

31. Okul Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Yaklaşımına İlişkin Yeterlilik Algıları¹

İslam DEVİREN²

İhsan ASLAN³

APA: Deviren, İ. & Aslan, İ. (2024). Okul Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Yaklaşımına İlişkin Yeterlilik Algıları. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (Ö15), 592-606. **DOI:** <https://zenodo.org/record/13825181>

Öz

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme algılarını belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın evrenini, Diyarbakır ili merkez ilçelerine bağlı ilkököl ve ortaokullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada basit tesadüfi (random) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örneklemini, Diyarbakır İli merkez ilçelere bağlı ilkököl ve ortaokul olmak üzere toplam 332 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışma da veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiş olup, verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin sonuçlarına göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin alt boyutları şu şekilde sıralanmaktadır; öz yönetim yeterlikleri, öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri, inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme yeterlikleri, dijital yeterlikler ve karar verebilme yeterlikleri. Araştırma sonuçlarına ilişkin okul yöneticilerinin yaşam boyu yeterlilik algılarının yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşam boyu öğrenme yaklaşımına ilişkin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı, kıdem ve yaşadıkları yerleşim yeri değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, Okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenmeye ilişkin algılarının yüksek olduğu ve bunun yaşam boyu öğrenmenin gelişimine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Okul yöneticiler, yaşam boyu, öğrenme

¹ **Statement (Thesis / Paper):** It is declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of this study and all the studies utilised are indicated in the bibliography.

Conflict of Interest: No conflict of interest is declared.

Funding: No external funding was used to support this research.

Copyright & Licence: The authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 licence.

Source: It is declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation of this study and all the studies used are stated in the bibliography.

Similarity Report: Received - Turnitin, Rate: 24

Ethics Complaint: editor@rumelide.com

Article Type: Research article, **Article Registration Date:** 20.07.2024-**Acceptance Date:** 20.09.2024-

Publication Date: 21.09.2024; **DOI:** <https://zenodo.org/record/13825181>

Peer Review: Two External Referees / Double Blind

² Dr. MEB Kayapınar Bilim ve Sanat Merkezi / Dr., MEB Kayapınar Science and Art Center (Diyarbakır, Türkiye), islamdeviren@gmail.com, **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0003-2515-3807> **ROR ID:** <https://ror.org/0o0jga9g46>, **ISNI:** 0000 0001 2179 4856, **Crossref Funder ID:** 501100013898

³ Dr. MEB Kavaklıbağ İlkokulu / Dr., MEB Kavaklıbağ Primary School (Diyarbakır, Türkiye), ihnasn@hotmail.com, **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0001-8055-1889> **ROR ID:** <https://ror.org/0o0jga9g46>, **ISNI:** 0000 0001 2179 4856, **Crossref Funder ID:** 501100013898

School Administrators' Perceptions of Competence Regarding Lifelong Learning Approach⁴

Abstract

The aim of this study is to determine the perceptions of school administrators regarding lifelong learning. The population of the study consists of administrators working in secondary schools located in the central districts of Diyarbakır province. The study was conducted using a correlational survey method, with a simple random sampling technique employed to select participants. Accordingly, the sample of the study includes a total of 332 school administrators from primary and secondary schools in the central districts of Diyarbakır province. The data were analyzed using SPSS 22.0 software, and parametric tests were employed for data analysis. The results indicate that the sub-dimensions of lifelong learning tendencies are as follows: self-management competencies, learning-to-learn competencies, initiative and entrepreneurship competencies, information acquisition competencies, digital competencies, and decision-making competencies. The findings reveal that school administrators have a high level of perception regarding lifelong learning competencies. It was determined that there is no significant difference in lifelong learning approaches based on the gender variable, while there are significant differences based on the variables of seniority and residential location. In conclusion, it can be stated that school administrators have a high perception of lifelong learning, which contributes to the development of lifelong learning.

Keywords: School administrators, lifelong, learning

⁴ **Beyan (Tez/ Bildiri):** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman: Bu araştırmaı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Kaynak: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Raporu: Alındı – Turnitin, Oran: 24
Etik Şikayeti: editor@rumelide.com
Makale Türü: Araştırma makalesi, **Makale Kayıt Tarihi:** 20.07.2024-**Kabul Tarihi:** 20.09.2024-**Yayın Tarihi:** 21.09.2024; **DOI:** <https://zenodo.org/record/13825181>
Hakem Deęerlendirmesi: İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme

1.Giriş

Gelişen, yenilenen ve küreselleşen dünya, bireyleri sürekli olarak yeni bilgiler öğrenmeye ve beceriler kazanmaya zorlamaktadır. Bu durum, ancak eğitim aracılığıyla mümkün olmaktadır. Eğitimin, bu hızlı değişimlere uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik, eğitimin çok yönlü olmasını ve her alanda, her yerde eğitim kavramının anahtar bir rol oynamasını zorunlu kılmaktadır. Öğrenmeye erişimin sürekliliği, elde edilen bilgi ve yeterliliklerin sürekli artırılması, yeni becerilerin kazanılması ve güncellenmesi, bilgilerin yaşam boyu güncellenmesi için güdülenme ve fırsat yaratılması, ekonomik başarı, sosyal kaynaşma ve bireysel performans için kritik öneme sahiptir (Smith, 2002:47).Bu bağlamda, bireyler sürekli olarak yeni bilgilere erişmek, beceriler kazanmak ve yeni deneyimlerden yararlanmak isteyeceklerdir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, yaşam boyu öğrenme sürecini benimseyen bir eğitim anlayışını gerektirir.

