

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

111961

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK ROLLERİNİ
GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)**

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Öcal DANYERİ

111961

Enstitü Anabilim Dalı : EĞİTİM BİLİMLERİ
Enstitü Bilim Dalı : EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER

HAZİRAN 2001

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


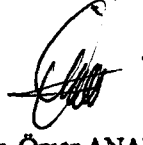

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK ROLLERİNİ
GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Öcal DANYERİ

Enstitü Anabilim Dalı : EĞİTİM BİLİMLERİ
Enstitü Bilim Dalı : EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

Bu tez 23/08/2001 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliğiyle kabul edilmiştir.


Yrd. Doç. Dr. Hasan Hasri GÜNDÜZ Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Ömer ANAYURT Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER Jüri Üyesi

ÖNSÖZ

Eğitimin, bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik davranış geliştirme süreci ve toplumların kalkınmasında vazgeçilmez bir yatırım olduğu gerçeğinin tartışmasız kabul edildiği günümüzde, eğitim kurumlarının işlevleri de dikkatle izlenmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çağdaş eğitim; demokratik, insancıl, sorun çözücü, yardımcı hizmetlerini üst düzeyde gerçekleştiren, düzeltme ve geliştirmeyi hedef alan, çağdaş denetimle gerçekleştirilebilir. Çok önemli bir yere sahip olan rehberlik ve teftiş hizmetlerinin, bu alanda hizmet verebilecek şekilde yetişmiş bireylerce yürütülmesi esastır. İlköğretim okullarının rehberlik ve teftiş hizmetleri ilköğretim müfettişlerince yürütülmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve teftiş faaliyetlerini, ilgili yönerge ve alan yazında belirtilen hususlar doğrultusunda yapmaları durumunda amacına ulaşması beklenebilir.

Araştırmanın başlangıcından sonuçlanmasına kadar geçen süre içinde yardımları bir an olsun bile esirgemeyen, çalışmalarımı titizlikle inceleyen, değerli zamanlarını araştırmamın tamamlanması için harcayan Tez Danışmanım Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER' e sonsuz teşekkür borçluyum.

Anketlerin yanıtlanmasına katkı sağlayan; Sakarya İli Milli Eğitim Müdürlüğü' nde görevli ilköğretim müfettişlerine, Sakarya il merkezi, Hendek ilçe merkezi ve köyleri ilköğretim okullarında görev yapan, okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlere, yardımlarını gördüğüm ismini sayamadığım mesai arkadaşlarıma, teşekkür ederim.

Sakarya, Haziran 2001

Öcal DANYERİ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ÖZET	VIII
SUMMARY.....	X
BÖLÜM I	
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Cümlesi	38
1.1.1.Alt Problemler	38
1.2.Araştırmanın Önemi	38
1.3.Sayıtlar	39
1.4.Sınırlılıklar	39
BÖLÜM II	
2.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	41
BÖLÜM III	
3.YÖNTEM	58
3.1.Araştırmanın Modeli	58
3.2.Araştırmanın Evreni	58
3.3.Araştırmanın Örnekleme	59
3.4. Veri Toplama Araçları	60
3.4.1. Bilgi Formu	60
3.4.2. Anket Formu	60
3.5. Verilerin Analizi	62
BÖLÜM IV	
4.BULGULAR VE YORUM	63

4.1.1. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmen ve Yönetici Görüşleri İle İlgili Bulgular	63
4.1.2. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak İlköğretim Müfettişi Görüşleri İle İlgili Bulgular	64
4.1.3. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmen, Yönetici ve İlköğretim Müfettişi Görüşleri İle İlgili Bulgular	65
4.2. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Branş ve Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri İle İlgili Bulgular	66
4.3. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yerlere Göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) Görüşleri İle İlgili Bulgular	68
4.4. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Yöneticilerin Görev Yaptıkları Yerlere Göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) Görüşleri İle İlgili Bulgular	70
4.5. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmenlerin Kıdemleri İtibariyle Görüşleri İle İlgili Bulgular	73
4.6. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Yöneticilerin Kıdemleri İtibariyle Görüşleri İle İlgili Bulgular	79
4.7. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Daha İyi Gerçekleştirebilmeleri İçin, İlköğretim Müfettişi, Yönetici ve Öğretmen Önerileri İle İlgili Bulgular	84

BÖLÜM V

5.SONUÇ VE ÖNERİLER	91
5.1.Sonuç	91
5.2.Öneriler	93
KAYNAKLAR	95
EKLER	101
ÖZGEÇMİŞ	113



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No

Sayfa No

Şekil 1. 1. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlık Şeması	9
Şekil 1. 2. İlköğretim Müfettişlerinin Görev, Süreç, Rol ve Davranışları	24



TABLolar LİSTESİ

Tablo No		Sayfa No
Tablo 3.2.1.	Sakarya ilindeki ilköğretim okulları ile bu okullarda görevli öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişi sayıları	58
Tablo 4.1.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşlerine ilişkin veriler	63
Tablo 4.1.2.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak ilköğretim müfettişlerinin görüşlerine ilişkin veriler	64
Tablo 4.1.3.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişi görüşlerine ilişkin veriler	65
Tablo 4.2.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak sınıf ve branş öğretmenlerinin “ t- testi “ ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler	66
Tablo 4.3.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler	68
Tablo 4.4.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler	70
Tablo 4.5.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmenlerin kıdemleri itibariyle “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler	73
Tablo 4.6.1.	İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak yöneticilerin kıdemleri itibariyle “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler	79
Tablo 4.7.1.	İlköğretim müfettişi önerileri	84

Tablo No**Sayfa No**

Tablo 4.7.2. Yönetici Önerileri	86
Tablo 4.7.3. Öğretmen Önerileri	87



ÖZET

Bilginin baş döndürücü bir hızla geliştiği günümüzde, bu gelişmenin neden olduğu sosyal değişime ayak uydurabilmenin anahtarı iyi bir eğitim almakta görülmektedir. Eğitimden söz edebilmek için, iş ile ilgili temel becerilerin kazandırılması, iş ile ilgili kuramsal ve pratik bilgilerin verilmesi ve davranışların olumlu yönde geliştirilmesine azami gayret gösterilmelidir.

Türkiye’de, planlanmış, programlanmış milli hedeflere yönelik eğitim; örgün ve yaygın eğitim kurumlarında yapılmaktadır. Eğitim sürecinin ilk basamağını ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Bu sürecin daha verimli olabilmesi için kurum ve çalışanları, ilköğretim müfettişleri tarafından denetlenir, gerekli rehberlik çalışmaları yapılır ve çalışanlara mesleki yardımda bulunulur.

Bu araştırmamızda ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi ve bu rolleri yerine getirebilmek için alınması gerekli önlemlerin belirlenmesi amacıyla; Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görevli ilköğretim müfettişleri, il merkezinde 11, Hendek ilçe merkezinde 5 ve Hendek ilçesine bağlı 9 köy ilköğretim okulu örneklem grubuna dahil edilmiştir.

Örneklem grubuna dahil edilen birimlerden, 34 ilköğretim müfettişi, 56 idareci ve 328 öğretmenin cevapladığı anket geçerli sayılmış ve bilgisayar ortamında SPSS programına aktarılmıştır.

İlköğretim müfettişlerinin, yöneticilerin ve öğretmenlerin; ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyine ilişkin görüşleri konusunda toplanan veriler; ölçekler ve alt ölçekler dikkate alınarak düzenlenmiş ve iki ortalama arasındaki fark önemlilik testi (t-testi), tek yönlü varyans analizi (Anova) teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Tüm istatistiksel analizler 0.05 önemlilik derecesinde yapılmış, verilerin istatistiksel analizlerini yapmak için SPSS (Statistical Package For Social Sciences) programı kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak; öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmıştır. Öğretmenler ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “çok az” gerçekleştirdiklerini; ilköğretim müfettişleri ise, “büyük ölçüde” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak branş ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamakla birlikte her iki branş öğretmenleri de ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yeterince gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenler ve yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin görev yerlerinin görüşlerini değiştirmedikleri tümünün ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “çok az” gerçekleştirdiğini belirttiği, bunun yanında yöneticilerin görev yerlerine göre görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, bu farkında ilçedeki yöneticilerden kaynaklandığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin kıdemleri itibarıyla ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte 16-20 yıllık öğretmenler ile 1-5 yıllık öğretmenler arasındaki fark anlamlıdır.

Yöneticilerin kıdemleri itibarıyla ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

SUMMARY

It is considered that getting a good education is the key to keep up with the social change which is caused by rather rapidly developing data. In order to mention about the education, we should make the maximum effort to earn the basic abilities about the work, to provide the theoretic and applied data about the work and to improve the behaviours in a good way.

In Turkey, education, regarding planned and programmed national target, is given in formal and informal education institutions. The first step of education process is primary education schools. In order to make this process more productive, the institution and its workers are controlled by primary education inspectors, All necessary guidance work is done. And the teachers are helped in their professions.

In this research we tried to determine the level of realization of guidance by inspectors and also we tried to determine the measures which is needed to be taken to carry out the mission. It is included all primary education inspectors working in Sakarya National Education Directorate, and 11 primary education schools which are in the city center, 5 in the center of Hendek and 9 in the villages of Hendek to the sample group.

From the units which are included to the sample group, 34 primary education inspectors, 56 administrators and 328 teachers have answered the questionnaire and it has been transferred into SPSS programme on PC.

The datum which has been collected about the ideas of realization of guidance role of primary education inspectors by primary education inspectors, administrators and teachers, has been organized with measures and sub-measures. The distinction between two averages importance test (t-test) and one way variance analysis (Anova), Statistical techniques are used. All statistical analyses have been done in 0.05 importance degree, and in order to make statistical analyses of datum SPSS (Statistical Package For Social Sciences) programme has been used.

At the end of the research it is realized that there is a clear distinction as statistical among the the thoughts of teachers administrators and primary education inspectors about the level of realization guidance role of primary education inspectors. Teachers think that primary education inspectors realize their guidance role at a low rate. But primary education inspectors say that they realize their role mostly.

There is no clear distinction as statics between primary school teacher and high school teachers. But both of them have said that primary education inspectors couldn't realize their guidance role.

As the places where teachers and administrators work, when the level of realization of guidance role of primary education inspectors has been inspected. It is understood that the places where teachers work don't make any differences. All of them say that the primary education inspectors have been doing their guidance role at a low rate..

But there is a clear distinction as statistical for administrators' ideas as the places where they work. This distinction source from the town's administrators.

There is no clear distinction as statistical for teachers by seniority who have ideas about the level of realization of guidance role of primary education inspectors. But there is a clear distinction between teachers who have been working 16-20 years and teachers who have been working for 1 and 5 years.

There is no clear distinction as statistical for administrators by seniority about the level of realization of guidance role of primary education inspectors.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda yeni güç dengeleri oluşmaktadır. Bu yeniden yapılanmada içinde bulunduğumuz çağı yaşamamız ancak eğitimle mümkün görülmektedir (Yıldırım 1995, S.1).

İnsanın eğitimden geçmeden, toplumda uygarca ve gönenç içinde yaşamını sürdürmesi olanaksızdır, uygarca ve gönençli yaşamaya yetenek eğitimi, insanın aile içinde ya da kendi kendine alması da olanaksızdır. İnsan, eğitim gereksinmesini, kendini eğitecek insanlarla ilişki kurarak, bunlardan eğitimi satın alarak karşılamaya çalışır (Başaran 1996, s.11).

Tarihteki bilinebilen başlangıcından bu yana, eğitimin değeri azalmamış, çoğalmıştır. Başlangıçta toplum içinde soylu sayılan zengin ailelerin çok az sayıda çocuğu eğitilirken zamanla eğitimden yararlananların toplum içindeki sayısı çoğalmıştır. Eğitim kimi kez hem soyluluk, yücelik göstergesi olarak sırf zevk için alınmıştır. Kimi kez de eğitim daha çok ve iyi üretim için yapılmıştır. Hangi türde olursa olsun eğitim insanların yeteneklerini artırarak toplum katında daha değerli görülmesine yol açmıştır.

Çağımızda eğitimin değeri, hem bireyin hem de ulusun mutluluğu açısından kabul edilmektedir. Eğitim, bireylerin ve ulusun mutluluğunu sağlamak için geçerli bir araç olarak kullanılmakta, gittikçe önem ve güç kazanmaktadır (Başaran 1987, s.21). Eğitim, ” bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk 1975, s.77). Daha genel anlamda ise, “nitelikli insan yetiştirmeye yönelik olarak gerçekleştirilen eylemler” olarak tanımlanmaktadır (Ataklı 1996, s.9). Eğitim sözcüğü daha ekonomik anlamda tanımlanmak istenirse, çeşitli yaş ve toplumsal kümelerde toplumsal ve ekonomik değişmeleri gerçekleştirmek, bireysel ve ulusal düzeyde toplumun gelişmesini sağlamak amacıyla, davranış ve becerileri geliştirmek ve bilginin yayılmasını sağlamak için gönüllü ve örgütlenmiş eylemlerin tümüdür (Adem 1981, s.3).

Oğuzkan (1974), eğitim , önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir. Good (1959), seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin etkisi altında sosyal yeterlik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir (Fidan, Erden 1991, s. 12).

Eğitimden söz edebilmek için üç temel ögeyi birlikte düşünmek gerekir. Bunlar; iş ile ilgili temel becerilerin kazandırılması, iş ile ilgili kuramsal ve pratik bilgilerin verilmesi ve davranışların olumlu yönde geliştirilmesidir (Ünusan 1989. s.1). Yani, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kalkınabilmesi için bilim, teknoloji ve sosyal alanda yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır (Yıldırım 1995, S.1). İnsanların eğitilmek için başkalarıyla ilişkiye geçmesi, toplumda eğitim için bir ilişkiler dokusu yaratmıştır. Toplumdaki bu eğitsel ilişkiler dokusu da, eğitim kurumunu oluşturmuştur (Başaran 1996, s.11). Bugün programlanmış, planlanmış milli hedeflere yönelik eğitim, okullarda yapılmaktadır (Arabacı 1995, s.1).

Okullarımızda yapılan bütün çalışmalar ve çabalar öğrencilerin eğitim-öğretimiyle ilgilidir. Yapılan bu çalışmalarda amaç yalnızca bir insan yetiştirmek değil, öğrencilerin davranışlarının eğitimle değiştirilerek onların içinde yaşadığı topluma uyum sağlamasıdır. Eğitim sistemimizde okulun temel görevi, öğrencilere istenilen davranışları, öğrencinin kendi yaşantısı yolu ile önceden hazırlanmış amaçlara göre yetiştirmektir. Öğrencilere kazandırılmak istenen Türk milli eğitim sisteminin genel ve özel amaçları, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilmiştir (Has 1998, s. 2).

14.6.1973 tarihinde yürürlüğe giren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ilköğretim kurumlarının, beş yıllık ilkokullar ile üç yıllık ortaokullardan meydana geldiği, 15.10.1983 tarihinde yapılan değişiklikleri ile yürürlüğe giren 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda ilkokullar ve ortaokullarında birlikte bulunduğu ilköğretim okullarının mecburi ilköğretim kurumları olduğu belirtilmektedir.

16.08.1997 tarihinde kabul edilen 18 Ağustos 1997 tarihinde 23084 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 4306 no'lu "İlköğretim ve Eğitim Kanunu" Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıkrılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri

Hakkındaki Kanun ile 24.03.1988 tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik yapılması ve bazı Kağıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkındaki Kanun' un 1. ve 5. maddelerinde “İlköğretim Kurumları sekiz yıllık okullardan oluşur. Bu okullarda kesintisiz eğitim yapılır ve bitirenlere ilköğretim diploması verilir” der.

Böylece gelişen teknoloji çağında beş yıllık ilköğretim süresi çocuklarımıza yeterli olmadığından, değişen çağa ayak uydurabilmek için mecburi ilköğretim süresi sekiz yıla çıkarılmıştır. 16.6.1983 tarih ve 2842 sayılı kanunun 7. maddesi ile 1739 sayılı kanunda yer alan “Temel Eğitim” sözcüğü “İlköğretim” olarak değiştirilmiştir. Böylece temel eğitim okulları, ilköğretim okulları adını almıştır (Yılmaz 1998, s.2).

1739 Sayılı Milli Eğitim temel Kanunu'nda belirtilen amaçların kazandırılmasında en büyük görev öğretmenlere düşmektedir. Öğretmen, eğitim sistemimizin en önemli unsurudur. Gelecekte istenilen toplumu meydana getirmek öğretmenlerin görev alanına girmektedir. Bir milletin geleceği ve varlığı o milletin öğretmenlerine bağlıdır. Bu bakımdan öğretmenlerin meslek içinde yetişmeleri ve gelişmeleri eğitim-öğretim açısından çok önemlidir (Has 1998, s.3).

Öğretmen bir model olarak düşünüldüğünde; öğrencinin gözünde modern dünyanın ve çağdaş değerlerin temsilcisidir. Bu durum özellikle ilköğretim çağındaki öğrenciler için geçerlidir. Ancak öğretmenlik rolüne dönük bu tür yüksek beklentilerin, ileri öğretim kademelerinde de sürmesi, daha çok öğretmenlerin göstereceği performansa bağlıdır. İdeal bir öğretmen tanımlayan özellikler şöyle sıralanabilir:

1. Öğretmen, önyargılardan uzak eleştiriye açık ve karşıt düşüncelere saygılıdır.
2. Öğretmen, duygusal ve düşünsel açıdan tutarlı ve sağlıklı bir kişilik örüntüsüne sahiptir.
3. Öğretmen, kendisi, toplumu ve dünya ile barışık insandır.
4. Öğretmen, sürekli öğrenen, öğrendiklerini paylaşan ve yaşama etkin bir biçimde katılan insandır.
5. Öğretmen, siyasal örgütler ve baskı gruplarının etkilerinden uzaktır.
6. Öğretmen, insanı, doğayı ve yaşamı sever.

7. Öğretmen, insan ilişkilerinde başarılı, bilimsel gelişmelere ve sanatsal etkinliklere duyarlıdır.
8. Öğretmen, kolektif çalışmaya yatkın, üretken, güdüleyici ve bilgilidir.
9. Düşünme ve gözlemlerinde nesnel, yargılarında yanlılabileceğini kabul ederek esnek ve akılcı davranır.
10. Demokratik yaşamın ilkelerine ve insan haklarına saygılıdır.

Bütün bu özellikleri anlamlı kılan en önemli öğretmen niteliği ise, öğrencileri sevmek ve onlara güvenmektedir (Aydın 1998, s.7).

Tüm sistemlerde ideallere ulaşmanın en önemli unsurlarından biri de yönetim sisteminin etkinliğinden geçmektedir.

Yönetim, geniş anlamda, başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti yada sürecidir. Yönetim, kaynakların (maddi ve beşeri), belli bir amacın gerçekleştirilmesi için düzenlenmesi ve kullanılması faaliyeti ya da sürecidir (Eryılmaz 1995, s.2).

Wilson, Goodnow ve Willoughby gibi yazarlar yönetimi; “temsili politik organlar tarafından belirlenen politikaların uygulamalara dönüştürülmesi” şeklinde tanımlarken, White, Waldo, Gulick gibi yazarlar örgüt amaçlarını temele alarak yönetimi “örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde eşgüdümlenerek işlerin yapılmasını sağlamak” olarak görürler. Dimock ise yönetimi “ne yapılacak?” ve “nasıl yapılacak?” sorularına verilecek cevap şeklinde nitelendirirken, Simon; “karar verme süreci” olarak belirtmektedir (Çankaya 1996, s.2).

Genel tanımıyla yönetim, bir örgütte çalışan insanların eylemlerini düzenli bir işbirliği içinde, eşgüdümleyerek örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için onları etkilemektir. Buna göre eğitimde yönetim, okulda (bir eğitim örgütünde) çalışanların eylemlerini, düzenli bir işbirliği içinde eşgüdümleyerek eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için onları etkilemektir. Böylece eğitimde yönetimin görevi milli eğitimin genel ve özel amaçlarını hukuku kuralları içinde gerçekleştirmektir. Eğitim yönetiminin uğraşı alanı ise eğitim programlarının, öğrencilerin, okulda görevli kişilerin, eğitim araç ve gereçlerinin, binaların, okulun bütçesinin ve tüm eğitime katkıda bulunabilecek okul ve çevre

etkenlerinin yönetimidir. Eğitim sisteminde eğitim yöneticisi, okulun ya da eğitim örgütünün başında bulunan müdür, yardımcıları ve benzerleridir. Ancak her öğretmen, çoğunlukla sınıfını, eğitsel kollardan birini, bir eğitim bölümünü yönetmede de görevlendirilir. Bir bakıma bunlar da yönetmendir. Eğitim yönetimi dendiğinde, daha çok okul yönetimi akla gelir. Çünkü, okul yönetimi eğitim yönetiminin temelidir. Okulu yönetmesini bilemeyen bir kişinin daha üst düzeyde eğitimi yönetmesi olanaksız olmasa bile çok zordur. Bu yüzden okul yönetimi eğitim yönetiminin en zor ve asıl parçasıdır. Eğitim yönetimi bir sorun çözme sürecidir. Okulda karşı karşıya kalınan sorunun çözülmesi eğitim yönetiminin temel işlevidir (Başaran 1987, s.207).

Drucker'e göre, etkili olmak yöneticinin görevidir. Nerede çalışıyor olursa olsun, doğru şeyleri yapması beklenen kişi öncelikle yöneticidir. Daha basit bir ifadeyle, yönetici kendisinden etkili olması beklenen kişidir. O halde yüksek etkililik düzeyine sahip olan yöneticiler, yaptıkları işlerde eksiklikleri doldurulamayan kişilerdir (Karlı 1998, s.45).

Etkili Yönetici,

1. Zamanını nereye harcayacağını bilir. Denetim altında tutabildiği en asgari zamanı dahi sistematik kullanmaya çalışır.
2. Kendine somut hedefler koyar. Çalışmaktan çok sonuç elde etmek için çaba harcar. Benden ne yapmam bekleniyor? sorusuyla başlar.
3. Sahip olduğu güçlere dayalı olarak çalışır. Bunlar; kendi güçleri, amirlerinin güçleri, meslektaşlarının ve dostlarının güçleridir. Elinden geleni yapmaya çalışır, yapamayacağı işlere girişmez.
4. Daha yüksek bir performansla olağanüstü bir sonuç vereceği birkaç alan üzerinde yoğunlaşır. Öncelikleri belirler ve bunlara ilişkin aldıkları kararları korur. Bunun alternatifinin hiçbir şey yapılmaması olduğunu bilir.
5. Etkili kararlar almak durumunda olan kişidir. Bunun, her şeyden önce bir sistem işi olduğunu bilir. Etkili bir kararın, olgular üzerinde bir konsensüsten ziyade birbiriyle çelişen düşüncelere dayanan bir yargıdan kaynaklandığını bilir. Bir çok kararı hızla almanın yanlış karar almak anlamına geldiğinin farkındadır. Gerekli olan stratejidir (Karlı 1998, s.45).

Leithwood, değişimci liderliğin üç temel amacının olduğunu saptamıştır:

1. Personel geliştirmeye yardım etme ve işbirliğine dayalı mesleki bir okul kültürünü yaşatma. Lider, grup üyeleriyle sık sık bir araya gelir, ortak gözlemler ve eleştirirler yapar. Dnşmc lider, işbirliğine dayalı normları geliştirir ve daha iyi ğretim sağlamak için sürekli iyileştirme çalışmalarında bulunur. Bu liderler, öğretmenlerin ortak hedef oluşturmalarına yardım eder; öğretmenin okuldan soyutlanmasını önlemeye çalışır. Okulun değer ve inançlarını etkili bir Şekilde iletir. Liderliği ve gücü öğretmenlerle birlikte paylaşır.

2. Öğretmenin mesleki gelişimini özendirme. Öğretmenin mesleki gelişimini sağlamak için, amaçların öğretmenlerce içselleştirilmesini özendirir. Lider, ğretmenlerin okulun misyonuyla gcl bir Şekilde bütünleştirilmesine katkıda bulunur.

3. Öğretmenlerin daha etkili olarak sorun çözmelerine yardımcı olma. Dnşmc liderlik, öğretmenlerin birtakım yeni etkinliklerde olağanüstü çaba göstermelerini teşvik etmeye dayalı bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçimi, öğretmenler grubunun bir yesi olarak gerçek inançları paylaşma temeline dayanır. Bu liderlikte en iyi çözüm, yöneticinin tek başına değil, öğretmenlerle birlikte bulduğu çözümdür (elik 1998, s.423-442).

İyi bir lider beraber alıştığu insanların farklı yönlerini bilir ve ona göre işlem yapar (Rudkin and Veal 1973, s.42).

Yönetim içinde bazı alt süreçler de yer alır. Yönetim süreçleri; planlama, örgütleme, iletişim, eşgüdüm, denetleme-değerlendirmeden oluşmaktadır (Başaran 1987, s.207).

Planlama, bir seçme ve karar eylemidir. Uygulamadan önce düşünmeyi ngren zihinsel bir süreçtir. Böylece, önceden belirlenmiş amaçlara rasyonel bir yaklaşım ve bunların gerçekleştirilmesine hazırlık aşamasıdır. Planlama, geleceğe ilişkin kararsızlığı azaltır veya tüm ortadan kaldırır, dikkatin amaçlar üzerinde toplanmasını sağlar, ekonomik işletmeye yol açar ve kontrolü kolaylaştırır (Bursalıoğlu 1998, s.97).

Anderson'a göre planlama, "bazı amaçlara ulaşmak için gelecekte uygulanacak bir dizi kararları hazırlamaktan oluşan bir süreçtir." (Adem 1981, s.7).

Planlama, okulun eğitsel, örgütsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştirmek için gereken girdilerin sağlanma ve kullanma yollarının kararlaştırılması sürecidir (Başaran 1996, s.43).

Örgütlenme sürecinin formal yanı, yapıyı kurma, kadrolama ve donatım eylemlerinden oluşur. İnfomal yanı ise, anlayış göstermeyi gerektirir (Bursalıoğlu 1998, s.109). Yönetimde örgütlenme süreci, hem yeni bir örgüt kurmak hem de kurulmuş bir örgütü yaşatmak için gerekmektedir. Örgüt kurma Türk Eğitim Sistemi'nde bitmiş değildir. Her yıl pek çok yeni okul açılmaktadır (Başaran 1996, s.49). Bu okulların işleyişinin işlevsel olabilmesi, amaca hizmet edebilmesi için izlenmesi ve denetlenmesi kaçınılmazdır.

Denetim, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün işlemlerini izlemek ve düzeltmek sürecidir (Başaran 1996, s.73).

Aydın (1986)' göre, formal bir örgüt olan okulda tüm etkinliklerin amaçlı ve ussal olması gerekir. Bu formal bir örgüt olmanın gereğidir. Sınıf denilen birimlerde kapalı kapılar ardında yapılanların, yapılması gerekenler olup olmadığı bilinmek durumundadır. Bunu bilmenin akla uygun, sağlıklı yollarından biri de gözlemdir (Dağlı 2001, s.211). Gözlem örgütsel bir zorunluluktur. Eğitimde, gözleme yollarından biri de denetimdir. Denetim, yönetim sürecinin ve okul yönetiminin bir ögesidir. Denetim, kamu yararı adına davranışı kontrol yöntemidir (Bursalıoğlu 1987, s.186). Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir (Dağlı 2001, s.211).

Bursalıoğlu'na göre denetim, yönetim sürecinin ve okul yönetiminin bir ögesidir. Denetim kamu yararı adına davranışı kontrol yöntemidir. Aydın'a göre denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir (Dağlı 2001, s.211).

Kuruluş ilke kurallarını düzenleyen 3797 sayılı yasa düzleminde bakıldığında MEB'in her türdeki okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumlarını açmak, kamu kurumlarının bu yöndeki eğitim kurumlarını açmalarına izin vermek; kendisine

bağlı her düzeydeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilere ilişkin bütün eğitim öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, gözetim ve denetim altında bulundurmak gibi belirleyici görevlerle donatıldığı anlaşılmaktadır (Uluğ 1998. s.156-157).

Eğitim sisteminin geliştirilmesi ve yenileştirilmesi için öncelikle sistemin aksayan yönleri hakkında sağlıklı dönüt alınmasına ve uygulayıcı olarak öğretmen ve yöneticilere etkin bir rehberlik yapacak bir denetim sistemine ihtiyaç vardır. Türk Eğitim Sistemi içinde ilköğretim müfettişleri, ilköğretim düzeyinde eğitim ve öğretimin ilgili yasalar ve öğretim programlarında belirtilen amaç, ilke ve kurallara göre yürütülüp yürütülmediğini kontrol etmekle görevlidir (Köklü ve Diğerleri 1999, s. 325).

İlköğretim okullarının denetlenmesi ilköğretim müfettişlerinin sorumluluğundadır. Müfettişlerin, denetim süreçlerini yerine getirirken rol boyutunu oluşturan ve her biri birer yeterlilik alanı olan; yöneticilik, liderlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı, sorgu yargıçlığı ve rehberlik rollerini oynamaları beklenir (Taymaz 1997, s.44). Denetleme dinamik bir şekilde görüldüğü ve işlediği sürece etkili olabilir. Denetlemede bu niteliği sağlayan eğitim işlevidir. İyi bir şekilde uygulanan denetleme işlemi, bireyin gelişmesine yardımcı olur ve çalışmalarında değişiklikler yaratır (Williamson 1967, s.22).

