

OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA ETKİLİ LİDERLİK
EFFECTIVE LEADERSHIP IN PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

Aysun BALA

MEB, aysun.bala52@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-4898-6019>

Mustafa Tuncay MERT

MEB, mustafatmert@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0005-6571-3604>

ÖZET

Liderlik, eğitim profesyonelleri arasında gün geçtikçe daha popüler bir araştırma ve tartışma konusu haline almaktadır. Liderlik, anlam olarak, artık yüksek kaliteli bir organizasyonun kilit unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla liderlik insan yaşamının her döneminde öne çıkan bir davranış biçimi olmuştur. Erken çocukluk eğitiminde de liderlik kapsamında değerlendirilebilecek eylemleri yönlendiren teori ve paradigmların farkında olmak gerçekten önemlidir. Bilinç ise kendini kontrol etmenin anahtarı olup, hem eğitim/öğretimde hem de liderlikte önemli bir etkidir. Liderlik teorileri ve paradigmlarının farkındalığı, bir araştırmacının veya liderin kendi etki alanında daha kesin hareket etmesine ve seçimlerini haklı çıkarmasına olanak tanır. Liderliğe karşılaştırmalı bakış açıları, anlayışımızı kültürel bağlamlar arasında genişletir. Küreselleşen dünyada eğitimin önemi de giderek artmakta ve bireyler küçük yaşlarından itibaren öğretim sürecine dâhil olmaktadır. Değişen ve gelişen yaşam koşullarına paralel olarak öğretim süreçleri de kendini yenilemek durumundadır. Eğitim sistemleri içerisinde öğretmen ve okul yöneticilerinin bilgi ve becerileriyle birlikte bu yenilemeye katkı sağlamaları ve süreci etkin biçimde yönetmeleri, eğitim sürecinin başarısında önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin eğitime odaklı ve etkili bir liderlik rolü üstlenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, okul öncesi eğitim süreci ve etkili liderlik hakkında literatür araştırması yapılarak, etkili liderliğin okul öncesi eğitim sürecindeki rolü incelenmiştir.

8

Anahtar Kelimeler: Okul, Öğretim, Liderlik, Etkin Liderlik, Öğretmen

ABSTRACT

Leadership is becoming an increasingly popular topic of research and discussion among education professionals. Leadership, in its meaning, is now recognized as one of the key elements of a high-quality organization. Therefore, leadership has become a prominent form of behavior in every period of human life. It is really important to be aware of the theories and paradigms that guide actions that can be considered within the scope of leadership in early childhood education. Consciousness is the key to self-control and is an important factor in both education and leadership. Awareness of leadership theories and paradigms allows a researcher or leader to act more precisely within his or her domain and justify his or her choices. Comparative perspectives on leadership expand our understanding across cultural contexts. In the globalizing world, the importance of education is increasing and individuals are involved in the education process from their early ages. In parallel with changing and developing living conditions, teaching processes also have to renew themselves. It is important for the success of the education process that teachers and school administrators contribute to this renewal with their knowledge and skills within the education systems and manage the process effectively. In addition, administrators working in pre-school education institutions need to assume an education-focused and effective leadership role. In this study, the role of effective leadership in the preschool education process was examined by conducting a literature research on the preschool education process and effective leadership.

Key Words: School, Teaching, Leadership, Effective Leadership, Teacher

1. GİRİŞ

İnsan hayatı, değişik organizasyonların parçası olarak geçer bu nedenle de insan örgütün önemli bir parçası olarak kabul edilir. Bu organizasyonların en önemlileriye, insan yaşamında büyük bir yere sahip olan aile, çalışma ve eğitim organizasyonlarıdır. İnsanlar, eğitim örgütlerinde hem eğitim gereksiniminin karşılanması hem de mensubu olduğu örgüte ve topluma karşı sorumlulukların öğrenilerek yerine getirilmesi amacıyla çabalar. Anılan süreç boyu, amaçların gerçekleştirilmesi durumu yönetimin tarz ve yöntemine bağlıdır.