Yaşam boyu öğrenme, bireylerin yaşamları boyunca bilgi, beceri ve yeterliliklerini kişisel, medeni, sosyal veya istihdamla ilgili perspektifler doğrultusunda geliştirme amacıyla gerçekleştirdikleri tüm öğrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır (Erten & Kazu, 2016). Bu etkinlikleri kültürel veya sportif faaliyetler gibi öğrenme dışı etkinliklerden ayıran en temel unsur, öğrenme niyeti veya amacıdır. Yaşam boyu öğrenen biri olabilmek için, bireyin belirli yeterlilikleri geliştirmesi gerekmektedir. Temel beceriler, özellikle okuryazarlık, yanı sıra 21. yüzyıl becerileri (örneğin problem çözme, eleştirel düşünme, öz düzenleme) büyük önem arz etmektedir. Bu becerilere hem öğretmen eğitiminde hem de okul eğitiminde odaklanmak hayati derecede önemlidir. Zira okulda edinilen öğrenme becerileri, bireyin okuldan ayrıldıktan sonra daha fazla resmi ve resmi olmayan deneyimlerinin birikmesine katkıda bulunur.

Ülkemizin eğitim alanında gelişmesi ve ilerlemesi için en temel noktalardan biri yetiştirdiği nitelikli bireylerdir. Nitelikli bireyler buldukları konumda gelişimi sağlayıp daha iyi bir geleceği kendilerine amaç edinirler. Eğitimin daha iyi bir şekilde ilerlemesi nitelikli bireylerin kendileri gibi gelişme ve ilerlemeleri takip eden bireyler yetiştirmelerine bağlı bir durumdur. Günümüzde bilgiye ulaşan, onu kendi yapılarına uyarlayan, yeni bilgiler ekleyen, bilgiyi yayan toplum ve bireyler güçlü kabul edilmektedir. Dolayısıyla günümüz toplumunun ihtiyaç duyduğu bireylerin karakteri değişmiş ve daha farklı bir şekilde bürünmüştür (Tüsiad & Scans, 1999).

Toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü tanımlayan unsurlar; küreselleşme, bilim ve teknolojiadaki baş döndürücü gelişmeler olmuştur. Toplumlar bu gelişmelerle beraber kendilerini her anlamda geliştirip yetiştiren ve yaşam boyu öğrenme becerilerini edinen bireylerin eğitim kurumlarında olmalarına ihtiyaç vardır. Bu anlamda eğitim kurumlarının başında bulunan okul yöneticileri toplumun gelişmesinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Okul yöneticileri bilgi ve becerilerini eğitim ortamını şekillendirmek ve okullarının geleceğini planlamak için kullanırlar. Aynı zamanda okul yöneticilerinin okullarda değişim ve yeniliğe yönelik araştırmalar yapması gerekmektedir (Ağaoğlu, Altınkurt, Karaköse ve Yılmaz, 2012). Bu konuda okul yöneticileri önemli bir unsur olarak yaşam boyu öğrenme becerilerini elde etmede ihtiyaç duyulan bireyler arasındadırlar. Aynı zamanda bireylerin yaşam boyu öğrenme becerilerini kazanmalarında eğitim kurumu olan okulların önemli bir işlevi ortaya çıkmaktadır. Okul içerisinde genellikle yaşam boyu becerilerinin kazandırılmasında okuldaki öğretmenlere her ne kadar görev sorumluluk verilse de okul yöneticileri bu anlamda da sorumluluk ve görevleri daha fazladır. Okulda farklı yenilik ve yaşam boyu becerilerinin oluşmasında karar verici merci genellikle okul yöneticileridir. Bu anlamda okulda ki yöneticilerin bu becerileri diğer bireylere kazandırmaları için öncelikle kendileri bu becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Hortaçsu, 1992).

Bilgi toplumunun gerektirdiği eğitim kurumları bilgiyi bireylere aktaran bir kurum yerine, öğrenme konusunda bireysel sorumluluk duygusu yaratır. Öğrenme becerilerini geliştirmek ve bu becerilerin yaşam boyu korunmasını sağlamak için kurumların var olması gerekir. Bu nedenle bireylerin eğitim hayatında kilit konumda bulunan okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip olmaları, bu becerileri eğitim sürecine aktarabilmeleri ve değişime açık olmaları umulmaktadır (Keleş, 2020).

Yaşadığımız çağda iyi bir öğrenmenin gerçekleşmesi için bilgi toplumunun devamlı olması gereklidir. Eğitim kurumlarının tüm her şeyden bağımsız bir şekilde yaşam boyu öğrenebilen bireyler yetiştirmeleri de bu açıdan önemlidir. Breivik (2000)ve Reinsch (2007) yaptıkları araştırmalarda, ülkelerin eğitim sistemlerinin yaşam boyu öğrenen bireyler yetiştirmeye uygun olması gerekliliğini ve ülkelerde eğitim sisteminin ilerlemesi için bireylerin kendi öğrenmelerini gerçekleştirebiliyor olmasının çok önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda bireylere yaşam boyu öğrenme becerilerinin öğretilmesine yönelik bir eğitim anlayışının düzenlenmesinin gerekliliği eğitim sisteminin temelini oluşturan okul yöneticilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlarıyla diğer bireylere rol model olmalarını gerektirmektedir (Steward, 2009).