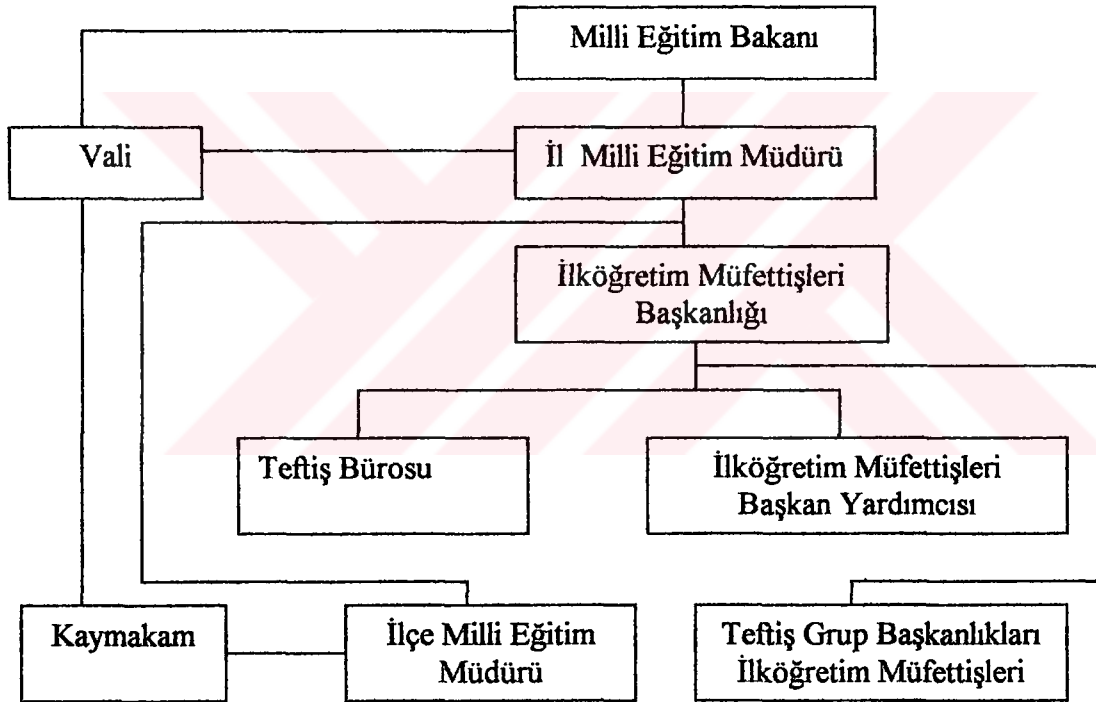
Eğitim sisteminde teftiş birimleri öğretim kademelerine uygun biçimde üç ayrı kurul olarak örgütlenmiştir.

Yükseköğretim Denetleme Kurulu: Yükseköğretim Denetleme Kurulu adına üniversiteleri ve bağlı birimlerinin etkinliklerini denetleyen Yükseköğretim Kurulu'na bağlı bir kuruluştur. Yükseköğretim Denetleme Kurulu çalışmalarını hazırlanan Gözetim ve Denetim Rehberi esaslarına göre yapmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu: Milli Eğitim Bakanlığı adına merkez örgütü birimlerini, İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerini, resmi ve özel lise ve dengi okulların teftişini yapan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir kuruluştur.

Milli Eğitim Müdürlükleri İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı: İlköğretim müfettişleri ve yardımcıları il ve bağlı ilçelerde İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği ve İlköğretim Kurumları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi hükümlerine göre grupla teftiş görevini yerine getirirler. İlköğretim Müfettişleri Başkanı, yeteri kadar başkan yardımcısı, İlköğretim Müfettişleri ve İlköğretim Müfettiş Yardımcıları ile teftiş bürosu personeli görev almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı örgüt şeması aşağıdaki gibidir (Taymaz 1997, s10-11).

Şekil 1.1. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlık Şeması



Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla, örgütsel işleyiş bir bütün olarak, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, eksik yönler sap-

tanır, düzeltilir; hataların yinelenmesi engellenmeye ve daha sağlıklı bir işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır (Aydın 1993, s. 1).

Denetimin, örgüt açısından zorunlu olması, örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşun doğal bir sonucudur. Bilindiği gibi, her formal örgüt belli bir amacı ya da amaçlar bütününe gerçekleştirmek için kurulur; bu amacı gerçekleştirdiği sürece varlığını koruyabilir. Bu nedenledir ki, örgüt var oluş nedeni olan amacını gerçekleştirme derecesini sürekli olarak bilmek ve izlem durumundadır. Bu da, örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktılarının planlı ve programlı olarak, sürekli bir biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır. Bu örgütsel olgu, sürekli bir izleme, inceleme ve değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan denetimin, önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Aydın 1993, s. 1).

Lucio ve Mc Neil (1969)'e göre, "bilimsel yönetimde", denetmen-öğretmen arasındaki ilişkilere de önem verilmektedir. Öğretmen-denetmen ilişkilerine bilimin temel olması gerektiği vurgulanmaktadır. Denetmene, öğretmenin yöntemlerini rasgele değiştirme hakkı tanınmamaktadır. Kısaca, bu yaklaşımda, "denetmen-öğretmen ilişkileri bilimsel bir temele dayanmalı ve nesnel kurallar tarafından yönlendirilmelidir" görüşü egemendir (Aydın 1993, s. 3).

Taymaz'a göre, denetimin amacı, süreci geliştirmek olduğundan, denetmen bu amacın gerçekleştirmesinde kilit bir rol oynayan lider konumundadır. Denetim ile liderlik arasında çok yakın ilişkiler vardır. Aslında bir denetmen, görevi gereği bir liderdir. Adına kurum lideri denilmemekte ancak yaptığı işler liderin yapabileceği işlerdendir (Dağlı 2001, s.212).

Çağdaş denetim yaklaşımında, katılmalı bir araştırma ve değerlendirmeye dayalı bir denetim uygulaması vurgulanmaktadır. İstenilen sonucun alınması için en uygun koşulların ve davranışların oluşturulması hedef alınmaktadır.

Çağdaş yaklaşımın en çarpıcı özelliği, insan kaynaklarına verilen önemdir. İnsan kaynağının geliştirilmesi ve en etkili biçimde kullanılması, çağdaş yaklaşımın odak noktasını oluşturmaktadır. Çağdaş denetimi daha iyi anlayabilmek için yapılan tanımlar üzerinde

durmamız gerekmektedir. Zira; çeşitli yazarlar tarafından yapılan tanımlar bu yaklaşımın altında yatan temel düşünce sistemini yansıtır niteliktedir.

Denetim, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektir. Büyük ölçüde öğretimle ilgilidir. Öğretimin denetimi, okulun öğretme-öğrenme süreçlerini sürdürmeyi amaçlar (Aydın 1993, s. 6).

Çağdaş Eğitim Denetiminin Özellikleri

Çağdaş eğitim denetimin amacı, öğretme ve öğrenme sürecinin geliştirilmesidir. Öğrenme ortamını bir bütün olarak geliştirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır.

Çağdaş eğitim denetiminin amaç ve yöntemini, var olan ve saptanan problemin niteliği, ortamın özellikleri ve koşulları belirler. Peşin yargı ve yoruma bu yaklaşımda yer verilmemektedir.

Çağdaş eğitim denetimi işbirliğine dayanır. Mesleki sorunların bu sorunlarla ilgili kişiler tarafından ele alınması gerektiğine inanılmamaktadır.

Çağdaş eğitim denetimi bilimseldir. Denetim hizmetinin tüm yön ve aşamalarında nesnellığe, olgulara ve verilere ağırlık verilir. İlişkilerde nesnellik esastır. Sorunlara yansız bir yaklaşım ve verilere dayalı kararlar, çağdaş eğitim denetiminin bilimsel niteliğini yansıtan özelliklerdir.

Çağdaş eğitim denetimi güdüleyicidir. Öğrenme ve öğretme sürecinde kilit bir rol oynayan öğretmenin güçlü yanları vurgulanır, yetersizliklerinin giderilmesine çalışılır. Gelişmede ilk adımın gelişmeyi istemek olduğuna inanılır ve denetimsel davranışlarla ilgililerde gelişme isteğinin yaratılmasına çalışılır.

Çağdaş eğitim denetimi hem çözümleyici hem de birleştiricidir. Belli bir öğretme, öğrenme ortamındaki her öğenin kabul edilir ve tüm öğeler, program bütünlüğü açısından

değerlendirilir. Öğeler bütünlüğünde, her ögenin ayrı bir önemi ve değeri olduğu kabul edilir.

Çağdaş eğitim denetimi hem geçmişe, hem de geleceğe yöneliktir. Geçmişin deneyimlerinden yararlanır, amaca ulaşmak için eldeki olanaklar ve var olan koşullara göre yeni yaklaşımlar araştırılır.

Yukarıdaki özellikler hiç kuşkusuz çağdaş eğitim denetiminin tüm özellikleri değildir. Belki, en belirgin özellikleri olarak düşünülebilir.

Kısaca yinelemek gerekirse, çağdaş eğitim denetimi teknik ve sosyal bir süreçtir. İnsan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılması ve geliştirilmesi amacıyla düzenlenir. Tanılama, değerlendirme ve geliştirme işlevlerini içerir. Sürece katılanlarda sürekli bir öz-denetim ve değerlendirme ruhunun yaratılması ve sürdürülmesi, denetimin önde gelen hedefleridir.

Eğitimin hedefleri ne kadar iyi tanımlanırsa tanımlansın eğer uygun öğrenme yaşantılarına dönüştürülemezse, fazla bir anlam taşımaz. Bu konuda, denetmene önemli görevler düşmektedir. Denetmen, istedik öğretmen etkinliklerinin seçimi ve sürekli olarak değerlendirilmesi konusunda geçerli ölçütleri bilmeli ve ilgililere yol gösterebilmelidir. Hopkins bu konuda bazı ölçütler ileri sürmektedir. Aydınlatıcı nitelikte görülen bu ölçütler şunlardır.

1. Öğrenme etkinlikleri, tüm öğrenciler tarafından demokratik bir etkileşimle yönlendirilmelidir.
2. Öğrenme etkinlikleri, öğrencilerin gereksinimlerinden başlamalı ve gelişmelidir. Öğrenciler tarafından duyulan gereksinimler, hareket noktası alınmalıdır.
3. Öğrenme etkinliği sürdükçe ve sonuç noktasına yaklaşıldıkça, anlamı ve yararı anlaşılmalıdır. Öğrencilerin sınırlı deneyimlerinin sonucu olarak, başlangıçta pek az anlamlı gibi gelen etkinlikler, zamanla yeni anlayışlar oluşturmalı ve ufuklar açmalıdır.
4. Öğrenme etkinliği, her öğrenciye kendi amacını gerçekleştirme ve akıllıca seçim yapabilme gücünü kazandırıcı nitelikte olmalıdır.
5. Her öğrenme etkinliği, çocuğa eski yaşantılarını yeni yaşantıları ile birleştirmesi ve kullanmasında yardımcı olmalıdır.

6. Öğrenme etkinliği, her çocuğun bilinçli olarak, başkaları ile paylaştığı ilgilerini zenginleştirici nitelikte olmalıdır. okulun temel işlevlerinden birisi de çocuklara yeni ilgi alanları kazandırmak ve onlara yeni yolları denemelerinde yardımcı olmaktır.
7. Öğrenme etkinliği çocuğa, öğrenmede gittikçe artan ölçüde kaynak kullanma fırsat ve olanakları sağlamalıdır. Okulun rehberliğinde çok kaynak kullanmayı öğrenen çocuğun, okuldan sonraki yaşamında kendi kendine öğrenmesinin daha kolay olacağı bilinmektedir.
8. Öğrenme etkinliği, yeni öğrenme durumları oldukça, her çocuğu eski deneyimlerini yaratıcı bir biçimde yeniden düzenlemede yardım etmelidir. Eski deneyimler, yeni deneyimlerin kazanılmasına temel olmalıdır.
9. Öğrenme etkinliği düşünmeyi zorlamada ve doygunluk verici duygusal bir durumda sona ermelidir (Aydın 1993. s.13-14).

Denetim İlkeleri

1. Denetim amaçlı bir girişimdir.
2. Çağdaş denetimde demokratik liderlik vardır.
3. Çağdaş denetimde hareket noktası var olan yapı ve koşullardır.
4. Çağdaş denetim, öğrenme ve öğretme ortamını bir bütün olarak ele alır.
5. Çağdaş denetim programının hareket noktası, eğitim ortamının ivedilik taşıyan sorunlarıdır.
6. Çağdaş eğitim denetimi işbirliğine dayanır.
7. Çağdaş eğitim denetimi grup yaklaşımı öngörür.
8. Çağdaş eğitim denetiminde sorumluluk paylaşılır.
9. Çağdaş eğitim denetimi, modelleştirilmiş bir süreç değildir.
10. Çağdaş eğitim denetiminde, öğretmenlere kendini kanıtlama olanağı verilir.
11. Çağdaş eğitim denetimi programında bir sıra ve süreklilik vardır.
12. Çağdaş eğitim denetiminde bireysel farklılıklara inanılır.
13. Çağdaş eğitim denetiminde olumlu insan ilişkileri yaklaşımı izlenir.
14. Çağdaş eğitim denetiminde etkileşim önemlidir.
15. Çağdaş eğitim denetiminde başarıda görüş birliğinin önemine inanılır.
16. Çağdaş eğitim denetiminde sürekli bir araştırma geleneğine inanılır (Aydın 1993. s.14-18).

Teftişin İşlevleri

Franseth (1973)'e göre, teftişin esas fonksiyonu, yapılan çalışmaları incelemek, olması gereken şekli ile karşılaştırmak, amaca ulaşmasını sağlamak üzere hizmette bulunmaktır. Bu fonksiyonların yerine getirilmesinde müfettişin oynayacağı rol kurumun amacına, çalışma planına ve uygulamalarına göre değişiklik gösterir. Örneğin eğitim sisteminde teftişin esas fonksiyonu, ğretim ve öğrenimin daha iyi yapılabilmesi için ilgililere gerekli yardımda bulunmaktır. Bu açıdan bakıldığında aşağıdaki hizmetlerle yerine getirilen teftişin amaçlarına ulaşılabildiği hükmüne varılabilir.

1. Öğrencilerin davranışlarını değiştirmede okulun taşıdığı sorumlulukların yerine getirilmesine,
 2. Eğitimcilerin yetenekleri ile gerçek bir güven duygusunu geliştirmelerine,
 3. Olguların dikkat ve işbirliği ile çözümlenmesi ışığında eğitimcilerin anlayışını değiştirmeye,
 4. Öğrenmeyi kolaylaştıran bir havayı yaratmaya, görevin daha iyi yollarla yapılmasında bireyleri isteklendirmeye,
 5. Örgütte gerginlikleri azaltmaya, bir içtenlik, dostluk ve anlayış duygusunun kazandırılmasına,
 6. nemli olan problemlerin çözümlenmesinde ve daha başka problemlerin de nlenmesine,
 7. Eğitim ve insan gelişimi alanında araştırma sonuçlarının öğrenilmesine,
 8. Kullanılan ğretim metotlarının geliştirilmesine, ğretmen, ğrenci ve veli ilişkilerinin sağlanmasına,
 9. Problemlerin çözümlenmesinde bilimsel düşünme yöntemlerinin kullanılmasına,
 10. Eğitimcilerin ve ilgililerin düşüncelerini açıklamaları için fırsat eşitliği sağlanmasına,
 11. Okuldaki eğitimin geliştirilmesine, bu amaçla ilgililerin etkin bir işbirliği ile katılmalarına,
 12. İlgililerin görüşlerinin yükseltilmesine, öğrencilerin görevlerini yapmada sorumluluk kazanmalarına,
- yardım eder (Taymaz 1997, s.27-28).

Etkili Teftişin Özellikleri

Aydın (1975)'a göre, teftiş kavram ve görüşlerinde değişme ve gelişmeler olmaktadır. Yapılacak çalışmalarda teftişteki gelişmelerin ve aşağıdaki yazılı özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekir.

1. Amaçlar tutarlılık gösterir: Teftişin amaçları, tanımları ve işlevlerinin yerine getirilmesine yöneliktir. Amaçlar içinde birbiri ile çelişki halinde maddeler bulunmaması, ussal bir düzen için sıralanması gerekir.
2. Plan duruma göre tasarlanır ve esnekler: Yapılacak teftişte uygulanacak yöntem, karşılaşılan soruna ve koşullara göre saptılır. Aynı amaçla yapılan teftişlerde farklı durumlarla karşılaşıldığında aynı teftiş tekniğinden yararlanılamaz. İnsan davranışları sınıflandırılmadığından, teftişin amacına ve durumuna göre alternatifleri olan bir planın hazırlanması ve uygulamada esnekliğin sağlanması yarar vardır.
3. Yasalara uygun ve dayalıdır: Teftişin etkili olabilmesi için var ve geçerli olan kanun, tüzük ve yönetmeliklere uyulması gerekir. Bu yasalar uyulması zorunlu olan kuralları hükümlere bağlar.
4. İşbirliği ve karşılıklı anlayışa dayanır: Her alanda olduğu gibi, teftiş çalışmalarında başarı sağlanabilmesi için kaynakların iyi şekilde kullanılması gerekir. Teftişin genel amacı, sistemin daha iyi çalışmasını ve başarılı olmasını sağlamak olduğuna göre, teftişten beklenen sonucun alınması, kurum personeli ile müfettişlerin karşılıklı anlayış içerisinde işbirliği yapmalarına bağlıdır.
5. Uygun yöntemler kullanılarak yapılır: Teftişin sistem için yararlı olması, inceleme ve araştırmalar ile gerekli verilerin elde edilmesi, işlenmesi ve kullanılmasına bağlıdır. Kurumda görevli personelin kişisel ve mesleki problemlerini çözüm yolları arar, çözümlenmesi için gerekli yardımlarda bulunurken duruma göre uygun yöntemin seçilmesi ve uygulanması gerekecektir.
6. Bilgi, beceri ve tutum gereklidir: Teftiş edilecek alanla ilgili gerekli bilgi ve beceri kazanmamış bir müfettişin, başarılı bir teftiş yapabilmesi rastlantıya bağlıdır. Teftiş, yönetim, davranış bilimleri ve kurumun hizmet alanının gerektirdiği teknik ve mesleki bilgilere gereksinim gösterir. Bu bilgileri kazanmış olan müfettişlerin ehliyetli olarak hizmette bulunmaları daha kolay ve etkili olacaktır.
7. Olumlu bir güdüleme gücüne sahiptir: Kurumda görevli personelin başarılı olmaları bir bakıma işlerini sevmelerine, morallerinin yüksek olmasına, aralarında iyi ilişkileri-

nin kurulmasına bağlıdır. Çalışan her insanın işinden memnun olması yanı sıra yükselme istek ve yeteneklerini ortaya koyarak gelişme ve ilerlemelerine olanak sağlarsa teftişe karşı güven artar ve sonuçlar daha etkili olur.

8. Çözümleyici ve birleştiricidir: Teftiştten beklenen mesleki yardım ve rehberliktir. Mesleki yardım karşılaşılan sorunlara çözüm yolu bulunmasını, problemin çözümlenmesini gerektirir. Teftiş işbirliğine dayandığına, teftiş etkinliklerine tüm kişilerin katılmasına imkan sağlandığı ve istendiğine göre, görüşleri, fikirleri, önlemleri ve çabaları birleştirme olanağı vardır.

9. Geçmişe ve geleceğe yöneliktir: Çalışmalar değerlendirilirken geçmişte saptanmış olan amaçlar, yapılan işler ve elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulur. Geçmişin deneyimlerinden yararlanılarak, gelecek hakkında tasarılar, planlar hazırlanabilir. Geleceğe ait öneriler, geçmişten edinilen tecrübelerden yararlanılarak yapılırsa, bir esasa dayatılmış olur.

10. Değerlendirme, ödüllendirme ve cezalandırmayı da içerir. Teftiş yolu ile bireyin işteki başarısı, etken faktörler, eksikleri ile giderici, önleyici önlemler araştırılır. Bireyin yeteneklerini geliştirmesine yardım edilir. Bunun yanı sıra kasıtlı, yasa dışı davranışlarda cezalandırma, üstün başarılı çalışmalarda ödüllendirme, teftişin etkinliğini artırır (Taymaz 1997, s.28-30).

Müfettişlerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Teftişin işlevine göre yapılan tanımı, genel olarak kurumlardaki teftiş birimleri ve müfettişlerin görevlerini kapsamaktadır. Her kurumda teftiş birimi tarafından hazırlanan yönetmeliklerde teftiş kurullarının ve müfettişlerin görevleri maddeler halinde belirlenir. Müfettişler ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerde verilen yetkilere dayanarak denetim ve soruşturma yaparlar. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişleri, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunun 10 uncu, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü'nün 5 ve 8 inci, Yönetmeliğin 4, 18, 40, 49 ve 50 inci maddeleri gereğince Bakan adına denetleme ve soruşturma yapmaya yetkilidir. Yine Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinde İlköğretim Müfettişlerinin görevleri,

a. Teftiş ve değerlendirme,

b. Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme,

c. İnceleme ve araştırma,

d. Soruşturma olarak sınırlandırılmış ve bu alanlardan herbirine giren işler maddeler halinde sıralanmıştır.

Müfettişler, yürüttükleri hizmet yönünden gerekli gördükleri bilgileri, defter, evrak ve belgeleri denetleme, inceleme ve soruşturma yaptıkları birim ve kuruluşlardan istemek ve görmek, bunların onaylı örneklerini, bir yolsuzluğun kanıtını oluşturanların asıllarını almak, kasa, depo ve ambarları incelemek ve saymak, bunları mühürlemek, inceleme ve sayma işlerinde yardım isteminde bulunmak, gerektiğinde diğer kamu idare ve kurumlarıyla gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belge istemek yetkisine sahiptirler. Asılları alınan belgelerin müfettişlerin mühür ve imzalarıyla onanmış örnekleri dosyasında saklamak üzere alındığı yere verilir.

Müfettişler, Devlet Memurları Kanunu, Bakanlık teşkilatıyla ilgili mevzuat ve diğer kanunlarla, tüzük ve yönetmeliklerde öngörülen yetkilerini kullanmakla ve görevlerini eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdürler (Taymaz 1997, s.32-33).

Kurumlarda Müfettişlere Verilen Görevler

Müfettişler genel olarak aşağıdaki görevlerini yerine getirirler.

1. Bağlı olduğu kurumun merkez ve taşra örgütlerinin her türlü işlerini, amaç, ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere uygunluğu açısından teftiş programı ve esaslarına göre incelemek ve denetlemek.
2. Teftiş edilen kurum veya personelinin çalışmalarını ve başarılarını objektif olarak değerlendirmek.
3. Teftiş edilen kurumlardaki görevlilerin yeterliliklerini, çalışmalarını, tutumlarını değerlendirerek, başarılarını artırmak üzere yardımda bulunmak, isteklendirmek ve güdülemek.
4. Kurumlarda çalışan personel ve yöneticilerin karşılaştıkları kişisel ve mesleki sorunların çözümüne yardımcı olmak.
5. Teftiş sırasında karşılaşılan yanlışlıkların, eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için önlemler almak, ilgililere yardım etmek, gerektiğinde hizmet içinde yetişmelerini sağlamak.

6. Teftiş ve sistemin gelişmesine katkıda bulunacak inceleme ve araştırmalar yapmak, kurulca gerekli görülen kurs, seminer, konferans ve toplantılara gözlemci olarak katılmak.
7. Mesleki yayınları izlemek, kurum personel ve yöneticilere tanıtmak, gerekli açıklamalarda bulunmak.
8. Yasa dışı eylemlerde bulunanlar hakkında durumu gereklerine uygun olarak, incelemek, soruşturmak ve gerekli işlemleri yapmak.
9. Teftiş çalışmalarının sonuçlarını, raporla veya fezleke ile belirli süreler içinde, usulüne uygun olarak Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirmek.
10. Yukarıda belirlenenler dışında, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde verilen görevleri yerine getirmek.

Kurumlarda müfettişlere verilen bu görevler incelendiğinde de 1 ve 2.nin kurum ve ders denetimi, 3. 4 ve 5. nin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme, 6 ve 7. nin inceleme ve araştırma, 8 ve 9.nun soruşturma alanlarında yer aldığı görülür. 10. görev bunların herbirini kapsamına alır (Taymaz 1997, s.33-34).

Teftişe Esas Olan İlkeler

Aydın (1975)'a göre, teftiş, yönetim süreçlerinden biri olduğu kadar, diğer süreçlerin de yeniden düzenlenmesine kılavuzluk eden bir hizmettir. Teftiş değişik etkinlikleri ve teknikleri içerir. Bu etkinlikler aşağıda yazılı belirli bazı temel ilkeler doğrultusunda düzenlenirse başarı sağlanır.

1. Teftiş planlanmış bir etkinliktir. Teftiş amacı belirlendikten sonra, nasıl ulaşılabileceğinin saptanması için plan yapılır. Teftiş planı, katılanlar tarafından, esnek ve karşılaşılabilecek durumlara uygulanabilecek şekilde hazırlanır. Plansız teftiş rasgele yapılan bir etkinlik olduğundan ve sonucunda bir değerlendirme yapılamayacağından, planlı yapılması zorunludur.
2. Teftiş geliştirilmiş bir liderlik kavramına dayanır: Bir kurumda yapılan teftişe ilgililer katıldığında, kolektif bir girişime dönüşür. Böyle bir girişimde grup içinde güven duygusu ve bireyler arasında karşılıklı saygı ve sevgi gereklidir. Grupta müfettiş bir lider olarak yol gösterir, işbirliğini sağlar ve yardımcı olur.

3. Teftiş kurumunun amaç ve fonksiyonları ile ilgisi yönünden anlam ve önem kazanır. Teftiş kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede yardımcı olacağına ve değerlendirme yapılırken çalışmaların sonuçları ile amaçları kıyaslanacağına göre, ilk defa kurum amaçları ile fonksiyonlarının ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekecektir. Amaç ve fonksiyonlar teftişin başlangıcında esas olarak alınır.

4. Teftişin etkinliği, oluşturulan ve devam ettirilen etkileşim ile doğrudan ilgilidir. Teftişin etkili olması, müfettiş ve personelin karşılıklı olarak anlaşabilmelerine, aralarında etkili bir iletişim sağlanmasına, teftiş konusu ile ilgili hususlarda devamlı etkileşimin bulunmasına dayanır. Oluşturulan etkileşim yardım edicilik ruhunu ve güvenliğini artırır, paylaşım ve birleştirme süreci sürekli ve tutarlı olur.

5. Teftiş, müfettişlerin dışında ilgili personel tarafından benimsendiği oranda başarılı olur: teftiş sürecine katılan personel istekli ve teftişe hazır olur, kendilerine yardım edileceğine inanır ve benimserlerse işbirliği ve iletişim kolaylıkla sağlanır. Teftiş, bir denetleme, kontrol ve soruşturma süreci olarak görülür, müfettiş istenmeyen ve sevilmeyen kişi olarak görülürse ve bu hava yaratılırsa başarı sağlanması güçleşir (Taymaz 1997, s.34-35).

Müfettişlerin Uymaları Gereken Hususlar

Müfettiş görevi gereği çok gezen ve kurum personeli ile karşılaşan bir elemandır. Her teftiş ettiği kurumda değişik alan ve kademelerde personel ile karşı karşıya gelir ilişki kurar. Bu arada okul veya iş arkadaşları ile karşılaşması olanaklıdır. Müfettiş teftiş ile ilgili olarak aşağıda maddeler halinde yazılı hususlara uymalıdır.

1. Teftiş veya soruşturma için gidecekleri yeri ve yapacakları işleri açıklamamalıdır.
2. Teftiş ettiği personele, herhangi bir işin yapılması veya eylemde bulunması için emir vermemelidir.
3. Teftiş sırasında, mesleki yardım dışında personelin yaptığı işe karışmamalıdır.
4. Müfettiş gideceği, yemek yiyeceği, barınacağı yerleri unvanına yakışır şekilde seçmelidir.
5. Defter ve evraklar üzerinde, teftiş yapıldığını gösteren işaretler dışında açıklama ve düzeltme yapılmamalıdır.

6. Gizli olan yazıları, rapor ve fezlekeleri başkasına yazdırmamalı, resmi mühür ve şifre anahtarını başkasına vermemelidir.
7. Bir eğitimci olduğunu unutmamalı, kişisel görüş ve yorumlarını açıklarken dikkatli olmalıdır.
8. Müfettiş çalışmalarını planlı ve kurallara uygun yapmalı, zamanı iyi bir şekilde kullanmalı ve değerlendirmelidir.
9. Teftiş inceleme ve soruşturmalara ilgili kurum personelinin özel hizmet ve ikramlarını kabul etmemelidir.
10. Teftiş ettiği personel ile meslek ilişkileri dışına çıkmamalı, borç almamalı, vermemeli, alış-veriş yapmamalıdır.
11. Resmi ve özel ilişkilerde, karşılaştığı bireylerle, nezaket kurallarına uygun davranış göstermelidir.
12. Görevin yapılmasında, temsil ettiği kurum ve ilgiyi bilerek, kılık ve kıyafetine özen göstermeli, saygı ve güven kazanmalıdır (Taymaz 1997, s. 35-36).