Taşıdığı önem eğitimin, toplumsal kalkınma, yüksek refah düzeyine sahip ülke olma hedefinin yakalanması adına verilen uğraşlarda, hayli öneme ve işleve sahip bir araç olduğu düşüncesi doğurur. Eğitim sisteminin belkemiği olan okullar, öğrencilerinin başarılı, üretken, sorgulayıcı, eleştirici ve araştırmacı kişileri olmalarını sağlar.

Okul, toplumsal gereksinimleri dikkate alarak, eğitsel hedefleri gerçekleştiren yönetici ile, öğretmenleriyle, öğrencileriyle, diğer çalışanlarla ve velilerle bir bütün oluşturdukları bir organizasyondur. Bu nedenle okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, uygun öğrenme-öğretme ortamı oluşturulmasında temel görev okul yöneticilerinin üzerindedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin nitelikli bir lider olmaları ve eğitim-öğretim liderliğine dair rolü eksiksiz yerine getirmeleri gerekir.

2. OKUL VE OKUL ÖNCESİ KAVRAMLARI

Okullar, eğitim ve öğretim hizmetleri sunan kuruluşlardır. Diğer sosyal organizasyonlardan farklı özelliklere sahiptirler. Aynı şekilde okul yönetimi de diğer örgütlerin yönetiminden farklıdır. Okulların varlık nedeni öğrencilerin kendileri olduğu için her etkileşim ve etkinlik öğrenci ve öğretim açısından değerlendirilmelidir. Eğitimin ilk kademesi olan anaokulları hızla gelişen ve yaygınlaşan kurumlardır (Bursalıoğlu, 2005: 125). Okul öncesi dönemde çocuklara sevgi ve şefkat kazandırmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve sağlıklarını korumak çok önemlidir. En az bunlar kadar önemli olan, kalkınmanın tüm yönlerini destekleyecek sosyal ve fiziksel bir ortamın sağlanmasıdır. Anaokulu, çocukların aile ortamından sonra gördükleri ilk sosyal ortam olduğundan, bu kurumda diğerlerine göre doğrudan, açık ve basit olması gereken yeni bir ilişki örüntüsü ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle anaokulları hem ev ortamının sıcaklığını yaratmalı hem de kendine özgü bir okul iklimi oluşturmalıdır. Eğitimin yanı sıra sağlıklı bir bedensel ve zihinsel gelişimi sağlayacak koşullar da oluşturulmalıdır. Okulların diğer kuruluşlardan önemli farklılıkları vardır. İdari zorluklar okulların karakteristik bir özelliğidir. Bir okul, amaçlarına ulaştığı sürece etkilidir (Çelik, 2003: 47). Okulların çok yönlü ve karmaşık yapısı nedeniyle okul etkililiğini kavramsallaştırmak zor olsa da en önemli işlevinin öğretim olduğuna inanılmaktadır. Bir okulun etkililik düzeyi, öğrencilerinin başarı düzeyine göre ölçülür. Öğrencilerin eğitim başarıları genellikle okullarda standart başarı testleri ile ölçülür. Bu testler temel bilgi, beceri ve tutumu ölçmeyi amaçlar. Etkili okulların en önemli eğitsel özelliği, öğrencilere temel beceriler kazandırmaktır. Bunun yanı sıra etkili bir okulun temel özellikleri şu şekilde tanımlanmıştır (Gökkyer, 2004: 148): Etkili okullar, öğrenci merkezli ve olumlu bir iklimde öğrenci öğrenmesini geliştirmek için öğrenme fırsatları sunan okullardır. Etkili okulların beş özelliği sıralanırken öğretim amaçlarını bildikleri, sistematik değerlendirmeler yaptıkları, öğrenci beklentilerini karşıladıkları, güvenli bir iklime ve ilkeli eğitimcilere sahip oldukları belirtilir (Çubukçu ve Girmen, 2006: 27).

3. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI

Lider, grup üyelerinin hedeflenen amaçlara yönelmesini sağlama etkisine sahip, değişimi yaratan ve yöneten önemli bir unsurdur. Liderlerin en önemli özellikleri arasında, ekibinde yer alan üyeleri değişime ve/veya dönüşüme yönlendirme gücüne sahip olmalarıdır (Bayar, 2021: 1402).

Çalışanların sosyal, psikolojik ve duygusal anlamda pozitif bakış açısına sahip olmalarında, okula olan bağlılıklarının artmasında ve kurum kültürünün oluşmasında benimsenen liderlik tarzı önem taşımaktadır (Bayar, 2021: 2149). Etkili bir lider olmak için bir iş unvanından çok daha fazlası gerekir, öğretmen, akranları arasında olağanüstü liderlik becerileri sergilerken, yönetim kademesine geldiklerinde, etkili bir liderlik tutumu sergileyecekleri anlamına gelmeyebilir (Memişoğlu, 2003: 417).

3.1. Okul ve Liderlik İlişkisi

Okulda etkili eğitimin en önemli boyutları arasında müfredat, öğretim süreci, okul yöneticisi, öğretmenler, okul iklimi ve kültürü, okul sağlığı, okul çevresi, veli katılımı, okul ortamı, öğretim elemanlarının geliştirilmesi, iş tatmini, okulun fiziki koşulları yer almaktadır. Okul, denetim, okul güvenliği, öğrenci gelişimi, hizmet içi eğitim, liderlik, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve davranışı, öğrenci verimliliğinin değerlendirilmesi, başarıya odaklı performans, sınıfın yönetimi, disiplin, iletişimin etkin olarak kullanılması, karar verme becerisi ve öğretmenlerin karar verme sürecinde etkin şekilde yer almasını gerektiren bir oluşumdur (Ertekin, 2017: 200). Bir okulun etkililiği için yöneticinin bireysel ve yönetsel özellikleri yüksek önem taşımaktadır. Okulu hedefleri doğrultusunda geliştirmeyi amaç edinen bir okul yöneticisi, etkin yönetimi sağlamak için lider olmak zorundadır. Modern yönetim ilkelerinin ortaya çıkmasıyla birlikte eğitim yöneticisinin liderlik yönü önem kazanmıştır. Bir yönetici etkili olmak istiyorsa, grubun lideri olarak harekete geçmesi ve izleyicileri ikna etmesi gerekir. Okul etkinliği; yani, okulların amaçlarına ulaşma yeteneği, büyük ölçüde müfredatı uygulamaktan sorumlu yöneticilerin etkinliğine bağlıdır (Gül, 2017: 307). Etkili okullar üzerine yapılan araştırmalar, etkili okullarda okul yöneticisinin kritik bir faktör olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin yönetsel becerileri ile birlikte liderlik nitelikleri okulları etkili kılmakta ve çevreyi etkilemektedir. Liderlik, bir grup insanı ortak bir amaç için bir araya getirme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme becerisi ve bilgisinin birleşimidir. Drucker'a göre, etkili liderler sadece karar vermekle kalmaz, aynı zamanda organizasyona geniş bir perspektiften bakar ve çalışanlar üzerinde büyük bir etki yaratır. Liderler, günlük sorunları çözmek veya ortaya çıkarmak yerine, stratejik düşünceleri dener ve istenen sonuca ulaşmak için organizasyon yapısını ve sürecini şekillendirir. Liderler, grubu bir vizyon etrafında bir araya getirmeye çalışırlar (Çelik, 2003: 52).