Yaşam boyu öğrenme becerileri, örgün eğitimin ötesinde beceri kazanma ve öğrenme fırsatları sağlayarak kişisel uyumu ve büyüme teşvik eder. Yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek, çalışma ortamına nesiller arası entegrasyon fırsatları sağlar (Sterns ve Harrington, 2019).Toplumdaki bireylerin teknolojik ve sosyal alanlardaki değişimlere ayak uydurmak ve çevrenin bu değişimler üzerindeki olağan etkilerine hazırlanmak için sürekli ve hedefe yönelik bir öğrenme sürecine ve çeşitli imkanlara ihtiyacı vardır. Kişisel olarak hazırlanmanız ve büyümeniz gerekir. Yaşam boyu öğrenme, bireyin amaçlı ve tesadüfi öğrenme etkinliklerinin tümünü içerir (UNESCO, 1985).

Ayrıca yaşam boyu öğrenme, bilgi toplumuna ayak uydurmak ve toplumdaki yaşamlarını daha iyi yönetmek için insanların ekonomik ve sosyal yaşamın her aşamasına aktif olarak katılmasını sağlamalıdır (MEB, 2009). Toplumun geliştirmeyi ve daha yetenekli insan kaynağı yetiştirmeyi hedefler. Başka bir ifadeyle eğitim ve öğretimin her alanında öğrenmenin yaşam boyu sürdürülebilirliğinin sağlanması ve tanınması için bireylerin birlikte çalışması gerekmektedir. Bu sayede bireyler aktif ve katılımcı vatandaşlar olarak gelişebilir, yenilik yapabilir ve topluma katılabilir.

Yaşam boyu öğrenmenin altında yatan ilkeler, öğrenmenin okullara ve üniversitelere bırakılmayacak kadar önemli olduğunu ve bireylerin yaşamları boyunca öğrenmekten (ve deneyimlemekten) sorumlu olduklarını savunmaktadır. Bu anlamda yaşam boyu öğrenme, uzmanlardan veya merkezi otoritelerden bilgi aktarımından ziyade, insanların öz disiplinine ve inisiyatifine dayanmaktadır (Knapper, 2006). Bu nedenle eğitimin amacı, kişiyi sürdürülebilir bir öğrenen haline getirmek ve bu amaca hizmet edecek beceri ve yetenekleri geliştirmek olmalıdır. Bu ihtiyaç yaşam boyu öğrenme beceri ve yeteneklerini ortaya çıkarmıştır.

Yaşam boyu öğrenmeye her geçen gün ilgi artıyor. Bunun nedeni istihdam olanaklarının etkilenmesi ve değişime uyum gerektiren modern eğitim ihtiyaçlarını karşılama isteği olabilir. Son yıllarda küreselleşmenin hızı ve iş ortamındaki değişimlerle birlikte işyerleri de değişmekte, vasıfsız yapılabilecek işler ortadan kalkmaktadır. İnsanların işlerini korumak için daha fazla bilgi ve beceriye ihtiyaçları var. Bu nedenle bireylerin örgün eğitimlerini tamamladıktan sonra eğitimlerine devam etmeleri ve kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Erdamar, 2011). Bu bir anlamda yaşam boyu öğrenmenin gerekli olduğu anlamına geliyor. Yaşam boyu öğrenme eğitimde getirdiği birçok avantaj vardır. Bunlar; yeni bilgilerin bireylere aktarılması, okulda işbirliği içerisinde hareket etme, yeni

bilgilerin öğretilmesini teşvik etme, eğitim ve öğretim için verilen kaynakların artırılması olarak düşünülmüştür (Wang, 1997). Yaşam boyu öğrenme becerilerinde bilgiye dayalı bir toplumun yaratılması önemlidir. Bireylerin öğrendikleri becerileri ve bilgiyi günlük hayata dahil ederek kullanmaları eğitim içerisinde önemli bir modeldir. Bu model, yaşam boyu öğrenme modeli olan mevcut bilgi ve becerileri zenginleştirerek yeni bilgi ve beceriler yaratacaktır.

Okul yöneticileri yaşam boyu öğrenmeye ve toplum içerisinde yenilik ve değişimlere ayak uydurmalıdır. Günümüzde bilginin üretimi ve yayılması hızla ilerlemektedir ve okul liderlerinin bilgiyi sürekli güncellemesi gerekmektedir. Bireylerin yetiştirilmesinden sorumlu okullar, okul yöneticileri ve öğretmenler, öğrencileri değişimi kucaklayan, yaşam boyu öğrenmeye daha çok istekli olan bireyler olarak yetiştirmelidir. Bu anlamda örgün eğitim kurumlarındaki ilk ve ortaöğretim liderlerinin değişen eğilimlerinin yaşam boyu öğrenme yetenekleri üzerindeki etkisinin araştırılması önemlidir.