Demokratik Teftişin Prensipleri

Burton ve Brueckner (1955)'e göre, bir sistemin amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, sistemin bütünlüğü ve sistemden çıkan ürün için önem taşır. Bir sistemin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda bütünlüğünü bozmadan rehberlik ve denetimin sağlanması zorunludur. Sistemde bu hizmet görülürken aşağıdaki prensipleri göz önünde bulundurması gerekir.

1. Demokraside kişilerin değerlerine önem verilir.
2. Demokratik bir felsefede değerler ve amaçlar önemlidir.
3. Demokratik yaşam yolu, politik düzenlemelerle sınırlı değildir.
4. Demokraside yasal ve politik haklar herkese eşit olarak verilir.
5. Demokraside problem çözmek için grupta görüşme, tartışma ve kararlar verme yöntemleri kullanılır.
6. Demokrasi, toplum hayatının gelişmesine ve daha iyi bir yön verilmesine önem verir.
7. Demokrasi, toplumda sosyal ve ekonomik sınıfların bulunmasını öngörür.

8. Demokratik yetki, kanun himayesindeki güçten değil, durumlardan ve gereklerinden alınır.

9. Demokratik süreçler liderliği gerektirir. Gruptan alınan liderlik ve statü liderliği arasındaki farkın belirlenmesini gerektirir.

10. Demokraside kişiye haklar verildiği gibi, yükümlülükler de verilir. Haklar ve yükümlülükler aşağıdaki gibi dengeli bir biçimde verilir.

Temel Haklar

- a. Grup ve kişilerin problem veya sorunlarına ilişkin fikirlerini ortaya koymak.
- b. Özellikle grubun iyiliğine yönelik başkalarının fikirleri hakkında bilgi almak. Görüşmeler yapmak.
- c. Bir azınlıktan çok, büyük bir grubun yararlanabileceği çalışmalara başlamak.
- d. Başlatılan bir çalışmanın grup tarafından kabul veya red edilmesine kadar çalışmaların iyi niyetle ve akıllıca yürütülmesini sağlamak.

Temel Yükümlülükler

- a. Değeri ve yararı olan fikirleri ortaya koymaya yetenekli ve yetkili olmak.
- b. Temel prensipler koyarak, yıkıcı olmaktan çok, yapıcı eleştirilerde bulunmaya yetkili ve yetenekli olmak.
- c. Başlanacak çalışmaların tamamen doğru ve yararlı olduğunu görmek.
- d. Başkasının fikri kabul edilinceye kadar gayretle çalışmak, çoğunluk tarafından benimsenen işlerde işbirliğine girmek (Taymaz 1997, s.36-37).

Eğitsel Teftişte Genel Prensipler

Marks ve diğerleri (1971)'ne göre, eğitimde teftiş etkinlikleri belirli bazı temel prensiplere göre düzenlenir. Saptamaya çalışan her prensip, sistemin işleyişine yön veren bir kavram olarak geliştirilmiştir. Eğitim amaçlarına ulaşmada uygulama yapılan kurumlar okullardır. Bu nedenle amaca ulaştırıcı etkinlikler okullarda ağırlık kazanır. Okullarda yapılan eğitim teftişinde aşağıdaki genel prensiplerin göz önünde bulundurulması gerekir.

1. Teftiş için kısa ve uzun süreli planlar yapılmalı, çalışmalarda etkili olan kişi ve kuruluşların işbirliği ve esaslar, hazırlanan programlarda yer almalıdır.
2. Teftişte sürekli değişim ve gelişim için olanaklar sağlama yolları aranmalı ve gösterilmelidir.

3. Teftiş, araştırma bulgularının ve yeniliklerin açıklanmasında ve sonuçlardan yararlanılmasında yardımcı olmalıdır.
4. Teftiş sürecinin eēitim programı ile i içe girmesi saēlanmalı ve ayrılmaz bir parçası olduēu dikkate alınmalıdır.
5. Teftiş, yapılan ēretim ve ērenimin geliştirilmesine yardımcı olmalı, bunun için ēretmen ve diēer ilgililerle iřbirliēi saēlanmalıdır.
6. Teftiş bir okuldaki ders dışı sosyal ve ekonomik eēitsel etkinliklerin geliştirilmesine de yardımcı olmalıdır.
7. Teftiş, okuldaki personel davranışlarının ve aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesine yardım etmelidir.
8. Teftiş, okul personeli ile evre ilişkilerinin geliştirilmesine yardım etmeli, karşılaşılan sorunlara çözüm yolu bulmalıdır.
9. Teftiş etkinliklerine okuldaki ēretmen, yönetici ve diēer ilgililerin katılmaları saēlanmalı, teftiş gereksinimleri göz önünde bulundurulmalıdır.
10. Teftiş etkinlikleri, katılanlar ve ilgililer tarafından sürekli olarak deēerlendirilmelidir (Taymaz 1997, s. 37-38).

Müfettiş Nitelikleri

Müfettiş Rol ve Yeterlilikleri

Eēitim sisteminde müfettişlerin görevlerini yerine getirebilmeleri ve rollerini oynayabilmeleri için aranılan yeterlilikleri kazanmış olmaları gerekir. Teftiş sisteminde müfettişin yerini, a) kendisine yasal olarak verilen görevler, b) görevleri yerine getirme süreçleri, c) oynadıēı roller ve d) bu rolleri oynarken gsterdiēi davranışlar belirler.

Eēitim sisteminde Bakanlık ve İlkēretim Müfettişlerinin görevleri yönetmeliklerde belirtildiēi gibi ařaēıdaki dört alanda toplanabilir ve bunlar teftişin görev boyutunu oluşturur.

1. İnceleme - soruşturma
2. Kurum ve ders teftişi
3. Rehberlik – mesleki yardım ve yetiştirme
4. Soruşturma

Müfettiş bu görevleri yerine getirirken aşamalı olarak aşağıdaki etkinliklerde bulunur ve bu etkinlikler teftişin süreç boyutunu oluşturur.

1. Durum saptama
2. Önerilerde bulunma
3. Değerlendirme
4. Geliştirme

Müfettiş belirlenen görevleri yukarıdaki süreçlerle yerine getirirken rol boyutunu oluşturan ve her biri birer yeterlik alanı olabilen aşağıdaki rolleri oynaması beklenir.

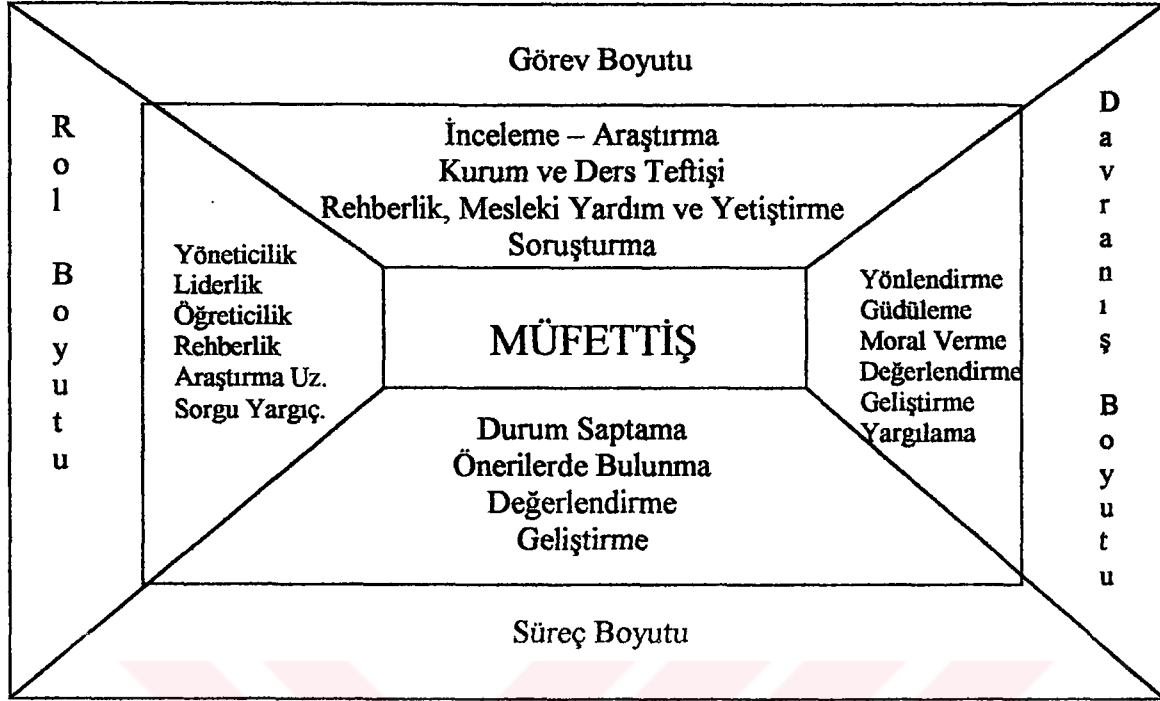
1. Yöneticilik
2. Liderlik
3. Öğreticilik
4. Rehberlik
5. Araştırma uzmanlığı
6. Sorğu yargıçlığı

Müfettiş sisteminde bu rolleri oynarken denetlediği bireylere karşı aşağıdaki davranışları gösterir ve bunlar davranış boyutunu oluşturur.

1. Yönlendirme
2. Yol gösterme
3. Güdüleme
4. Moral verme
5. Değerlendirme
6. Yargılama

Müfettiş yukarıdaki dört boyutta sıralanan görev, süreç, rol ve davranışları aşağıdaki modelde gösterilebilir (Başar 1988, s.47).

Şekil 1.2. İlköğretim Müfettişlerinin Görev, Süreç, Rol ve Davranışları



Müfettişten Beklenen Mesleki Girişimler

Marks ve diğerleri (1971)'ne göre, her sistemin çalışmaları, daha önceden iyi bir şekilde planlanıyor, programlar tamamen uygulanabiliyorsa personel ve müfettişler için sorun yoktur. Ancak en iyi plan ve programı ile üretim yönetimi tanımlama olanağı yoktur. Bu nedenle örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri, ilköğretmen okulu mezunu olan ve en az üç yıl ilköğretim kurumlarında öğretmenlik yaptıktan sonra, eğitim enstitüsü veya dengi sayılan yabancı memleketlerdeki okullardan mezun olanlar arasından seçilir ve atanır (İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği 1969, s. 22). Bakanlık müfettişliği için aranan nitelikte sistemin öğelerini geliştirmek üzere teftiş gereksinmesi her zaman var olacaktır. Başarılı bir müfettişin aşağıda maddeler halinde yazılı girişimlerde bulunması gerekir.

1. Müfettişlik statüsüne pozitif bir yaklaşımla bağlanmak ve bu statüye göre ilerlemek.
2. Görevinin bir kamu hizmeti olduğunu, amaçlarını ve standartlarını kavramak.
3. Müfettiş olduğundan fark edilir bir gurur duymak, sorumluluğunu hissetmek.
4. Teftiş hizmetlerini analiz etmek, hangilerinde en başarılı olduğunu saptamak.
5. Gözlem ve değerlendirme yapmak için gerekli araç ve teknikleri geliştirmek.

6. Teftiş ettiği personeli ile olumlu ilişkiler kurmak, güdüleme, isteklendirme yollarını aramak.
7. Kurumlarda çalışan personele yardımcı olmak, yol göstermek, rehberlik etmek.
8. Çalışmaların etkinliğini artırmak üzere grupları harekete geçirmek üzere ilgililerle ilişki kurmak.
9. Tecrübelerden yararlanmak üzere örnek olay ve sonuçlarını kaydetmek.
10. Grup etkinliklerine katılmak, etkileşimi sağlamak, okul çevre ilişkilerini geliştirmek.
11. Araştırmaları, yayınları, yenilikleri ve gelişmeleri izlemek, ilgililere ulaştırmak.,
12. Kendi çalışmalarını değerlendirmek, başarıyı ve etken faktörleri ortaya koymak (Taymaz 1997, s. 45-46).

Müfettiş Nitelikleri

Kurumların müfettişleri hizmete alırken aradıkları nitelikler, yetiştirme ve görevlendirme şekilleri aynı olmamakla birlikte bazı ortak noktalar bulmak olanaklıdır. Genel olarak, müfettişin denetim yapacağı alanda öğrenim yapmış, ayrıca teftiş türünün gerektirdiği bilgi ve hünerleri kazanmış olması zorunlu görülür. Müfettişler kurumun üst kademe yöneticilerine, çalışmalar hakkında bilgi veren kimseler olduklarına göre, gerçekleri bulmak ve söylemek zorundadır. Bu nedenle bağımsız olmaları, çekinmeden cesaretle görev yapabilmeleri gerekir. Aslında güç bir hizmet alanı olan müfettişliğin prestij ve yetki sağlayan bir statüye kavuşturulması zorunluluğu savunulur. Ancak istenilen prestij, yeniden düzenlenecek bir statü olmaktan çok, kendilerinin seçimlerinde, yetiştirilmelerinde ve görevlendirilmelerindeki özelliklerin de bir sonucudur. Bu sonuç, bir ünvan verme, kadrolamada üstünlük ve avantaj sağlama gibi sembol ve ayrıcalıklarla da güçlendirilebilir (Taymaz 1997, s.46).

Müfettişler teftiş işlevlerini her türlü etkiden uzak, sıkıntısız ve huzur içerisinde yerine getirebildikleri ölçüde rollerini de oynayabileceklerdir. Bu bakımdan, müfettişlerin teftişlerde karşılaşılabilecekleri güçlükleri ve bunların yol açtığı sorunları, çözümlenmesi için yapılması gereken çalışmaları bilmeleri önem taşımaktadır (Kılıç 1976, s.3). Müfettişin teftiş sırasında karşılaştığı sorunların bir kısmı, okul personelinin teftiş konusunda yeterli bilgiye sahip olmamasından, ayrıca teftişe karşı güvensizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle okul yönetici ve öğretmenlerinin de teftiş konusunda yetişmeleri gerekir (Taymaz 1997, s.47).

Müfettişte Aranılan Kişisel Nitelikler

Mc Kean and Miles (1964)'e göre, müfettişte aranılacak nitelikleri kesin olarak saptama ve sınırlama olanağı yoktur. Ayrıca aranılan niteliklerin çoğunluğu duyuşsal alanla ilgili olduğundan, ölçütlerini de koymak oldukça zordur. Müfettişte aranılan aşağıdaki kişisel nitelikler toplumun değer yargıları ile bağımlıdır

1. Kendine güvenen, ehliyetli ve liyakatli,
2. Güven ve saygı kazanma yeteneğine sahip,
3. Sempatik, duygulu ve işlerinde kararlı,
4. Samimi, hisli ve iyi alışkanlıklar kazanmış,
5. İşinde azimli, ciddi, sadık ve sabırlı olan,
6. Ortama uyum sağlayan, hakim olan, ikna eden,
7. Sır saklayan, yapıcı, iyimser, planlı çalışan,
8. Rehberlik yapan, yardım eden, sorumluluk alan,
9. Erdemli, cömert, nazik, insancıl, ilişki kurabilen,
10. İyi huylu, sıcak kanlı, yerine göre nüktedan,
11. Değer biçmede ve değerlendirme yapmada hatasız,
12. İşini benimseyen, seven, gayretli ve hevesli,
13. İnceleyici, gözlemci, araştırmacı ve bulucu,
14. Kurumda, işinde ve çevresinde kaynak şahıs,
15. Düzenli, giyim ve kıyafetine önem veren,
16. Davranışlarını duruma göre biçimleyen,
17. Yerinde konuşan, dinleyen ve değer biçen,
18. İş ile kişiliğini her zaman bağdaştıran,
19. Kendini değerlendiren ve sürekli geliştiren,
20. Sağlığı ve fiziki yapısı teftişe uygun olan (Taymaz 1997, s. 47-48).

Müfettişlerde Aranılan Uzmanlık Nitelikleri

Marks ve diğerleri (1971)' göre, müfettiş teftiş ettiği kurumda, bir alan uzmanı olarak rol oynayacaktır. Bu nedenle kurumlar genellikle müfettişlerini, kurumun iş alanına

uygun meslek veya branşta öğrenim yapmış elemanlar arasından seçme ve yetiştirme sistemini uygulamaktadırlar. Bu yetiştirme programını tamamlamış bir müfettişte aşağıdaki nitelikler aranır.

1. Kapsamlı bir genel eğitim ve kültüre sahip,
2. Teftişin amaç ve politikasını anlamış,
3. Teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavramış,
4. Kurumun faaliyet alanı ile ilgili bilgilere sahip,
5. Müfettişliğin gerektirdiği uzmanlık eğitimi görmüş,
6. Meslekle ilgili yasalar hakkında bilgi edinmiş,
7. Teftiş araç ve yöntemlerini uygulayan, geliştiren,
8. İnsan ilişkilerini ve geliştirilmesini sağlayan,
9. Yeniliklere açık, araştırmacı, yapıcı ve bulucu,
10. Analiz etme ve sentez yapma hünerleri olan,
11. Kararları doğru, isabetli ve nesnel olarak veren,
12. Aydınlatıcı bilgi veren, yol gösteren,
13. Hataları ve önleyici önlemleri bulan, öneren,
14. İnsanların moralini yükselten, yerinde güdüleyen,
15. Personel değerlendirmesini yansız ve hatasız yapan,
16. Kendi çalışmalarını ve davranışlarını değerlendiren,
17. Suç sayılan eylemleri gören, bulan ve tanımlayan,
18. Teftiş ile sistemin gelişmesine katkıda bulunan,
19. Denetim ve soruşturma raporlarını hatasız yapan (Taymaz 1997, s. 48-49).

Müfettişte Aranılan Liderlik Nitelikleri

Dikey (1953), teftiş ile liderlik arasında çok yakın ilişkilerin olduğunu belirtir. Aslında bir müfettiş görevi gereği bir liderdir. Adına kurum lideri denilmemekte ancak yaptığı işler liderin yapabileceği işlerdendir

Karagözoğlu (1977)'na göre, müfettiş görevini yaparken bir statü ve grup lideri durumundadır. Atanma ve görevlendirme, örgütteki yeri ve sorumluluğu açısından bakıldığında bir statü lideridir. Görevini yerine getirmede çalıştığı ortam, kişiler ve şekli dikka-

te alındığında bir grup lideridir. Teftiş hizmetlerinde her iki kaynaktan aldığı yetkiyi kullanır. Kurumlarda müfettişlerin rolü ve nitelikleri konusunda yapılan araştırmalar, teftişin yararlı ve etkili olabilmesi için, müfettişlerin bazı liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır

Marks ve diğerleri (1971)'ne göre, müfettiş değişen ve gelişen ortamda çalışır. Bu nedenle yenilikleri yakından izlemeli, değişme ve gelişmelerin öncüsü, deneticisi ve değerlendircisi olmalıdır. eğitimde liderlik "kurumun eğitim amaçlarına ulaşmak üzere yapılacak çalışmaları sağlama hareketi ve alışkanlığıdır". Liderlik yeteneğine sahip bir müfettiş problemleri beklemeli, tahmin etmeli, çözüm yollarını bulmalı, uygulamalı ve olumlu sonuç almalıdır. Başarılı bir liderlik için aranılacak nitelikler kişilerin görüşlerine göre değişik olabilirse de müfettiş kişilerden çok grupla çalışacağından aşağıdaki liderlik özellikleri aranır.

1. Yapacağı işin gerektirdiği teknik yeterlik, teknik bilgi ve beceri sahibi,
2. Başkaları ile birlikte çalışacağına göre sosyal yeterlik, sosyal konularda bilgi ve alışkanlıklar kazanmış,
3. Samimi, güven verici, başkalarının iyiliğini isteyen, namus ve haysiyetine düşkün insan,
4. Girişken, başkalarına kolay yaklaşabilen, konuşan, inandıran, ikna eden, cesaret veren, doğru yolu gösteren insan,
5. Personele karşı yardımcı, çalışmaya istekli, güdüleyici ve arkadaşça davranış gösteren,
6. Personelin ideal ve görüşlerine, inançlarına, haklarına ve değer yargılarına karşı saygılı,
7. Kimlerle birlikte çalışacağı, ilişki kuracağı ve işbirliği yapacağı hakkında bilgili,
8. Kurumun politikası, yararları hakkında başkalarını aydınlatmaya yetenekli ve istekli,
9. Personelin yetki ve sorumluluğunu anlamada, vermede yetenekli ve bilgili,
10. Personelin hatalarını ortaya koymada, kıskançlık duygu ve hasetlerine karşı uyanık ve dikkatli,
11. Personelin daha iyi yaşaması ve gelişmesi için gerekli olanakları sağlamaya istekli ve gayretli,
12. Amaçlara ulaşmak için plan ve programlar hazırlama bilgi ve becerisine sahip,

13. Görevleri tamamlamak ve amaçlara ulaşmak üzere iyi organize bilgi ve becerisine sahip,
14. Liderlik dinamiklerine ilişkin yeterli bilgi ve uygulama becerisi kazanmış,
15. Alternatifler arasından seçim yapma, çabuk ve isabetli karar verme yeteneğini geliştirmiş,
16. Kararlarda sağlam olmak üzere esas delilleri elde eden fakat inat etmeyen insan,
17. Verilen kararları koşulları göz önünde bulundurarak uygulama becerisi kazanmış,
18. İşleri tamamlama, iş usullerini geliştirme ve sonucu değerlendirme yeteneğine sahip,
19. Personeli güdüleyen, prestij ve statü konularında dikkatli olan,
20. Sistemin politika ve organizasyonuna ilişkin çalışmalarda katkıda bulunmak için bilgi ve istekli (Taymaz 1997, s.49-50).

Yöneticiler toplam kalite yönetiminde aşağıdaki konularda liderlik yapmalıdır:

- a. Liderlik özelliklerine sahip olması ve bu özellikleri geliştirmesi,
- b. Sürekli eğitimi sağlaması,
- c. Takım çalışmalarına önem vermesi,
- d. Ast-üst arasında iletişimin geliştirilmesi,
- e. Kalite çemberleri çalışmalarının desteklenmesi,
- f. Örgüt vizyonunun paylaşılması,
- g. Çalışmaları zaman zaman takdir etmesi,

Toplam kalite için gerekli kaynakları elde edebilmesi, liderlerden beklenmektedir (Ünal 2000, s. 263).

Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme

Rehberlik

Kuzgun (1991)'a göre, rehberlik, kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce bireye verilen psikolojik yardımlardır (Kepçeoğlu 1992, s. 11).

Özoğlu'na göre rehberlik; bireyin yeterlilikleri ve yetenekleri ile en üst düzeyde gelişerek gereksinimlerini doymurmasında, benliğine uygun rol ve kavramları geliştirerek çevresindeki durumlarla ilişkisinde uyum sağlaması için gerekli problem çözme, karar verme, bilgi ve becerilerini kazanmasında benlik kavramı ile bağdaşan doğal ve toplumsal gerçeği içinde anlamlı ve mutlu bir yaşam sürdürmesinde, bireye profesyonel kimselerce yapılan bilimsel ve sistematik yardım sürecidir (Taymaz 1997, s.83-84).

Sones ve arkadaşlarına göre rehberlik; bir bireye seçimler yapılmasında, uyum sağlanmasında ve problemleri çözmesinde yapılan yardımdır. Rehberlik bu yardımda, yardım alanın kendi bağımsızlığını ve kendisine karşı sorumlu olabilme yeteneğini geliştirebilmesini amaçlar (Taymaz 1997, s.83-84).

Özsoy ve Fidan rehberliği, eğitim sürecinin bir ögesi olarak, karara giden yoldaki danışım hizmetleri olarak tanımlarlar. Karagözoğlu ve Bursalıoğlu'na göre: okul çalışanlarının çevreye, yeni atanmaların göreve uyumu, kendi kendilerini yetiştirmeleri; öğrencileri tanıma, araç-gereç kullanma, ders işleme, değerlendirme gibi öğretim ile ilgili konularda ve okul çevre ilişkileri, öğrenci rehberliği, sınıf öğretmenliği, eğitsel kol çalışmaları gibi eğitimle ilgili konularda yapılacak her türlü yol gösterme ve yardımcı olma hizmetleri, denetçinin rehberlik ve yardım rolleri içindedir. Gardner'a göre: Denetçinin yardımı rehberlikten öne alması, öğüt vermek yerine sorunların çözümünde yardımcı olması daha etkili bir görünüm yaratır. Verilmesi kolay olan soyut öğüdün istenmezliği yanında tutulmazlığı da vardır, bu nedenle sonucu hakkında kuşku uyandırır. Somut yardım için bu sakıncalardan söz etmek güçtür. Williams'a göre: çalışanların sorunlarını çözmekte güçlüklerle karşılaşmaları edimlerini etkiler. Rehberlik ve yardımın koşullarından biri, bireyi, sorunu, çözüm çevresini tanımaktır. Sorunları olan öğretmenler moral gerekserler, becerikli oldukları konularda bile beceriksiz davranmaya başlarlar, derse ve ders dışı çalışmalara karşı isteksiz olurlar, işe geç kalır, devamsızlık yapar görev ve sorumluluklarını terk eder, kurallara uymayı reddederler. Psikolojik sorunları olanların giyiniş ve görünüşleri bozulur, öğrencilere kötü, baskıcı davranırlar, alkole yatkın olurlar. Sorun kaynağı nerede olursa olsun, rehberlik ve yardım denetçinin görevidir. Eğitimle ilgili olmayan sorunlarda da denetçi bu görevi yerine getirmelidir, çünkü bu sorunların eğitsel çabaları etkilemesi kaçınılmazdır (Başar 1998, s.47).

Her insan, karşı karşıya kaldığı sorunlarının bir kesimini yalnız başına çözemez. Eğer bir insan, sorun çözme yeterliliğine kavuşmamış ise küçük sorunlarının çözmede bile başkalarının yardımını gereksinir (Başaran 1996, s.116).

Rehberliğin amacı eğitilen kişinin karşılaştığı sorunlarını çözmesine yardım etmektir. Eğitilenin sorunlarını çözmesine yardım etmek onun yerine sorunu çözmek değildir. Eğitilenin kendi gücünü tanımasına, gereksinimlerini bilmesine, sorunları için çözüm seçenekleri aramasına, sorununa ussal yaklaşmasına, kendi gücünü geliştirmesine, kendini değerlendirmesine yardım aynı anda onun sorunlarını çözmesine yardım demektir (Başaran 1987, s. 215).

Rehberlik, sorunlarını çözmesi ve içinde yaşadığı toplumun özgür ve sorumlu bir üyesi olabilmesi için bireye yardımcı olacak deneyimler kazandırma programıdır (Glanz 1974, s. 39).

Rehberlik; bireyin kendi istek ve imkanlarıyla toplumda kendine açık gelişme imkanlarını ve beklentilerini tanıması ve bunları en iyi biçimde uzlaştırabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardımdır (Kuzgun 1991 s.3-4).

Yukarıdaki tanımlardan yararlanarak Yıldız Kuzgun rehberliğin bireyde gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları şu şekilde özetlemiştir;

- 1.Kendini tanıması
- 2.Çevrede kendine açık olan fırsatları öğrenmesi
- 3.Gizli güçlerini geliştirmesi
- 4.Çevresine uyum sağlaması

Belirtilen bu amaçların ilk ikisi, bireyin kendisi ve çevresi hakkında doğru ve ayrıntılı bilgi edinmesi gereğini vurgulamaktadır. Bireyin kendini tanıması ile, beden ve zihin yeteneklerini, hoşlandığı ve hoşlanmadığı faaliyetleri, psikolojik ihtiyaçlarını, hayattan neler beklediğini, tutum ve değerlerini tanıması kastedilmektedir. Kişinin kendini tanımasına yardımcı olmak rehberliğin birinci işlevidir. Bireye toplumda açık gelişme olanakları ve uyması gereken kurallar hakkında bilgi verme rehberliğin bir diğer işlevidir. Rehberliğin en önemli işlevi, bireyin kendisi ve çevresi hakkında edindiği bilgileri ö-

zümlemesine ve doğru, sağlıklı tercihler yapabilen bir kişi olmasına yardımcı olmaktadır (Kuzgun 1991 s.3-4).

Mesleki Yardım

Botanoğlu (1985), eğitim sisteminde müfettişlerin yaptıkları ders teftişlerinde öğretmenlerin öğretim yapma ve ders vermedeki başarılarını değerlendirmenin yanında öğretmenlerin davranış eksikliklerini giderme; yeteneklerini geliştirme, mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama, eğitim alanındaki yenilik ve değişiklikleri öğretmenlere tanıtmaya yoluyla onlara mesleki yardımda bulunurlar (Taymaz 1997, s. 84).

Teftişte yapılan mesleki yardım, bireyin meslek yaşamında karşılaştığı sorunları çözmesi, beklenen davranışları göstermesi, bir bütün olarak gelişmesi ve başarılı olması için yapılan çalışmadır (Taymaz 1997, s. 84). Bazı insanlar, yardım gereksinimlerini belli etmekten kaçınırlar. Denetçinin bunları bulabilmesi, ilgi ve duyarlılığı gerektirir. Denetçi bu durumda yardım girişimini başlatıcı olmalı, ama bunu bireye farketmemeye çalışmalıdır (Başar 1998, s.48).

İşbaşında Yetiştirme

Eğitim sisteminde görev alan, yönetici, öğretmen, diğer uzmanlar ve personelin hizmet öncesinde gerekli yeterlilikleri kazanmış olması işindeki başarısını etkiler. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin ve yöneticilerin yetişme eksikliklerini gidermeleri, kıdemli olanların eğitim ve öğretim süreçlerindeki yenilikler ve değişimleri öğrenmeleri, bilgilerini tazelemeleri ve gelişmeleri, mesleklerinde yükselebilmeleri için hizmet içinde eğitime gereksinim duyarlar.