Birçok liderlik stili vardır. Eğitim alanında en yaygın olan etkili lider, günlük işlemleri gerçekleştirmenin ötesinde, ilham verici motivasyon becerilerine sahiptir, bireysel destek sağlar ve enerjik bir vizyonerdir. Bu tür lider, dinamik bir toplumda ve hızlı değişimde fırsatları görme yeteneğine sahiptir ve astlarını problem çözme konusunda cesaretlendirerek bir kurumda yeni girişimler başlatabilir (Gümüş ve Gümüş, 2010: 539). Lider etkililiğinin temelini oluşturan dönüştürücü liderlik, günümüzde idari bilimlerde, özellikle eğitim yönetimi alanında en popüler liderlik tarzları arasında yer almaktadır. Özellikle ABD, Kanada ve İngiltere'de bu alanda uzun süreli deneysel çalışmalar yapılmakta ve sonuçları değerlendirilmektedir. Leithwood (1992) yaptığı bir çalışmada etkili liderliğin okul çalışanlarının okul kültürüne katkıda bulunmasına yardımcı olduğunu, öğretmen gelişimini geliştirdiğini ve iş birliği içinde sorunların verimli bir şekilde çözülmesine yardımcı olduğunu bulmuştur. Etkili liderliğin dört alt boyutu vardır. Bunlar idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgidir (Gümüş ve Gümüş, 2010: 538).

Stolp (1994) "Leadership for School Culture" adlı çalışmasında okul kültürüne ve yöneticinin okul kültürü üzerindeki etkisine değinmiştir. Okul yöneticisinin tüm davranışlarının başkaları tarafından modellendiğini ve yeni bir örgüt kültürü oluşturduğunu iddia etmiştir.

3.2. Etkili Okul Yöneticilerinin Öğretim Bağlamında Liderlik Özellikleri

Okulda müdürün rolü genel olarak bir yönetici rolünden çok eğitim ile müfredatın vizyonerliğine geçiş sağlamıştır. Okuldaki başarı düzeylerinin yüksek olması durumunda öğretmenlerin gelişimi açısından olan hedeflerinin belirlenmesi yönetim anlayışındaki önemli unsurlardan birisidir. Öğretimdeki lider konumunda bulunan müdür, okula devam etmekte olan bütün öğrencilerin başarısındaki önemli etmenleri geliştirmektedir (Mendels ve Mitgang, 2013: 603). Hedefler doğrultusunda bütün öğrenciler ile personellerle açıkça iletilmektedir. Liderlik ile personel arasında olan ortak şekilde vizyon geliştirmeye yönelik hedefleri teşkil etmektedir (Klar ve Brewer 2013: 17).

Bu hedefler doğrultusunda, bütün paydaşların beklentilerin beraberinde bu hedeflere ulaşmada bütün şekilde rollerini bilmelerini de sağlamaktadır. Net bir vizyonun belirlenmesinin ardından okul hedeflerinin açık şekilde ifade edilmesinin beraberinde müdürün çeşitli görevlere de zaman ayırmasında kolaylık sağlamaktadır.

Etkili liderin personeller koçluk yapmada ayrıca eğitim programlarının geliştirilmesi açısından oldukça zaman harcamaktadır. Bu iki eylemi ise öğrencilerin daha iyi öğrenmesi açısından oldukça önemlidir (Grissom vd., 2013: 145). Etkili müdürlerin öğretim elemanları üzerinde öğretim tekniklerinin sınıf ortamında benimsemeleri açısından talimatlar vermesi ayrıca onları teşvik etmesi süregelen uygulamaları dikkate almalarını sağlamaktadır (Whitaker, 2012: 209). Etkin olmayan müdürler, yeni yaklaşımlar konusunda bilisi sahibi olmamalarının yanı sıra gelişimde kapalı ilgisiz tavır sergilerler (Okutan, 2014: 58). Öğretmenlerinin çoğunun sınıflarında uygulamış oldukları denenmiş ile doğru yöntemlerine rağmen, müdürlerin öğrenciler üzerinde öğrenmesi açısından araştırmaları takip etmesi ayrıca güncel değişimlerin okul ortamında uygulamaya koyması gerekmektedir. Risk alması ile yeni bir şeyleri denemesi öğretim liderlerinin okul başarısındaki önemli konular arasında yer almalıdır (Kearney vd., 2013: 126). Öğrencilerin eğitim ile öğrenim başarılarını hedeflemekte olan okulda, bütün etkili liderlerin bu hedeflere ulaşması ayrıca sonuçları iyileştirmesi yönünde daha fazlasını yapma gerekliliğinin olduğu düşünülmektedir (Meador, 2014: 701). Değişimin beraberinde yeni şeylerin denenmesi hususunda bir öğretim liderinin temel dayanağı olan öğrencinin ilerlemesi yönünde sürekli takip ve yönlendirme önem taşımaktadır. Dolayısıyla, öğretim liderlerinin, değerlendirmenin yanı sıra ilerlemeyi izleme hususunda da uzman olması gerekmektedir (Morrison, 2013: 54).