Literatür incelendiğinde okul yöneticilerinin yeterlilik alanlarını belirlemeye yönelik çeşitli çalışmaların var olduğu ortaya çıkmaktadır (Ağaoğlu, Altınkurt, Karaköse ve Yılmaz, 2012; Dilmaç ve Izgar, 2008; Şahin, 2000; Yavaş vd. ,2014). Ülkemizde okul yöneticilerinin yeterliklerine yönelik araştırmalar genellikle literatür taramaları, diğer ülkelerden örnekler ve farklı grupların görüşlerinin alındığı çalışmalardan oluşmaktadır (Balyer ve Gündüz, 2011; Korkmaz, Şişman ve Turan, 2004;Yavaş vd, 2014). Argon ve Göksoy (2015), okul yöneticilerinin eğitim ve öğretim süreçleri, eğitim programları okulun çalıştığı ortam hakkındaki bilgi açısından yeterliliklerini geliştirmeleri gerektiğini bulmuşlardır. Eğitim yöneticilerine yönelik, okul içi ve okul dışı tüm paydaşların üzerinde mutabakata vardığı, güncel uygulamalar doğrultusunda geliştirilen, okul topluluğunun ihtiyaçlarını karşılayabilecek ortak, kapsamlı, tutarlı ve güvenilir yeterlilik standartlarıdır (Baran, 2015). Bu, bir eğitim yöneticisi olarak niteliklerin temelidir. Literatürde okul yöneticilerinin genel olarak paydaşlar tarafından nasıl algılandığı, eğitim ve öğretim süreçlerinin nasıl olduğu, hangi yönetim becerilerine sahip oldukları ve bu tür okulların var olup olmadığı araştırılmıştır. Bu anlamda yaşadığımız toplumu oluşturan okul yöneticilerinin, yeni dünya düzeninde ihtiyaç duyulan, araştıran, soru soran, iletişim kuran, yaşam boyu öğrenen insan kaynağını yetiştirebilmeleri önemlidir.

Yaşam boyu öğrenmeye ilişkin yurt içinde ve yurt dışında pek çok çalışma yapılmakta ve bu konunun önemi her geçen gün artmaktadır. Bu anlamda yaşam boyu öğrenmenin ne olduğu ve bireylerin yaşam boyu öğrenme becerilerini nasıl kazandıkları soruları önemli rol oynayabilir. Eğitim kurumlarının kilit paydaşları olarak kabul edilen okul yöneticileri arasında yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ortaya çıkışı ve artmasına ilişkin araştırmalar bu alanda sınırlıdır. Bu nedenle okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin araştırılmasının alanyazına önemli katkı sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini belirlemek, nedenlerini tartışmak ve bu konuda öneriler sunmaktır.

Eğitim kurumları olan okulların eğitim anlayışını belirleyecek olan okul yöneticileri ile yapılan bu çalışma onların yaşam boyu öğrenme farkındalıklarını artıracak gibi eğitim sistemine entegrasyonunu sağlamada önemli bir rol oynayacaktır. Bu araştırma okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlik algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemeye çalışmış ve elde edilen sonuçlar üzerinde bir takım değişkenlerin etkileri araştırılmak hedeflenmiştir.Araştırmanın alt problemleri şu şekilde formüle edilmiştir:

1. Okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımına ilişkin yeterlilik algılarının genel düzeyi nedir?
2. Okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilik algıları, cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Yönetim deneyimi (kıdem) değişkeni, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilik algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip midir?
4. Okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilik algıları, ikamet ettikleri yerleşim yeri türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

Bu alt problemler, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilik algılarını çeşitli demografik değişkenler bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. İlk alt problem, genel bir durum tespiti yapmayı hedeflerken, diğer alt problemler cinsiyet, yöneticilik deneyimi ve yerleşim yeri gibi faktörlerin potansiyel etkilerini araştırmaktadır. Bu çok boyutlu yaklaşım, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterliliklerine ilişkin kapsamlı bir anlayış geliştirmeyi ve olası müdahale alanlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel bir araştırma yöntemi olup genel tarama modelleri arasında yer alan ilişkiyel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkinin veya etkinin bir korelasyon katsayısı aracılığıyla ortaya çıkarılmasıdır (Fraenkel vd., 2012). Bu araştırmada Diyarbakır ilinde merkez ilçelerde ilkokullarda ve ortaokullarda çalışan okul yöneticilerinin öz yeterliliklerinin algılarının cinsiyet, kıdem ve yaşadıkları yerleşimyeri değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını belirlemektir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu Diyarbakır ili merkez ve tüm ilçeleri ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada basit random örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre araştırmanın örneklemini, Diyarbakır İli merkeze bağlı 30 ilkokul 20 ortaokul olmak üzere 50 okuldan 332 okul müdürü oluşturmaktadır. Yöneticilerin bazı demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Yöneticilerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Erkek	42	12,7
	Kadın	290	87,3
Kıdem	1-5 Yıl	9	2,7
	6-10 Yıl	73	22,0
	11-15 Yıl	100	30,1
	16- 20 Yıl	70	21,1
	21 Yıl Ve Üzeri	80	24,1

	Köy	118	35,5
Okulun bulunduğu yerleşim alanı	İlçe	40	12,0
	Şehir Merkezi	174	52,4

Tablo 1'e göre cinsiyet, kıdem (meslekte çalışma süresi) ve okulun bulunduğu yerleşim alanı gibi kategorilere göre dağılımı göstermektedir. Erkek katılımcıların sayısı 42, bu toplamın %12,7'sini oluşturuyor. Kadın katılımcılar ise 290 kişi ile toplamın %87,3'ünü oluşturuyor. Bu sonuçlar, örnekleme kadın katılımcıların sayısının erkeklere göre çok daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, araştırmanın yapıldığı meslek ya da kurumda kadınların erkeklerden daha fazla yer aldığına işaret edebilir.