Teftişte yapılan işbaşında eğitim, bireyin yetişme noksanlığından kaynaklanan sorunları çözmesi, başarısızlığını ve uygulamadaki eksiklerini gidermesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırma sürecidir.

Yapılan tanımların her birinde teftiş edilen bireyin karşılaştığı sorunların çözülmesi için müfettişin rehberlik yapması, mesleki yardımda bulunması veya işbaşında yetiştirilmesi öngörülmektedir. Sorun kaynağı ve türü ne olursa olsun, müfettişin görevi sorunu olan

bireye yardım etmektir. Eğitimle ilgili olmayan sorunlarda da müfettiş bireye yardımda bulunarak, onun kurumuna bağlılığını ve başarı derecesini artırmalı, güdülemeli ve moralini yükseltmelidir (Taymaz 1997, s. 85).

Müfettişlerin Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme Görevleri

Eğitim sisteminde yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini oynayan bir müfettişin teftiş ettiği bireyin ortama ve çevreye uyum sağlamasına ve kabullenmesine, sorunlarını çözmesine, eksiklerini gidermesine, güdülemesine, moralinin yükselmesine, başarılı ve mutlu olmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Müfettişlerin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevleri Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği ile İlköğretim Kurumları Teftiş Yönetmeliği'nde aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

Bakanlık müfettişleri, öğrencilerimizin Milli Eğitim amaç ve ilkeleri doğrultusunda yetiştirilme derecelerini belirlemek, ilgi, istek, bilgi ve becerileri yönünden yetişmeleri ve gelişmeleri için gerekli çalışmanın gösterilmesini desteklemek, öğretim programlarının bütünlük içinde uygulanması ve koordinasyonu sağlamada rehberlik ve gerekli yardımlarda bulunarak alınacak önlemleri belirlemek ve Bakanlığa bilgi sunmakla yükümlüdür. Genel denetimlerde müfettişler teftiş etkinlikleri, kurumlarda yeni teknolojiler paralelinde etkinliklere yönelinmesi ve görevlilerin işbaşında yetiştirilmeleri ve göreve yakınlıklarının artırılması hususunda rehberlikte ve aşağıdaki konularda mesleki yardımlarda bulunurlar (Tebliğler Dergisi 1969).

1. Görevlilerin bireysel değerlerini, çalışmalardaki olumlu ve cesaretlendirici yönlerini belirlemek onları yakından tanımak.
2. Görevlilere çalışma alanlarındaki bilgilerini artırma, metotları daha iyiye götürme, davranış hataları varsa giderme, kısaca mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama bakımından yardımcı olmak.
3. Eğitim alanındaki gelişmeleri, yenilikleri, yeni yayınları haber vermek, varsa değişikliklerini açıklamak.
4. Mesleğin koşullarından olan en başta sabır, hoşgörülük, sevgi ve birlik ilkelerinin kökleşmesine çalışmak.

İlköğretim müfettişleri il sınırları içinde kurumlarında gurupla teftiş yolu ile tüm etkinlikleri denetlerken aşağıdaki rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevlerini yerine getirirler (Tebliğler Dergisi 1991).

1. Her öğretim yılı başında ve sonunda, ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim-öğretim ve yönetim ile ilgili olarak problemlerin tespitinde ve çözümünde mesleki yardımda bulunmak.
2. İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticilerle toplanmak, eğitim-öğretim ile ilgili problemler varsa çözümünde rehberlik etmek.
3. Mesleki yayınlar ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini takip etmek, bu konuda bölgedeki öğretmen ve yöneticilerle mesleki yardımda bulunmak.
4. Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerinde ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki yardımda bulunma, stajyer öğretmenlerin stajyerliklerinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan komisyonlara başkanlık etmek.
5. Anaokulu ve anasınıfı, uygulama sınıfı, alt özel sınıf öğretmenleri ve meslekte yetersiz görülen öğretmenler ile vekil öğretmenlere öncelik vermek üzere, teftiş ile yükümlü buldukları bütün öğretmenlere mesleki yardımda bulunmak ve işbaşında yetiştirilmelerine rehberlik etmek.

Bu eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmesinde görevi olan tüm personelin beklenen davranışları göstermesi, hizmetleri yerine getirmesi gerekir. Bir okulda eğitim etkinliklerinde başarı sağlaması için müfettişlerin aşağıdaki görevleri yerine getirmeleri beklenir (Bursalıoğlu 1987. s.188).

1. Yönetici, öğretmen ve diğer ilgili personelin öğrencileri tanımalarını ve anlamalarını sağlamak.
2. Yönetici, öğretmen ve diğer personelin bireysel ve mesleksel gelişmelerine yardım etmek.
3. Öğretim yöntemlerinin geliştirilmesi, eğitim etkinliklerinin planlanmasında yardım etmek.
4. Okulda öğretim materyallerinin daha etkili kullanılmasında ilgililere yol göstermek.
5. Eğitim ve öğretim etkinliklerinde diğer personelin öğretime yardımcı olmasını sağlamak.

6. Öğretmenin kendisini ve öğrencilerini objektif olarak değerlendirmesine rehberlik yapmak.
7. Yönetici, öğretmen ve diğer personelin çevrede görev ve sevgi kazanmasını sağlamak.
8. Okulda yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçları ve başarı durumunu saptamak ve açıklamak (Taymaz 1997, s. 86-87).

Rehberlik hizmetleri demokratik bir anlayış gerektirir. Buyurgan, eleştiren, denetim altına alan ve yargılayan tutumlar rehberlikle bağdaşmaz (Can 1998, s.113).

Müfettiş rehberlik ve yardım sürecinde davranışlarına ayrı bir özen gösterme durumundadır. Bu ilişkide etkilenme durumunda olan bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumu gözetilmelidir. Müfettiş birey için en iyi yardımın gereksinim duyulan yardım, en iyi yöntemin buna uyan yöntem olduğunu dikkate almalıdır. Bazı insanlar yardım gereksinimlerini belli etmekten kaçınırlar. Müfettiş bu durumda yardım girişimini başlatıcı olmalı, birey konuşma gizliliğinin sağlanacağı konusunda müfettişe güven duymalıdır.

Rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat ve güven verici bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmeli, acele edilmemelidir. Müfettiş bireyin konuşmasını sağlamalı, sabır ve dikkatle dinlemeli, bir olayın henüz taze olduğu durumlarda heyecanı yatışıp sorunu daha nesnel biçimde algılayabilecek hale gelmesine kadar beklemeli, öğüt vermekten kaçınarak sorunu ortaya koyup çözüm yollarını birlikte aramalıdır (Taymaz 1997, s. 87-88).

Grown da, denetmenlerin görevlerine değinirken, denetmenin, ilkönce öğretmenlerin öğretmeni olarak öğretmenlere ve yöneticilere yardımda bulunması gerektiğini, esasen bir denetmenin görevinin, öğretmenlerin arzu edilir bir eğitim yapmaları ve öğrencilere uygun düşecek öğrenim imkanları hazırlamaları için, onlara daima ihtiyaçları olan mesleki rehberlikte bulunmak olduğunu ifade etmektedir (Öz 1977, s.31).

Türkiye’ de ilköğretim kurumlarında ilköğretim müfettişlerinin yaptığı teftiş, soruşturma ve rehberlik faaliyetleri İlköğretim Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Milli

Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesine göre düzenlenmektedir. Bu yönergede:

Kurumların rehberlik ve teftişi aşağıdaki amaçları gerçekleştirmek için yapılır.

1. Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve ilkelerine uygun olarak, kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirmek,
2. Kurumların program ve düzenleyici kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak.
3. Kurum personelinin görevi başında yetişmelerini sağlamak, çalışmaları objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek.
4. Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde, planlama, eř güdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak.
5. Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümine yardımcı olmak.
6. İnsan gücü, tesis, araç-gereç ve zamanın ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak.
7. Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak.
8. Güdülemeyi ve morali artırmak; iş doyumunu sağlamak, üretim ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak (İlköğ. Müf. Baş. Reh. Ve Tef.Yön. 2001, s. 69-70).

Rehberlik ve Teftişin İlkeleri

Madde 6- Kurumların, rehberlik ve teftişinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur;

- a. Rehberlik ve teftiş; kontrol düzeltme ve geliştirme amaçlı yapılır.
- b. Rehberlik ve teftiş demokratik bir süreçtir.
- c. Yetkiden çok etkiyi, özendirmeyi, ödülü, işbirliğini ve katılmayı içerir.
- d. Eğitim, öğretim ve yönetim etkinliklerinin bütünü ile ilgilidir.
- e. Sorunları paylaşma, belirleme ve çözümlenmede birlikte karar verme, planlama, uygulama, değerlendirmeyi ve gerekirse bir gelişim planı yapmayı gerektirir.
- f. Sorumlulukların paylaşılmasına ve insani ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunur.
- g. Yönetici, öğretmen ve diğer personelin meslekteki yeterliliğini geliştirmesine yardımcı eder.

- h. Bütünlük ve devamlılığı gerektirir.
- i. Bireysel farklılıkları ve çevre koşullarını dikkate alır.
- j. Milli eğitim hizmetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine hizmet eder.
- k. Eğitim öğretim yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesini sağlayacak inceleme ve araştırmalara önem verir.
- l. Öğretme ve öğrenme sürecinin geliştirilmesini esas alır.
- m. Bilimsel ve objektif esaslara dayanır.
- n. Teftiş etkinliklerini değerlendirir ve teftiş sistemlerinin gelişmesini sağlar.
- o. Açıklık ve güvenilirliği gerektirir, müfettiş öğretmenin gereksinim duyduğu konuları birlikte belirler, teftiş sonrası görüşlerini öğretmenle paylaşır.
- p. Ekonomiklik ve verimliliği gerektirir.
- q. Sistemi amaçlarına uygun olarak yaşatmayı, madde ve insan kaynaklarının en verimli bir biçimde kullanılmasını esas alır (İlköğ. Müf. Baş. Reh. ve Tef. Yön. 2001, s.70).

İlköğretim müfettişlerinin görev alanları ile ilgili yeterlilikleri konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Ancak, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi sınırlı düzeyde incelenmiş, bu görevi yerine getirebilmek için alınması gerekli önlemlerin belirlenmesine yeterince yer verilmemiştir.

Bu araştırma, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini ne ölçüde gerçekleştirdiklerini ilköğretim müfettişi, yönetici ve öğretmenlerin bakış açısından aydınlatılabileceği, yeni öneriler getirebileceği ve teftiş sistemine katkıda bulunabileceği düşünülmüş ve planlanmıştır.

1.1. Problem Cümlesi

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ve bu rolleri yerine getirebilmek için alınması gereken önlemler nelerdir?

1.1.1. Alt Problemler

1. Öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerine göre: İlköğretim müfettişleri rehberlik rollerini hangi düzeyde gerçekleştirmektedir?
2. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak branş ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri farklılık göstermekte midir?
4. Yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin kıdemleri itibariyle ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri farklılık göstermekte midir?
6. Yöneticilerin kıdemleri itibariyle ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri farklılık göstermekte midir?
7. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için, ilköğretim müfettişi, yönetici ve öğretmen önerileri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Başarılı ve etkili öğretmen, yetiştirdiği kişilerin başarısıyla toplumu geliştiren öğretmendir. Öğretmen bu işi yaparken, onun başarılı olmasına imkan verecek koşullar hazırlanmıştır. Öğretmen başarısını artıracak etkenlerden birisi de rehberlik ve mesleki yar-

dım hizmetleridir. Rehberlik ve yardım hizmetleri öğretmenlerin öğretim yılı içerisinde aldıkları role göre sunulduğu ölçüde yararlı olabilir.

Türkiye’ de ilköğretim okulu çalışanlarına rehberlik ve mesleki yardımı yapmak üzere İl Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları kurulmuş ve görevlendirilen ilköğretim müfettişlerinden; yöneticilik, liderlik, öğreticilik, rehberlik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini icra etmeleri istenmiştir.

Araştırma; öğretmenlerin, yöneticilerin ve ilköğretim müfettişlerinin, ilköğretim müfettişleri rehberlik rollerinin gerçekleşme düzeyini ortaya koyması yönünden önemlidir. Araştırmanın, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine ve alınması gereken önlemlerin belirlenerek sistemin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki temel sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırma için seçilen örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.
2. Geliştirilen “anket formu” bu araştırma için gerekli verileri toplamda uygun bir araçtır.
3. İlköğretim müfettişlerinin, yönetici ve öğretmenlerin verdikleri cevaplar varolan durumu yansıtmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2000-2001 öğretim yılında Sakarya ili, ilçeleri, köylerinde görev yapan ve örneklem grubuna giren 595 ilköğretim okulu öğretmeni, 62 yönetici ve Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görev yapan 34 İlköğretim Müfettişi ile sınırlıdır.

2. Anketin ilköğretim müfettişleri, okul yöneticileri, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerine uygulanması, bu konuda sistemde bulunan diğer ilgililerin araştırma dışında bırakılması araştırmanın sınırlılığıdır.



BÖLÜM II

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Eğitimde teftiş ve müfettiş ile ilgili bir çok araştırma yapılmıştır. Türkiye’ de ilköğretim müfettişlerinin rolleri ve yeterlilikleri ile ilgili araştırmalar olmakla birlikte, ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik görevlerini yerine getirme düzeyleri ve alınması gerekli önlemlerin belirlenmesi ile ilgili az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ancak bazı araştırmaların içinde müfettişlerin rehberlik rolü ve gerçekleşme düzeyi ile ilgili bölümlere yer verilmiştir. Bu araştırmalar incelenerek, problem cümlemiz ile ilgili bölümler özetlenerek, çalışmamızda yer verilmiştir.

Büyükkışık (1989), tarafından yapılan, “İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Etkinliklerinin Gerçekleştirme Düzeyi” konulu araştırmanın problem bölümünde ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerine geniş yer verilmiş ve bu görevler doğrultusunda Ankara ilini örnekleyebilecek bir anket geliştirilerek, Ankara ili belediye sınırları içinde kalan merkez ilçelerin ilkokullarında görev yapan ve 1987-1988 yılında denetime katılan ilköğretim denetçileri, resmi ilkokul müdürleri ve resmi ilkokul öğretmenleri ile sınırlı anket uygulaması yapılmıştır. Anketleri cevaplayan 84 ilköğretim müfettişi, 99 okul müdürü ve 391 ilkokul öğretmenin anket formları değerlendirilmiştir. Anket maddeleri beşli dereceleme örneği ile hazırlanmış ve deneklerin verdiği cevaplar arasında fark olup olmadığının test edilmesi için t-testi yapılmış ve 0.05 manidarlık düzeyi esas alınarak sonuçlar yorumlanmıştır.

Ankete, denetçi, müdür ve öğretmenlerin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; Ankara ili merkez ilçelerinde; ilköğretim denetçilerinin rehberlik etkinliklerini gerçekleştirmele-ri ile ilgili üç denek grubunun görüşleri farklı bulunmuş. Denetçiler kendilerinin rehberlik etkinliklerini “büyük ölçüde” gerçekleştirdiklerini ileri sürerken, müdür ve öğretmenler ise bu etkinliklerin “kısmen” ve “çok az” gerçekleştirildiğini ifade ettikleri tespit edilmiş ve aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Denetçilerin hizmet öncesi ve içi eğitimlerine önem verilmeli, bu eğitim programlarının rehberliği de içermesi sağlanmalıdır.
2. Denetçi, müdür ve öğretmenlerin denetim uygulamalarıyla ilgili algı farklılığının nedenleri araştırılmalıdır.
3. Öğretmenlere yönelik rehberlik etkinliklerine yardımcı olmak amacıyla yayınlar yapılmalı ve bunların okullara dağıtılması sağlanmalıdır.
4. Denetçiler ve denetlenenler arasındaki iletişim sorunlarının giderilmesine çalışılmalı ve yeni iletişim modelleri üzerinde çalışmalara ağırlık verilmelidir.
5. Denetçilerin iş yükünün azaltılarak öğretmenlere daha fazla zaman ayırmaları sağlanmalıdır.

Tuncer (1991), “Değişik Kaynaklardan Yetişen İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerinin Değerlendirilmesi” konusunu işlemiş ve Bursa İli Merkezinde görev yapan ve 1993-1994 eğitim-öğretim yılında ilköğretim müfettişleri tarafından teftiş edilen sınıf öğretmenlerinin algıları ile sınırlamış ve 12 okulu örnekleme almıştır.

Eğitim enstitülerinin eğitim bölümlerinden mezun olan ilköğretim müfettişleri ile eğitim enstitülerinin çeşitli bölümlerinden mezun olduktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı'nun düzenlediği kursları tamamlayanlardan atanan ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini sınıf öğretmenlerinin nasıl algıladığına ilişkin seçeneklerin frekansları Kay Kare tekniği ile test edilmiş ve eğitim bölümü mezunu ilköğretim müfettişleri rehberlik rollerini %77.1 “hiç” ve “çok az” düzeyde, kurs mezunu ilköğretim müfettişleri ise %78.6 “hiç” ve “çok az” düzeyde gerçekleştirmekte olduğu bulgusunu elde etmiştir. Sınıf öğretmenlerinin algılamalarına göre ilköğretim müfettişlerinin mezun oldukları okullar ile rehberlik rollerini başarılı yapabilmeleri arasında bir fark olmadığı sonucuna varılarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuş:

1. Halen görevde olan ilköğretim müfettişlerinin hizmet içi eğitimlerine önem verilmeli, bu programların önemli ölçüde rehberlik etkinliklerini de içermesi sağlanmalıdır.
2. İlköğretim müfettişliğine atanacak olanların lisansüstü öğretim görmeleri sağlanarak, hizmet öncesi eğitimlerine önem verilmelidir.

3. Öğretmenlere yönelik rehberlik etkinliklerine yardımcı olmak amacıyla yayınlar yapmalı, bu yayınların tüm okullara ulaştırılması sağlanmalıdır.
4. İlköğretim müfettişlerinin iş yükü azaltılmalıdır. Rehberlik etkinliklerinde bulunacak müfettişlerin üzerinden, inceleme, soruşturma ve teftiş görevleri alınarak, rehberliğin özüne aykırı durum ortadan kaldırılmalıdır. Bu konu ilgili okul müdürleri daha iyi yetiştirilerek bazı yetki ve sorumluluklar müdürlere devredilebilir.
5. İlköğretim müfettişlerinin eğitim liderliğini etkili biçimde uygulamaya koyabilmesi için işlevsel bir teftiş yapısı oluşturulmalıdır. Eğitim lideri olarak düşünülen müfettiş ile öğretmen arasında sürekli ve yoğun bir etkileşimi olanaklı kılacak bir yapı oluşturulmalıdır.
6. Okulların kadrolarında eğitim bilimlerinin anabilim dallarından mezun uzmanlar bulunmalıdır. Eğitim lideri müfettişin temel işlevi, bu uzmanlık hareketlerinin, öğrenme ve öğretme' nin etkili bir biçimde gerçekleşmesi, öğrencilerin sağlıklı kişilik oluşturmelerini sağlamak için uygun ortamın yaratılması gibi amaçlar doğrultusunda eşgüdümlemesini sağlamak olmalıdır.

Cemaloğlu (1996), "İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri Güdülmesi" konusunda Şanlıurfa ili merkez, merkez köy, ilçe merkezi ve köylerinde yaptığı bu araştırmada 205 öğretmenin görüşüne başvurmuştur. Anketteki 25 sorunun analizi SPSS ile yapılmıştır. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik davranışı boyutlarından, en fazla öğrenci hizmetleri boyutunda davranışları gerçekleştirdikleri görüşündedirler. Sınıf öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin en az düzeyde eğitim hizmetleri ile ilgili davranışları, branş öğretmenleri ise personel hizmetleri boyutundaki davranışları gerçekleştirdikleri görüşüne varmışlardır. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri, en fazla kendini gerçekleştirme gereksinim alanında, en az da güvenlik alanında gereksinim karşılanma yetersizliği içindedir. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere oranla bütün gereksinim alanında daha fazla kendini gerçekleştirme en az da güvenlik gereksinim alanında doyumsuzluk göstermektedirler. Genç öğretmenlerin ise, en fazla kendini gerçekleştirme, otonomi, en az da güvenlik ve saygı gereksinim alanında gereksinimi karşılama yetersizliği göstermektedir. Bulguları tespit edilmiş ve aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. İlköğretim müfettişleri mesleki yardım ve rehberlik davranışlarını başarılı biçimde uygulayacak şekilde hizmet öncesinde ve hizmet içinde yetiştirilmelidir.
2. Müfettiş yetiştiren yükseköğretim kurumlarında davranış bilimleri derslerinin kredileri artırılmalıdır.
3. Teftiş alt sistemi güdüleme davranışlarına uygun ortam yaratacak şekilde düzenlenmelidir.
4. Müfettiş seçme sistemi güdüleme davranışlarını başarılı bir şekilde uygulayabilecek niteliklere sahip adayları seçecek şekilde düzenlenmelidir.
5. Türk Milli Eğitim Sistemi'nin alt sistemi olan teftiş alt sisteminde insan ilişkileri yaklaşımının güçlenmesine uygun ortam yaratılmalıdır.
6. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin yüksek doyumsuzluk gösterdikleri kendini gerçekleştirme ve otonomi gereksinim alanlarındaki doyumsuzluk azaltıcı, mesleki yardım ve rehberlik ortamlarının oluşturulması amacıyla gerekli önlemler alınmalıdır. Klasik teftiş anlayışından vazgeçilmesi böyle bir ortamın oluşturulmasında etkili olabilir.
7. İlköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu ve özellikle etkili başarımlarıyla en ilişkili olan kendini gerçekleştirme ve otonomi gereksinimlerinin karşılanması üzerindeki dolaysız etkisi, ilköğretim müfettişlerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Müfettiş eğitimi kısa dönemli yaz kursları ile geçirilmemeli, lisans mezunu müfettişlere yüksek lisans olanakları sağlanmalıdır.
8. Özellikle sınıf öğretmenlerine yönelik yapılan mesleki yardım ve rehberlik davranışları yöntemleri değiştirilmeli, mevcut sınırlılıklar ortadan kaldırılmalıdır.
9. Teftiş sisteminde olduğu gibi yönetimde de öğretmenlerin hiyerarşisinin yüksek basamaklarında bulunan gereksinimlerinin doyurulmasına yönelik çabalar gösterilmelidir. Bunun için uygulamada gerçek çabayı, yaratıcılığı ve özveriyi değerlendirici ve özendirici ödül sistemleri getirilmelidir.
10. Güvenlik gereksinim alanında gösterilen yüksek doyumsuzluğu azaltmak amacıyla öğretmenlerin çalışma koşulları düzeltilmeli, müfettiş-öğretmen iletişimi ve eksikliğini bozan etkenler ortadan kaldırılmalıdır.
11. İlköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik boyutlarından personel hizmetlerine gereken önem verilmeli, bu alanda yapılan başarılı bir biçimde uygulanmasına ve geliştirilmesine önem verilmelidir.

Çağlayan (1998), “İlkokuma-Yazma Öğretiminde Eğitim Denetçilerinin Öğretmenlere Katkı Düzeyi” konulu araştırmasını 1997-1998 eğitim-öğretim yılında Ankara iline bağlı sekiz merkez ilçede görev yapan sınıf öğretmenleri ve yine Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görev yapan ilköğretim denetçileri ile sınırlamıştır.

Yapılan anketin çözümlenmesinden; ilkokuma-yazma sürecinde, denetçilerin öğretmenlere katkıda bulunma düzeyi, öğretmen görüşlerine göre “az” ve “hiç” olarak gerçekleşmiştir. Denetçi görüşlerine göre, denetçilerin ilkokuma-yazma sürecinde öğretmenlere katkıda bulunma düzeyi “az” ve “orta” olarak gerçekleşmiştir. Kıdem, cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre görüşlerinin farklılaştığı tespit edildiği görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; ilköğretim müfettişlerinin, ilkokuma-yazma sürecinde öğretmenlere katkıda bulunma düzeyini artırmak için şu önerilerde bulunulmuştur;

1. Denetçilerin, eğitim etkinliklerine katkı rollerini daha çok benimsemeleri ve rollerini çağdaş denetim ışığında oynamaları sağlanmalıdır.
2. Denetçi gruplarının yıllık çalışma programları hazırlanırken, ilköğretim okulu birinci sınıflarında temel etkinlik olan ilkokuma yazma öğretiminin, değişik dönemlerinde okul ziyaretleri planlanarak, öğretmenlere gerekli rehberlik ve yardımlar sık sık yapılmalıdır.
3. Her öğretim yılında, birinci sınıf okutan öğretmenlere ilkokuma yazma öğretimi ile ilgili seminerler düzenlenmeli, bu seminerlerde konu hakkında bilgisi ve deneyimi olan öğretmenlere de görev verilmelidir.
4. İlkokuma –yazma öğretimi konusunda yetkinleşmiş denetçilerin, birinci sınıf okutan öğretmenlere yapılan rehberlik ve yardım çalışmalarında daha fazla görev almaları sağlanmalıdır.
5. Sınıf öğretmenliği dışındaki branşlardan atanan ilköğretim denetçileri, ilkokuma-yazma konusunda hizmetiçi eğitimden geçirildikten sonra, birinci sınıf okutan öğretmenlerin rehberliğinde görevlendirilmelidir.
6. Rehberlik ve yardım hizmetlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesi için, öğretmenlerle denetçiler arasında etkili bir iletişim kurulmasını kolaylaştıracak biçimde denetçiler ve öğretmenler iletişim teknik ve yöntemleriyle ilgili yetiştirilmelidir.
7. İlkokuma-yazma öğretimi konusunda yardımcı yayınlar çıkarılmalı ve bu yayınlar tüm denetçi ve öğretmenlere ulaştırılmalıdır.

Özbek (1997), “Öğretmenlerin Ders Teftişi Etkinliklerinde Müfettişlerden Beklentileri Ve Bu Beklentilerin Müfettişlerce Gerçekleşme Düzeyi” başlıklı araştırmasında;

1. Öğretmenlerin ders teftişi etkinliklerinde, müfettişlerden beklentilerinde ve bu beklentilerin gerçekleşme düzeylerinde fark olup olmadığını,
2. Müfettişlerin ders teftişi etkinliklerinde, öğretmen beklentilerine önem verme ve gerçekleştirme düzeylerinde fark olup olmadığını,
3. Ders teftişi etkinliklerinde, müfettişlerin etkinliklere önem verme düzeyi ile öğretmenlerin beklenti düzeyleri arasında fark olup olmadığını,
4. Müfettişlerin ders teftişi etkinliklerini, gerçekleştirme düzeyi ile bu etkinliklerin öğretmenler göre gerçekleşme düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmıştır.

Araştırmanın evrenini Niğde ilinde 1996-1997 öğretim yılında görev yapan 22 ilköğretim müfettişi ve 25 ilköğretim okulunda görev yapan 412 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmacı, tabakalı örnekleme ile 25 ilköğretim okulundan 14'ünü ve bu okullarda görevli 219 öğretmenin örneklemini oluşturacağını belirleyerek geliştirdiği anketi uygulamıştır.

Sonuç olarak teftiş alt sisteminde, beklenen ve gerçekleşenler arasında büyük fark vardır. Bu durum teftiş sisteminin sağlıklı yürümediğini, öğretmen ve müfettişlerin aynı oranda bekledikleri davranışları, müfettişlerin yerine getiremediği görülmüştür. Müfettişlerin kendi görüşlerine göre de, önem verdikleri davranışları, aynı düzeyde gerçekleştiremedikleri ortaya çıkmıştır.

Çankaya (1996), tarafından Ankara ilinde yapılan “ İlköğretimde Okul Yöneticilerinin Müfettişlerden Yararlanma Dereceleri” konulu araştırmada şu sonuçlara varılmıştır:

1. Kişisel Niteliklere İlişkin Sonuçlar: Denekler içinde yüksek lisans gören yöneticilerin oranı müfettişlerden daha fazladır. Müfettişlerde ise fakülte çıkışlıların oranı yöneticilerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmış. Müfettişlerin müfettişlik kıdemlerinin fazla yöneticilerin ise yönetim kıdemlerinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Öğrenci Hizmetlerine İlişkin Sonuçlar: Müfettiş ve yönetici görüşlerinin karşılaştırılması sonucunda, öğrenci hizmetlerine yönelik her iki grubun görüş farkının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmış. Görüşler arasında en belirgin farklılığın “öğrenci başarıları-

nı artırmak için eğitim öğretim yapılmasında” en az farklılığın ise “öğrenci sağlığını koruyucu, güvenliğini sağlayıcı tedbirler almaya” yönelik değerlendirmede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Öğretim Hizmetlerine İlişkin Sonuçlar: Müfettiş ve yönetici görüşlerinin karşılaştırılması sonucunda, öğretim hizmetlerine yönelik görüşler arasındaki en belirgin farklılığın “öğretmenler toplantılarının düzenlenmesi ve değerlendirilmesi” işleminde olduğu, en az farklılığın ise, “öğrenci ödevlerinin mevzuata uygun verilmesini sağlama” işlevinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Hizmet Alanlarına İlişkin Sonuçlar: Müfettiş ve yönetici görüşlerinin ağırlıklı ortalamaları göz önüne alındığında müfettişlerin personel, öğrenci, öğretim, eğitim ve işletme hizmetlerinde “kısmen” derecesinde yöneticilere rehberlik ve mesleki yardımda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici görüşlerine göre ise ilk dört hizmet alanında “çok az” işletme hizmetlerinde ise “kısmen” rehberlik ve mesleki yardımda bulunduğu sonucuna ulaşılmış. Müfettişler ve yöneticiler en fazla işletme hizmetlerinde yapıldığı, en az yardımın ise eğitim hizmetlerinde yapıldığı konusunda görüş birliği içinde oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Ayhan (1991), Sakarya ilini örnek alarak “İlköğretim Müfettişlerinin Eğitim Sistemindeki Roller ve Yeterlilikleri” konusundaki yaptığı araştırmasında, öğretmen ve müfettişlerin görüşleri alınmıştır. İlköğretim müfettişleri kendi rolleri ve yeterliliklerini değerlendirirken, kendilerinin öğretmenlere iyi derece yardımcı oldukları, yürürlükteki teftiş sisteminin öğretmenlere olumlu şekilde faydalı olduğunu belirtmişlerdir.