Etkili müdürler, öğrencinin hedeflediği başarı ve ulaştıkları sonuçlarla ilgili olarak tüm süreci takip etmektedirler (Elfers ve Stritikus, 2014: 199). Müdürler, personel ile istişare ederek ortak kararlar alabilir, yeni stratejiler geliştirebilir ve öğrencilerin çalışmalarında nasıl bir performans sergilediklerini takip etmektedir. Bu verilerle ilerleyen süreçte zayıf oldukları noktalar ve/veya iyileştirilmesi gereksinim duyulan alanlar belirlemek üzere grafiklendirilir ve analiz edilir. Çeşitli kaynaklardan elde edilebilen bu verileri yöneticiler etkin ve verimli şekilde kullanılmalıdır (Mendels ve Mitgang, 2013: 92). Etkin olarak kullanılan bu veriler, yönetici bütçelerinin finansmanı yoluyla eksikliklerin giderilmesinde yol gösterici bir destek olacaktır. Esasen, bir okulun zayıf yönlerini iyileştirmesine veya personel ve öğrenciler için ortak hedeflere ulaşmasına yardımcı olacak kaynaklar belirlenecek ve gerekirse para kaynağı artırılabacaktır (Klar ve Brewer 2013: 635). Öğrenci ilerlemesini izlemenin yanı sıra eksiklikleri tamamlamak adına parasal fonları doğru yönlendirmek etkili bir liderin diğer göstergelerindedir (Grissom, 2011: 99). Personel gelişimine ve yetiştirilmesine yatırım yapabilmeyi odağında ise öğretmenlerin mevcut eğitim araştırmaları ve yenilikçi uygulamalar hakkında bilgilendirilmeleri ve onların alanlarına yönelik geliştirici projeler yapmaları için desteklenmeleri ile bağlantılıdır. Müdürler, personelin gelişimine yatırım yapmak suretiyle mevcut eğitim programlarının okula aktarılmasına ve uygulanmasına öncülük eder (Mendels ve Mitgang, 2013: 95).