Katılımcıların; 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olanlar %2,7 ile en az sayıdadır (9 kişi), 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olanlar %22,0 (73 kişi), 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanlar %30,1 ile en büyük grubu oluşturmaktadır (100 kişi), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olanlar %21,1 (70 kişi), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar %24,1 (80 kişi). Kıdem dağılımı, katılımcıların büyük çoğunluğunun 6-21 yıl arası deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle 11-15 yıl arasında çalışanların oranı oldukça yüksektir, bu da deneyimli bir katılımcı kitlesine işaret eder.

Katılımcıların; %35,5'i köyde bulunan okullarda çalışmaktadır (118 kişi), %12,0'si ilçede çalışmaktadır (40 kişi), %52,4'ü ise şehir merkezindeki okullarda çalışmaktadır (174 kişi). Bu dağılım, çoğu katılımcının şehir merkezinde çalıştığını, ancak köylerde de önemli sayıda katılımcının bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgular, araştırma örnekleminin demografik ve mesleki olarak oldukça çeşitlilik gösterdiğini ortaya koyuyor. Kadın katılımcıların yüksek oranı, katılımcıların genellikle deneyimli olduklarını ve büyük oranda şehir merkezlerinde çalıştıklarını göstermektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği: Yöneticilerin yeteneklerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla 51 maddelik altı derecelendirme ölçeğinden oluşan bir araç kullanıldı. Bu ölçek, Uzunboylu ve Hürsen (2011) tarafından geliştirilmiştir ve toplam 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen veri toplama aracı bizzat araştırmacılar tarafından okul yöneticilerine uygulanmıştır. Verilerin sonuçlarına göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin alt boyutları şu şekilde sıralanmaktadır: "öz yönetim yeterlikleri, öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri, inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme yeterlikleri, dijital yeterlikler ve karar verebilme yeterlikleri". Ölçek, 5'li Likert tipi bir yapıdadır ve cevap seçenekleri "Tam", "Çok", "Orta", "Az" ve "Hiç" olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ise ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Alt ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise sırasıyla 0,96, 0,74, 0,93, 0,88, 0,96 ve 0,90 olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında elde edilen Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2'te sunulmuştur.

2.4. Veri Analizi

Bu aşamada, Araştırmada, veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. İlk önce verilerin normal bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonucuna göre, parametrik (bağımsız örneklem için ilişkisiz örneklem t testi ve varyans analizi) veya non-parametrik (Kruskall-Wallis H Testi ve Mann-Whitney U) testler kullanılmıştır. Ölçek ve alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık

katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır

Tablo 2. Yaşam Boyu Öğrenme ve Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	Skewness	Kurtosis
özyönetim yeterlikleri	-1,091	1,060
öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri	-1,182	1,775
inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri	-1,072	1,260
bilgiyi elde etme yeterlikleri	-1,204	1,997
dijital yeterlikler	-1,358	1,742
karar verebilme yeterlikleri	-1,216	1,263
Yaşam boyu Öğrenme Yeterlikleri	-1,271	1,891

Tablo 2 incelendiğinde, Skewness-Kurtosis değerleri üzerinden incelenmiştir. Skewness-Kurtosis için ± 2 değerleri referans aralığına (Can, 2023) göre, verilerin tüm ölçekler için normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 3. Yaşam Boyu Öğrenme ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

	Cronbach Alpha
Öz Yönetim Yeterlikleri	,977
Öğrenmeyi Öğrenme Yeterlikleri	,974
İnisiyatif ve Girişimcilik Yeterlikleri	,976
Bilgiyi Elde Etme Yeterlikleri	,974
Dijital Yeterlikler	,974
Karar Verebilme Yeterlikleri	,978
Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri	,969

3. Bulgular

3.1. Birinci alt problemde air bulgular ve yorum

Yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlilik düzeyleri altı boyutta incelenmiş olup, bu boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 4. Yöneticilerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları

	n	X	Ss
Öz Yönetim Yeterlikleri	332	3,99	0,80
Öğrenmeyi Öğrenme Yeterlikleri	332	3,94	0,79
İnisiyatif ve Girişimcilik Yeterlikleri	332	3,96	0,80
Bilgiyi Elde Etme Yeterlikleri	332	4,00	0,77
Dijital Yeterlikler	332	4,02	0,83
Karar Verebilme Yeterlikleri	332	3,94	0,90
Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri (Toplam)	332	3,98	0,76

Tablo 4'te görüldüğü üzere, yöneticilerin Yaşam Boyu öğrenme genel yeterlik düzeyi ($X = 3.98$) oldukça yüksektir. Yöneticilerin yaşam boyu öğrenme genel yeterliklerini oluşturan dijital yeterlikler ($X = 4.02$), bilgi elde etme yeterlikleri ($X = 4.06$), öz yönetim yeterlikleri ($X = 3.99$), inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri ($X = 3.96$), öğrenmeyi öğrenme ve karar verebilme yeterlikleri ($X = 3.94$) benzer şekilde yüksek düzeydedir. Bu alt boyutların birbirine yakın değerlere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyinin genel olarak tutarlı olduğu söylenebilir.