İlkokul öğretmenleri ise, kendilerine ilköğretim müfettişlerince yapılan yardımı yetersiz görmekte ve olumsuz görüş beyan etmektedir. Teftişlerin ilköğretim müfettişlerince yapılması, teftiş sonunda öğretmenlerin terfilerini etkileyecek rapor verilmesi ve gerektiğinde kendileri hakkında soruşturma yapılması, öğretmenlerin görüşlerine neden olmuştur (Has 1998, s.22).

Arabacı (1995), tarafından yapılan araştırmada, “İlköğretim Müfettişlerinin Denetim İlkeleri Konusundaki Yeterlilikleri” konulu araştırmada; ilköğretim müfettişlerinin yap-

tıkları denetimlerde, denetim ilkelerine ne derece uymakta oldukları araştırılmış, geliştirilen anket Malatya il merkezinde görev yapan ve 1994-1995 öğretim yılında denetim faaliyetine katılan ilköğretim müfettişleri ile Malatya il merkezine bağlı resmi ilkokul ve ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenler araştırmanın evrenini teşkil ettiği belirtilmiştir. Örneklem olarak 40 ilköğretim müfettişi, 62 yönetici, 325 öğretmen bu araştırmanın örneklemini oluşturmuş. Uygulanan ankete verilen cevapların yorumlanmasından şu sonuçlar çıkarılmıştır:

1. Müfettiş ve yöneticilerin %10'undan daha azı kadınsa, öğretmenlerin yarısından fazlası kadındır.
2. İlköğretim müfettişlerinin %51.30'unu yeni göreve başlamış müfettişler oluşturmaktadır. Bunun nedeni Milli Eğitim Bakanlığı'nın uzun süre müfettiş alımı yapmamasıdır.
3. İlköğretim müfettişlerinin %66.70'ini fakülte mezunları oluştururken, yönetici ve öğretmenlerin %46'sını A.Ö.F. Eğitim Ön Lisans Programı mezunları oluşturmaktadır.
4. Yönetici ve öğretmenlerin büyük bir kısmı hiçbir hizmet içi eğitim programına katılmamıştır.
5. İlköğretim müfettişlerinin %69.20'si Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yolu ile İlköğretim Müfettişi Yetiştirme Programından mezundurlar. Bu, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilköğretim müfettişi yetiştirmede hizmet içi eğitim yolunu yeğlediğini ortaya çıkarmaktadır.
6. Görev grupları, "Denetim İlkeleri"nin tümüne ortalama olarak "genellikle" seçeneğinde katılmakta, ancak grup ortalamaları arası farklılığın büyüklüğü nedeniyle anlamlı görüş farklılığı içerisinde bulunmaktadır.
7. Denetimde amaçlılık, planlılık, sorumluluğu paylaşma, denetimi katılanlarla birlikte değerlendirme, denetimde süreklilik ilkelerinin uygulanması konusunda müfettişler diğer gruplardan farklı görüştedirler.
8. Denetim ilkelerini oluşturan maddelerden görev gruplarının birbirine yakın görüş içerisinde oldukları maddeler şunlardır:
 - 8.1. Denetim planlamasında ilgililerin görüşlerinden faydalanılır, maddesinde gruplar arasında anlamlı görüş farklılığı yoktur. Gruplar bazen seçeneğini paylaşmışlardır.
 - 8.2. Okul-çevre ilişkileri izlenir ve geliştirilir, maddesine gruplar bazen seçeneğinde görüş belirtmişler ve grup ortalamaları birbirine yakındır.

8.3. Denetlenen personelin istemesi halinde de gerekli denetim yapılır maddesine gruplar bazen seçeneğinde görüş belirtmişler, gruplar arasında anlamlı görüş farklılığı yoktur.

8.4. Denetimde, eğitim-öğretim sürecinin gelişmesi için araştırma ve inceleme yapılır, maddesine gruplar genellikle seçeneğinde görüş belirtmişler, gruplar arasında anlamlı görüş farklılığı yoktur.

9. Denetim ilkelerinin uygulama derecesine en fazla katılan grup ilköğretim müfettişleri iken, en az karılan grup öğretmenler olmuşlardır. Yöneticiler müfettiş ve öğretmenler arasında görüş belirtmişlerdir. Müfettiş ve öğretmenler arası t puanı ve ortalama değerler arası farkların büyüklüğü dikkat çekicidir.

Yalçinkaya'nın (1992), Diyarbakır, Erzincan, Rize, Kırşehir, Uşak ve Tekirdağ illerinde 260 bakanlık müfettişi, 266 okul yöneticisi, 1232 öğretmenden oluşan evrende "orta öğretimde ders denetimi" konulu araştırmasında; ders denetimi ile ilgili ankette yer alan etkinlikler tüm gruplarca dikkate değer bulunmuş, denetim amaçları, rehberlik ve işbaşında yetiştirme, ders denetiminde uyulacak kurallar, ders denetimi sonu etkinlikler, değerlendirme, iletişim etkinlikleri müfettişlere göre "çok" öğretmen ve yöneticilere göre "orta" derecede yerine getirildiği ortaya çıkmıştır. Müfettişler işlerinin yoğunluğundan dolayı rehberliğe yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

Öz (1977), "Türk Eğitim Sisteminde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü" konulu araştırmasında 'ilköğretim müfettişlerinin görevleri gereği olan uygulamadaki mesleki etkinliklerinin, mevzuatın gerektirdiği ve modern teftiş anlayışının öngördüğü etkinliklere kıyasla yeterlilik durumlarını saptanmayı' amaçlamıştır.

Bu çalışmada, örneklem grubuna sadece eğitim enstitüsü ve kurs çıkışlı olan denetçiler ve öğretmenlerinde öğretmen okulu çıkışlı olmalarına dikkat edilerek, halen çalışır olanların örnekleme alınmasına özen gösterilmiştir. Öğretmenlerin örnekleme her bölgeden bir il, her ilden bir ilçe, her ilçeden iki okul örneklem grubuna dahil edilerek; 912 ilköğretim müfettişi, 1065 öğretmen belirlenmiştir. Uygulanan anketin değerlendirilmesinden şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

1. Mevzuat gereği, ilköğretim müfettişleri tarafından gerekenlerle, uygulamada yapılanlar birbirinden farklıdır. Mevzuat gereği yapılması gerekenler tam olarak yapılamamaktadır.
2. Türk Eğitim Sistemi'nde ilköğretim müfettişlerinin uygulamadaki etkinlikleri modern anlayışa uymamaktadır. Modern teftiş anlayışı gereği yapılması gerekenlerin yapılmadığı görülmektedir. Bu fark kurs çıkışlı müfettişlerde daha az gözlenmiştir.
3. Mevzuat gereği yapılması gerekenlerle, uygulamada yapılanlar arasında gözlenen fark, müfettişlik mesleğinde yeni olanlarda, deneyimli olanlara kıyasla fazladır.
4. Mevzuat gereği yapılması gerekenler, modern teftiş anlayışına uymamaktadır.

Başar (1985), "Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi" başlıklı araştırmasında, Türkiye'de eğitim müfettişlerinin rollerinin neler olduğu, bu rollerin hangi yeterlilikleri gerektirdiği, müfettişlerin rollerini amaçlanan yeterlilikte oynayabilmeleri için nasıl seçilmeleri ve yetiştirilmelerinin gerektiğini tespit etmeyi amaçlamıştır.

Araştırmanın birinci örnekleme, Ankara, İzmir, İstanbul, Adana, Diyarbakır ve Erzurum illerinde, araştırmanın yapıldığı dönemde görev yapan, 225 bakanlık müfettişi oluşturmaktadır. Bakanlık müfettişlerinin görev yaptığı illerde görev yapan 245 ilköğretim müfettişi de araştırmanın ikinci örneklem grubunu teşkil etmiştir.

Birinci ve ikinci örneklem gruplarına uygulanan anket neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Müfettişlerin kontrol, değerlendirme ve raporlama süreçlerinin dışında, rehberlik, yetiştiricilik, program geliştirme gibi düzeltici ve geliştirici etkinlikleri de olmalıdır.
2. Müfettişlerin öğretici, yönetici, yol gösterici, araştırmacı olması gerekmektedir.
3. Müfettişlerin kurum denetiminde gereken yeterliliklerinin bulunması gerektiği, bunun için de hizmet öncesi eğitimin kuramsal ve uygulamalı yapılması gerekmektedir.
4. Yöneticiye yol gösterecek olan müfettişin yöneticilik yetişi yanında deneyime de sahip olması gerekmektedir.
5. Müfettişliğin öğretim ve yönetim müfettişliği olarak ayrılması düşünüldüğünde, öğretim müfettişinde öğretmenlik kıdemi, yönetim müfettişliğinde yöneticilik kademisinin yeterli olacağı,

6. Müfettişlerin durum saptama, değerlendirme, rehberlik, öğreticilik, yöneticilik, araştırma ve soruşturma rol alanlarına göre yetiştirilmeleri gerekmektedir. Şeklinde sonuçlandırılmıştır.

Kale (1995), “İlköğretimde Müfettiş, Yönetici ve Öğretmen Etkileşiminin Eğitime Etkileri” başlıklı araştırmasında, Müfettişlerin yönetmelikte belirlenen dört görev alanındaki işleri yaparken öğretmen ve yöneticilerle teftiş faaliyetleri sırasında doğan ilişkilerin eğitim-öğretim faaliyetlerini nasıl etkilediğini tespit etmeyi amaçlamıştır.

Bu araştırmanın örneklemini Ankara ilinde görev yapan 110 ilköğretim müfettişi, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarından seçilen 100 yönetici, seçilen okullarda görev yapan 250 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Geliştirilen ankete verilen cevapların çözümlenmesinden elde edilen sonuçlar şöyledir:

1. Müfettiş ve yöneticiler birbirine daha yakın düşünmekte, öğretmenler ise yönetici ve müfettişlerden farklı düşünmektedirler.
2. Mesleki rehberlik hizmetlerinin gereklerinin tam olarak yerine getirilemediği, öğretmenlerin gereksinimi olan yardımların yapılmadığı ve mesleki rehberliğin amacına ulaşmadığı ortaya çıkmıştır.
3. Müfettişler kendilerini soruşturma alanında yeterli bulmuşlardır
4. İşbirliği içinde olması gereken müfettiş ve öğretmenler, müfettişin işlevi konusunda farklı düşünmektedir.
5. Uygulamada taraflar birbirlerini farklı algılamaktadırlar.
6. Öğretmenlere göre müfettişler, teftiş ve rehberlik görevlerini yerine getirememektedirler. Müfettişler ise, görevlerini eksiksiz yerine getirdiklerini düşünmektedir.

Kapusuzoğlu (1988), “Son On Yılda İlköğretim Müfettişlerinin Rolünde ve Teftiş Uygulamalarında Değişmeler” konusunda, Öz ve Karagözoğlu tarafında 1977 yılında yapılan iki araştırmanın bulgularını karşılaştırmak amacıyla tekrarladığı araştırmada, “on yıl öncesine kıyasla, yakın ilgili ve görevlilerin, ilköğretimde müfettişlerin rollerine ve teftiş uygulamalarına ilişkin görüşleri değişmiş midir?” sorularına cevap aramıştır. Araş-

tırma sonucunda elde edilen teftiş uygulamalarına yönelik bulgular, özetle aşağıda belirtilmiştir.

On yıl öncesine kıyasla, daha genç yaşta müfettiş grubunun görevde olduğu, müfettişlere daha rahat bir çalışma ortamı sağlandığı, üst makamların baskısının azaldığı konularında olumlu yönde değişim olurken, müfettişlerin yetiştirilmesinde ve iş hacminde değişim olmamış, bir müfettişin denetlendiği öğretmen sayısı artmış, on yıl önce olduğu gibi müfettişlerin zamanlarının büyük bir çoğunluğunu inceleme ve soruşturmalara, dairede nöbet tutma, dersane ve kursları teftiş etme, sınav komisyonu üyeliği gibi işlere ayırmak zorunda kaldıkları sonucuna varılmıştır.

On yıl önce olduğu gibi öğretmenler, değerlendirmede ölçü birliği, müfettişlerin ilgililere yardımcı olma derecesi, eğitim-öğretim programlarının gerçekleştirilmesi için en uygun ortamı yaratma, üst kademelerle öğretmenler arasında bütünleştirici ve uzaklaştırıcı rol oynama, mesleki konferanslar düzenleme, örnek dersler verme, eğitim danışmanı olma gibi konularda olumsuz görüşlere sahiptir. Öğretmenler, on yıl önce olduğu gibi, eğitim-öğretimdeki problemlerini müfettişlere açıklamaktan kaçınmakta, ilköğretim alanında yüksek verim alınması müfettişlerin katkı derecesinin “az” olduğunu belirtmektedir.

Ayrıca on yıl önce olduğu gibi, ilköğretim müfettişlerinin mevzuata göre yapmaları gereken faaliyetlerle, uygulamadaki faaliyetler, mevzuata göre yapmaları gereken faaliyetlerle, modern teftiş anlayışının öngördüğü faaliyetler arasında önemli farkların devam ettiği belirlenmiş (Has 1998, s.19-20).

Karagözoğlu (1977)'nin, “İlköğretimde Teftiş Uygulamaları” başlıklı çalışmasında, teftiş uygulamalarında ilköğretim müfettişlerinin öğretmene eğitim-öğretim etkinliklerinde ne derece rehber ve yardımcı olabildiği hakkında teftiş etkinlikleriyle yakın ilgili görevliler olan milli eğitim müdürü, ilköğretim müfettişi, ilkokul müdürü, ve ilkokul öğretmenlerinin görüşlerini saptayarak, bu görüşler arasındaki uyum farklılıklarının belirlenmesinin amaçlandığını belirtmektedir.

Araştırmada, Nisan 1976 tarihinde görev yapmakta olan milli eğitim müdürleri, ilköğretim müfettişleri ve ilkokul müdürlerinin tamamı örnekleme alınmış, 2343 ilkokul öğretmeni, 60 milli eğitim müdürü, 1095 ilköğretim müfettişi, 591 ilköğretim müdürü hazırlanan ankete cevap vermiş.

Araştırmacının teftişin niteliği ile ilgili elde ettiği bulgular şöyledir:

1. Öğretmenlerin ve milli eğitim müdürlerinin, müfettişlerin mesleki yeterlilikleri konusunda olumsuz görüş bildirmelerine karşılık, müfettişler kendilerinin yeterli oldukları kanısındadırlar.
2. Denekler, teftiş uygulamalarında en çok yapılan işin öğretmenin çalışmalarını değerlendirerek, başarı konusunda karar vermek olduğu görüşünde birleşmektedirler. Müfettişlerin bile %37'si rehberlik edildiği görüşündedir.
3. Öğretmenler, eğitim-öğretim etkinliklerinin planlaması ve yürütülmesi konusunda müfettişlerden gerekli yardımı göremedikleri görüşündedir.

Araştırmada, "insan ilişkileri, eğitim-öğretim, kontrol ve değerlendirme" gibi alanlarda belli davranış özelliklerinin uygulamada görülme sıklığı üzerinde durulmuştur.

Elde edilen bulgular şunlardır:

1. Müfettişlerin büyük bir kısmının "kontrol ve değerlendirme" çalışmalarında müfettişlerin tamamının ya da çoğunluğunun "belirtilen davranışı gösterdikleri" kanısında oldukları görülmektedir. Aynı kanı daha az oranda müfettiş tarafından "insan ilişkilerinde ve daha az oranda müfettiş tarafından da "eğitim-öğretim" çalışmalarındaki davranış sıklığı olarak belirtilmiştir.
2. Öğretmenler, müfettişlerin eğitim-öğretim çalışmalarına ilişkin davranışları pek az gösterdikleri, diğer davranışları daha sık gösterdikleri kanısındadırlar. Kısaca öğretmenlere göre müfettişler yardımcı olma ve yol gösterme davranışlarını daha az göstermektedirler.

Teftiş uygulamalarına ilişkin görüşlerde de müfettişlerle diğer denekler arasında büyük ölçüde farklar görülmektedir (Tuncer 1991, s25-26).

Dede (1997), “Denetim Sistemi ve Ombudsman” konulu araştırması ile aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır.

Denetim sistemimiz içinde, denetim mekanizmasını işleten denetçilerin ve denetçilerden kaynaklanan sorunların öncelikle çözülmesi gerekmektedir. Bu kapsamda denetçilerin özlük haklarının, mali durumlarının, araç, ekipman, bilgisayar imkanlarının, mesleki hizmetiçi eğitimlerinin ele alınarak asgari bir standardın sağlanması gerekmektedir. Zira, günümüzde özellikle merkez teşkilatlarının denetimde, dış ülkelerle münasebetler çerçevesinde gerçekleştirilen iş ve işlemlerin teftişi ile dış ülkelerde denetim konusundaki yenilik ve gelişmelerin takibi açısından müfettişlerin yabancı dil bilmeleri gerekmektedir. Müfettişlerin eğitim alması gereken hususlardan biri de bilgisayar konusudur.

Denetim sistemimiz içinde önemli bir sorun da denetimin bağımsızlığı konusudur. Mevcut yapı içersinde siyasal erkin etkisi altında olan denetim sistemi, fonksiyonunu yeterine getirmemektedir.

Sandal (2000), “Denetim ve Stres” konulu araştırması sonucunda elde ettiği sonuçlar ışığında önerilerini maddeler halinde belirtmiştir.

Denetim elemanlarının öncelikle mesleki tatmini artıracak ve kurumsal düzenleme yapmak suretiyle motivasyonu artıracak gelişmelerin gerekliliğine dikkat çekmekte ve aşağıdaki iyileştirmelerin yapılması gerektiğinin altını çizmektedir.

1. Denetim elemanının iş ortamı ve çalıştığı odası temsil ettiği görev ve makama uygun hale getirilmelidir.
2. Denetim elemanına yeterli adil ücret imkanı sağlanmalıdır.
3. Denetim elemanı kurum içi adaletsiz uygulamalara maruz bırakılmamalıdır. Hukukun geçerlilik bulması için görev yapan ve haksız-adaletsiz uygulamaların üzerine giden, bu amaçla denetim yapan bir denetim elemanının kendisi haksızlıkla karşılaşır ise bu katmerli etki yapar. Büyük bir stres nedeni olabilir.

4. Denetim elemanının uzun süreli ailesinden ailesinden ayrı kalması manasına gelen eski alışkanlıkların devamı niteliğindeki uzun süreli teftiş-turne programlarından kaçınılmalıdır.

5. Denetim elemanlarının yükselme imkanları artırılmalıdır.

Amme İdaresi Enstitüsü (1991)' de yapılan "Kamu Yönetimi Araştırmasında" elde edilen bulgular ışığında yapılan öneriler

1. Denetim işlevi, amaç ve planlar ile uygulamayı karşılaştırarak aksaklıkları ortaya koyacak ve bunların düzeltilmesini sağlayacak bir yaklaşım içinde düşünülmelidir. Bu çerçevede:

a. Denetim sonuçları, amaç ve siyasaaların saptanarak, plan uygulama ilkelerinin belirlenmesinde ışık tutucu olmalıdır.

b. Denetimde amaç ve planlar kadar, uygulama üzerinde etkili olan örgütsel ve çevresel değişkenler de önemle dikkate alınmalıdır.

c. Denetim sisteminin etkinliği sağlanmalıdır. Bu bağlamda, varolan model, gelişmelere karşı daha duyarlı bir duruma getirilmelidir.

2. Denetim elemanlarının denetlenene daha çok rehberlik yapmaları yönündeki görevleri yerine geçmek üzere, işgören yeterliliklerinin işbaşında geliştirilmesini temel alan bir yönelme ve rehberlik sistemi oluşturulmalı; bu görev, özellik gösteren öğretmenlik gibi kendine özgü meslek alanlarında, müfettişlerin görev alanından çıkarılmalıdır. Böylece, önerilen sistem, eğitim alanı yanında, sağlık ve mühendislik gibi özel yetiştirmeye yönelik meslek alanlarının tümünde bilimsel amaçlı bir mesleki danışmanlık görevi olarak uygulanmalıdır. Bunun için meslek oda ve birliklerinin görevlendirilmesi yanında, kurumsal boyutlu düzenlemelere de gidilmelidir.

3. Denetlemede örgütsel yapı ve işleyişe yönelik olacak ortak kurallar saptanarak, denetim birimlerinin çalışma düzeyleri, güçlü bir yasal temel üzerine oturtulmalıdır. Bu yolla, her kuruluşun dilediğince denetim birimi kurması ya da değişik statü ve adlarla denetici görevlendirmeye yönelmesi önlenerek; denetimin görevlerinin genel standartlar çerçevesinde yürütülmesi sağlanmalıdır.

4. Denetimin teknik düzeyi yükseltilmelidir. Bu çerçevede, istatistik yöntemlerin geniş ölçüde kullanılması yoluyla, denetim verimliliği artırılmalıdır. Bu arada, denetimin ya-

pılması kadar, denetim sonucunda ortaya çıkan veriler de amaca uygun biçimde değerlendirilerek, bunların yönetimi geliştirme açısından kullanılması sağlanmalıdır.

5. Kurumlarda etkililik denetimine önem verilmeli ve iç denetim organları etkililik denetimi yapabilecek bir düzeye yükseltilmelidir.

6. Yerel yönetimler için hesap denetimi yapmak üzere, Sayıştay benzeri bir denetim organı kurulmalıdır.

7. Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının görev alanı daraltılarak yeniden düzenlenmelidir. Bu çerçevede anılan kurul başkanlığının ilgi alanı, Başbakanlık merkez teşkilatı ve bağlı kuruluşları ile sınırlandırılmalıdır. Devlet Denetleme Kurulunun da bir kamu denetçisi olarak işlev görmesini sağlayacak yasal düzenlemelere gidilmelidir.

8. İşletme özelliği taşıyan özel hukuk tüzelkişiliklerine yönelik dış denetimde, denetim, yapı ve yöntemce geliştirilerek etkinleştirilmelidir.

9. Denetimde raporlama sistemi amaca uygun duruma getirilmelidir. Denetim raporları işe uygun, zamanlı, kısa, açık ve anlaşılır olmalı; gözlenen aksaklıkların düzeltilmesi amacıyla alınacak önlemleri kapsayıcı özellik taşımaktadır.

Bu bağlamda, denetim raporlarının değerlendirilmesi aşamasında, değerlendirme sonuçlarının ilgili birimlere ulaştırılması yanında, bunların sonuçlarının izlenmesini sağlayacak bir düzen kurulmalıdır.

Sabancı (1999), “Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi” konulu araştırmasında aşağıdaki sonuçları elde etmiştir.

Bilim ve teknoloji yüzyılı olarak tanımlanan 20. yüzyılın ikinci yarısında hızla artan bilgi birikimi toplumsal işlevlerine bağlı olarak örgütlerde de üretimin niteliği ve niceliği yanında yapısal değişmelere yol açmıştır. Bu gelişme ve değişme sürecinde örgütlerde insan gücü hem değişimin bir ölçüsü hem de örgütlerin amaç ve beklentileri yönünde niteliksel farklılaşma ile karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte yönetsel açıdan insan gücünü değişim yönünde güdülemek amacıyla, insan davranışının çözümlenme derecesine bağlı olarak, yönetsel açıdan ödül sistemlerini de geliştirme zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Çölmek (1998), “Eğitimde Bugünkü Durum ve İlköğretimde Yeniden Yapılanma Önerileri” konulu araştırması sonucunda şu önerilerde bulunmuştur:

Teftiş (Değerlendirme), denetim (kontrol) çalışmalarında:

a. Temel Eğitim kurumlarının her yıl teftişinin yapılması şeklindeki uygulamaya devam edilmelidir.

b. İlköğretim müfettişleri yönetmelikle belirlenen; teftiş, denetim, inceleme-soruşturma, rehberlik görevlerini yürütmektedirler. Bu görevlerin içinden inceleme-soruşturma görevi çok öne çıkmıştır. İlköğretim müfettişi inceleme-soruşturma yorgunudur. Teftiş, denetim, rehberlik görevlerini yürütmek için çok sınırlı zamanları kalmaktadır. Türk Milli Eğitiminin amaçlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini, sapsmaların olup olmadığını değerlendirecek, kontrol edecek ve sonuca göre rehberlikte bulunacak İlköğretim Müfettişi bu en önemli görevi bırakıp inceleme ve soruşturmaya uğraşmaktadır. Bu bir çıkmazdır. Emek ve zaman israfıdır. Önerimiz:

b.1. İlköğretim Müfettişlerinden inceleme- soruşturma görevi alınmalı, bu görevi yöneticilerin kendileri yürütmelidir.

b.2. Bu yapılamıyorsa her ilde sadece inceleme-soruşturma yapacak İlköğretim Müfettişleri kümesi oluşturmalı, diğerleri teftiş, denetim, rehberlik görevlerini yürütmelidir.

b.3. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde iki grup müfettiş var. Bakanlık Müfettişleri, İlköğretim Müfettişleri. Bu iki başlılık, hizmetin yürütülmesinde “birlik ve beraberlik” ilkesini ihlal etmektedir. Dağınıklık vardır. Teftiş, denetim, inceleme, soruşturma ve rehberlikten beklenen yararlar sağlanamamaktadır. Bu iki grubun birleşip yeniden yapılanmaya gidilmelidir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıkları altında yer alan bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Konuyla ilgili literatür taranmış ve Sakarya ili sınırları içinde yer alan ilköğretim okullarından seçilen örneklem grubuna ve ilköğretim müfettişlerine uygulanan veri toplama araçları değerlendirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni olarak 2000-2001 öğretim yılında Sakarya ilinde görev yapan; ilköğretim müfettişleri, resmi ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Sakarya il merkezi ile ilçelerdeki ilköğretim okulları; öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişi sayıları tablo 3.2.1.' de verilmiştir.

Tablo 3.2.1. Sakarya ilindeki ilköğretim okulları ile bu okullarda görevli öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişi sayıları

	İlköğretim Okulu Sayısı	Öğretmenler	Yöneticiler	İlköğretim Müfettişleri
Adapazarı	128	1471	265	
Akyazı	61	282	83	

Tablo 3.2.1.'in devamı

	İlköğretim Okulu Sayısı	Öğretmenler	Yöneticiler	İlköğretim Müfettişleri
Ferizli	20	80	32	34
Geyve	30	137	44	
Hendek	62	218	77	
Karapürçek	12	45	18	
Karasu	43	202	61	
Kaynarca	28	93	32	34
Kocaali	40	103	30	
Pamukova	16	84	28	
Sapanca	18	128	35	
Söğütli	8	41	20	
Taraklı	13	20	18	
Toplam	479	2904	743	

Tablo 3.2.1. incelendiğinde, Sakarya ilinde toplam 479 okulda, 2904 öğretmen, 743 yönetici ve 34 ilköğretim müfettişinin görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Sakarya ilinde görevli ilköğretim müfettişlerinin tümü örnekleme alınmıştır.

Öğretmen örnekleme tespitinde (Büyükşık 1989) aşağıdaki formülden yararlanılmıştır:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha} \sigma}{t} \right)^2$$

Bu formüldeki standart sapma değeri "1", z değeri "1.96" ve t değeri "0.10" olarak alınmış ve sonuçta öğretmen örnekleme 384 kişi olarak tespit edilmiştir. Anketlerin geri

dönüşündeki azalma dikkate alınarak, örnekleme alınan okullardaki tüm öğretmenler araştırmaya dahil edilmiştir.

Sakarya ili merkezinde 11, Hendek ilçesinde 5 ve Hendek ilçesine bağlı 9 köy ilköğretim okulunda yer alan 595 öğretmen, bu okullarda görevli 62 yönetici ile Sakarya İli Milli Eğitim Müdürlüğü'ndeki 34 ilköğretim müfettişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler iki araç yardımıyla toplanmıştır.

1. Bilgi Formu
2. Anket Formu

3.4.1. Bilgi Formu:

Araştırmada kullanılan bilgi formu, öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin çeşitli değişkenlere göre durumlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu form öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin, kıdemleri, görev yerleri, görevleri, branşlarını öğrenmek amacıyla hazırlanmış 4 temel sorudan oluşmuştur.

