini (becerilere yüksek düzeyde sahiptirler) "çoğu zaman" göstermektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan yöneticilerin teknik liderlik becerileri mesleki ve örgütlenme becerileri alt boyutunda gösterme ortalama değeri $X = 3,47$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin değerlendirme kriterlerine göre, yöneticiler mesleki ve örgütlenme becerileri (becerilere yüksek düzeyde sahiptirler) "çoğu zaman" göstermektedir. Töremen ve Kolay (2003) Okul yöneticilerinin görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için birtakım yeterliliklere sahip olmaları gerektiğinin altını çizerek, yöneticilerin günümüzdeki yönetim anlayışlarından olan toplam kalite yönetimi, öğrenen okul ve sinerjik yönetim gibi yönetim anlayışlarına uygun davranışlar göstermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte Dönmez (2002) 21.yüzyılda etkili okul liderlerinin gerektirdiği rolleri; kolaylaştırma, öğreticilik, uzman danışmanlık, kaynakları eşgüdümleme, iletişimcilik, destekleyicilik olarak belirtmiştir. Bu bağlamda, ilgili araştırma bulgusunun alan yazınla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşlerinin kurumdaki hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüş puanlarının kurumda ilk yılını çalışan grupta en yüksek olduğu ve bunu 2-5 yıl arası kurumda çalışanların ve 6 yıl ve daha uzun süredir kurumda çalışanların izlediği görülmektedir. Bunun sebebi kurumda ilk yılını çalışanların yeni olmanın hevesiyle ve daha önce farklı bir kurumda çalışmış olmamalarından ve kıyas yapma olanaklarının olmadığından dolayı yöneticilerini teknik beceriler noktasında daha yeterli görmeleri olabilir. Aynı kurumda altı yıldan daha uzun süre çalışanların ise farklı yöneticiler ile birlikte çalışma imkanı bulduklarından dolayı bir yöneticinin kurumunu geliştirme, kurumun amacını gerçekleştirme, okulun paydaşları ile işbirliği sağlama, v.b. noktalarında neler yapması gerektiğini sahip olduğu deneyimden dolayı daha iyi bilmesinden kaynaklanıyor olabilir. Boateng (2012) iş dünyasının sürekli değişen ihtiyaçlarına mesleki ve teknik eğitim kurumlarının cevap verebilmesi için bu kurumlarda liderliğin önemine dikkat çekerek başarılı bir liderlikte liderin sahip olduğu değerlerin, becerilerin ve karakteristik özelliklerin önemine vurgu yapmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, okul müdürlerinin yönetsel liderlik becerilerine sahip oldukları ancak bu becerilerin geliştirmeleri gerektiği söylenebilir. Altinkurt'un (2007), "Türkiye'nin kalkınma hedefleri doğrultusunda istenilen hızda gelişebilmesi için sanayi ve iş çevrelerince gereksinim duyulan

sayıda ve nitelikte, ara işgücü yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilmesinde Türkiye eğitim sistemi içerisinde yer alan endüstri meslek liselerine ve eğitim liderleri olarak bu okulların müdürlerine önemli görevler düşmektedir” (Altinkurt, 2007 :116). İfadesi bu bulguyu destekler niteliktedir.

Analiz sonuçları araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik deneyimi bağımsız değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin teknik yöneticilik becerilerine ilişkin görüş puanlarının hiç yöneticilik deneyimi olmayan grupta en yüksek olduğu ve bunu 1-5 yıl deneyimi olanların ve 6 yıl ve üzeri deneyimi olanların izlediği görülmektedir. Yöneticilik deneyimi olmayan bireylerin yönetim kademesinde neler yapılması gerektiği, iyi bir okul yöneticisinin taşıması gerektiği özellikleri bilmemesi ve verilen hizmetin yeterli olarak algılanmasında etkili olmuş olabilir. Oysaki yöneticilik deneyimi olarak 1-5 yıl arasında bir tecrübeye sahip olan kişilerin ise yöneticilikte en idealistlik dönemi yaşamaları sebebiyle yöneticileri teknik beceriler noktasında eksik görebiliyor olabilirler. Altinkurt (2007) endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin yöneticilik deneyimine göre, okul müdürlerinin strateji belirleme uygulamalarına ilişkin yöneticilik deneyimi uzun olan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya ve yöneticilik deneyimi olmayan öğretmenlerin ise en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna varmıştır. Bu bulgu araştırma bulgusu ile örtüşmemektedir. Bunun sebebi ise alınan örneklem alınan okul türleri ve öğretmenlerin farklılığından kaynaklanıyor olabilir. Arslan ve Beytekin’in (2004:14) “Mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin yeterlik algıları diğerlerine göre daha olumludur”, “Öğretmenlerin mesleki deneyimleri arttıkça okul yöneticilerinden beklentileri de artmaktadır”. Bulgularıyla örtüşmektedir. Ağaoğlu ve arkadaşları (2012:171) Hizmet süresi yüksek olan öğretmenlerin, bu süre içerisinde çok sayıda okulda farklı yöneticilerle çalışmakta olduğunu, dolayısıyla gözlemledikleri farklı uygulamaların ve zamanla sürece ilişkin edindikleri deneyimlerin yönetici yeterliklerine ilişkin beklentilerinin artmasının nedeni olabileceğini ifade etmişlerdir. Yukarıdaki sonuçlara bağlı olarak;

- Mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin teknik liderlik becerilerinin geliştirilebilmesi için onların mesleki ve teknik yönlerini geliştirebilecek yönetici eğitim programlarının oluşturulması ve uygulanması.
- Bu eğitim kurumlarına yönetici atanmalarında önceliğin teknik öğretmenler arasındaki yönetici adaylarına verilmesi önerilmektedir.