3.2. İkinci alt probleme dair bulgular ve yorumlar

Yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeylerini oluşturan alt boyutların cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Yöneticilerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliklerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Cinsiyet	n	X	ss	t	p	Fark	
Öz Yönetim Yeterlikleri	Erkek	42	3,99	0,83	,030	,976	Yok
	Kadın	290	3,99	0,80			
Öğrenmeyi Öğrenme Yeterlikleri	Erkek	42	3,80	0,95	-1,218	,224	Yok
	Kadın	290	3,96	0,76			
İnisiyatif ve Girişimcilik Yeterlikleri	Erkek	42	3,91	0,92	-,398	,691	Yok
	Kadın	290	3,96	0,78			
Bilgiyi Elde Etme Yeterlikleri	Erkek	42	3,93	0,83	-,631	,528	Yok
	Kadın	290	4,01	0,76			
Dijital Yeterlikler	Erkek	42	3,92	1,00	-,860	,391	Yok
	Kadın	290	4,04	0,81			
Karar Verebilme Yeterlikleri	Erkek	42	3,67	1,33	-2,068	,069	Yok
	Kadın	290	3,98	0,82			
Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri (Toplam)	Erkek	42	3,87	0,95	-,971	,332	Yok
	Kadın	290	3,99	0,73			

Tablo 5'te sunulan analiz sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > .05$). Bu bulgu, erkek ve kadın okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin benzer düzeylerde olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, eğitim yönetimi alanında cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin cinsiyetten bağımsız olması, okul yöneticiliği pozisyonlarında fırsat eşitliğinin sağlanması ve mesleki gelişim programlarının tasarlanması açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır.

3.3. Üçüncü alt probleme dair bulgular ve yorumlar

Yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyini oluşturan alt boyutların mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin Anova sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 6.. Yöneticilerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliliklerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

		n	x	ss	F	p	Fark
Öz yönetim yeterlikleri	(1)1-5 Yıl	9	3,67	0,51	3,34	0,01	4>1
	(2)6-10 Yıl	73	3,96	0,72			
	(3)11-15 Yıl	100	3,95	0,61			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,28	0,74			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,85	1,07			
Öğrenmeyi öğrenme yeterlikleri	(1)1-5 Yıl	9	3,79	0,56	2,10	0,08	Yok
	(2)6-10 Yıl	73	3,82	0,82			
	(3)11-15 Yıl	100	3,89	0,55			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,16	0,77			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,92	1,00			
İnisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri	(1)1-5 Yıl	9	3,93	0,52	1,54	0,19	Yok
	(2)6-10 Yıl	73	3,83	0,76			
	(3)11-15 Yıl	100	3,92	0,64			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,15	0,78			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,96	1,02			
Bilgiyi elde etme yeterlikleri	(1)1-5 Yıl	9	3,99	0,55	2,38	0,06	Yok
	(2)6-10 Yıl	73	3,84	0,66			
	(3)11-15 Yıl	100	4,02	0,65			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,22	0,72			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,95	1,00			
Dijital yeterlikler	(1)1-5 Yıl	9	3,82	0,55	3,19	0,01	2>5
	(2)6-10 Yıl	73	3,97	0,80			
	(3)11-15 Yıl	100	4,07	0,61			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,27	0,69			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,82	1,14			
Karar verebilme yeterlikleri	(1)1-5 Yıl	9	3,62	0,72	2,81	0,03	5>1
	(2)6-10 Yıl	73	3,82	1,10			
	(3)11-15 Yıl	100	4,01	0,67			
	(4)16- 20 Yıl	70	4,20	0,74			
	(5) 21 Yıl ve üzeri	80	3,78	1,05			

Tablo 6'e göre, yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni bakımından öz yönetim, dijital ve karar verebilme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan Scheffe testi sonuçları şu şekilde özetlenebilir: Öz yönetim yeterlikleri alt boyutunda, 16-20 yıl mesleki deneyime sahip yöneticilerle 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler arasında, 16-20 yıl deneyime sahip olanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < .05$). Dijital yeterlikler alt boyutunda, 6-10

yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenler arasında, 6-10 yıl deneyime sahip olanlar lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < .05$). Karar verebilme yeterlikleri alt boyutunda ise, 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerle 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler arasında, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < .05$). Bu bulgular, mesleki kıdemin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinin farklı alt boyutları üzerinde değişken etkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öz yönetim ve karar verebilme yeterlikleri açısından daha uzun mesleki deneyimin avantaj sağladığı görülürken, dijital yeterlikler boyutunda orta düzey kıdeme sahip öğretmenlerin öne çıktığı gözlemlenmiştir.

3.4. Dördüncü alt probleme dair bulgular ve yorumlar

Yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlik düzeylerini oluşturan alt boyutların, okulun bulunduğu yerleşim yerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 7. Yöneticilerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliklerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi

		n	X	ss	F	p	Fark
Özyönetim Yeterlikleri	(1) Köy	118	3,96	0,69	,908	,404	Yok
	(2) İlçe	40	4,15	0,78			
	(3) Şehir Merkezi	174	3,97	0,87			
Öğrenmeyi Öğrenme Yeterlikleri	(1) Köy	118	3,82	0,71	2,587	,077	Yok
	(2) İlçe	40	4,11	0,84			
	(3) Şehir Merkezi	174	3,98	0,82			
İnisiyatif ve Girişimcilik Yeterlikleri	(1) Köy	118	3,80	0,71	4,776	,009	3>2
	(2) İlçe	40	4,21	0,81			
	(3) Şehir Merkezi	174	4,01	0,84			
Bilgiyi Elde Etme Yeterlikleri	(1) Köy	118	3,85	0,69	6,695	,001	3>1
	(2) İlçe	40	4,35	0,82			
	(3) Şehir Merkezi	174	4,02	0,78			
Dijital Yeterlikler	(1) Köy	118	3,90	0,77	4,304	,014	3>1
	(2) İlçe	40	4,34	0,73			
	(3) Şehir Merkezi	174	4,03	0,88			
Karar Verebilme Yeterlikleri	(1) Köy	118	3,70	0,96	7,744	,001	2>1
	(2) İlçe	40	4,26	0,72			
	(3) Şehir Merkezi	174	4,03	0,86			