3.4.2. Anket Formu:

Bu araştırmada kullanılan anket Büyükkışık (1989) tarafından geliştirilmiştir. Büyükkışık, anketin geliştirilmesine başlamadan önce konu ile ilgili araştırma, yayın ve kaynaklar taramış, benzer anketler incelemiştir. Bu çalışması sonunda ilköğretim denetçilerinin çağdaş rehberlik anlayışına giren etkinlikler; Mesleki ve sosyal yardım, Yenilikçi-değişimleri izleyici ve uygulayıcı, İletişimi-etkileşimi ve işbirliğini sağlayıcı, Güdölleyici ve yöneltici, Demokratik ortam sağlayıcı ve insancıl ilişkileri geliştirici et-

kinlikler olmak üzere 5 ana grupta toplamıştır. Böylelikle ön çalışma olarak bu 5 ana grubu temsil edici nitelikte ve test edici 35 etkinlik ilköğretim denetçilerinin çağdaş rehberlik etkinlikleri olarak listelemiştir. Bu etkinlikleri denemelik sorular biçimine dönüştürerek bir anket taslağı hazırlamıştır. Hazırladığı anket taslağını ilgili uzmanlarla görüşerek aşağıda belirtilen yönlerden önerilerini istemiştir:

1. Anketin başındaki açıklamanın kapsam bakımından uygunluğu ve anlatım bakımından anlaşılabilirliği.
2. Anket maddelerinin konuyu kapsayıp kapsamadığı, içerik geçerliliğinin olup olmadığı.
3. Anketteki derecelemenin deneklerin yanıtlama esnasında zorlanmadan yanıtlayabilecek şekilde olup olmadığı.

Elde edilen görüş ve öneriler doğrultusunda kapsam dışına çıktığı, gereksiz soru tekrarı yaptığı ve yanıtlaması güç soyut soru şeklinde olduğu gerekçeleriyle 16 soruyu taslak-tan çıkararak 19 soruya indirgemıştır. Daha sonra anket maddelerinde ifade değişiklikleri yaparak (içerik olarak birbirlerine özdeşlik korunarak) ilköğretim müfettişi, yönetici ve öğretmenlere yönelik anket taslakları şekillenmiştir. Son şekline getirilen anket taslakları 2 ilkokuldaki 23 öğretmene, 2 yöneticiye ve ilköğretim müfettişine vererek anket hakkında görüşlerini almıştır. Ankete giren aday sorulardan hiçbirinin önemsiz olduğunu belirten olmamıştır. Böylelikle anket son şeklini almıştır. Araştırmada büyük ölçüde yararlanılan anket örneği için Büyüksık (1989)'tan 02.04.2001 tarihinde yazılı müsaade alınmıştır.

Ankete araştırmacı tarafından biri açık uçlu olmak üzere iki soru eklenmiş ve anket 21 soruluk son halini almıştır. Örnek anket metinlerini, Sakarya Milli Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'nda görevli 5 ilköğretim müfettişi, Hendek Cumhuriyet İlköğretim Okulu'nda 4 yönetici, 15 öğretmen, Hendek Ziya Gökalp İlköğretim Okulunda 2 yönetici, 10 öğretmen olmak üzere toplam; 36 kişinin örnek olarak cevaplaması istenmiş, anket hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Anket hakkında her hangi bir olumsuz eleştirinin bulunmaması nedeniyle çoğaltılarak uygulanmasına karar verilmiştir.

Ankette yer alan maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamasının yorumu için, beşli dereceleme ölçeğindeki seçeneklere; “hiç” seçeneği için 1, “çok az” seçeneği için 2, “kısmen” seçeneği için 3, “büyük ölçüde” seçeneği için 4, ”tam” seçeneği için 5 puan verilmiştir. Beşli dereceleme ölçeğinde dört aralık için $(5 - 1 = 4)$ hesaplanan aralık katsayısına göre $(4 / 5 = 0.80)$ benimsenme gösteren değerler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1.00 – 1.79.....	hiç
1.80 – 2.59.....	çok az
2.60 – 3.39.....	kısmen
3.40 – 4.19.....	büyük ölçüde
4.20 – 5.00.....	tam

Veri toplama araçlarının öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerine uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmış ve veri toplama araçları araştırmacı tarafından, belirlenen okullara gidilerek dağıtılmış ve daha sonra da toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

İlköğretim müfettişleri verilen 34 veri toplama aracının 34’ü, öğretmenlere verilen 595 veri toplama aracının 328’i, yöneticilere verilen 62 veri toplama aracının 56’sı geri verilmiştir. Veri toplama araçları tek tek incelenerek tamamı kabul edilir nitelikte bulunmuştur. Daha sonra veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılarak istatistikî analizleri yapılmış ve elde edilen bilgiler çözümlenmiştir. Verilerin analizinde; frekans dağılımı, yüzde, iki ortalama arasındaki önemlilik t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın sorularına cevap olabilecek bir düzen içinde bulgular ve yorum bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, veri toplama araçlarının ilköğretim müfettişi, yönetici ve öğretmenlere uygulanması sonucunda elde edilen verilerin istatistikî analizlerine ilişkin bulgular sıralanmış, sonra araştırma problemleri doğrultusunda birbirleri ile ilgili maddeler birleştirilerek elde edilen bulgular sunulmuş ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri İle İlgili Bulgular

Öğretmen ve yöneticilerin anketten aldığı puanlar tablo 4.1.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmen ve yönetici görüşlerine ilişkin veriler

Gruplar	Hiç		Çok Az		Kısmen		Büyük Ölçüde		Tam		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Öğretmen	2385	36	1876	29	1425	22	686	10	188	3	6560	100
Yönetici	217	19	296	26	297	27	229	21	81	7	1120	100

Tablo 4.1.1. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili olarak öğretmenlerin verdikleri cevapların yüzde otuz altısının “hiç”, yüzde yirmi dokuzunun “çok az”, yüzde yirmi ikisinin “kısmen”, yüzde onunun “büyük ölçüde” ve yüzde üçünün de “tam” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin verdikleri cevapların yüzde seksen yedisinin “hiç”, “çok az”, “kısmen” ‘de kümelenmiş

ve aritmetik ortalamasının da iki olması; öğretmenlerin ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “hiç” ile “çok az” arasında gerçekleştirdikleri düşüncesinde olduklarını göstermektedir.

Tablo 4.1.1.’in yöneticiler bölümünü incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili olarak yöneticilerin verdikleri cevapların, yüzde on dokuzunun “hiç”, yüzde yirmi altısının “çok az”, yüzde yirmi yedisinin “kısmen”, yüzde yirmi birinin “büyük ölçüde” ve yüzde yedisinin de “tam” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Cevapların yüzde yetmiş dördünün “çok az”, “kısmen” ve “büyük ölçüde” arasında toplanması ve cevapların aritmetik ortalamasının üç olması yöneticilerin görüşünün “çok az” ile “kısmen” arasında olduğunu göstermektedir.

4.1.2. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak İlköğretim Müfettişi Görüşleri İle İlgili Bulgular

İlköğretim müfettişlerinin anketten aldığı puanlar tablo 4.1.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak ilköğretim müfettişlerinin görüşlerine ilişkin veriler

Gruplar	Hiç		Çok Az		Kısmen		Büyük Ölçüde		Tam		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim Müfettişi	3	0.50	32	5	153	22	337	50	155	23	680	100

Tablo 4.1.2. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi hakkında kendi görüşleri ile ilgili verdikleri cevapların binde beşinin “hiç”, yüzde beşinin “çok az”, yüzde yirmi ikisinin “kısmen”, yüzde ellisinin “büyük ölçüde”, yüzde yirmi üçünün de “tam” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Cevapların yüzde yetmiş üçünün “büyük ölçüde” ve “tam” arasında toplanmış olması ilköğretim müfettişlerinin

görüşlerinin rehberlik rollerini “büyük ölçüde” ve “tam” arasında gerçekleştirdikleri kanaatinde olduklarını ortaya koymaktadır.

4.1.3. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmen-Yönetici-İlköğretim Müfettişi Görüşleri İle İlgili Bulgular

Öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin anketten aldığı puanlar tablo 4.1.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.1.3. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmen , yönetici ve ilköğretim müfettişi görüşlerine ilişkin veriler

Gruplar	Hiç		Çok Az		Kısmen		Büyük Ölçüde		Tam		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tüm Gruplar	2605	31	2204	26	1875	23	1252	15	424	5	8360	100

Tablo 4.1.3. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili olarak öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin veri toplama aracına vermiş oldukları cevapların yüzde otuz birinin “hiç”, yüzde yirmi altısının “çok az”, yüzde yirmi üçünün “kısmen”, yüzde on beşinin “büyük ölçüde” ve yüzde beşinin “tam” düzeyinde olduğu görülmektedir. Cevapların yüzde sekseninin “hiç”, “çok az” ve “kısmen” arasında toplanmış olması ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “hiç” ile “çok az” arasında gerçekleştirdiklerini ortaya koymaktadır.

4.2 İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Branş Ve Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Sınıf ve branş öğretmenlerinin anketten aldığı puanlar üzerinde iki ortalama arası farkın önemlilik testi (t-testi) sonuçları tablo 4.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak sınıf ve branş öğretmenlerinin “ t-testi “ ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler

Sorular	Grup	N	\bar{X}	S _s	S _d	t	P
S1.Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	2.50	0.99	326	-.530	0.596
	Branş Öğrt.	127	2.56	0.98			
S2.Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	2.51	1.09	326	-0.706	0.481
	Branş Öğrt.	127	2.60	1.13			
S3.Mesleki çalışmalara, toplantılara.. katılmamıza yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	1.91	1.22	326	1.997	0.047
	Branş Öğrt.	127	1.65	1.03			
S4.Okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	2.12	0.99	326	0.383	0.702
	Branş Öğrt.	127	2.07	1.13			
S5.Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	1.87	1.00	326	-0.364	0.716
	Branş Öğrt.	127	1.91	1.09			
S6.Öğr. bireysel ayrılıklarına göre geliş. onlemlerin alın. yard. ol.	Sınıf Öğrt.	201	2.03	1.01	326	-0.170	0.865
	Branş Öğrt.	127	2.05	1.11			
S7.Yeni ders araçlarını tanıt. ve nasıl kullanılacağını gösterme.	Sınıf Öğrt.	201	1.54	0.80	326	-0.658	0.511
	Branş Öğrt.	127	1.60	0.93			
S8.Mevzuattaki değ. hak. bilgi verme uygulamasında reh.etme.	Sınıf Öğrt.	201	2.41	1.24	326	1.685	0.093
	Branş Öğrt.	127	2.18	1.11			
S9.Mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	Sınıf Öğrt.	201	1.79	0.91	326	-0.894	0.372
	Branş Öğrt.	127	1.88	1.06			
S10.Eğitim il ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve yararlanma. yard. olma.	Sınıf Öğrt.	201	2.18	0.92	326	1.133	0.258
	Branş Öğrt.	127	2.05	1.11			
S11.Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	1.88	0.93	326	-0.220	0.826
	Branş Öğrt.	127	1.90	1.10			

Tablo 4.2.1.' in devamı

Sorular	Grup	N	\bar{X}	S _s	Sd	t	P
S12.Okuldaki personel ilişkilerinin geliştirilmesinde yardımcı olma.	Sınıf Öğrt.	201	1.69	0.91	326	-0.370	0.712
	Branş Öğrt.	127	1.73	1.04			
S13.Kendisi ile okul personeli arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması için çaba gösterme.	Sınıf Öğrt.	201	2.14	1.04	326	-1.209	0.227
	Branş Öğrt.	127	2.29	1.16			
S14.Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olama.	Sınıf Öğrt.	201	1.86	1.02	326	-0.852	0.395
	Branş Öğrt.	127	1.96	1.04			
S15.Yeni yayınların izlenmesinde, okunma ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	Sınıf Öğrt.	201	2.04	0.97	326	1.127	0.260
	Branş Öğrt.	127	1.91	1.10			
S16.Sorun. çöz. önerileri getirmesi aranan kaynak kişi davranışları göstermesi.	Sınıf Öğrt.	201	2.20	1.03	326	0.190	0.850
	Branş Öğrt.	127	2.18	1.11			
S17.Karşılıklı gönüllülük ve içten. oluş. anlayış ort. sağ. ve düşüncelerimize say. dav.	Sınıf Öğrt.	201	2.53	1.08	326	-1.726	0.085
	Branş Öğrt.	127	2.76	1.26			
S18.Eksik ve soruları içtenlikle kendisine açmamızı sağ. ort.haz. ve gerçekleştirme.	Sınıf Öğrt.	201	2.37	1.15	326	-1.424	0.156
	Branş Öğrt.	127	2.56	1.27			
S19.Söylediğimiz eksik ve özel sorun başkalarına söylememesi kon. dikkatli davranma.	Sınıf Öğrt.	201	2.83	1.21	326	0.028	0.977
	Branş Öğrt.	127	2.82	1.34			
S20.Başka okul ve sını. gözledikleri örnek çalışmalar hak. öğretmenleri bilgilendirme.	Sınıf Öğrt.	201	2.37	1.09	326	-1.436	0.152
	Branş Öğrt.	127	2.56	1.25			

Tablo 4.2.1. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($P > 0.05$). Bununla birlikte sınıf ve branş öğretmenlerinin ankete verdiği cevapların ortalaması dikkate alındığında puanların 1.5 ile 2.5 arasında değiştiği, bunun da ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “çok az” ile “kısmen” arasında gerçekleştiği anlamına geldiği bulunmuştur.

Öğretmenler cevaplarında branşlar yönünden fark olmamasına rağmen hepsi ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yeterince gerçekleştirmediğini düşünmektedirler.

4.3. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yerlere Göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) Görüşleri İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre aralarında fark olup olmadığını belirlemek için anketten aldıkları puanlar üzerinde tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları tablo 4.3.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.3.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler toplamı	Sd Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
S1. Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	Köy	63	2.55	0.91	5.789	2	2.894	2.997	0.051
	İlçe	105	2.34	0.91					
	İl	160	2.64	1.04					
S2.Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	Köy	63	2.65	1.08	3.626	2	1.813	1.475	0.230
	İlçe	105	2.40	1.06					
	İl	160	2.61	1.14					
S3.Mesleki çalışmalara, toplantılara .. katılmamıza yardımcı olma	Köy	63	1.84	1.01	3.509	2	1.755	1.302	0.274
	İlçe	105	1.66	1.32					
	İl	160	1.90	1.10					
S4.Okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına yardımcı	Köy	63	2.33	1.09	5.760	2	2.880	2.633	0.073
	İlçe	105	1.95	0.93					
	İl	160	2.11	1.09					
S5.Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma.	Köy	63	1.88	1.07	4.096	2	2.048	1.919	0.148
	İlçe	105	1.73	0.91					
	İl	160	1.98	1.08					
S6.Öğr. bireysel ayrılıklarına göre geliş. önlemlerin alın. yard. ol.	Köy	63	1.93	0.98	3.599	2	1.800	1.635	0.197
	İlçe	105	1.94	0.98					
	İl	160	2.15	1.11					
S7.Yeni ders araçlarını tanı. ve nasıl kullanılacağını gösterme.	Köy	63	1.60	0.87	3.037	2	1.518	2.078	0.127
	İlçe	105	1.42	0.79					
	İl	160	1.64	0.88					
S8.Mevzuattaki değ. hak. bilgi verme uygulamasında reh.etme.	Köy	63	2.23	1.04	10.388	2	5.194	3.653	0.027
	İlçe	105	2.11	1.08					
	İl	160	2.50	1.30					

Tablo 4.3.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler toplamı	Sd Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
S9.Mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	Köy	63	1.73	0.91	3.661	2	1.830	1.939	0.145
	İlçe	105	1.72	0.92					
	İl	160	1.93	1.01					
S10.Eğitim il ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve yararlanma. yard. olma.	Köy	63	1.96	0.93	3.796	2	1.898	1.890	0.153
	İlçe	105	2.07	0.99					
	İl	160	2.23	1.03					
S11.Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	Köy	63	1.77	0.90	2.654	2	1.327	1.334	0.265
	İlçe	105	1.81	0.96					
	İl	160	1.98	1.04					
S12.Okuldaki personel ilişkilerinin geliştirilmesinde yardımcı olma.	Köy	63	1.68	1.05	5.675	2	2.837	3.051	0.049
	İlçe	105	1.53	0.78					
	İl	160	1.81	1.02					
S13.Kendisi ile okul personeli arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması için çaba gösterme.	Köy	63	2.11	1.06	3.889	2	1.944	1.629	0.198
	İlçe	105	2.09	1.01					
	İl	160	2.31	1.15					
S14.Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olma.	Köy	63	1.76	0.99	2.017	2	1.009	0.943	0.391
	İlçe	105	1.87	0.97					
	İl	160	1.96	1.08					
S15.Yeni yayınların izlenmesinde, okunma. ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	Köy	63	1.98	0.97	0.342	2	0.171	0.161	0.852
	İlçe	105	1.95	0.98					
	İl	160	2.02	1.08					
S16.Sorun. çöz. önerileri getirmesi aranan kaynak kişi davranışları göstermesi.	Köy	63	2.26	1.00	0.438	2	0.219	0.193	0.825
	İlçe	105	2.18	1.05					
	İl	160	2.17	1.09					
S17.Karşılıklı gönüllülük ve içten. oluş. anlayış ort. sağ. ve düşüncelerimize say. Dav	Köy	63	2.69	1.23	1.148	2	0.574	0.424	0.655
	İlçe	105	2.54	1.11					
	İl	160	2.65	1.16					
S18.Eksik ve soruları içtenlikle kendisine açmamızı sağ. ort.haz. ve gerçekleştirme.	Köy	63	2.53	1.10	1.179	2	0.589	0.406	0.667
	İlçe	105	2.37	1.16					
	İl	160	2.46	1.26					
S19.Söylediğimiz eksik ve özel sorun başkalarına söylememesi kon. dikkatli davranma.	Köy	63	3.03	1.17	3.761	2	1.881	1.178	0.309
	İlçe	105	2.83	1.30					
	İl	160	2.74	1.26					
S20.Başka okul ve sını. gözledikleri örnek çalışmalar öğretmenleri bilgilendirme	Köy	63	2.47	1.13	0.128	2	6.407 E-02	0.047	0.954
	İlçe	105	2.46	1.11					
	İl	160	2.43	1.20					

Tablo 4.3.1. incelendiğinde ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleriyle ilgili olarak öğretmenlerin köy, ilçe ve il merkezinde görev yapmalarının görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığı bulunmuştur ($P>0,05$). Bununla birlikte öğretmenlerin tamamı ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “çok az” gerçekleştirdiklerini ($X=1.50 - 2.50$ arası) belirtmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirmekte “yetersiz” oldukları düşüncesinde olduğunu göstermektedir.

4.4. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Yöneticilerin Görev Yaptıkları Yerlere Göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) Görüşleri İle İlgili Bulgular

Yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre aralarında fark olup olmadığını belirlemek için anketten aldıkları puanlar üzerinde tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları tablo 4.4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.4.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler toplamı	Sd Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
S1.Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	Köy	14	3.64	0.63	10.814	2	5.407	9.029	0.000
	İlçe	13	2.38	0.65					
	İl	29	3.13	0.87					
S2.Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	Köy	14	3.21	0.80	5.805	2	2.902	2.399	0.101
	İlçe	13	2.38	0.76					
	İl	29	3.10	1.31					
S3.Mesleki çalışmalara, toplantılara katılmamıza yardımcı olma	Köy	14	2.92	1.07	25.541	2	12.771	8.021	0.001
	İlçe	13	1.30	0.48					
	İl	29	2.89	1.54					
S4.Okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına yardımcı	Köy	14	3.07	1.14	6.746	2	3.373	2.587	0.085
	İlçe	13	2.07	0.75					
	İl	29	2.51	1.27					

Tablo 4.4.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler toplamı	Sd Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
S5.Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarında yardımcı olma.	Köy	14	2.71	0.91	3.524	2	1.762	1.728	0.187
	İlçe	13	2.00	1.00					
	İl	29	2.44	1.05					
S6.Öğr. bireysel ayrıntılarına göre geliş. önlemlerin alın. yard. ol.	Köy	14	2.85	1.35	10.113	2	5.057	3.631	0.033
	İlçe	13	1.76	0.72					
	İl	29	2.72	1.25					
S7.Yeni ders araçlarını tanı. ve nasıl kullanılacağını gösterme.	Köy	14	2.14	0.86	3.975	2	1.987	2.755	0.073
	İlçe	13	1.38	0.65					
	İl	29	1.86	0.91					
S8.Mevzuattaki değ. hak. bilgi verme uygulamasında reh.etme.	Köy	14	2.85	1.35	2.88E-02	2	1.438 E-02	0.009	0.991
	İlçe	13	2.84	0.98					
	İl	29	2.89	1.34					
S9.Mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	Köy	14	2.50	0.94	2.392	2	1.196	1.256	0.293
	İlçe	13	2.00	1.00					
	İl	29	2.03	0.98					
S10.Eğitim il ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve yararlanma. yard. olma.	Köy	14	3.07	1.20	2.008	2	1.004	0.751	0.477
	İlçe	13	2.53	0.87					
	İl	29	2.89	1.23					
S11.Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	Köy	14	2.92	0.82	10.420	2	5.210	5.209	0.009
	İlçe	13	1.69	0.48					
	İl	29	2.24	1.21					
S12.Okuldaki personel ilişkilerinin geliştirilmesinde yardımcı olma.	Köy	14	2.64	1.21	1.854	2	0.927	0.784	0.462
	İlçe	13	2.15	1.14					
	İl	29	2.27	0.99					
S13.Kendisi ile okul personeli arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması için çaba gösterme.	Köy	14	3.14	1.16	3.136	2	1.568	0.947	0.394
	İlçe	13	2.46	1.39					
	İl	29	2.79	1.29					
S14.Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olama.	Köy	14	2.64	1.15	7.204	2	3.602	3.806	0.029
	İlçe	13	1.61	0.96					
	İl	29	2.06	0.88					
S15.Yeni yayınların izlenmesinde, okunma. ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	Köy	14	2.92	1.14	2.255	2	1.127	0.921	0.404
	İlçe	13	2.69	0.94					
	İl	29	2.44	1.15					
S16.Sorun. çöz. önerileri getirmesi aranan kaynak kişi davranışları göstermesi.	Köy	14	3.28	1.32	4.249	2	2.125	1.743	0.185
	İlçe	13	2.92	0.95					
	İl	29	2.62	1.04					
S17.Karşılıklı gönüllülük ve içten. oluş. anlayış ort. sağ. ve düşüncelerimize say. Dav	Köy	14	3.35	1.21	4.024	2	2.012	1.297	0.282
	İlçe	13	2.69	1.18					
	İl	29	3.31	1.28					

Tablo 4.4.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler toplamı	Sd Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
S18.Eksik ve soruları içtenlikle kendisine açmamızı sağ. ort.haz. ve gerçekleştirme.	Köy	14	3.07	1.26	5.72E-02	2	2.861E-02	0.017	0.983
	İlçe	13	3.07	1.03					
	İl	29	3.13	1.38					
S19.Söylediğimiz eksik ve özel sorun başkalarına söylememesi kon. dikkatli davranma.	Köy	14	3.85	1.09	3.610	2	1.805	1.445	0.245
	İlçe	13	3.76	0.92					
	İl	29	3.31	1.19					
S20.Başka okul ve sınıf gözlendikleri örnek çalışmalar öğretmenleri bilgilendirme hak.	Köy	14	3.42	0.85	0.646	2	0.323	0.284	0.754
	İlçe	13	3.30	1.37					
	İl	29	3.17	1.00					

Tablo 4.4.1. incelendiğinde, yöneticilerin görev yaptıkları yerler açısından, okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma yönünde, ilçe merkezi yöneticileri, ilköğretim müfettişlerinin rollerini “çok az” gerçekleştirdikleri, köy ve il merkezindeki yöneticiler ise “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişler, bu durum ilçe ilköğretim okulu yöneticileriyle il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri arasında istatistiksel olarak 0.001 düzeyinde anlamlı bir farka neden olmuştur.

Mesleki çalışmalara, toplantılara katılmamıza yardımcı olma yönünde, ilçe merkezi yöneticileri, ilköğretim müfettişlerinin rollerini “hiç” derecesinde gerçekleştirdikleri, köy ve il merkezindeki yöneticiler ise “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişler, bu durum ilçe ilköğretim okulu yöneticileriyle il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri arasında istatistiksel olarak 0.001 düzeyinde anlamlı bir farka neden olmuştur.

Öğrencilerin bireysel ayrılıklarına göre gelişmelerini sağlamak üzere gerekli önlemlerin alınmasında yardımcı olma yönünde, ilçe merkezi idarecileri, ilköğretim müfettişlerinin rollerini “hiç” derecesinde gerçekleştirdikleri, köy ve il merkezindeki yöneticiler ise “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişler, bu durum ilçe ilköğretim okulu yöneticileriyle il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri arasında istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir farka neden olmuştur.

Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma yönünde, ilçe merkezi yöneticileri, ilköğretim müfettişlerinin rollerini “hiç” derecesinde gerçekleştirdikleri, il merkezindeki yöneticiler ve “çok az” köy yöneticileri ise “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişler, bu durum ilçe ilköğretim okulu yöneticileri il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri arasında istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir farka neden olmuştur.

Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olma yönünde, ilçe merkezi yöneticileri, ilköğretim müfettişlerinin rollerini “hiç” derecesinde gerçekleştirdikleri, il merkezindeki yöneticiler “çok az” , köy yöneticileri ise “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişler, bu durum ilçe ilköğretim okulu yöneticileri, il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri arasında istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir farka neden olmuştur.

Diğer ölçekler incelendiğinde ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirmelerine ilişkin yönetici görüşlerinde görev yaptıkları yerler açısından fark olmadığı ($P>0.05$) bununla birlikte ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “hiç” ile “kısmen” aralığında gerçekleştirdikleri şeklinde görüş bildirdikleri bulunmuştur. Bu durum yöneticilerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirmede “yetersiz” oldukları düşüncesinde olduğunu göstermektedir.