Bir öğretim liderinin başarması gereken hedefleri belirlemek, personele koçluk yapmak, değerlendirmeler geliştirmek, öğrenciyi takip etmek, ilerleme ve fonların kanalize edilmesi benzeri görevler yorucu ve yüksek enerji gerektiren sorumluluklardır. Bu nedenle, bir öğretim lideri zamanının sadece %12.7'sini asıl öğretimsel etkinliklere ayırabilmektedir (Grissom vd., 2013: 471). Bu da liderlerin müfredat ve öğrenci öğrenimi ile ilgili olmayan günlük yönetim görevlerinin onları engellemesine neden olmaktadır. Öğretim faaliyetlerine odaklanmanın öğrenciyi geliştirmeye yardımcı olduğunu bildiklerinden müdürler zaman ayırmaya çabalamaktadır. Etkili liderler, bu görevlerin bazılarını başka yöneticilere devretmek için bir strateji geliştirmektedirler, böylece öğrenciler için önemli olan öğretim görevlerine odaklanmaktadır. Öğretimle ilgilenmek, öğretim kadrosu, öğrenciler ve toplumla çalışmayı içermektedir. Her etkili lider vasıflı müdür, güçlü kişilerarası becerilere sahip olmalıdır (Morrison, 2013: 56). Bu liderler, verimli öğrenmenin etkili bir iletişimi gerektirdiğini bilirler (Hall ve Simeral, 2008: 103). Öğretim koçu olmanın en önemli şartı liderin personel ile gelişmeye odaklı ve yeni fikirlere açık nitelikli bir üst-ast ilişkisi olmalıdır. İdeal bir yönetim anlayışında, şefkatli ve destekleyici ilişkiler kurarak büyümeyi teşvik etmek önemli bir unsurdur. Okul yöneticilerinin belirlenen hedeflere ulaşmak ve personelinin ortak amaçları benimsemeleri ve bu doğrultuda çalışmalarını sağlamak için ilgili paydaşlarıyla etkili bir şekilde çalışması gerekir. Etkili liderler güven oluşturur ve iletişime teşvik ederler (Kearney vd., 2013: 61). İletişime büyük önem veren okul yöneticisi, olağanüstü bir dinleyici de olmalıdır (Meador, 2014: 244). Okula ve eğitimcilerine değer katmayı hedefleyen müdür personeline motivasyon kaynağı olacaktır (Whitaker, 2012: 147). Etkili müdür öğretmenleri samimi bir şekilde dinlediğinde, öğretmenler bunu hissetmektedirler. Öğretmenlerin fikirlerine önem veren ve değerlendirmeye alarak toplantı verimliliğini de sağlayabilir (Freeman ve Randolph, 2013: 706). Ortaya çıkan sorunların farkındadır, personeli ile fikir alışverişi içindedir ve etkili iletişim becerilerini kullanır (Grissom ve Loeb, 2011: 41).

Bir okulda farklı kişiler ile çalışmak farklı görüşlere açık olmak liderin alansal olarak profesyonel davranmasını gerektirmektedir. Bu durum ise profesyonel olmanın farklı insanlar içinde farklı şeyleri ifade etmesine yol açmaktadır. Etkili liderler yönünden profesyonel olması ayrıca herkese saygılı ve nezaketli davranılmasını gerektirmektedir (Whitaker, 2012: 148). Bir liderin yapmış olduğu tüm hareketler incelemeye tabi bir durumdur. Ortalama üzerindeki lider modellerinin günlük oranda etkileşimlerine saygı duyması örnek şekilde liderlik etmesi demektir. Örnek şekilde liderlik etmek, yöneticiye saygı duyulmada önemli noktalardan birisidir (Meador, 2014: 246). Müdür saygılı olmanın yanı sıra profesyonel davranış sergilediğinde, personel ile ana paydalar müdürün savunucusu olacaktır (Whitaker, 2012: 148). Lidere karşı saygı yok olursa, personel ve diğer paydaşların liderin otoritesini sorgulamalarına sebebiyet verecektir. Etkili liderler, kuvvetli bir vicdana sahip olmalarının yanında yüksek ahlaki değerlere de sahiptirler (Morrison, 2013: 58). Bu bağlamda, doğruların ve yanlışların neler olduğunu iyi bilirler ve zahmetsiz olana göre değil doğru olana göre karar verirler. Etkili liderler, cesur, inanç ve ilkelere güçlü bağlılıkları bulunan kişilerdir (Day, 2014: 78). Zor ama doğru kararları verirken bu kararları vermelerinde etken olan unsurları personellerine aktarmaları ve öğretmenlerinde karar verme sürecinde aynı şekilde karar vermelerinde yol gösterici ve destekleyici bir anlayış sergilemeleri etkili bir lider olmalarının yansımasıdır. Öğrenci başarısında oldukça etkili olan öğretmenlerin özerkliğini korumak ve onları desteklemek liderin başarısında da önemlidir rol oynar (Lin, 2012: 103). Etkili liderler, öğretmenlere mentörlük yaparak onların başarısına öncülük eder. Bu bağlamda profesyonel nezaketin liderden öğretmenlere yayılması önemlidir. Gerek okul ve öğrenci başarısı gerekse kendi başarısına odaklı çalışan öğretmenler yansıtıcı olmanın yanı sıra sürekli gelişmeyi istemektedirler. Bunun için yönetimden destek beklemektedirler. Etkili bir liderin görevleri arasında, personel ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenen hedeflere göre personel gelişimini teşvik etmek yer almaktadır (Whitaker, 2012: 152).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Etkili ve güçlü yöneticiler ve liderler, güçlü yönlerini bilirler. Bir liderin özel uzmanlığını gerektiren durumlarda, çözüm için gereken pozisyonu alırlar ve organizasyonun ilerlemesini sağlarlar. Güçlü bir lider, sorunlardan kaçarak geri adım atmaz ve dayatmalara izin vermez. Öte yandan, etkili liderler aynı zamanda “ters liderlik”i de benimserler. Erken çocukluk dönemi yöneticileri, ters liderlik anlayışını uyguladığında, personel, önerilerde bulunma ve becerilerini kullanma konusunda yetkilendirilmiş hisseder. Etkili liderler, iyileştirilmesi gereken alanları tanır ve denetledikleri kişiler de dahil olmak üzere tecrübeye değer vererek işi en iyi bilenlerden öğrenir.