Tablo 7'ye göre, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyinin inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme, dijital ve karar verebilme yeterlikler alt boyutlarında okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffé testi uygulanmıştır. İnisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri boyutunda çıkan anlamlı fark şehir merkezinde olan yöneticilerin lehine olmak üzere, ilçede görev yapan öğretmenlerle arasında olduğu saptanmıştır. Bilgiyi elde etme yeterlikleri boyutunda çıkan anlamlı fark şehir merkezinde olan öğretmenlerin lehine olmak üzere, köyde görev yapan öğretmenlerle arasında

olduğu görölmektedir. Dijital yeterlikleri boyutunda çıkan anlamlı fark şehir merkezinde olan öğretmenlerin lehine olmak üzere, köyde görev yapan öğretmenlerle arasında olduğu görölmektedir. Karar verebilme yeterlikleri boyutunda çıkan anlamlı fark şehir merkezinde olan öğretmenlerin lehine olmak üzere, köyde görev yapan öğretmenlerle arasında olduğu görölmektedir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımına ilişkin yeterlilik algıları incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Bu çalışmanın kapsamında okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin boyutunu belirlemek önemlidir. Okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yaklaşımlarına ilişkin algıladıkları yeterlilik genel olarak yüksek düzeydedir. Yöneticilerin ortak yaşam boyu öğrenme becerisi alt bileşenlerinin düzeyleri: dijital beceriler, bilgi edinme becerileri, öz yönetim becerileri, inisiyatif ve girişimcilik becerileri, öğrenme becerileri ve karar verme becerileri de yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme becerilerine yönelik olumlu bir tutuma sahip oldukları görölmektedir. Okul yöneticilerinin yaşadıkları topluma bağlı olarak yaşam boyu öğrenme yeteneklerini kazanmaları, gelişen ve değişen dünyaya uyum sağlamaları son derece önemlidir. Bu sonuçların literatürdeki sonuçlarla karşılaştırılması benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini belirlemeye yönelik çalışmalar göz önüne alındığında, öğretmenlerin bu eğilimlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ayra, 2015; DüNDAR, 2016; Kılıç ve Ayvaz Tuncel, 2014; Özçiftçi, 2014). Karaduman (2015) ise, üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve eğitim yöneticilerinin kişisel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğunu tespit ederek önceki bulguları desteklemiştir. Kılınc ve Yenen (2015), farklı bir çalışmada halk eğitimindeki kursiyerlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğunu bulmuşlardır. Erdoğan (2014) ise öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bu araştırmanın alt amacı, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin cinsiyet temelinde farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırma sonuçları, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinde cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Cinsiyet değişkenine göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinde anlamlı bir fark olmadığına dair bulguları destekleyen literatür incelendiğinde, Taş (2020) ve Altın (2018) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların, bu araştırmanın sonuçlarıyla uyumlu olduğu görölmektedir. Dolayısıyla, mevcut araştırmanın bulguları literatürdeki diğer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir ve bu durum, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin cinsiyet bağımsız bir şekilde geliştiğini işaret etmektedir.

Araştırmanın diğer bir alt amacında, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyinin öz yönetim, dijital yeterlikler ve karar verebilme yeterlikleri alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği görölmüştür. Bu bulgu, mesleki kıdemin, yöneticilerin bu üç alt boyuttaki yeterliklerinin gelişiminde önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Öz yönetim, dijital yeterlikler ve karar verebilme becerileri, deneyim ve mesleki kıdem ile birlikte gelişen ve derinleşen yetkinlikler olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, kıdemli yöneticilerin daha yüksek düzeyde yaşam boyu öğrenme yeterliklerine sahip olmaları, mesleki deneyimlerinin bu alanlarda kazandırdığı bilgi ve becerilerle açıklanabilir. Bu sonuçlar, mesleki gelişim ve kıdemin, yöneticilerin profesyonel yetkinliklerini artırmada önemli bir rol oynadığını desteklemektedir. Literatüre bakıldığında Kılıç (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre

yaşam boyu öğrenme eğiliminin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgular bu anlamda farklılık göstermektedir. Arcagök ve Şahin (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterliklerinden bilgiyi elde etme alt boyutunda, 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl ve 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak bilgiyi elde etme yeterliklerinin daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Kıdem değişkenine göre, okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri puanlarının, bütün alt boyutlar için anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın alt amacında, yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeyinin inisiyatif ve girişimcilik yeterlikleri, bilgiyi elde etme, dijital yeterlikler ve karar verebilme yeterlikleri alt boyutlarında okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu bulgu, okulun bulunduğu yerleşim yerinin, yöneticilerin bu dört alt boyuttaki yeterliklerinin gelişiminde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yerleşim yerinin sosyo-ekonomik ve kültürel özellikleri, erişim olanakları ve teknoloji kullanımının yaygınlığı gibi faktörler, yöneticilerin inisiyatif ve girişimcilik, bilgiyi elde etme, dijital yeterlikler ve karar verebilme becerilerini etkileyebilir. Ayaz (2016), tarafından yapılan çalışmada görev yapılan konuma göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulun konumu yaşam boyu öğrenme eğilimleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda araştırmanın bulguları benzer sonuçlar göstermektedir. Bu bağlamda, farklı yerleşim yerlerinde görev yapan yöneticilerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri düzeylerinde gözlenen farklılıklar, yerel koşulların ve kaynakların bu yeterliklerin gelişimindeki rolünü vurgulamaktadır. Bu sonuçlar, eğitim politikalarının ve profesyonel gelişim programlarının yerel ihtiyaçlara duyarlı bir şekilde tasarlanmasının önemini desteklemektedir.