Not: Bu çalışma 06-08 Kasım 2014 tarihlerinde Antalya’da 22 Ülkenin katılımıyla düzenlenen “3rd World Conference on Educational and Instructional Studies- WCEIS-2014”de bildiri olarak sunulmak olarak seçilmiş olup, JRET Bilim Kurulu hakemleri tarafından değerlendirilerek bu sayıda yayınlanmasına karar verilmiştir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, E., V.d. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin Görüşleri (Kütahya İli). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164): 160-175.

Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, İ.(1996). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları* (3. Baskı). Ankara: Gazi BüroKitabevi.

Altinkurt, Y. (2007). *Eğitim örgütlerinde stratejik liderlik ve okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Arslan H. ve Beytekin, F. (2004) İlköğretim okul müdürleri için okul liderliği standartlarının araştırılması. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya: İnönü Üniversitesi, (ss. 1-14) .

Aslan, H.(2012). *Okul müdürlerinin liderlik standartlarının geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Avcı, N. (2013). *Mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı (taslak) 2013-2017*. 01.11.2013 tarihinde www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.asp?ara=7 adresinden alınmıştır.

Boateng, C.(2012). leadership styles and effectiveness of principals of vocational technical institutions in Ghana. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(3):128-134.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

CEDEFOP (2008). *A sample of competence frameworks for VET profiles*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2009). *Modernising Vocational Education and Training*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2010). *Professional Development Opportunities for in-Company Trainers*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2011). *Exploring leadership in Vocational Education and Training*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2011). *Assuring quality in vocational education and training*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2012). *In-company trainers: competence requirements, certification and validation Peer learning activity*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır

CEDEFOP (2012). *Competence framework for vet professions handbook for practitioners*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

CEDEFOP (2013). *Trainers in continuing vet: emerging competence profile*. 11.14.2013 tarihinde www.cedefop.europa.eu adresinden alınmıştır.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2003). *Research methods in education*. NewYork: RoutledgeFalmer.

Daly, A.J., Chrispeels, J.(2008). A question of trust: predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Taylor & Francis Group, LL*, 7-1:30-63.

Dönmez, B.(2002) Müfettiş, okul yöneticisi ve öğretmen algılarına göre ilköğretim yöneticilerinin yeterlilikleri, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:29, s.27-45.

EUROTRAINER (2008). A study of the situation and qualification of trainers in europe. 11.14.2013 tarihinde www.eurotraining.com adresinden alınmıştır.

Friedman, T., et.al.(2010). VET leadership fort the future: contexts, characteristics and capabilities. 01.02.2013 tarihinde www.lhmartinstitute.edu.au/.../28-vet-leadership-for-the-future-contexts-characteristics-capabilities adresinden alınmıştır.

Gu, C., Gomes, T., Brizuela, V.(211). Technical and vocational education and training in support of strategic sustainable development. *Blekinge Institute of Technology*, Karlskrona, Sweden.

Gürsel, M.(2005). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri*(2. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.

Hashim, J., Vd.(2010). Leadership in technical and vocational education. *Journal of Technical Education and Training*, pp.49-66.

Khatajabor, M., Vd. (2012). Sustainable Leadership for technical and vocational education and training in developing nations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 2: 1-5.

Maxwell, J.C., Covey, S. R. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you* (10th Anniversary Edition). USD: Thomas Nelson Publisher.

Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Geliştirme (METEK). (2012). *Liderlik ve finansman*. 11.14.2013 tarihinde metek.meb.gov.tr adresinden alınmıştır.

NCVER (2001). *The changing role of staff development for teachers and trainers in vocational education and training*. 11.14.2013 tarihinde www.ncver.edu.au adresinden alınmıştır.

NCVER (2003). *Leadership in vocational education and training*. 11.14.2013 tarihinde www.ncver.edu.au adresinden alınmıştır.

NCVER (2003). *Quality indicators in vocational education and training*. 11.14.2013 tarihinde www.ncver.edu.au adresinden alınmıştır.

NCVER (2007). *Approaches for sustaining and building management and leadership capability in vet providers*. 11.14.2013 tarihinde www.ncver.edu.au adresinden alınmıştır.

Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği (2013). 01.11.2013 tarihinde www.meb.gov.tr/mevzuat/liste.asp?ara=7 adresinden alınmıştır.

Sacı, S. (1978). *Kız meslek lisesi müdürlerinin yeterlikleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tieman, I. (2011). *How To Develop Technical Leaders.* 05.09.2014 tarihinde www.informationweek.com/...leadership/...develop-technical-leaders/.../1097961? adresinden alınmıştır.

Töremen, F., Kolay, Y. (2003). İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler. *Milli Eğitim Dergisi*, sayı 160.