Bütün gün insanlarla birlikte olmalarına rağmen, çoğu öğretmen ve asistan hem meslektaşları hem de arkadaşları olmak üzere yetişkinlerle daha fazla zaman geçirmeyi de istemektedirler. Bu nedenle bir eğitim ortamında, personel üyeleri arasındaki pozitif etkileşimler için zaman ayırmaya özen gösteren liderler, motivasyonu yüksek ve kurumuna sadakat gösteren bir iş çevresi oluşturabilir. Etkili liderler ayrıca profesyonel gelişim için zaman ve fırsatlar sağlar. Her ihtiyaç için yerinde sınıflar veya seminerler sağlamak mümkün olmayabilir, ancak yöneticiler zaman ve finansal açıdan destek olursa, öğretmenler ve diğer yardımcı personeller liderlerinin sürekli eğitimi gerçekten desteklediğine inacaklardır.

Erken çocukluk eğitiminde yeni nesil liderliği tanımak, insanları en iyi yaptıkları şeyi yapmaları için güçlendirmek ve sosyal ve eğitimsel destek sağlamak, başarılı liderlik için kritik öneme sahiptir. Gerçekten büyük liderler amaçlarını asla gözden kaçırmazlar. Sistem ve süreçlerin verimli ve hassas olabileceğini ve olması gerektiğini bilirler. Çocukların merkezde olmadığı bir merkezde, hiçbir lider gerçekten etkili bir lider ve eğitimci olamayacaktır.

Okul öncesi eğitim profesyonelleri, küçük çocuklar, aileler ve öğretmenleri ile ilgili kamusal tartışmaları eleştirme ve bunlara katkıda bulunma konusunda önemli bir konumdur. Bu kavramları okul öncesi eğitim uygulayıcıları için profesyonellik kavramları içine yerleştirmek ve bu düzeyde katılıma ulaşmak için bireysel ve toplu kapasiteyi artırmaya özen göstermek eğitim kalitesi ve öğretim başarısı için en önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Etkili liderler, fırsatları kendisi belirlemesinin yanında diğer liderler üzerine eğitici rol oynar. Etkili iletişim ve başarıya odaklı katılımcı yönetim anlayışını benimseyene etkili lider öncü bir enerji kaynağı olma anlayışı ile personeli harekete geçirir. Başarıyı ödüllendirmesi ve olası çatışmaları yönetme becerisi sayesinde güçlü bir örgüt kültürü yaratır ve öğretimde verimliliği artırır. Öğretmen ve öğrenci motivasyonuna önem verir.

Etkili liderlerin yönetim becerilerini geliştirerek, ortaya çıkabilecek tehditleri en aza indirmeleri ve güçlü yönlerini ele alarak yeni fırsatları yakalamaları okul öncesi eğitiminin gelişiminde ve verimliliğinde etki sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Bayar, M. (2021). The changing leadership approach and the importance of entrepreneurial leadership in digitized enterprises. *International Academic Social Resources Journal*, 6(30), 1399-1406.
- Bayar, M. (2021). Pozitif liderlik davranışlarının, çalışanların duygusal iyi oluşlarına etkilerinin analizine yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 2147-2176.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 121-136.

- Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction. *Teachers & Teaching, 20*(5), 638-654. doi.10.1080/13540602.2014.937959
- Elfers, A. M., & Stritikus, T. (2014). How school and district leaders support classroom teachers' work with English language learners. *Educational Administration Quarterly, 50*(2), 305-344.
- Ertekin, İ. (2017). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayıncılık.
- Freeman, G. G., & Randolph, I. (2013). Leadership strategies for maintaining success in a rural school district. *International Journal for Leadership in Learning, 1*(1), 7-11.
- Gökkyer, N. (2004). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği rollerini gerçekleştirme düzeyleri ve bu rolleri sınırlayan etkenler*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal, 48*(5), 1091-1123.
- Grissom, J. A., Loeb, S., & Master, B. (2013). Effective instructional time use for school leaders: Longitudinal evidence from observations of principals. *Educational Researcher, 42*(8), 433-444.
- Gül, İ. (2017). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Samsun: Ceylan Ofset Yayıncılık.
- Gümüş E. ve Gümüş, S. (2010). Yönetim süreçleri. Silman, F. ve Ada, Ş. (Ed.), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Hall, P., & Simeral, A., (2008). Building teachers' capacity for success: A collaborative approach for coaches and school leaders. Association for Supervision and Curriculum Development
- Kearney, W., Kelsey, C., & Herrington, D. (2013). Mindful leaders in highly effective schools: A mixed-method application of Hoy's M-Scale. *Educational Management Administration & Leadership, 41*(3), 316-335.
- Klar, H. W., & Brewer, C. A. (2013). Successful leadership in high-needs schools: An examination of core leadership practices enacted in challenging contexts. *Educational Administration Quarterly, 49*(5), 768-808.
- Lin, M. (2012). Cultivating an environment that contributes to teaching and learning in schools: High school principals' actions. *Peabody Journal of Education, 87*(2), 200-215.
- Meador, D. (2014a). Seven characteristics of a principal. <http://teaching.about.com/od/admin/a/Characteristics-Of-A-Principal.htm>
- Meador, D. (2014b). What makes a school administrator an effective school leader? <https://www.thoughtco.com>
- Memişoğlu, S.P. (2003). Yeni liderlik yaklaşımları ışığında eğitim örgütlerinde lider yöneticilere duyulan gereksinim. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(5), 87-97.
- Mendels, P., & Mitgang, L. D. (2013). Creating strong principals. *Educational Leadership, 70*(7), 22-29.
- Morrison, N. (2013). The eight characteristics of effective school leaders. Forbes. <http://www.forbes.com/sites/nickmorrison/2013/12/30/theeight-characteristics-of-effective-school-leaders/>
- Okutan, M. (2014). My school principal is not a leader! *Project Innovation, 135*(1), 93-100.
- Whitaker, T. (2012). What great principals do differently: 18 things that matter most (2nd ed.). Larchmont, NY: Eye on Education.