4.5. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Öğretmenlerin Kıdemleri İtibariyle Görüşleri İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin kıdemleri itibariyle aralarında fark olup olmadığını belirlemek için ankette aldıkları puanlar üzerinden tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları tablo 4.5.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak öğretmenlerin kıdemleri itibariyle “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplam ı	Sd	Kareler Ortala ması	F	P
S1.Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	1 yıl. az	25	2.96	0.93	8.534	5	1.707	1.766	0.119
	1-5 yıl	89	2.49	0.97					
	6-10 yıl	43	2.30	0.86					
	11-15 yıl	44	2.70	1.02					
	16-20 yıl	38	2.50	1.05					
	21 yıl. fa	89	2.48	1.00					
2.Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	1 yıl. az	25	3.08	1.18	10.079	5	2.016	1.652	0.146
	1-5 yıl	89	2.57	1.19					
	6-10 yıl	43	2.46	1.07					
	11-15 yıl	44	2.59	1.01					
	16-20 yıl	38	2.60	1.12					
	21 yıl. fa	89	2.38	1.02					
S3.Mesleki çalışmalara, toplantılara katılmamıza yardımcı olma	1 yıl. az	25	2.32	1.18	16.322	5	3.264	2.471	0.032
	1-5 yıl	89	1.65	0.93					
	6-10 yıl	43	1.51	0.82					
	11-15 yıl	44	1.77	0.9					
	16-20 yıl	38	2.10	2.05					
	21 yıl. fa	89	1.87	1.02					
S4.Okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına rehberlik etme.	1 yıl. az	25	2.96	1.09	27.990	5	5.598	5.409	0.000
	1-5 yıl	89	2.16	1.05					
	6-10 yıl	43	1.72	0.93					
	11-15 yıl	44	2.15	1.09					
	16-20 yıl	38	2.18	1.15					
	21 yıl. fa	89	1.93	0.87					

Tablo 4.5.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplam ı	Sd	Kareler Ortalama ması	F	P
S5.Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma.	1 yıl. az	25	2.52	1.35	18.606	5	3.721	3.607	0.003
	1-5 yıl	89	1.95	1.04					
	6-10 yıl	43	1.60	0.90					
	11-15 yıl	44	1.93	0.97					
	16-20 yıl	38	2.25	1.18					
	21 yıl. fa	89	1.68	0.86					
S6.Öğr. bireysel ayrılıklarına göre geliş. önlemlerin alın. yard. olma.	1 yıl. az	25	2.76	1.09	15.771	5	3.154	2.939	0.013
	1-5 yıl	89	2.01	1.07					
	6-10 yıl	43	1.81	0.93					
	11-15 yıl	44	2.04	1.01					
	16-20 yıl	38	2.07	1.19					
	21 yıl. fa	89	1.96	0.97					
S7.Yeni ders araçlarını tanıt. ve nasıl kullanılacağını gösterme.	1 yıl. az	25	2.24	1.12	13.422	5	2.684	3.806	0.002
	1-5 yıl	89	1.49	0.74					
	6-10 yıl	43	1.44	0.85					
	11-15 yıl	44	1.61	0.94					
	16-20 yıl	38	1.60	0.94					
	21 yıl. fa	89	1.47	0.72					
S8Mevzuattaki değ. hak. bilgi verme uygulamasında reh.etme.	1 yıl. az	25	2.75	1.09	10.190	5	2.038	1.420	0.217
	1-5 yıl	89	2.22	1.50					
	6-10 yıl	43	2.06	1.00					
	11-15 yıl	44	2.27	1.04					
	16-20 yıl	38	2.34	1.19					
	21 yıl. fa	89	2.46	1.02					

Tablo 4.5.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplam i	Sd	Kareler Ortalama ması	F	P
S9.Mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	1 yıl. az	25	2.24	1.20	7.071	5	1.414	1.501	0.189
	1-5 yıl	89	1.82	0.96					
	6-10 yıl	43	1.58	0.90					
	11-15 yıl	44	1.88	0.96					
	16-20 yıl	38	1.78	1.09					
	21 yıl. fa	89	1.83	0.88					
S10.Eğitim il ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve yararlanma. yard. olma.	1 yıl. az	25	2.36	1.07	14.359	5	2.872	2.929	0.013
	1-5 yıl	89	1.92	0.97					
	6-10 yıl	43	1.86	1.05					
	11-15 yıl	44	2.09	0.96					
	16-20 yıl	38	2.36	1.21					
	21 yıl. fa	89	2.33	0.83					
S11.Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	1 yıl. az	25	2.16	1.14	5.377	5	1.075	1.080	0.371
	1-5 yıl	89	1.76	0.96					
	6-10 yıl	43	1.72	0.95					
	11-15 yıl	44	1.91	0.89					
	16-20 yıl	38	2.00	1.25					
	21 yıl. fa	89	1.95	0.92					
S12.Okuldaki personel ilişkilerinin geliştirilmesinde yardımcı olma.	1 yıl. az	25	1.96	1.13	5.317	5	1.063	1.132	0.343
	1-5 yıl	89	1.66	0.98					
	6-10 yıl	43	1.48	0.79					
	11-15 yıl	44	1.65	0.86					
	16-20 yıl	38	1.89	1.33					
	21 yıl. fa	89	1.73	0.83					

Tablo 4.5.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
S13.Kendisi ile okul personeli arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması için çaba gösterme.	1 yıl. az	25	2.40	1.11	8.812	5	1.762	1.481	0.195
	1-5 yıl	89	2.29	1.14					
	6-10 yıl	43	1.86	1.03					
	11-15 yıl	44	2.20	0.97					
	16-20 yıl	38	2.42	1.28					
	21 yıl. fa	89	2.14	1.01					
S14.Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olama.	1 yıl. az	25	2.52	1.22	12.119	5	2.424	2.312	0.044
	1-5 yıl	89	1.88	0.99					
	6-10 yıl	43	1.69	0.91					
	11-15 yıl	44	1.95	1.01					
	16-20 yıl	38	1.86	1.25					
	21 yıl. fa	89	1.82	0.93					
S15.Yeni yayınların izlenmesinde, okunma. ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	1 yıl. az	25	2.20	0.91	7.886	5	1.577	1.502	0.189
	1-5 yıl	89	2.05	1.18					
	6-10 yıl	43	1.62	0.81					
	11-15 yıl	44	2.02	0.90					
	16-20 yıl	38	1.92	1.12					
	21 yıl. fa	89	2.06	0.98					
S16.Sorun. çöz. önerileri getirmesi aramılan kaynak kişi davranışları göstermesi.	1 yıl. az	25	2.96	0.88	23.402	5	4.680	4.354	0.001
	1-5 yıl	89	2.37	1.08					
	6-10 yıl	43	2.02	0.93					
	11-15 yıl	44	2.06	0.99					
	16-20 yıl	38	1.94	1.06					
	21 yıl. fa	89	2.05	1.08					

Tablo 4.5.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
S17.Karşılıklı gönüllülük ve içten. oluş. anlayış ort. sağ. ve düşüncelerimize say. dav	1 yıl. az	25	3.28	1.33	17.786	5	3.557	2.707	0.021
	1-5 yıl	89	2.71	1.12					
	6-10 yıl	43	2.37	1.13					
	11-15 yıl	44	2.45	1.22					
	16-20 yıl	38	2.76	1.05					
	21 yıl. fa	89	2.49	1.10					
S18.Eksik ve soruları içtenlikle kendisine açmamızı sağ. ort.haz. ve gerçekleştirme.	1 yıl. az	25	3.08	1.32	17.993	5	3.419	2.414	0.36
	1-5 yıl	89	2.53	1.22					
	6-10 yıl	43	2.09	0.97					
	11-15 yıl	44	2.36	1.16					
	16-20 yıl	38	2.50	1.10					
	21 yıl. fa	89	2.37	1.25					
S19.Söylediğimi z eksik ve özel sorun başkalarına söylememesi kon. dikkatli davranma.	1 yıl. az	25	3.44	1.15	13686	5	2.737	1.732	0.127
	1-5 yıl	89	2.88	1.30					
	6-10 yıl	43	2.55	1.24					
	11-15 yıl	44	2.86	1.37					
	16-20 yıl	38	2.73	1.15					
	21 yıl. fa	89	2.75	1.21					
S20.Başka okul ve sını. gözledikleri örnek çalışmalar hak. öğretmenleri bilgilendirme	1 yıl. az	25	3.08	1.32	14.365	5	2.873	2.167	0.057
	1-5 yıl	89	2.43	1.19					
	6-10 yıl	43	2.16	1.23					
	11-15 yıl	44	2.31	1.13					
	16-20 yıl	38	2.47	1.05					
	21 yıl. fa	89	2.48	1.05					

Tablo 4.5.1. incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemleri itibariyle; okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına rehberlik etme (0.001), eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma (0.05), öğrencilerin bireysel ayrılıklarına göre gelişmelerini sağlamak üzere gerek-

li önlemlerin alınmasında yardımcı olma (0.05), yeni ders araçlarını tanıtmaya ve nasıl kullanılacağını gösterme (0.05), eğitim ile ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve bunlardan yararlanmada yardımcı olma (0.05), okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olma (0.05), sorunlarımıza çözüm önerileri getirmesi ve gerektiğinde aranan kaynak kişi davranışları göstermesi (0.01), karşılıklı gönüllülük ve içtenlik oluşturulması, anlayış ortamını sağlaması ve düşüncelerimize saygılı olması (0.05), alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu alt ölçeklerde 6-10 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenler ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini diğer öğretmenlerden farklı olarak “çok az” gerçekleştirdiklerini, 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenler “kısmen” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Diğer alt ölçeklerde ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleriyle ilgili olarak öğretmenlerin kıdemleri itibariyle görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($P>0.05$).

Tüm kıdem basamaklarındaki öğretmenler ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini en fazla “kısmen” düzeyde gerçekleştirdikleri, daha çok ise “çok az” gerçekleştirdikleri, görüşünde birleşmektedir. Bu durum ise ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirmede öğretmenler açısından “yetersiz” olduklarını ortaya koymaktadır.

4.6. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle İlgili Olarak Yöneticilerin Kıdemleri İtibariyle Görüşleri İle İlgili Bulgular

Yöneticilerin kıdemleri itibariyle aralarında fark olup olmadığını belirlemek için anketten aldıkları puanlar üzerinden tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları tablo 4.6.1.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6.1. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak yöneticilerin kıdemleri itibariyle “varyans analizi” ile karşılaştırılmasına ilişkin veriler

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
S1.Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	1-5 yıl	7	3.42	0.78	1.339	4	0.335	0.414	0.798
	6-10 yıl	4	3.25	0.95					
	11-15 yıl	4	3.25	1.25					
	16-20 yıl	4	3.00	0.81					
	21 yıl. faz	37	3.00	0.88					
S2.Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	1-5 yıl	7	3.28	1.25	0.993	4	0.248	0.184	0.946
	6-10 yıl	4	2.75	1.25					
	11-15 yıl	4	3.00	1.15					
	16-20 yıl	4	3.00	1.41					
	21 yıl. faz	37	2.91	1.11					
S3.Mesleki çalışmalara, toplantılara .. katılmamıza yardımcı olma	1-5 yıl	7	2.71	1.38	1.811	4	0.453	0.214	0.930
	6-10 yıl	4	2.75	1.70					
	11-15 yıl	4	2.25	1.25					
	16-20 yıl	4	3.00	1.82					
	21 yıl. faz	37	2.45	1.42					
S4.Okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasına yardımcı	1-5 yıl	7	3.28	1.38	8.208	4	2.052	1.547	0.203
	6-10 yıl	4	3.25	1.707					
	11-15 yıl	4	2.00	0.81					
	16-20 yıl	4	2.75	0.95					
	21 yıl. faz	37	2.37	1.08					
S5.Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma.	1-5 yıl	7	2.57	0.97	2.008	4	0.502	0.461	0.764
	6-10 yıl	4	2.75	0.95					
	11-15 yıl	4	2.00	0.81					
	16-20 yıl	4	2.00	1.15					
	21 yıl. faz	37	2.43	1.06					

Tablo 4.6.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
S6.Öğr. bireysel ayrılıklarına göre geliş. önlemlerin alın. yard. ol.	1-5 yıl	7	3.00	1.63	3.185	4	0.796	0.503	0.734
	6-10 yıl	4	2.75	1.70					
	11-15 yıl	4	2.00	1.41					
	16-20 yıl	4	2.25	1.50					
	21 yıl. faz	37	2.51	1.09					
S7.Yeni ders araçlarını tanıt. ve nasıl kullanılacağını gösterme.	1-5 yıl	7	2.00	0.81	0.653	4	0.163	0.200	0.937
	6-10 yıl	4	2.00	0.81					
	11-15 yıl	4	1.75	0.95					
	16-20 yıl	4	2.00	1.15					
	21 yıl. faz	37	1.75	0.89					
S8.Mevzuattaki değ. hak. bilgi verme uygulamasında reh.etme.	1-5 yıl	7	3.28	1.38	5.223	4	1.306	0.823	0.516
	6-10 yıl	4	2.25	1.25					
	11-15 yıl	4	2.50	1.29					
	16-20 yıl	4	2.25	1.89					
	21 yıl. faz	37	2.97	1.16					
S9.Mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	1-5 yıl	7	2.28	1.11	0.902	4	0.225	0.221	0.925
	6-10 yıl	4	2.00	1.15					
	11-15 yıl	4	2.25	1.25					
	16-20 yıl	4	1.75	0.95					
	21 yıl. faz	37	2.16	0.95					
S10.Eğitim il ilgili yeniliklerin açıklanmasında ve yararlanma. yard. olma.	1-5 yıl	7	3.28	1.38	2.402	4	0.600	0.435	783
	6-10 yıl	4	3.00	0.81					
	11-15 yıl	4	2.50	1.73					
	16-20 yıl	4	2.50	1.29					
	21 yıl. faz	37	2.83	1.09					

Tablo 4.6.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplam ı	Sd	Kareler Ortala ması	F	P
S11.Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	1-5 yıl	7	3.00	1.29	5.104	4	1.276	1.116	0.359
	6-10 yıl	4	2.50	1.00					
	11-15 yıl	4	2.50	1.29					
	16-20 yıl	4	2.00	1.41					
	21 yıl. faz	37	2.13	0.97					
S12.Okuldaki personel ilişkilerinin geliştirilmesinde yardımcı olma.	1-5 yıl	7	2.57	1.39	0.981	4	0.245	0.197	0.939
	6-10 yıl	4	2.00	1.15					
	11-15 yıl	4	2.50	1.00					
	16-20 yıl	4	2.25	0.95					
	21 yıl. faz	37	2.32	1.08					
S13.Kendisi ile okul personeli arasındaki ilişkilerin sağlıklı olması için çaba gösterme.	1-5 yıl	7	2.28	1.38	3.640	4	0.910	0.532	0.713
	6-10 yıl	4	3.00	1.41					
	11-15 yıl	4	3.25	0.95					
	16-20 yıl	4	3.25	1.25					
	21 yıl. faz	37	2.78	1.31					
S14.Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olama.	1-5 yıl	7	2.00	0.57	2.290	4	0.572	0.530	0.714
	6-10 yıl	4	2.75	1.25					
	11-15 yıl	4	2.00	1.41					
	16-20 yıl	4	1.75	0.95					
	21 yıl. faz	37	2.10	1.04					
S15.Yeni yayınların izlenmesinde, okunma. ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	1-5 yıl	7	2.71	1.49	0.244	4	6.093E-02	0.046	0.996
	6-10 yıl	4	2.50	1.290					
	11-15 yıl	4	2.75	1.25					
	16-20 yıl	4	2.50	1.29					
	21 yıl. faz	37	2.62	1.03					

Tablo 4.6.1.'in devamı

Sorular	Gruplar	N	\bar{X}	S _s	Kareler Toplam ı	Sd	Kareler Ortalama ması	F	P
S16.Sorun. çöz. önerileri getirmesi aranılan kaynak kişi davranışları göstermesi.	1-5 yıl	7	2.57	1.39	2.501	4	0.625	0.481	0.750
	6-10 yıl	4	3.00	1.82					
	11-15 yıl	4	3.00	1.15					
	16-20 yıl	4	2.25	0.95					
	21 yıl. faz	37	2.94	1.02					
S17.Karşılıklı gönüllülük ve içten. oluş. anlayış ort. sağ. ve düşüncelerimize say. dav	1-5 yıl	7	2.71	1.11	2.225	4	0.556	0.338	0.851
	6-10 yıl	4	3.25	1.50					
	11-15 yıl	4	3.50	1.73					
	16-20 yıl	4	3.00	1.82					
	21 yıl. faz	37	3.24	1.18					
S18.Eksik ve soruları içtenlikle kendisine açmamızı sağ. ort.haz. ve gerçekleştirme.	1-5 yıl	7	2.14	1.21	8.892	4	2.223	1.445	0.233
	6-10 yıl	4	3.00	1.82					
	11-15 yıl	4	3.25	1.50					
	16-20 yıl	4	2.75	1.70					
	21 yıl. faz	37	3.32	1.102					
19.Söylediğimiz eksik ve özel sorun başkalarına söylememesi kon. dikkatli davranma.	1-5 yıl	7	3.42	1.133	2.436	4	0.609	0.461	0.764
	6-10 yıl	4	3.50	1.00					
	11-15 yıl	4	4.25	1.50					
	16-20 yıl	4	3.25	1.25					
	21 yıl. faz	37	3.54	1.12					
S20.Başka okul ve sınıf. gözledikleri örnek çalışmalar hak. öğretmenleri bilgilendirme	1-5 yıl	7	3.57	1.13	3.410	4	0.852	0.775	0.559
	6-10 yıl	4	3.25	0.95					
	11-15 yıl	4	3.00	0.81					
	16-20 yıl	4	2.50	1.00					
	21 yıl. faz	37	3.32	1.08					

Tablo 4.6.1. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyi ile ilgili olarak yöneticilerin kıdemlerine göre görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı bulunmuştur ($P>0.05$). Bununla birlikte yöneticiler ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “çok az” ile “kısmen” arasında gerçekleştirdiklerini belirterek ilköğretim müfettişlerini bu rolleri gerçekleştirmede “yetersiz” olarak değerlendirmişlerdir.

4.7. İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Daha İyi Gerçekleştirebilmeleri İçin, İlköğretim Müfettişi, Yönetici Ve Öğretmen Önerileri İle İlgili Bulgular

Ankette yer alan sorulara verilen cevaplar dışında, açık uçlu olarak sorulan soruya, 34 ilköğretim müfettişi, 56 yönetici, 328 öğretmen cevap vermiştir. Müfettiş, yönetici, ve öğretmenlerin yazdıkları öneriler ayrı ayrı incelenmiş, birbirine yakın olan öneriler birleştirilerek aşağıya çıkarılmıştır.

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için, ileri sürdükleri öneriler tablo 4.7.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7.1. İlköğretim müfettişi önerileri

	Müfettiş Önerileri	N	%
1	İlköğretim müfettişlerinin görev alanları; rehberlik, teftiş, soruşturma şeklinde üç gruba ayrılmalı. Her ilköğretim müfettişi sadece bir çalışma grubu içinde görev yapmalı (İlköğretim müfettişinin soruşturma yaptığı bir personele daha sonra rehberlik amacıyla gitmesi; personelin problemlerini açık bir şekilde anlatmaktan kaçınacağından, hatta yanıltıcı bilgi vereceğinden sonuca ulaşmayacaktır).	15	44
2	İlköğretim müfettişlerinin görev alanları daha açık belirtmeli ve sınırlandırılmalıdır.	13	38
3	İlköğretim müfettişlerine yönelik; mesleki yenilikler, yeni geliştirilen eğitim araçları ve diğer çağdaş yenilikleri içeren hizmetiçi eğitim programları artırılmalı.	11	32
4	İlköğretim müfettişleri valilik emrinden alınarak direkt bakanlığa bağlanmalı.	6	18

Tablo 4.7.1.'in devamı

	Müfettiş Önerileri	N	%
5	İlköğretim müfettişlerinin ulaşım problemlerinin çözülmesi için tedbir alınmalı.	5	15
6	Öğretmenler rehberlik ihtiyaçlarının bilincinde olmalı, rehberliğe ihtiyacı olduğu konuları ilköğretim müfettişine açıkça ifade etmeli, ilköğretim müfettişinin kendine samimiyetle yardımcı olduğundan emin olmalı	4	12
7	İlköğretim müfettişinin öğretmen ve diğer personeli daha iyi tanıyabilmesi ve problemi olan okullarda, problemin çözümü süresince rehberlik çalışmaları uzatılmalıdır.	4	12
8	İlköğretim müfettişlerinin maddi durumları iyileştirilmeli, yolluk ve yevmiyeleri artırılmalıdır.	2	6
9	Bakanlıkça yayınlanan mesleki yayınların sayısı çoğaltılmalıdır.	2	6
10	İlköğretim müfettişleri mesleki yayınları dikkatle izlemelidirler.	2	6
11	İlköğretim müfettişi sayısı artırılmalıdır.	2	6
12	İlköğretim müfettişlerine yüksek lisans ve doktora zorunluluğu getirilmelidir.	1	3
13	İlköğretim müfettişlerinin akademik doküman ve bilgi işlem merkezlerine ulaşabilme imkanı sağlanmalıdır.	1	3
14	Mevcut ilköğretim müfettişleri uzun süreli mesleki eğitim programına tabi tutulmalı, yetersiz olanlar elenmeli.	1	3

Tablo 4.7.1. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin yüzde kırk dördü görev alanlarının; rehberlik, teftiş, soruşturma şeklinde üç gruba ayrılmasını, her ilköğretim müfettişi sadece bir çalışma grubu içinde görev yapmasını, yüzde otuz sekizi görev alanlarının daha açık belirtilmesini ve sınırlandırılmasını, yüzde otuz ikisi kendilerine yönelik; mesleki yenilikler, yeni geliştirilen, eğitim araçları ve diğer çağdaş yenilikleri içeren hizmetiçi eğitim programlarının artırılmasını, yüzde on sekizi ulaşım problemlerinin çözülmesi için tedbir alınmasını, yüzde on ikisi öğretmenlerin rehberlik ihtiyacının bilincinde olmaları, rehberliğe ihtiyacı olduğu ilköğretim müfettişlerine açıkça ifade etmeleri gerektiğini, yüzde on ikisi öğretmen ve diğer personeli daha iyi tanıyabilmeleri ve problemi olan okullarda, problemin çözümü süresince rehberlik çalışmasının uzatılması gerektiğini, yüzde altısı maddi durumlarının iyileştirilmesi, yolluk ve yevmiyelerini artırılmasını, yüzde altısı bakanlıkça yayınlanan mesleki yayınların sayısının çoğaltılması, yüzde altısı mesleki yayınların izlenmesi, yüzde altısı ilköğretim müfettişi sayısının artırılması gerektiğini önerdikleri görülmüştür.

Bu durum, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için, rehberlik rol alanının diğer rol alanlarından ayrılması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

Yöneticilerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için ileri için ileri sürdüğü öneriler tablo 4.7.2.' de verilmiştir.

Tablo 4.7.2. Yönetici Önerileri

	Yönetici Önerileri	N	%
1	İlköğretim müfettişleri denetimlerden önce mutlaka rehberlik çalışması yapmalıdırlar.	14	25
2	İlköğretim müfettişleri okulları daha sık aralıklarla ziyaret ederek rehberliğe daha fazla zaman ayırmalıdırlar	14	25
3	Öğretmenlerle daha sıcak diyalog kurmalıdırlar.	9	16
4	Okul ve öğrencileri çevre koşullarına göre değerlendirmelidirler.	6	11
5	Eğitim alanındaki gelişmeleri zamanında öğretmenlere aktarmalıdırlar.	6	11
6	Rehberlik etme duygusu, teftiş etme duygusunun önüne gelmelidir.	5	9
7	Teftiştten önce öğretmenlerle görüşerek sorunları dinlemelidirler.	4	7
8	Verimli ders işleme metotlarını örnek ders işleyerek göstermeli.	4	7
9	İlköğretim müfettişleri branslaşmalı.	4	7
10	İlköğretim müfettişleri baskıcı olmamalı, hoşgörülü olmalıdır.	4	7
11	Öğretmenler ve idarecilerle ilgili önyargılardan kurtulmalıdırlar.	4	7
12	Mesleki alandaki yeni yayın ve gelişmeleri takip etmelidirler.	4	7
13	Ziyaretleri sırasında eksikleri gözlemlemekten ziyade eksikleri giderici çaba içine girmeleri gerekir.	4	7
14	İlköğretim müfettişleri tarafsız olmalı, iş ve arkadaşlık ilişkilerini birbirinden ayırmalıdırlar	4	7
15	Toplam kalite yönetimindeki asıl hedefe ulaşmada rehberlik etmelidirler.	3	5
16	Rehberlik konusundaki bilgi yetersizliklerini telafi etmelidirler.	3	5
17	İlköğretim müfettişlerine gerek duyulduğu her an ulaşılabilirliktedir.	2	4
18	Teftişlerde, puanların hangi eksiklerden kırıldığını söylemelidirler.	2	4
19	Eleştirileri, kırıcı değil yapıcı olmalıdır.	2	4
20	Okul yönetimlerinin talebi üzerine, denetim ve teftişleri yeniden yapmalıdırlar.	2	4
21	İlköğretim müfettişlerinin raporları, teklifleri, bakanlıkça alınacak kararlarda göz ardı edilmemelidir.	2	4
22	Dünyadaki gelişmiş ülkelerin teftiş sistemlerini incelemeli, bu konudaki yayınlar takip edilmeli ve bunlar eğitim sistemimize uyarlanmalıdır.	2	4
23	Siyasi görüşleri doğrultusunda davranmamalıdırlar.	2	4
24	Yöneticilerden etkilenmeden objektif değerlendirme yapmalıdırlar.	2	4
25	İlköğretim müfettişleri mevcut bilgi birikimlerini öğretmenlere aktarmalıdırlar.	2	4

Tablo 4.7.2. incelendiğinde, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi yapabilmeleri için, yöneticilerin; yüzde yirmi beşi ilköğretim müfettişleri denetimlerden önce mutlaka rehberlik çalışması yapması gerektiğini ve okulları daha sık aralıklarla ziyaret ederek rehberliğe daha fazla zaman ayırmalarını, yüzde on altısı öğretmenlerle daha sıcak diyalog kurmalarını, yüzde on biri okul ve öğrencileri çevre koşullarına göre değerlendirmelerini, diğer yüzde on biri eğitim alanındaki gelişmeleri zamanında öğretmenlere aktarması gerektiğini ve yüzde dokuzu rehberlik etme duygusu, teftiş etme duygusunun önüne gelmesi gerektiğini, yüzde yedisi teftiştan önce öğretmenlerle görüşerek sorunları dinlemelerini, yüzde yedisi verimli ders işleme metotlarını örnek ders işleyerek göstermelerini, yüzde yedisi ilköğretim müfettişlerinin branşlaşmasını, yüzde yedisi baskıcı değil hoşgörülü olmalarını, yüzde yedisi idareci ve öğretmenlerle ilgili önyargılardan kurtulmalarını, yüzde yedisi mesleki alanda yeni yayın ve gelişmeleri takip etmelerini, yüzde yedisi ziyaretleri sırasında eksiklikleri gözlemekten ziyade eksikleri giderici çaba içine girmelerini, yüzde yedisi tarafsız olmalarını, iş ve arkadaşlık ilişkilerini birbirinden ayırabilmelerini, yüzde beşi toplam kalite yönetimindeki, asıl hedefe ulaşmada rehberlik etmelerini, yüzde beşi rehberlik konusundaki bilgi yetersizliklerini telafi etmeleri gerektiğini önerdikleri görülmüştür.

Bu durum, yöneticilerin; ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için, daha çok okul ziyareti ve rehberlik çalışması yapmalarının gerekli olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirebilmeleri için ileri sürdüğü öneriler tablo 4.7.3.' de verilmiştir.

Tablo 4.7.3. Öğretmen Önerileri

	Öğretmen Önerileri	N	%
1	Rehberlik rollerini tam olarak yerine getirmelidirler. Amaçları derse girip değerlendirme yapmak olmamalıdır.	53	16
2	Eksikler konusunda öğretmene yapıcı eleştiriler getirilmeli ve eksiklerin giderilmesi için yapılması gereken çalışmalar açık bir şekilde ifade edilmelidir.	47	14
3	Yeni yayınların takip edilmesinde sevk edici olmalıdırlar.	40	12

Tablo 4.7.3.'ün devamı

	Öğretmen Önerileri	N	%
4	Samimi ve içten olmalı, kendilerinin de öğretmen olduklarını unutmamalıdır.	36	11
5	Öğretmeni değerlendirirken çevre koşullarını göz önünde bulundurmalıdır.	34	10
6	Denetim daha uzun süreli olmalıdır.	32	10
7	Okulları sık sık ziyaret etmelidirler.	32	10
8	Ön yargılı olmamalıdır.	28	9
9	Rehberlik daha uzun süreli olmalıdır.	28	9
10	Planlama ve diğer düzenlemelerle ilgili açıklamalar sene başında yapılmalı, istenenler açıkça belirtilmelidir.	27	8
11	İlköğretim müfettişleri, görevleri sadece eksik bulup tenkit etmekmiş gibi davranmamalı problemlere çözüm önerileri getirebilmelidirler.	26	8
12	Yeni ders araç ve gereçlerini tanıtmalıdır.	25	8
13	Öğretmenlerin iyi çalışmalarını takdir etmeleri, moral verici ve teşvik edici olmaları gerekmektedir.	24	7
14	Eksiklikleri örnek çalışma ile göstermelidirler.	23	7
15	İlköğretim müfettişleri öğretmenlerle sürekli diyalog halinde bulunmalıdır. Karşılıklı gönüllülüğü tesis etmelidirler.	23	7
16	Denetim gerekli değildir.	19	6
17	İlköğretim müfettişleri kendi branşındaki derslere girmelidir.	18	6
18	Sınıf seviyelerinin değerlendirmelerinde daha hassas olmaları gerekmektedir.	18	6
19	Öğretmenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik bunalımı göz ardı etmemeli, öğretmen sorunlarıyla ilgilenmelidir.	16	5
20	Rehberlik ve teftiş esnasında gereksiz formalitelerle zaman geçirilmemeli, sadece plan incelemeye rehberlik ve teftişin tamamlandığı düşüncesinden uzaklaşmalıdır.	15	5
21	İlköğretim müfettişliğinin faydası yoktur, kaldırılmalıdır.	15	5
22	Demokratik olmaları ve öğretmen görüşlerine saygılı olmalıdırlar.	13	4
23	Örnek ve aranan kişi özelliklerini taşımalarıdır.	12	4
24	Eğitim alanındaki yenilikleri ve güncel olayları takip etmelidirler.	11	3
25	Eğitsel etkinliklerle ilgili çalışmalarda yardımcı olmalıdırlar.	11	3
26	Okul dışında da diyalog devam etmelidir.	10	3
27	Rehberlik ve denetimlerde kendi veya öğretmenin siyasi görüşlerine göre hareket etmemeli, tarafsız olmalıdırlar.	10	3
28	Mevzuat değişiklikleri hakkında bilgi vermelidirler.	9	3
29	Okulların fiziki mekanlarının hazırlanmasında yardımcı olmalıdırlar.	8	2
30	Rehberlik konusunda hizmetiçi eğitim kurslarına alınmalıdırlar.	8	2
31	Buldukları konumu baskı unsuru olarak kullanmamalıdırlar.	7	2
32	Tespit ettikleri aksaklıkları bakanlığa bildirmelidirler.	6	2
33	Teftiş ve müfettiş korkusunu silmelidirler.	5	2

Tablo 4.7.3.'ün devamı

	Öğretmen Önerileri	N	%
34	Teftiş-soruşturma-rehberlik, ayrı ayrı birimler olarak düzenlenmelidir. Her müfettiş sadece birinde görevlendirilmelidir.	5	2
35	Öğretmenleri notla değerlendirmemelidirler.	5	2
36	Başarısızlığı öğretmene yüklememelidirler.	4	1
37	Müfettişlerin sayıları artırılmalıdır.	4	1
38	Değerlendirmelerde adaletli davranmalıdırlar.	4	1
39	Denetim belirli standartlarda olmalı, uygulayıcıya göre değişken olmamalıdır.	4	1
40	Yüksek lisans ve doktora yapmalıdırlar.	4	1
41	İlköğretim okullarında disiplin kurulları tekrar kurulmalıdır.	3	1
42	Sınıflarda güler yüzlü olmalıdırlar.	3	1
43	Denetim kurumu bağımsız olmalıdır.	3	1
44	Denetim öncesi okul idaresi ile öğretmenler hakkında görüşmemelidirler.	2	1
45	Toplam Kalite Yönetiminin amacına ulaşması için gerekli rehberliği yapmalıdırlar.	2	1

Tablo 4.7.3. incelendiğinde, öğretmenlerin yüzde on altısı ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini tam olarak yerine getirmesini, amaçlarının derse girip öğretmeni değerlendirme yapmak olmaması gerektiğini, yüzde on dördü eksiklerin giderilmesi için yapıcı eleştiriler getirmeli ve eksikliklerin giderilmesi için yapılması gereken çalışmalar açık bir şekilde ifade edilmesini, yüzde on ikisi yeni yayınları izlemelerinde sevk edici olmalarını, yüzde on biri samimi ve içten olmalarını, kendilerinin de öğretmen olduklarını unutmamalarını, yüzde onu öğretmeni değerlendirirken çevre koşullarını göz önünde bulundurmalarını, yüzde onu denetimin daha uzun süreli olmasını, yüzde onu okulları sık sık ziyaret etmelerini, yüzde dokuzu ön yargılı olmamaları gerektiğini, yüzde dokuzu rehberlik süresinin daha uzun olmasını, yüzde sekizi planlama ve diğer düzenlemelerle ilgili açıklamaların sene başında yapılması, istenenleri açıkça belirtmelerini, yüzde sekizi görevleri sadece eksik bulup tenkit etmekmiş gibi davranmamaları problemlere çözüm önerileri getirmelerini, yüzde sekizi yeni ders araçlarını tanıtmalarını, yüzde yedisi öğretmenlerin iyi çalışmalarını takdir etmeleri, moral verici ve teşvik edici olmalarını, yüzde yedisi eksikleri örnek çalışmalar ile göstermelerini, yüzde yedisi öğretmenlerle sürekli diyalog halinde bulunmalarını, karşılıklı gönüllülüğü tesis etmelerini, yüzde altısı denetimin gerekli olmadığını, yüzde altısı ilköğretim müfettişlerinin kendi branşındaki dersleri denetlemeleri, yüzde altısı sınıf seviyelerini değerlendirmede daha hassas olmaları gerektiğini önerdikleri görülmüştür.