Okul Yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri kavramının temel seviyeden çıkarılıp daha derin incelenmesini sağlayıp nicel, nitel ve karma çalışmaların yapılarak ilgili literatüre katkı sağlanmasını,

Yaşam Boyu Öğrenme kavramıyla ilgili şehirler arasında ortaya çıkan farklı ilişkilerin kültürel ve sosyal, ekonomi, nüfus, bölgenin coğrafi şartları gibi farklı değişkenlere göre inceleyen çalışmalara ağırlık verilmesi,

Araştırma sadece devlet okullarındaki yöneticiler ile sınırlı tutulduğundan özel okullardaki yöneticiler ile de çalışmalar yapılması,

Farklı eğitim kademelerinde görev yapan okul yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimindeki farklılıkların nedenlerine yönelik araştırmalar yapılabilir.

Okul yöneticilerini yaşam boyu öğrenme eğilimlerini geliştirici hizmetiçi eğitimler gerçekleştirilmelidir.

Kaynakça

- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya ili). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164), 159-175.
- Altın, S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelemesi (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 527089).
- Ayaz, C. (2016). Öğretmenlerin Yaşamboyu Öğrenme Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Bartın Üniversitesi, 79
- Ayra, M. (2015). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin mesleki öz yeterlik inançları ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi, Amasya.
- Breivik, P.S. (2000). Information literacy for the sceptical library director. Virtual libraries: Virtual communities. Proceedings of the IATUL Conference, 3-7 July. Queensland University of Technology, Australia. Retrieved March 30, 2013 from www.iatul.org/conference/proceedings/vol10/papers/breivik_full.html.
- Can, A. (2023). *Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara
- Dündar, H. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Erdamar, G. (2011). *Yaşam Boyu Öğrenme*. Bulunduğu eser: Demirel , Ö. (Ed.) Eğitimde Yeni Yönelimler (syf.219-237). Ankara: Pegemakademi.
- Erdoğan, D. G. (2014). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerine etki eden faktörler. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erten, P., & Kazu, İ. Y. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri. *İlköğretim Online*, 15(3).
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hortaçsu, N. (1992). *Grup içi ve gruplar arası süreçler*. Ankara: İmge.
- Karaduman, A. (2015). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile özyeterlilik algıları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın
- Keleş, M. (2020). *İlkokul yöneticilerinin değişim eğilimlerinin yaşam boyu öğrenme becerilerine etkisi*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Kılıç, H. ve Ayvaz Tuncel, Z. (2014). İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(7), 25-37.
- Kılıç, H. (2015). İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri: Denizli İli Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kılınc, H. H. ve Yenen, E. T. (2015). Halk eğitim merkezi kursiyerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 187-198
- Knapper, C. & Cropley, A. J. (2000). *Lifelong Learning In Higher Education*. London: KoganPage.
- MEB. (2009). *Hayat boyu öğrenme strateji belgesi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Özciftçi, M. (2014). Sınıf öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile eğitim teknolojisi standartlarına yönelik özyeterliliklerinin ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi, Amasya.
- Reinsch, E. (2007). The relationship among lifelong learning, emotional intelligence and life satisfaction for adults 55 years of age or older. Unpublished doctorate thesis, University of Illinois, ABD.

- SCANS (1991). Whatworkrequires of schools: a SCANS reportforAmerica 2000. *TheSecretary'sCommission on AchievingNecessarySkills*, U. S. Department of Labor. (10.3. 2005).
- Smith, A. (2002). The EU Memorandum on Lifelong Learning”, Integrating Lifelong Learning Perspectives, UNESCO Institute for Education, Philippines, 47.
- Sterns, H. L. & Harrington, A. K. (2019). *LifespanPerspectives on Learning and Training*. InWorkAcrossTheLifespan. AcademicPress.
- Steward, A. (2009). Continuing your professional development in lifelong learning. London, GBR: Continuum International Publishing.
- Şahin, Ç. ve Arcagök, S. (2014). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (16), 394-417. Turan, S. (2005). Öğrenen Topluma Doğru Avrupa Birliği Eğitim Pol
- Taş, B. (2020). Öğretmenlerin idealistlik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 635353)
- UNESCO. (1985). *Yetişkin Eğitimi Terimleri*(Çev. Oğuzkan, F.). Ankara: UNESCO Türkiye Milli Komisyonu
- Uzunboylu, H. ve Hürsen, Ç. (2011). Lifelong Learning CompetenceScale (LLCS): TheStudy of ValidityAndReliability. *H. U. Journal of Education* 41: 449-460.
- Wang, C.Y. (1997). “Advances Lifelong Learning Through Adult Education Policy in Chinese Taipei”. (Ed: Michael J. Hattan) *Lifelong Learning: Policies, Practices and Programs*.