Bu durum, öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için yalnızca rehberlik yapmaları gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.



BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Araştırma sonucunda, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak; öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin görüşleri arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin yüzde seksen yedisi, yöneticilerin yüzde yetmiş ikisi ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini “hiç” ile “kısmen” arasında gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. İlköğretim müfettişleri ise rehberlik rollerini, öğretmen ve yönetici görüşleri aksine yüzde yetmiş ikilik bir oranla “büyük ölçüde” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Rehberlik yapılan öğretmen ve yöneticiler ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştiremedikleri düşüncesinde oldukları ortaya çıkmıştır.

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri ile ilgili olarak branş ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında istatistiksel olarak ($P>0.05$) anlamlı bir fark çıkmamakla birlikte her iki branş öğretmenleri de ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini yeterince gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir. İlköğretim müfettişleri rehberlik görevlerini çok az gerçekleştirmektedirler.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin görev yaptıkları yerlere göre (il merkezi, ilçe merkezi, köy) ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin görev yerlerinin görüşlerini değiştirmedikleri tümünün ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini çok az gerçekleştirdiğini belirttiği, bunun yanında yöneticilerin görev yerlerine göre görüşleri arasında istatistiksel olarak ($P<0.05$) anlamlı bir fark olduğu, bu farkında ilçedeki yöneticilerden kaynaklandığı bulunmuştur. İlçe yöneticileri, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini “hiç” gerçekleştiremediğini, il merkezi ve köy ilköğretim okulu yöneticileri ise çok az gerçekleştirdiklerini belirttikleri bulunmuştur.

Öğretmenlerin kıdemleri itibariyle ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri arasında istatistiksel olarak ($P>0.05$) anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte 16-20 yıllık öğretmenler ile 1-5 yıllık öğretmenler arasındaki fark anlamlıdır.

Yöneticilerin kıdemleri itibariyle ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyi hakkındaki görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte yöneticilerin tamamı ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini “kısmen” gerçekleştirdikleri sonucunda birleşmişlerdir.

İlköğretim müfettişleri, rehberlik görevlerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için;

- a) İlköğretim müfettişlerinin görev alanları; rehberlik, teftiş, soruşturma şeklinde üç gruba ayrılmalı, her müfettiş sadece bir çalışma grubunda görev yapmalı,
- b) İlköğretim müfettişlerinin görev alanları daha açık belirtilmeli ve sınırlandırılmalı,
- c) İlköğretim müfettişlerine yönelik; mesleki yenilikler, yeni geliştirilen eğitim araçları ve diğer çağdaş yenilikleri içeren hizmetiçi eğitim programları artırılmalı, şeklinde öneriler sunulmalı,

Yöneticilerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için;

- a) İlköğretim müfettişleri denetimlerden önce mutlaka rehberlik çalışması yapmalı,
- b) İlköğretim müfettişleri okulları daha sık aralıklarla ziyaret ederek rehberliğe daha fazla zaman ayırmalı,
- c) Öğretmenlerle sıcak diyalog kurmalı şeklinde öneriler sunulmalı,

Öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini daha iyi gerçekleştirebilmeleri için

- a) Rehberlik görevlerini tam olarak yerine getirmeli, amaçları derse girip değerlendirme yapmak olmamalı,
- b) Eksikler konusunda öğretmene yapıcı eleştiriler getirilmeli ve eksiklerin giderilmesi için yapılması gereken çalışmalar açık bir şekilde ifade edilmeli,
- c) Yeni yayınların takip edilmesinde sevk edici olmalı şeklinde öneriler sunulmuş bulunmuştur.

5.2. ÖNERİLER

1. İlköğretim müfettişleri için düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarının, çağdaş program geliştirme ve yetişkinler psikolojisi göz önüne alınarak hazırlanmalıdır.
2. İlköğretim müfettişlerine yönelik düzenlenecek hizmetiçi eğitim programlarının, personele alanı ile ilgili ihtiyacı olan, çağın gereklerine uygun, en son teknik ve teknolojik gelişmeleri, bilgi, beceri ve tutumu kazandıracak nitelikte olmalıdır.
3. İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı; rehberlik, teftiş ve soruşturma birimlerinden oluşacak şekilde, teşkilat içinde yeniden yapılanmalıdır.
4. Teftiş ve soruşturmaya gelen müfettişler kesinlikle rehberliğe gelmemelidir.
5. Öğretmenlerin de rehberliğe hazır bulunuşluk ve isteklilik durumları geliştirilmelidir.
6. İlköğretim müfettişlerinin eğitim durumlarının kademeli olarak fakat ivedilikle yüksek lisans ve doktora düzeyine yükseltilmesi için mesleklerinin durumu göz önünde bulundurularak programların hazırlanması gerekmektedir.
7. İlköğretim müfettişleri, köy ve kentleri adım adım gezerek yüzlerce idareci, binlerce öğretmeni tanıma ve becerilerini gözleme imkanına sahiptirler. Bu bilgi, uygulama örneği birikimlerini diğer meslektaşları ile paylaşıp tüm öğretmenlere ulaştırmak amacıyla; bilgi ve örnek uygulamaların derlendiği bir yayın organı oluşturulmalıdır.
8. Rehberlik hizmetleri daha yakından, daha sık ve uzun süreli olmalıdır. Böylece, rehberlik hizmetlerinden beklenen etki ve yarar daha fazla olabilir.
9. İlköğretim müfettişlerince bakanlık birimlerine yapılan tekliflerin, bakanlıkça daha duyarlılıkla takip edilmeli, alınması gereken kararlarda göz önünde bulundurulmalıdır.

10. İlköğretim müfettişlerinin motive edilmesi için taltif müessesesi düzenli ve adil bir şekilde çalıştırılmalıdır.

11. Rehberlik öncesinde İlköğretim müfettişinin öğretmen hakkında yöneticiden bilgi alması önyargıya neden olacağından, öğretmen hakkında rehberlik öncesinde yöneticilerden bilgi almamalıdır.

12. İlköğretim müfettişlerinin eğitim liderliğini daha rahat icra edebilmeleri için ilköğretim müfettişliği müessesesinin yeniden yapılandırılmalıdır.

13. Eğitim lideri konumunda olan ilköğretim müfettişleri ile öğretmenler arasında sürekli ve yoğun bir etkileşime imkan verecek yapı oluşturulmalıdır.

14. İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde rehberlik merkezleri kurulmalı sürekli, profesyonelce, akademik bilgi verilmeli ve mesleki yardımda bulunulmalıdır.

15. Rehberlik ve mesleki yardımın daha etkin yapılabilmesi için okullar bünyesinde de birimler oluşturulmalıdır.

16. Rehberlik ve mesleki yardım programları öğretim yılı öncesinde hazırlanmalı, öğretmenlere; planlama öncesinde gerekli mesleki yardımlar yapılmalıdır.

17. İlköğretim müfettişleri ile öğretmenler sık sık dar bölge toplantıları ile bir araya gelerek eğitimle ilgili konuları müzakere etmelidirler.

18. İlköğretim müfettişi yetiştiren yükseköğretim kurumlarında davranış bilimleri derslerinin kredileri artırılmalı ve örnek uygulamalarla pekiştirilmelidir.

KAYNAKLAR

- ADEM, Mahmut,** Eğitim Planlaması. 2. Baskı.: Sevinç Matbaası. Ankara-1981.
- ARABACI, İmam Bakır,** İlköğretim Müfettişlerinin Denetim İlkeleri Konusundaki Yeterlilikleri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1995.
- ARABACI, İ. Bakır,** "MEB Teftiş Politikaları (1)", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:5, Sayı: 20. Güz 1999, ss.545-575.
- ATAKLI, Aylanur.,** İlkokullarda Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Verimliliğini Etkilemesi. M.E.B. Yayınları. İstanbul- 1996.
- AYDIN, Ayhan.** Sınıf Yönetimi. Anı Yayın. Reklam San. Tic.Ltd.Şti. Ankara- 1998.
- AYDIN, Mustafa.** Çağdaş Eğitim Denetimi. 3. Baskı.: Pegem Yayınları. Ankara- 1993
- BAŞARAN, İbrahim Ethem.,** Eğitime Giriş. 6. Baskı.: Sevinç Matbaası. Ankara-1987.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem.,** Eğitim Yönetimi. 5. Baskı.: Yargıcı Matbaası. Ankara-1996.
- BAŞAR, Hüseyin.,** Eğitim Denetçisi. 4.Baskı.:Pegem Özel Eğitim Hizmetleri Yayınları, Ankara-1998.
- BAŞAR, Hüseyin,** Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs-1995.
- BURSALIOĞLU, Ziya.,** Okul Yönetiminde Yeni Yapı Davranış, 10.Baskı.: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri, Ankara- 1998.

BÜYÜKİŞİK, Mustafa, İlköğretim Denetçilerinin Rehberlik Etkinliklerinin Gerçekleşme Düzeyi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1989.

CAN, Gürhan, Süleyman ERİPEK, Bekir ÖZER, A. Ata TEZBAŞARAN, Coşkun BAYRAK. Eğitim Bilimlerinde Yenilikler. Anadolu Ün. A.Ö.F. Yayınları, Eskişehir, 1998

CEMALOĞLU, Necati, İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri Güdülemesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1996.

ÇAĞLAYAN, Çetin, İlkokuma-Yazma Öğretiminde Eğitim Denetçilerinin Öğretmenlere Katkı Düzeyi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1998.

ÇANKAYA, İsa, İlköğretimde Okul Yöneticilerinin Müfettişlerden Yararlanma Dereceleri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1996.

ÇELİK, Vehbi, “Eğitimde Dönüşümcü Liderlik” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:4, Sayı: 16, Güz 1998,ss.423-442).

ÇÖLMEK, Ahmet; “Eğitimde Bugünkü Durum ve İlköğretimde Yeniden Yapılanma Önerileri”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:4, Sayı: 15, Yaz 1998,ss.305-317).

DAĞLI, Abidin; “İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına göre İlköğretim Denetmenlerinin Liderlik Davranışları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl: 7, Sayı: 26. Bahar 2001, ss.211-220.

DEDE, Emre, “Denetim Sistemi ve Ombudsman”, Yerel Yönetim ve Denetim, Cilt:2, Sayı:8, Eylül 1997, ss.41-42.

ERTÜRK, Selahattin., Eğitimde Program Geliştirme, Cihan Matbaası, Ankara- 1975.

ERYILAZ, Bilâl., Kamu Yönetimi, 2. Baskı.; Akademi Kitabevi. İzmir- 1995.

FİDAN, Nurettin. Münire ERDEN, Eğitim Bilimine Giriş, Repa Eğitim Yayınları, Ankara-1991.

HAS, Etem, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Uygulamalarını Geliştirmelerinde Teftişin Rolü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1998.

Milli Eğitim Bakanlığı, İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, M.E.B. Yayınları-2489, Ankara-1997

KALE, Mustafa, İlköğretimde Müfettiş, Yönetici ve Öğretmen Etkileşiminin Eğitime Etkileri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1995.

KAPTAN, Saim, Bilimsel Araştırma Teknikleri (Eğitim ve Sosyal Bilimler), Ayyıldız Matbaası A.Ş., Ankara-1973.

KARSLI, Mehmet Durdu., Yönetmelik. 1. Baskı.: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları. Bolu-1998.

KEPÇEOĞLU, Muharrem., Psikolojik Danışma ve Rehberlik, 6. Baskı.: Gül Yayınevi. Ankara- 1992.

KÖKLÜ, Nilgün. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Ömay ÇOKLUK; “İlköğretim Müfettişlerinin Araştırma Yeterlilikleri ve Araştırma Eğitimine İlişkin Görüşler” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:5, Sayı: 19, Güz 1999, ss. 325-339.

KUZGUN, Yıldız.,İlköğretimde Rehberlik. 2. Baskı.: Nobel Yayın Dağıtım LTD.ŞTİ.
Ankara- 2000.

KUZGUN, Yıldız.,Rehberlik ve Psikolojik Danışma.2. Baskı.: ÖSYM Yayınları.
Ankara- 1991.

Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları
Rehberlik ve Teftiş Yönergesi.ME.B. Yayınları- 2521,Ankara- Şubat 2001.

ÖZ, Feyzi, Türk Eğitim Sisteminde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü, Basılmamış
Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1977.

ÖZBEK, Oğuz, Öğretmenlerin Ders Teftişi Etkinliklerinde Müfettişlerden Beklentileri
ve Bu Beklentilerin Müfettişlerce Gerçekleştirilme Düzeyleri, Basılmamış Yüksek
Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1997.

RUDKİN, Donald, A. , and, Freed D. VEAL; Principles Of Supervision, Auerbach
Publishers, Inc, Philadelphia-1973.

SABANCI, Ali; “Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür
Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimlerini Karşılama ve İş Doyumu
Sağlama Düzeyi” , Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:5, Sayı: 19, Güz
1999, ss. 363-391.

SANDAL, Ahmet, “Denetim ve Stres”, Yerel Yönetim ve Denetim, Cilt: 5, Sayı: 7,
Temmuz 2000, ss. 7-10.

TAN, Hasan., Psikolojik Danışma ve Rehberlik. 3.Baskı.: Milli Eğitim Bakanlığı
Yayınları. İstanbul- 1992.

TAYMAZ, Haydar., Eğitim Sisteminde Teftiş.4. Baskı.: TAKAV Tapu Kadastro
Vakfi Matbaası. Ankara-1997.

TUNCER, Sadi, Değişik Kaynaklardan Yetişen İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerinin Değerlendirilmesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa-1991.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Amme İdaresi Bülteni. Ankara- Sayı 8 Ekim 1966.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Kamu Yönetimi Araştırması. Ankara, Sayı: Haziran 1991.

ULUĞ, Feyzi, “Eğitim Sisteminde Değişime Yapısal Uyum Sorunları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl:4, Sayı:14, Bahar 1998, ss.153-166

ÜNAL, Semra; “Toplam Kalite Yönetiminde Eğitim Örgütleri Yöneticilerinin Sorumlulukları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl: 6, Sayı: 22, Bahar 2000, ss.261-268.

ÜNÜSAN, Çağatay., Sanayi İşletmelerinde Personel Eğitimi ve Ülkemizdeki Sanayi İşletmelerinde Personel Uygulamaları, Ankara- 1989.

WILLIAMSON, Margaret; Denetleme, Yeni Yöntem ve Süreçleri, Çev., Meral Alakuş, Resimli Posta Matbaası, Ankara-1967.

YALÇINKAYA, Mustafa, Ortaöğretimde Ders Denetimi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1992.

YILDIRIM, Atila, İlköğretim Müfettiş Yardımcılarının Yetiştirilmesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-1995.

YILMAZ, Muhittin, İlköğretim Okullarında Ders Teftişinde Karşılaşılan Sorunlar.
Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Ankara-1998.



EKLER

EK A

Sayın Mfettişim,

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim denetçilerinin çağdaş rehberlik anlayışının öngördüğü rehberlik rollerini ne derece gerçekleştirdikleri konusunda sizlerin görüşlerinizi tespit etmek ve elde edilecek bulguları denetim ilkeleri doğrultusunda irdeleyerek, alınması gerekli tedbirleri belirlemektir.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, yüksek lisans tez çalışması için değerlendirilecek başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Bu araştırma bulgularının ilköğretim müfettişlerinin rehberlik etkinliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunacağı beklenmektedir. Bu nedenle anket sorularını dikkatli okuyarak içtenlik ve titizlikle cevaplamanız, araştırma bulgularının geçerliğı için gereklidir.

Gerekli ilgiyi göstereceğiniz inancıyla teşekkür eder saygılar sunarım.

16.04.2001

Öcal DANYERİ
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

AÇIKLAMA

Lütfen anketteki soruları aşağıdaki açıklamaya uygun şekilde cevaplayınız.

Anketteki sorularda açıklanan davranışlardan her biri, denetim çalışmalarınızda sizin tarafınızdan;

Tam gösterilen bir davranış ise ; ()

Büyük ölçüde gösterilen davranış ise; ()

Kısmen gösterilen davranış ise; ()

Çok az gösterilen bir davranış ise; ()

Hiç gösterilmeyen bir davranış ise; ()

görüşünüzü en iyi yansıtacak seçeneğin içine (X) işareti koyarak belirtiniz. Hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Örnek :

		Hiç	Çok az	Kısmen	Büyük ölçüde	Tam
		1	2	3	4	5
1-	Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	()	(X)	()	()	()

Denetim çalışmalarınızda yönetici ve öğretmenlere bu yönde çok az rehberlikte bulduysanız () aralığına X işareti koyarak soruya cevap vermiş olacaksınız.

I. BÖLÜM
KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

- 1 Kadın
 2 Erkek

2. Yaşınız:

- 1 21 – 30
 2 31 – 40
 3 41 – 50
 4 51 – 60
 5 61 ve daha fazla

3. Müfettişlik kıdeminiz

- 1 1 yıldan az
 2 1-5 yıl
 3 6-10 yıl
 4 11-15 yıl
 5 16-20 yıl
 6 21 yıldan fazla

4. Müfettişliğe esas olan branşınız

- 1 Sınıf Öğretmenliği
 2 Branş Öğretmenliği
 3 Diğer(Lütfen yazınız)

5. Son bitirdiğiniz eğitim kurumu

- 1 Eğitim Önlisans (Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu)
 2 Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi
 3 Lisansüstü
 4 Diğer..... (Lütfen belirtiniz)

6. Bugüne kadar katıldığınız hizmet içi eğitimi programı sayısı

- 1 Hiç katılmadım
 2 Bir program
 3 İki program
 4 Üç program
 5 Dört program ve daha fazla

II. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK ROLLERİNİ GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYİ VE BU ROLLERİ YERİNE GETİREBİLMEK İÇİN ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLERİN BELİRLENMESİ

		Hiç	Çok az	Kısmen	Büyük ölçüde	Tam
		1	2	3	4	5
1-	Okul amaçlarının daha iyi anlaşılmasında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
2-	Plan yapma aşamalarında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
3-	Mesleki çalışmalara, toplantılara, konferans ve gecelere katılmalarında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
4-	Başarılı bir eğitim için gerekli olan okul ve sınıf içi ortamının hazırlanmasında rehberlik etme.	()	()	()	()	()
5-	Eğitsel etkinliklere ilişkin çalışmalarda yardımcı olma.	()	()	()	()	()
6-	Öğrencilerin bireysel ayrılıklarına göre gelişmelerini sağlamak üzere gerekli önlemlerin alınmasında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
7-	Yeni ders araçlarını tanıtmaya ve bunların nasıl kullanılacağını gösterme.	()	()	()	()	()
8-	Mevzuattaki değişiklikler hakkında bilgi verme ve uygulamasında rehberlik etme.	()	()	()	()	()
9-	Okul ve yakın çevredeki mevcut olanakların daha iyi kullanılması için rehberlik etme.	()	()	()	()	()
10-	Eğitim ile ilgili yenilikleri açıklama ve bunlardan yararlanılmasında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
11-	Öğretim araçlarının seçim ve kullanılmasında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
12-	Okuldaki personel (yönetici-öğretmen-memur) ilişkilerinin geliştirilmesine yardımcı olma.	()	()	()	()	()

II. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK ROLLERİNİ GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYİ VE BU ROLLERİ YERİNE GETİREBİLMEK İÇİN ALINMASI GEREKLİ ÖNLEMLERİN BELİRLENMESİ

		HİÇ	Çok az	Kısmen	Büyük ölçüde	Tam
		1	2	3	4	5
13-	Okul personeli ile olan ilişkilerinizin sağlıklı ve olumlu olması için çaba gösterme.	()	()	()	()	()
14-	Okulun çevre ile iyi ilişkiler kurmasında yardımcı olma.	()	()	()	()	()
15-	Yeni yayınların izlenmesinde, okunmasında ve ilgi oluşturulmasında teşvik edici olma.	()	()	()	()	()
16-	Sorunlara çözüm önerileri geliştirme ve gerektiğinde aranılan kaynak kişi davranışları gösterme.	()	()	()	()	()
17-	Denetim çalışmalarında karşılıklı gönüllülük ve içtenlik oluşturulması, anlayış ortamını sağlama ve diğer düşüncelere saygılı davranma.	()	()	()	()	()
18-	Eksiklik ve sorunların içtenlikle size açılmasını sağlayıcı ortamı hazırlama ve bunu gerçekleştirme.	()	()	()	()	()
19-	Samimiyetle söylenen eksiklik ve özel sorunların başkalarına söylenmemesi konusunda dikkatli davranma.	()	()	()	()	()
20-	Başka okul ve sınıflarda gözledikleri örnek çalışmalar hakkında öğretmenleri bilgilendirme.	()	()	()	()	()

21 İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için görüşleriniz nelerdir? (Lütfen maddeler halinde yazınız).

- a:
- b:
- c:
- d:
- e:
- f:
- g:
- h:
- ı:
- j:

EK B

Sayın M¼d¼r¼m,

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim denetçilerinin çağdaş rehberlik anlayışının öngörd¼ğ¼ rehberlik rollerini ne derece gerçekleştirdikleri konusunda sizlerin gör¼řlerinizi tespit etmek ve elde edilecek bulguları denetim ilkeleri doğrultusunda irdeleyerek, alınması gerekli tedbirleri belirlemektir.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, yüksek lisans tez çalışması için değerlendirilecek başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Bu araştırma bulgularının ilköğretim müfettişlerinin rehberlik etkinliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunacağı beklenmektedir. Bu nedenle anket sorularını dikkatli okuyarak içtenlik ve titizlikle cevaplamanız, araştırma bulgularının geçerliği için gereklidir.

Gerekli ilgiyi göstereceğiniz inancıyla teşekkür eder saygılar sunarım.

16.04.2001

Öcal DANYERİ
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK C

Sayın Öğretmenim,

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim denetçilerinin çağdaş rehberlik anlayışının öngördüğü rehberlik rollerini ne derece gerçekleştirdikleri konusunda sizlerin görüşlerinizi tespit etmek ve elde edilecek bulguları denetim ilkeleri doğrultusunda irdeleyerek, alınması gerekli tedbirleri belirlemektir.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, yüksek lisans tez çalışması için değerlendirilecek başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Bu araştırma bulgularının ilköğretim müfettişlerinin rehberlik etkinliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunacağı beklenmektedir. Bu nedenle anket sorularını dikkatli okuyarak içtenlik ve titizlikle cevaplamanız, araştırma bulgularının geçerliği için gereklidir.

Gerekli ilgiyi göstereceğiniz inancıyla teşekkür eder saygılar sunarım.

16.04.2001

Öcal DANYERİ
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM
KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

- 1 Kadın
 2 Erkek

2. Yaşınız:

- 1 21 – 30
 2 31 – 40
 3 41 – 50
 4 51 – 60
 5 61 ve daha fazla

3. Öğretmenlik kıdeminiz

- 1 1 yıldan az
 2 1-5 yıl
 3 6-10 yıl
 4 11-15 yıl
 5 16-20 yıl
 6 21 yıldan fazla

4. Göreviniz

- 1 Okul Müdürü
 2 Müdür Başyardımcısı
 3 Müdür Yardımcısı
 4 Öğretmen

5. Branşınız

- 1 Sınıf Öğretmeni
 2 Branş Öğretmeni

6. Görev yeriniz

- 1 Köy, kasaba
 2 İlçe merkezi
 3 İl merkezi

7. Son bitirdiğiniz eğitim kurumu

- 1 Öğretmen Lisesi
 2 Eğitim Önlisans (Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu)
 3 Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi
 4 Diğer:..... (Lütfen belirtiniz)

8. Bugüne kadar katıldığınız hizmet içi eğitimi programı sayısı

- 1 Hiç katılmadım
 2 Bir program
 3 İki program
 4 Üç program
 5 Dört program ve daha fazla

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.54.00.05.01.070/
KONU : Anket

9256

18 NİSAN 2001

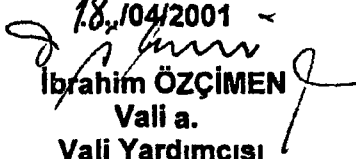
VALİLİK MAKAMINA
SAKARYA

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Öcal DANYERİ; Müdürlüğümüze bağlı İlköğretim müfettişlerine, Okul Müdürlerine ve Öğretmenlere yönelik "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi ve Bu Görevi Yerine Getirebilmek İçin Alınması Gerekli Önlemlerin Belirlenmesi" konulu anket uygulaması yapılması istenmektedir.

Söz konusu Anket uygulamasının yapılması dersleri aksatmamak ve sorumluluğun Okul Müdürlüğüne ait olması şartıyla, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, tensiplerinizi arz ederim.


Vildan SEYHAN
Milli Eğitim Müdür Vekili

OLUR.
18.04/2001

İbrahim ÖZÇİMEN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Sakarya, 18.04.2001

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
SAKARYA

Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalında yaptığım: "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi ve Bu Görevi Yerine Getirebilmek İçin Alınması Gerekli Önlemlerin Belirlenmesi" konulu yüksek lisans çalışmamın bir bölümünü, İlköğretim Müfettişlerine, Okul Müdürlerine ve Öğretmenlere uygulanması gereken anket oluşturmaktadır.

Dolayısıyla Müdürlüğüne bağlı İlköğretim Müfettişlerine, İl Merkezi, İlçeler ve Köylerdeki İlköğretim Okullarında görevli Okul Müdürü ve Öğretmenlere anket uygulayabilmem için gerekli müsaadenin verilmesi dileğiyle

Bilgilerinize arz ederim.



Öcal DANYERİ
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

EKİ :

- 1 adet Sakarya Üniversitesi 18.04.2001 tarih ve 1818 sayılı yazıları örneği
- 1 adet Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 50,393 sayılı yazıları örneği
- 1 takım İlköğretim Müfettişlerine uygulanacak anket örneği
- 1 takım İlköğretim Okulu Müdürlerine uygulanacak anket örneği
- 1 takım İlköğretim Okulu Öğretmenlerine uygulanacak anket örneği




T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : B.30.2.SAÜ.0.E1.00.00. 50,339
Konu : Öcal DANYERİ Hk.

İlgili Makama,

9960Y1621 numaralı Öcal DANYERİ Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı Yüksek lisans programında kayıtlı öğrencimiz olarak öğrenimine devam etmektedir. Enstitümüzde “İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi ve Bu Görevi Yerine Getirebilmek için Alınması Gerekli Önlemlerin Belirlenmesi” Konulu Yüksek Lisans tez çalışması hazırlamaktadır.

Adı geçenin isteği üzerine bilgi edinilmesini rica ederim.


Nurcan ÖZBEK
Enstitü Sekreter V.



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

Sayı : B. 30. 2. SAĞ. 0. 00. 00.01/ 00-681-1818

18./04/2004

Konu : Anketler hk.

Sayın,
Öcal DANYERİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Rektörlüğümüze sunmuş olduğunuz Öğretmen ve Müfettişlerle ilgili olarak yapılacak anketlerin, eğitim amaçlı olduğu tespit edilmiştir.

Her iki anketinde sonuçlarının Rektörlüğe bildirilmesini rica eder başarılar dilerim.

Prof.Dr. İsmail DALAY
Rektör Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Öcal DANYERİ, 1970 yılında Sakarya ili Hendek ilçesinde doğdu. İlköğrenimini aynı ilçenin Uzuncaorman Köyü İlkokulu'nda tamamladı. Orta öğrenimini Sakarya Arifiye Öğretmen Lisesi'nde tamamladı. Kastamonu Eğitim Yüksekokulu' nu bitirdikten sonra 1991-1992 öğretim yılında Kars ili Tuzluca ilçesi Küçükova Köyü İlkokulu'na sınıf öğretmeni olarak atandı. Daha sonra Sakarya ili Hendek ilçesi Yenimahalle İlköğretim Okulu' nda görev yaptı. 1995-1996 yıllarında lisans öğrenimini Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi' nde tamamladı. 1998-1999 yıllarında Erzurum ili Karayazı ilçesi Karaağıl Köyü İlköğretim Okulu'nda Yedek Subay Öğretmen olarak vatani görevini tamamladı.

Halen, Sakarya ili Hendek ilçesi Cumhuriyet İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktadır.