

TC.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİM, TEFTİH, PLANLAMASI
VE EKONOMİK BİLİM DALI

LKÖ RETİM MÜFETTİHLERİNİN GÖREVLERİLE İLGİLİ HİZMETLERİNİN
YÜRÜTÜLMESİ SİRASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan ENYÜZ

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Erkan Tabanlı

İstanbul

Eylül 2006

Ö N S Ö Z

Bu ara tırın anın am acı İkõ retim M üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken karşıla tıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların sebeplerini ortaya koymaktır.

Ara tırın anın sonuca ula tırılm aşında katkısı olan herkese tekkür ederim . Özellikle, ara tırın anın başlangıç sürecinde bana destek olan ve konuyla ilgili değerli fikir ve yorumlarını aktararak beni yönlendiren hocam sayın Prof. Dr. Ali İker Güm ü eline, ara tırın anın geliştirilmesi aşam aşında çok değerli katkıları olan tezdanımanım sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan Tabanlıya, istatistiksel ilimler konusundaki katkılardan dolayı sayın Hakan Öztunç a, anketlerin dağıtılması ve cevaplandırılması aşam aşında bana yol gösteren İstanbul İkõ retim M üfetti leri Başkan sayın Muzaffer Canıdemire, katılımları ile çalışmaya katkı sağlayan tüm İstanbul ili İkõ retim m üfetti lerine ve bana her zaman destek olan anneme, babama ve eime tekkürlerimi sunarım .

İstanbul, Eylül 2006

Hasan İnyüz

Ö Z E T

Bu ara tırma nın amacı İstanbul ili ilkö retim m üfetti lerinin algılarına dayalı olarak ilkö retim m üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken karşıla tıkları temel sorunları ortaya çıkarmaktır.

Bu ara tırma da genel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplam a aracı olarak 40 maddelik be li likert tipi ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin geçerliliği uzman görüşleriyle, güvenilirliği bölünmüş test çözümlenmeleriyle sağlanmıştır.

Ara tırma nın evrenini İstanbul İM illi E itim M üdürlü ü bünyesinde 2005-2006 ö retim yılında görev yapan ilkö retim m üfetti leri oluşturmaktadır. Ara tırma ya anket sorularını tam olarak cevaplayan 169 ilkö retim m üfetti i katılmıştır.

Ara tırma da veri toplam a aracı olarak ara tırmaacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anketle elde edilen verilerin çözümlenmesi için istatistiksel teknik olarak aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tüm analizler SPSS 13.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Ara tırma a sonuçlarına göre, ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme, rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e, inceleme ve ara tırma, soru tırma görevlerini yürütürken az sayılabilecek düzeyde sorunla karşılaşmaktadır. M üfetti lerin söz konusu görevler arasında göreceli olarak en fazla “rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e” ve “inceleme ve ara tırma” görevlerinde sorun ya adıklarını görülmektedir. Bu görevleri “tefti ve de erlendirme” izlemekte; “soru tırma” ise en az sorun ya anan görev olarak ön plana çıkmaktadır.

M üfetti lerin görevlerini yürütürken karşıla tıkları sorunlar eğitim, bran ve kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Görevler içerisinde sadece “soru tırma” görevinde kıdem e göre farklılık ortaya çıkmamıştır.

ABSTRACT

The aim of this study is; to depict the problems of primary school inspectors in Istanbul.

Survey method has been used in this research. A survey comprised of 40 items of Likert scale was developed and applied by the researcher. Validity attained with expert opinions and reliability obtained with split-half analysis.

The universe of this study consists of the primary school inspectors working in Istanbul city during 2005-2006 education year. 169 primary school inspectors from different parts of Istanbul completed and returned the survey.

The scale which was developed by the researcher was used in the research as a means of collecting data. Arithmetical average, standard deviation, T-test, one way variance analysis and Tukey HSD test were applied as statistical techniques in order to analyze the obtained data. All the analysis were obtained using the SPSS 13.0 statistic program.

The results have generally indicated that primary school inspectors “seldom” have problems while carrying their duties like; “inspection and evaluation”, “guidance, occupational assistance and while-service training”, “examination-research” and “investigation”. The primary school inspectors mostly have problems in their “guidance, occupational assistance and while-service training” duties. Then comes the “inspection and evaluation” and “investigation” duties.

According to the type of graduation, branch and seniority variants, there are meaningful differences between perceptions of primary school inspectors about the problems they have while carrying their duties. However, there is no meaningful difference with seniority variant in their “investigation” duties.

Ç NDEK LER

	<u>Sayfa</u>
Ö N S Ö Z	ii
Ö Z E T	iii
A B S T R A C T	iv
Ç NDEK LER	v
T A B L O L A R L I S T E S	viii
E K L L E R L I S T E S	xii
B Ö L Ü M I	
G R	1
P r o b l e m	7
A m a ç	9
Ö n e m	9
S a y ı t l ı l a r	10
S m ı r l ı l ı k l a r	10
T a n ı m l a r	11
B Ö L Ü M II	
Y Ö N T E M	12
A r a t ı r m a n ı n M o d e l i	12
E v r e n	12
V e r i l e r i n T o p l a n ı m a s ı	12
V e r i l e r i n Ç ö z ü m ü v e Y o r u m l a n ı m a s ı	14

BÖLÜM III

KURAM SALB LER	16
Tefti in tan m ı.. .. .	16
Tefti in önem i.. .. .	21
Ü lkem izde Tefti in Tarihçesi.. .. .	26
M üfetti Y ardm cıların Y eti tirilm esi.. .. .	33
İ kö retim M üfetti lerin G örev A lanları.. .. .	36
İ kö retim M üfetti lerin G örevleri.. .. .	37
Tefti ve D e erlendirm e.. .. .	38
Rehberlik ve B a nda Y eti tirm e.. .. .	44
nceleme - A ra tırm a.. .. .	47
Soru tırm a.. .. .	49

BÖLÜM IV

LG L ARA TIRM ALAR	53
Y urt içinde yapılan ara tırm alar.. .. .	53
Y urtdı nda yapılan ara tırm alar	60

BÖLÜM V

BULGULAR VE YORUM... .. .	63
A ra tırm aya K atılan İ kö retim M üfetti lerin B ireysel Ö zellikleri.. .. .	63
B irinci A lt A m aca İ k in B ulgu lar ve Y orum	65
k inci A lt A m aca İ k in B ulgu lar ve Y orum	67
Ü çüncü A lt A m aca İ k in B ulgu lar ve Y orum	69
D ördüncü A lt A m aca İ k in B ulgu lar ve Y orum	71
B e inci A lt A m aca İ k in B ulgu lar ve Y orum	73

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER	93
Sonuçlar.. ..	93
Öneriler.. ..	94
KAYNAKÇA	97
EKLER.. ..	104
EK 1 Anket Faktör Analizi.. ..	104
EK 2 Anket ifadelerinin Frekans Dağılımı.. ..	106
EK 3 Tukey Hsd Testi Tabloları.. ..	108
EK 4 Tukey Hsd Analiz Sonuçları.. ..	114
EK 5. Anket Uygulama Zin Yazı ve Önerileri ve Anket Formu.. ..	118

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. ARA TIRMA DA KULLANILAN ÖLÇEK ARALIKLARI..	15
2. C NS YET DE KEN NE GÖRE DA İLİM	63
3. E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE DA İLİM	64
4. BRAN DE KEN NE GÖRE DA İLİM	64
5. KIDEM DE KEN NE GÖRE DA İLİM	65
6. TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV N YÜRÜTÜRKEN KAR İLA TIKLARISORUNLARA L K N AR T MET K ORTALAMA VE STANDART SAPMA DE ERLER	66
7. REHBERL K ,MESLEK YARDIM VE BA İNDA YET T RME GÖREV N YÜRÜTÜRKEN KAR İLA TIKLARISORUNLARA L K N AR T MET K ORTALAMA VE STANDART SAPMA DE ERLER	68
8. NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV N YÜRÜTÜRKEN KAR İLA TIKLARISORUNLARA L K N AR T MET K ORTALAMA VE STANDART SAPMA DE ERLER	70
9. SORU TURMA GÖREV N YÜRÜTÜRKEN KAR İLA TIKLARI SORUNLARA L K N AR T MET K ORTALAMA VE STANDART SAPMA DE ERLER	71
10. C NS YET DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	73

11.E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	74
12.E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI..	74
13.BRAN DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	75
14.BRAN DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI..	76
15.K IDEM DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	77
16.K IDEM DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI..	77
17.C NS YET DE KEN NE GÖRE REHBERL K ,M ESLEK YARD IM VE BA INDA YET TRME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	78
18.E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE REHBERL K ,M ESLEK YARD IM VE BA INDA YET TRME GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	79
19.E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE REHBERL K ,M ESLEK YARD IM VE BA INDA YET TRME GÖREV NE L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI..	80

20. BRAN DE KEN NE GÖRE REHBERL K , M ESLEK Y A R D I M VE BA INDA YET T R M E G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T TEST SONU Ç L A R I	81
21. BRAN DE KEN NE G Ö R E R E H B E R L K , M ESLEK Y A R D I M VE BA INDA YET T R M E G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T E K Y Ö N L Ü V A R Y A N S A N A L Z S O N U Ç L A R I	81
22. K I D E M D E KEN NE G Ö R E R E H B E R L K , M ESLEK Y A R D I M VE BA INDA YET T R M E G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T T E S T S O N U Ç L A R I	82
23. K I D E M D E KEN NE G Ö R E R E H B E R L K , M ESLEK Y A R D I M VE BA INDA YET T R M E G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T E K Y Ö N L Ü V A R Y A N S A N A L Z S O N U Ç L A R I	83
24. C N S Y E T D E KEN NE G Ö R E N C E L E M E V E A R A T I R M A G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T T E S T S O N U Ç L A R I	84
25. E T M D U R U M U D E KEN NE G Ö R E N C E L E M E V E A R A T I R M A G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T T E S T S O N U Ç L A R I	84
26. E T M D U R U M U D E KEN NE G Ö R E N C E L E M E V E A R A T I R M A G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T E K Y Ö N L Ü V A R Y A N S A N A L Z S O N U Ç L A R I	85
27. BRAN DE KEN NE G Ö R E N C E L E M E V E A R A T I R M A G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T T E S T S O N U Ç L A R	86
28. BRAN DE KEN NE G Ö R E N C E L E M E V E A R A T I R M A G Ö R E V N E L K N S O R U N L A R T E K Y Ö N L Ü V A R Y A N S A N A L Z S O N U Ç L A R I	86

29.KIDEM DE	KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE	
	L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	87
30.KIDEM DE	KEN NE NCELEME VE ARA TIRMA	
	GÖREV NE L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS	
	ANAL Z SONUÇLARI..	88
31.CNS YET DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE	L K N
	SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	88
32.E T M DURUMU DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA	GÖREV NE
	L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	89
33.E T M DURUMU DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA	
	GÖREV NE L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS	
	ANAL Z SONUÇLARI..	90
34.BRAN DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE	L K N
	SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	90
35.BRAN DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE	L K N
	SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z	
	SONUÇLARI..	91
36.KIDEM DE	KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE	L K N
	SORUNLAR T TEST SONUÇLARI..	92

EK LLER L STES

<u>ekil</u>	<u>Sayfa</u>
1. Tefti ,ö eeri, ili kileri..	17
2. E itim m üfetti lerin in ro lleri..	22

BÖLÜM I

G R

Tüm toplumlarda eğitim güncelliğini koruyarak temel tartışma problemlerinin başında yer almaktadır. Gelişimi ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de toplum sorunlarının başında "eğitim ile ilgili beklentiler" ve "krizler" tartışılırken; politikacılar hükümetler düzeyinde kampanyalar açarak eğitim politikaları konusunda yeni görüşleri sürerler. Çoğu kez ortaya çıkan görüşler oldukça çetrel olduğu gibi, birbirinin karıtı olarak da görülmektedir (Tatlıdil, 1993, s. 5). İnsanlar, millet haline geldikten itibaren kararlaştırma ve özetim problemi çıkmıştır. Denilebilir ki insan, insanlığına eğitimle elde etmiştir (Büyükkaragöz, 1998, s.1).

Kurum ve kuruluşlar ile ilişkiler görevleri, seviyeleri ve faaliyetleri ile ilgili olarak açıklamalar yapmaktan, bildirimlerde bulunarak çetrel isteklerde bulunmaktan, kararlar alıp uygulamaktan, belirli görüş ve iddiaları sürerek bunların doğruluk ve güvenilirliğini savunmaktadır. Ancak bu bildirim ve iddiaların uygunluğu, doğruluğu ve güvenilirliği tartışılabilir. Açıklamalara uygun ve tutarlı karar verebilmek için karar veriminde yararlanılan bilgilerin geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir. Her toplumda ve örgütte alınacak kararlar doğrudan doğruya karar verim sürecinde elde bulunan geçerli bilgilere dayandırılır. Toplumlar gelişip büyüdükçe yapılan verimlerin nitelikleri karmaşıklıkta, sayıları artmakta ve karar alıcılara sunulan bilgilerin güvenilir ve doğru olma olasılıkları da azalmaktadır. Verimlerin karmaşıklıkta ve sayılarının hızla çoğalması hata yapma olasılığını artırmaktadır. Hataların bilinmemesi ise bilgilerin güvenilirliğini azaltır (Kenger, 2001, s.1).

Çağımızda hızla gelişen bilim ve teknolojinin fert ve toplum hayatını büyük ölçüde etkilediği, sosyal kurumların yapı ve fonksiyonlarını değiştirdiği görülmektedir; bu değişimlere paralel olarak eğitim kurumlarında da değişimler olmaktadır ve bunun

sonucu mevcut modeller yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden eğitim kurumlarını, değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve teknolojik artılara ve ihtiyaçlara cevap verecek şekilde hazırlamak gerekmektedir. Eğitim giriimi, hem bireylerin, hem de aileden devlete, devletlerarası örgütlere uzanan kuruluşların temel çabalarındandır. Eğitim, ya biçimi ve düzeyine olursa olsun, herkes için bir zorunluluktur (Baar, 2000, s.1).

Bir ülkenin, günümüzün hızlı yaşamında, tıp, sanayi, ekonomi gibi çeşitli bilim alanlarında yetimi insan gücü sağlamaı, o ülkenin eğitim sisteminin çalımasıyla yakından ilgilidir (Büyükkaragöz, 1998, s.2).

Geleceğin toplumu, eğitim sistemlerinin yetiireceği insan tipine göre ekil olacaktır. Ülkeler küreselleme sürecine göre eğitim sistemlerini uyarlamak ve küreselleşen dünyanın evrensel değerlerine uygun bir eğitimi gerçekleştirmek için çabası içindedirler (Çelik, 1995, s.557).

Yöneticiler, öğretmen ve denetçiler, eğitim örgütlerindeki değişimden etkilenen ve eğitim hizmetleri çalışanlarını oluşturmaktadır. Bu grupların okulun içindeki ve dışındaki değişimleri takip etmeleri, bunları anladıktan sonra, açıklayıp yorumlamaları beklenir. Bu beklentiye karşın, öğretmenler, okul yöneticileri ve denetçilerin önemli zaman ve enerjilerini sadece mevcut işleri yürütmek için harcadıkları; bu nedenle de en yakınlarındaki değişimleri bile çoğu zaman gecikmeli olarak kavradıkları söylenebilir (Açıklım, 1995, s.9).

Eğitim yöneticisinin artık, sadece koltuğunda oturarak bir mevzuat bekçisi gibi katı bürokrasi kurallarının arkasına sıkı sıkıya kalmaya dönemi gerilerde kalmıştır. Okul dinamik bir çevredir. Toplumun okul örgütlerinden beklentileri her geçen gün değişmektedir (Çelik, 1995, s.51). Okul örgütlerinin ilk basamağı olan ilköğretim kurumlarının önemi diğer eğitim kurumlarının da temel olma özelliğini taşıdıklarından daha da fazla artmaktadır.

İlköğretim eğitim sisteminin temel taşıdır. Bu eğitim kademesinde çocuğa toplum içinde diğer bireylerle uyum içinde yaşamaya kural ve becerileri ile yaşamalarını daha iyi biçimde sürdürmeleri için gerekli temel bilgi ve beceriler kazandırılır. Bu nedenle tüm ülkelerde ilköğretim çocukları için zorunlu hale getirilmiştir (Erdem, 1998, s.175-176).

İlkö retim hem en tüm ülkelerde eğitim sistemlerinin temelini oluşturur. Bu nedenle de ilkö retim sistemini tüm nüfusun yararlanacağı biçimde kurmak ve herkese zorunlu ilkö retim olmasını sağlamak, devletlerin öncelikli görevleri arasında yer almaktadır. Türkiye’de zorunlu eğitim sağlayan ilkö retim kademesi, Cumhuriyetin kurduğu yıllardan bu yana diğer eğitim kademeleri içerisinde öncelikli yerini hep korumuştur (Gümüeli, 2002, s.ii). Cumhuriyet döneminde en çok ilkö retim e önem verilmiştir. Cumhuriyet inkılaplarını topluma benimsetecek, özellikle halkın davranışlarını değiştirecek bir araç olarak görülmüştür (Büyükkaragöz, 1998, s.168).

İlkö retim kurumları eğitim sistemimizde 7-14 yaş grubundaki çocuklar için eğitim programının uygulandığı kurumlardır. İki kademe olan bu kurumlarda birinci kademe beş yıl ikinci kademe üç yıl olmak üzere toplam sekiz yıldır. İlkö retim okulları eğitim sistemimiz içinde çok önemli bir yer tutmaktadır.

Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesi, okulun iyi örgütlenmesi ve yönetilmesine bağlıdır. Okulların etkili yönetilmesi ise; büyük ölçüde okullar ve okul yöneticilerinin sorunlarının çözülmesi, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ile olanaklıdır. Bu da öncelikle okulların ve okul yöneticilerinin sorunlarına yönelik etkili çözüm önerileri ortaya koyabilecek geniş kapsamlı araştırmaların yapılmasını gerektirir (Gümüeli, 2002, s.iv).

Eğitim sistemi içerisinde ilkö retim kademesine yönelik ilginç, hem en tüm ülkelerde, diğer eğitim kademelerine göre ön plana çıktığı gözlenmektedir (Gümüeli, 2002, s.1). İlkö retimin eğitim ve öğretim açısından bu denli önemli olması, ilkö retim kurumlarının teftişinin önemini doğal olarak arttırmaktadır. Bu kurumların işlevindeki aksaklıklar zamanında tespit edilip giderilemez ise gelecekte daha büyük ve önlenmesi daha zor aksaklıklara sebebiyet verebilir.

Bir örgütün, amaçları doğrultusunda çalışıp çalışmadığını tanıması için iç dönütlere; ürettiği ürünün istenen nitelikte olup olmadığını tanıması içinde dış dönütlere gereksinimi vardır. Eğitim sisteminin iç ve dış dönüt bilgilerini toplayan ve amaçlardan sapmasını önleyen en önemli yönetim alt sistemleri teftiş birimleridir (Bakan, 1993, s.57).

Tefti alt sistemi, çıkı ı nitelik ve nicelik bakım ından de erlendirmek ve sonuçları besleme mekanizması yoluyla karar merkezlerine iletme zorundadır. Girdi, ileme ve çıktı süreçlerinden her biri tefti alt sisteminin etkisi altındadır (Bursalıo lu, 1994, s.94).

Alt sistemlerin sınırları, görev ve fonksiyonları bakım ından çizilebilir Bu açıdan bakıld ında tefti ; sistem çalı m alarının de erlendirilmesine olanak sağlayan bir alt sistem olarak görölür (Taymaz, 1982, s.12).

Tefti alt sisteminin, eğitim kurumlarının e itlili i, yaygınl ı ve gelişimlili i kapsamında kendisinden beklenen fonksiyonları yerine getiremedi i söylenebilir (Bilir, 1991, s.4).

Sosyal sistemlerde tefti için yapılacak tek tanım bir çok karı klıkla yo l açar. Bu nedenle, sistemlerin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olan tefti için amaçları, fonksiyonları ve yararlanılan teknikler göz önünde bulundurularak e itli tanımlar yapılm ı tır (Taymaz, 1993, s.1).

Tefti , kamu yararı adına davranı ı kontrol etme sürecidir. Eğitim sisteminde tefti , e itli kuramlar yolu ile tahmin edilen sonuçları sentez eden bir süreçtir.Ü  grupta toplanan bu kuramların birincisinde öğrenme ,ki ilik ve davranı , ikincisinde yasal ve politik kuramlar ile bilgi ve grup dinami i kuramları, üçüncüsünde ise organizasyon, yönetim , iletişim ve rol kuramları yer alır. Teftinin hedefi, eğitim in ve öğretimin amaçlarına en uygun de er ve ilemleri bulmaktır. Bu hedefe göre tefti , de erlendirme süreci gibi amaçlar bakım ından yapılacaktır (Bursalıo lu, 1982, s.172).

Tefti , planlamayla başlayan örgütlenme ve iletişimle süren bir bütünlük içinde problem çözme yi amaçlayan yönetim sürecinin bir uzantısıdır. Yönetim sürecinin istenen nitelikte olu turu labilmesi için tefti e gereklilik vardır. Bu yüzden tefti süreci yönetim sürecinin her anında yer alır (K oçak, 1992, s.25).

Eğitimde teftinin amacı, öğretme öğrenme sürecini geli tirmeyi amaçlar. Eğitimde tefti , öğrenme-ö retme ortam ının analizi, ortam ın de erlendirilmesi ve sürecin geli tirilmesi gibi i levleri üstlenm i tir. Böyle bir tefti ; sürecin

geli tirilm esinde ö retm ene yardım eden, yani do rudan ö retm en davranı mı, do layısı la da ürünü etk ileyen etkin lik ler o larak görü lm ek ted ir (Ü nal, 1989 , s.453).

Türk e itim sistem inde tefti le ilgili yapılan yasal düzenlem elerde yer alan tanım lar da; “yardı m cı o lm ak”, “i ba m da yeti tim ek” ve “rehberlik” kavram ları mın yer alm ası; sistem in günüm üz tefti anlayı ma yakı n la m ası o larak görü lebilir ise de, uygulam ada bu kavram lara ikinci ve üçüncü derecede önem verilm esi sistem in geli m esi açısından yeterli de ildir (B ilir, 1991 , s.32).

B ir tefti in i levi, ö retm e ve ö renm enin de erlendirilm esi ve geli tirilm esine ili kin tüm etkin likleri kapsar. B u gerçek, denetm enin e itim sel geli m e ve ça da e itim uygulam aları konusunda yeterli bilgiye sahip o lm asm ı ve geli m eleri sürekli izlem esini zorun lu kı lar (A yd m , 1993 , s.11-12).

Tefti kavram ın m algılanm ası, onun ö elerinin bilinm esine ba lıdır. B unlar durum saptam a, var olan durum u, foto rafını çekiyorm u gibi ortaya koym ak, de erlendirm e, düzeltm e ve geli m e etkin likleridir (B a ar, 1993 , s.2-3).

Tefti ten bek lenilen liderlik , kaynaklık , dan ı m anlık , koordinatörlük , rehberlik ve de erlendiricilik gibi fonksiyonların gere i o larak insana, paraya, sistem e, m alzem e ve yöntem e yönelik çalı m aların sonunda durum u belirlem e, de erlendirm e düzeltm e, de i tirm e ve geli tirm e etkin li inde bulunabil m esi için

m üfetti lerin kendilerinden beklenen yeterlik leri alm ı o lm aları arttır. B u art “ o lm azsa o lm az” düzeyindedir (C eng iz, 1992 , s.157).

Tefti bir seferde sonuçlandırılan bir etkin lik de il, sürekli i itilen, tanılam a, de erlendirm e ve geli tirm e a am alarından o lu an döngüsel bir süreçtir (K öklü , 1996 , s.266).

Sosyal bir sistem olan e itim sistem inde yer alan tefti alt sistem i ayrı bir anlam ifade etm ek ted ir. G irdisi ve çıktısı insan olan e itim sistem i bir fabrika gibi dü ünülm eyip tefti inin ve de erlendirilm esinin sadece kontrol am acının içerm em esi bek lenm ek ted ir (G ürsoy , 1996 , s.36).

Tefti yönetim kuram ve uygulamalarındaki gelişmelere paralel olarak bir deyim göstermiştir. Bir kontrol mekanizması olarak başlayan tefti öüt verme, yol gösterme, öretme yardımı ve rehberlik amaçlarından geçerek okuldaki öretme ve öğrenme sürecini geliştirme amacıyla bireylerle çalışmaya ve eğitim liderliğini ekline dönüşümü tür (Bozkurt, 1995, s. 2).

Tefti alt sistemi ile örgütün çevresi sürekli kontrol edilerek deyimeler günü gününe kontrol edilmektedir. Böylece örgütün çevreye uyumu ve uyarlanmasını kolaylaştırması açısından da tefti ayrı bir önem taşımaktadır (Bakan, 1989, s. 308).

Problem

Tefti için yapılan tanımlar incelendiğinde teftinin önem ve gerekliliği daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla olmasa olmaz derecesinde önem taşıyan tefti görevinin yürütülmesiyle sorumlu olan ilköretim müfettişlerinin yaadıkları sorunlar, çalışma ortamı ve koşulları, bireysel ve mesleki özellikleri eğitim sistemimizin içinde bulunduğu durum da gözle alındığında daha fazla önem kazanmaktadır.

İlköretim teftiinde, tefti sisteminin işleyişi, müfettişlerin yükümlenmiş oldukları görevler, tefti ve öretim sürecindeki işlerin yükselen sorunları ve çevre ile ilgili sorunlarda söz konusudur. Bu sorunlar belli bir süreçte etkileyerek zaman zaman birbirlerinin neden ve sonucu olabilmektedir (Burgaz, 1992, s. 15).

İlköretim müfettişlerinin görevleri genel olarak şu şekilde ayrılmıştır. Bunlar a) Tefti ve denetleme b) Mesleki yardım, rehberlik ve işbirliğinde yetiştirme c) İnceleme-Araştırma ve d) Soruşturma şeklinde sınırlandırılmıştır ve bu görevlerle ilgili alt görevlerde açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Doğal olarak ilköretim müfettişlerinin bu görevleri yürütürlerken karşılaştıkları sorunların tespiti ve bu sorunların çözümlenmesi eğitim sistemimizin ve kurumlarımızın daha verimli işlenmesi açısından çok önemlidir.

Eğitim kurumlarının örgütsel bir nitelik kazanması sonucu, bu kurumlarda çeşitli nitelik ve nicelikte personelin istihdamı, araç-gereç ve binaların sağlanması ve

in ası gerekmeye başlamıştır. Bunun sonucunda eğitim kurumlarının yönetimi ve tefti önemli bir süreç haline gelmeye başlamıştır (Uluç, 1998, s.1)

Müfettişler, tefti işlevlerini her türlü etkiden uzak, sıkıntısız ve huzur içerisinde yerine getirebildikleri ölçüde rollerini de oynayabileceklerdir. Bu bakımdan müfettişlerin tefti lerde karşılaabilecekleri güçlükleri ve bunların yolaçtığı sorunları, çözümlenmesi için yapılması gerekenleri bilmeleri önem taşımaktadır (Taymaz, 1993, s.43).

Tefti ve denetim alt sistemi, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesini sağlamak için gerekli olan bir sistemdir. Türk Eğitim Sisteminde tefti ve denetim alt sistemine olan ihtiyacın yenileme dönemi adı verilen Tanzimat Döneminde hissedilmeye başlandı görülmektedir. Bu dönemden itibaren çatısı kuruma bakan tefti ve denetim sistemi, halen zaman zaman çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle günün artlarına uydurularak çalışılmaktadır. Tefti ve denetim alt sisteminin değişen ve gelişen ortamlara uyum sağlaması, sistemin ömrünün uzaması ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi açısından oldukça önemlidir. Diğer sistemlerle uyum sağlayamayan, örgütün insan kaynaklarını geliştirip, bütünleştiremeyen bir tefti sistemi örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini de olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle sistem sürekli araştırmaya ve gelişime çabaları ile kendini yenilemeli ve çevredeki diğer sistemlerle uyum halinde çalışmalıdır. (Uluç, 1998, s.7-8)

Mevcut tefti sisteminin uzun süredir gerek yapılanması gerek fonksiyonları itibarıyla ciddi eleştirilere maruz kalmaktadır. Tefti sistemi ve anlayışındaki düzensizlik ve yanlışlıklar söz konusu eleştirilerin asıl kaynağı olmaktadır. Ancak, genel itibarıyla müfettişlerin nitelikleri, mesleki kariyerleri, tefti ve denetimdeki gayret ve azimleri, tarafsız ve adil olma gösterdikleri titizlikleri göz önüne alındığında bu eleştirilerin tek muhatabının müfettişler olmadığını belirtmek gerekmektedir.

Teftinin diğer sistemlerle uyumlu olarak çalışabilmesi ise tefti alt sisteminin yürütülmesinden birinci derecede sorumlu olan müfettişlerin sorunlarının ortaya konulması ve çözülmesi ile mümkün olacaktır.

Yukarıda belirtilen sebepler dolayısıyla ilkö retim m üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetlerinin yürütülmesi sırasında kar ıla tıkları sorunların ortaya çıkarılması bu ara tırma nın temel problemi olarak belirlenmiştir.

A m aç

Ara tırma nın genel amacı ilkö retim m üfetti lerinin algılarına dayalı olarak ilkö retim m üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken kar ıla tıkları temel sorunları ortaya çıkarmaktır.

Ara tırma da bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme ile ilgili görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar nelerdir?
2. İkö retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e ile ilgili görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar nelerdir?
3. İkö retim m üfetti lerinin inceleme ve ara tırma ile ilgili görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar nelerdir?
4. İkö retim m üfetti lerinin soru tırma ile ilgili görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar nelerdir?
5. İkö retim m üfetti lerinin, cinsiyet, m üfetti li e esas olan e itim durumu, mesleki kıdem ve bran de i kenlerine göre görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

Ö nem

Ara tırma, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlü ü bünyesinde görev yapan ilkö retim m üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların analizini yapmayı amaçlayan bir çalışma olması bakımından önem

ta m aktadır. A ra tırm acılara ve ilkö retim m üfetti lerine katkısı o laca ı dü ünülen bu çalı m anm sa layaca ı yararlar u ekilde özetlenebilir.

1. İkö retim m üfetti lerinin sorunlarını çözmeye yönelik M illi E itim Bakanlı ı ve İ M illi E itim M üdürlükleri çapında yapılan çalı m alara bilim sel bir dayanak o lu turabilir.
2. A vrupa B irli ine girmeye çalı tı m ız u süreçte geli m i ükelerle kar ıla tırıldı nda bizim tefti sistem im izde yıllardır süregelen farklı sorunların daha açık bir ekilde ortaya konulmasında ve bunların giderilmesi yönünde çözüm önerileri sunm akta yardım cı o labilir.
3. D aha kapsamlı çalı m alara bilim sel bir temel o lu turabilir ve bu tür çalı m aların belirli zaman aralıklarında yapılmasının gereklili ini ortaya koym akta katkı sa layabilir.

Sayıtlılar

A ra tırm ada anket verilerine yapılacak yorum lar ve varılacak sonuçlar ankete katılan stanbul M illi E itim M üdürlü ü bünyesindeki ilkö retim m üfetti lerinin kendi algı, görüş ve de erlendirmelerini yansıtm aktadır.

Sınırlılıklar

A ra tırm anın sınırlılıkları a a ıdaki gibi belirlenmiştir.

1. A ra tırm a, stanbul İ M illi E itim M üdürlü ü bünyesinde görev yapan ilkö retim m üfetti leri ile sınırlandırılmış tır. D ier illerde ilkö retim m üfetti leri ara tırm a kapsam ı dı nda tutulmu tur.
2. A ra tırm a, ilkö retim m üfetti lerinin sadece görevleri (Tefti ve de erlendirme, - M esleki yardım , rehberlik ve i ba nda yeti tirm e - nceleme - A ra tırm a - Soru torma) ile ilgili hizmetleri yürütürlerken kar ıla tıkları sorunları belirlemekle sınırlı kalm ı tır.

3. Bu ara tırma yalnızca 2005-2006 e itim -ö retim yılında stanbul İ M illi E itim M üdürlü ü bünyesinde görev yapan 169 ilkö retim m üfetti inden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanım lar

Tefti : Bu çalı m ada tefti ilkö retim m üfetti leri tarafından yürütülen a) tefti ve de erlendirme b) rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda yeti tirm e, c) inceleme - ara tırma ve d) soru turma i levlerinin tüm ünü genel olarak kapsayacak şekilde kullanılm ı tır.

Denetim : Bu çalı m ada tefti ile aynı anlam da kullanılm ı tır.

İkö retim M üfetti i : M illi E itim Bakanlı ı İ M illi E itim M üdürlük leri bünyesinde il tefti kuru lu ba kanlıklarına ba lı olarak çalı an ve ilkö retim okulları ve dengi kurum larda a)tefti ve de erlendirme b) rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda yeti tirm e, c) inceleme – ara tırma ve d) soru turma hizmetlerini yerine getiren ki i olarak tanımlanabilir.

B Ö L Ü M II

Y Ö N T E M

Ç alı m anın bu bölü m ünde ara tır m anın m odeli, evreni, verilerin toplanm ası, verilerin ç ö z ü m ü ve yorum lanm ası, veri toplan m a aracının hazırlanm asıyla ilgili açıklan m alar yer alm aktadır.

A ra tır m anın M odeli

B u ara tır m a ilkö retim m üfetti lerinin görevleriyle ilgili sorunlar m a ilkin m evcut durum u betim lem eyi amaçlam ı tır. B u sebeple, betim sel nitelikte olan bu ara tır m ada bu am aca en uygun m odelolan genel taram a m odeli kullanılm ı tır.

Evren

B u ara tır m anın evrenini, stanbul M illi E itim M üdürlü ü bünyesinde 2005-2006 ö retim yılında görev yapan 292 ilkö retim m üfetti i o lu tır m aktadır. Evrenin tüm ü ara tır m a kapsam na alınm ı ve ara tır m anın geçerlilik güvenirlilik testi a m asında öncelikle 36 ilkö retim m üfetti ine anket uygulanm ı tır. Anket uygulam ası a m asında ise 169 ilkö retim m üfetti inden geri dönü ü m sa lanm ı tır. A ra tır m aya anketi cevaplandırarak katılan ilkö retim m üfetti i sayısı ç alı m a evreninin yakla ık % 70 ine denk gelmektedir.

V erilerin Toplanm ası

A ra tır m anın verileri konuyla ilgili literatür taranarak ve ilgili anket uygulanarak elde edilm i tır. V eri toplan m a am acı ile ara tır m a konusu ile ilgili ula ılabilen yerli ve yabancı ara tır m a, yayın ve kitaplar incelenm i , do rudan konuyla ilgili olan kaynaklar tespit edilm i ve yabancı dilde olan kaynaklar ara tır m acı tarafından Türkçeye çevrilm i tır.

L iteratür taram ası yoluyla ara tır m anın kuramsal kısm ı o lu turulurken ara tır m ada kullanılan veri toplan m a aracının geli tirilm esine yönelik ç alı m alar yapılm ı tır.

Ara tırnada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından faydalanılmı tır. Bu do rultuda geli tirilen anket form u 2 ana bölü m den olu m aktadır. Anketin birinci bölüm ünde m üfetti lerin dem ografik özellik lerine ilikin sorular; ikinci bölüm ünde ise m üfetti lerin görevlerini yürütürken kar ıla tıkları sorunları ve bu sorunların derecesini belirlem eye yönelik çe itli ifadelerden olu an bir ölçek yer alm aktadır.

Veri toplam a aracının geli tirilm esinde konuyla ilgili önceden uygulanm ı anket form ları incelenm i fakat ara tırnada ile tam örtü en bir anket form una ula ılam am ı tır. Bunun neticesinde ilkö retim m üfetti lerinin yönetm eliklerle belirlenm i görevleri göz önünde bulundurularak ara tırnacı tarafından 40 sorudan olu an bir anket form u düzenlenm i tir. Ara tırnada kullanılacak anket form u hazırlandıktan sonra incelenm ek amacıyla tezdanı m anma, 5 ö retim üyesine ve 2 ilkö retim m üfetti ine verilm i tir. Ö neriler do rultusunda tezdanı m anm ın yardımı ile yeni düzenlem eler yapılarak ankete son ekli verilm i tir. Neticede, anketin ilkö retim m üfetti lerinin görevleri ile ilgili hizmetlerin yürütü lmesi sırasında kar ıla tıkları sorunları ortaya koyabilecek yeterlili e sahip oldu u görü üne varılm ı tır.

M üfetti lerin görevlerini yürütürken kar ıla tıkları sorunları incelem eye yönelik ölçek toplam 40 ifadeden olu m akta ve 4 alt boyut (tefti ve de erlendirm e, rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e, incelem e ve ara tırnada, soru tırnada) içerm ektedir. Söz konusu boyutlar ve ilgili ifadeler ilkö retim m üfetti lerinin yönetm elikle belirlenm i görevleri dikkate alınarak olu turulmu tur. Ölçekte yer alan ifadeler 5 li Likert ölçe inde düzenlenm i tir. De erlendirm eler tam seçene ine 5, hiç seçene ine 1 puan verilerek gerçekleştirilm i tir. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan m üfetti in ilgili görevi yürütürken sorun ya adı m ı; düşük puan ise tam tersi bir durumu gösterm ektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçe in ö ngörü ldü ü üzere dört boyuttan olu tu u do rulanm ı tır. Ölçekteki boyutların Cronbach de erleri incelendi inde ise ölçe in iç tutarlılı a sahip oldu u görü lm ektedir ($>0,70$).

Ara tırnada ö ncesinde pilot uygulam a (N=36) gerçekleştirilerek ara tırnada kullanılan ölçe in geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılm ı tır. Anket form unda ara tırnacı tarafından geli tirilen ifadelerin geçerlili i, ifadelerin konunun uzmanları tarafından de erlendirilm esi suretiyle gerçekleştirilm i ; buna ek olarak pilot

uygulama esnasında deneklere ifadelere yanıt verdikten sonra ifadeden ne anladıkları sorularak ifadenin ölçmek istenen unsurunu ölçme özelliğine sahip olup olmadığını incelemiştir. Pilot çalışmada yer alan denekler üzerinde anket uygulaması 10 gün sonra tekrar gerçekleştirilmiş ve ölçeğin boyutları test-tekrar test katsayıları hesaplanarak (0,88 ile 0,96 arasında değişmektedir) ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Anketin uygulanmasında farklı yöntemler uygulanmıştır. Anketlerin bir kısmı okul teftiplerinde bulunan tefti gruplarına tefti esnasında uygulanmış, bir kısmı İstanbul İktisadi ve Sosyal Bilimler Bakanlığı bünyesinde bulunan ve doldurulmuş olan anket formları geri alınmış ve bir kısmı müfettişlerin toplantılarından önce kendilerine dağıtılarak uygulanmıştır. Anketi uygulayabilmek için gerekli izin İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınmış ve bu izin araştırmamızın sonuna Ek bölümüne eklenmiştir.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Anketlerin uygulanmasından sonra elde edilen veriler, uygulama öncesinde anketlere verilen kod numaralarına göre araştırmacı tarafından bilgisayara yüklenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ortalama ve standart sapma değerleriyle sunulmuştur. Sonuçların müfettişlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini iki kategorili de-İkenlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizi sonrasında farklılık kaynağının hangi kategorilerde ortaya çıktığını belirlemek amacıyla post hoc testlerden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 13.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu program kullanılarak ankete verilen cevapların frekans, aralıklı ortalama ve standart sapmaları hatasız olarak hesaplanmıştır.

Be-li likert tipinde hazırlanan ölçek soruları deneklerin belirli bir görüşe katılma dereceleri ile ilgili olduğu için verilen seçenekler, (1) Hiç - (2) Az - (3) Orta - (4) Çok - (5) Tam biçiminde düzenlenmiştir. (5) “tam” ifadesi en üst düzeyde problem ya anılan soruna işaret ederken, (1) “hiç” ifadesi ise sorunun en alt düzeyde olduğuna işaret etmektedir. Ölçek be-li derecelenme ölçeği olduğu için ortalamalardan hareket edilmiş, ortalama puanların derecelenmesi ve yorumlanması için $5-1 = 4$ ve $4/5 = 0,80$ formülünden yararlanılarak aşağıdaki aralıklar hesaplanmıştır.

TABLO 1

ARA TIRMADA KULLANILAN ÖLÇEK ARALIKLARI

Verilen A ırlık	Seçenek ler	S m ır ı
1	H iç	1,00-1,79
2	Az	1,80-2,59
3	Orta	2,60-3,39
4	Ç ok	3,40-4,19
5	Tam	4,20-5,00

Yapılan tüm analizler sonucunda elde edilen bulgular, ara tırm anın alt problem lerine uygun bir biçim de tablolara dönü türülerek açıklanm ı ve yorum lanm ı tır. Bu bulgular ve yorum lara ara tırm anın be inci bölüm ünde yer verilmi ş tir.

BÖLÜM III

KURAM SAL B LG LER

Bu bölümde; tefti ve ilkö retim müfetti lerinin görevleri ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

Tefti

Tefti in Tanımı

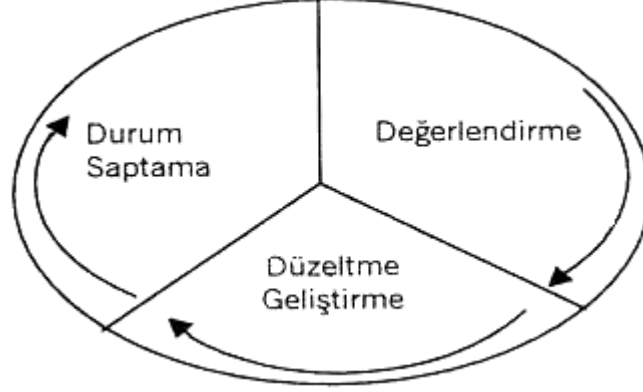
Sosyal sistemlerde tefti için yapılacak tek tanım bir çok karışıklıklara yol açar. Bu nedenle, sistemlerin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olan tefti için amaçları, fonksiyonları ve yararlanılan teknikler göz önünde bulundurularak çeşitli yönlerine ağırlık vererek tanımlar yapılmakta ve bilimsel yaklaşımın önemini paylaşılmaktadır (Taymaz, 2002, s.3).

Arapça “fet” kökünden gelen Tefti kelimesi, bir şeyin aslını, doğrusunu veya ilerini iyi yürütülüp yürütülmediğini anlamak için yapılan inceleme anlamında kullanılmaktadır. Resmî bir otoriteyi içeren tefti, Latince “specere” bakmak, incelemek, bakmak anlamında olmak üzere yakından incelemek, resmen araştırmak ve soruşturmak anlamlarına gelmektedir. Tefti işini yapan kişiye müfetti denilmektedir. Tefti kavramı daha çok iç denetime denmektedir. Ayrıca do ruyu bulmak için arama, tarama, muayene ve kontrol etme anlamına gelir (Kenger, 2001, s.4, Erdem, 1988, s.12).

Tefti; genel olarak kamuda, özel ve tüzel kişiliği bulunan kurum ve kuruluşlarda yapılmakta olan işlerin; kaynak, imkan ve artları dikkate alınarak, yasal çerçevede belirlenen amaç, öngörülen temel ilke ve hedeflere uygunluğunu, doğruluğunu, düzenliliğini, verimliliğini, ekonomikliğini, etkinliğini; objektif, geçerli, güvenilir ölçütlere göre karılaştırmaya yapabilmeye, ulusal standartlara ve planlanan esaslara göre durumunu ortaya koymaya, giderilebilir eksiklikler için rehberlikte bulunmaya, gelişim ve gelişim için misyon ve vizyon kazandırmaya ilişkin öneriler getirmeye sürecidir (MEB-Tefti Kurulu, 2004, s.7).

Bilgi, dil, düşünme farklılıkları nedeniyle, tefti kavramı ülkemizde bazen yanlış algılanmaktadır. Tefti kavramı olarak başka dillerde “inspection”, denetim gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bu sözlerin dilimizdeki karşılığı teftidir. Tefti, durumu belirleme, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme ölelerinden oluşan etkinlikler bütünüdür. Tefti, denetlenecek durumu foto rafını çekiyormuşçasına her

yönüyle ve oldu gibi belirleme, bunu olmasığı gereken ve olabilecek olan ölçütleriyle karşılaştırarak değerlendirme, bulunan eksikleri tamamlama, yanlışları düzeltme, gereksiz fazlalıklardan kurtulma, daha iyi durumlar olarak geliştirmeye yarar (Bar, 2003, s.1).



ekil 1. Tefti, Ölçütleri, İlkeleri (Bar, 2000, s.9)

Bilindiği gibi tefti, devletin asli görevleri arasında olup kamu adına yapılan vazgeçilmez bir hizmettir. Kanun koyucu ne kadar iyi niyetli, kanunlar da ne kadar mükemmel olursa olsun; uygulayıcılar, konulan kuralları doğru uygulamadığı sürece, istenen verim elde edilemez, belirlenen hedefe ulaşılması mümkün değildir (Çelik, 2003, s.3).

Genel olarak tefti “boyutları veya biçimleri normalinde olan parçaları çıkarıp atmamak amacıyla yapılan işlem dir”. Türk Dil Kurumu tarafından “denetleme”, “birinin doğru ve yönetime uygun olarak yapıldığı yapılmadığını incelemek, mürakabe etmek, kontrol etmek” şeklinde tanımlanmaktadır. Konu maddesinde tefti anlamını taşıyan ve/veya aynı anlamda kullanılan “araştırma, kovuşturma, soruşturma, inceleme, revizyon, kontrol, mürakabe vb.” birçok sözcük vardır. Türkiye’de denetleme kavramı, daha çok ayrılmış olarak revizyon, kontrol, mürakabe ve tefti sözcüklerinde kendisini bulmaktadır (Kenger, 2001, s.8).

Tefti, kamu yararına davranışları kontrol etme sürecidir, önceden kararlarla tırılmı amaçların gerçekleştirilme derecesini bulmak üzere her kurumda tefti yapılır. Ayrıca müfettişin davranışları kurumda görevli personelin çalışmalarında etkiler. Eitim sisteminde tefti, çeşitli kuramlar yoluyla tahmin edilen sonuçları sentez eden bir süreçtir. Üç grupta toplanan bu kuramların birincisinde öğrenme,

ki ilik ve davranı , ikincisinde yasal ve politik kuram lar ile bilgi ve grup dinam i i kuram ları, üçüncüsünde organizasyon, yönetim , kom ünikasyon ve rol kuram ları yer alır (Bursa ho lu, 1994, s.172).

Bununla birlikte, tefti i; okulu sosyal bir sistem olarak kabul eden bu sistemin yapısı ve i leyi özelliklerinin, sistemin bütün alt birim lerine yansıyan ve süreci etkileyen bir görevler bütünü olarak da dü ünmemek gerekir (K oçak, 1991, s.22).

M odern anlam da tefti , olasılık ve görelilik (probabilite ve relativite) esaslarıyla belirlenm i hedef ve standartlar do rultusunda ortaya çıkan sonuçların verimlilik, etkinlik ve ekonom iklik derecelerini ölçmek, kar ıla tırmak ve de erlendirmek tir. D i er bir anlatım la tefti , bir kurulu nun ekonom ik faaliyetlerine ve olaylarına ili kin açıklanan bilgilerin, önceden belirlenm i kriterlere uygunluk derecesini belirlemek ve raporlamak amacıyla bu ekonom ik faaliyetlere ve olaylara ili kin bilgilerle ilgili kanıtların tarafsızca toplanması, de erlendirilmesi ve sonucun bilgi kullanıcılarına raporlanması şeklinde tanımlanabilir.

Tefti , denetim , m urakabe (A rapça), revizyon, auditing (ngilizce), expertise (Fransızca) terim lerinin tüm ünün içeri inde kontrol anlam ı bu lunmaktadır. Kontrol, yalnız ara tırma ve inceleme ile yetinmez, tefti e esas olacak ölçütleri ve fiili sonuçların bu ölçütlerden sapmalarını ile bu sapmaların düzeltilmesi için m ümkün olan önlemleri de saptar ve gösterir. Kontrol i ini yapan ki iye m üfetti (m urakıp), kontrolör, auditör, exper, revizör vb. denilmektedir (Kenger, 2001, s.7).

K u kusuz bu kavram ların her yerde her zaman yalnız bu sınırların içinde kullanıld ı ı söylenemez. Daha nesnel bir ayırım için, bu amaçlara ula mada hangi yöntemlerin nasıl uygulandı ı belirlenmelidir. Bu amaç ve yöntemler yalnız ülkeden ülkeye de il, eyalet ve bölgelerde de farklılıklar gösterebilmektedir. Denetim ve tefti sözcükleri arasında, ikincisinin A rapça olmasında bir farklılık yoktur, her ikisi de, düzeltilme-geli tirm e amaçlı etkinlikler bütünü anlatır. Tefti kavram ı, ülkelerin yönetim biçimlerine göre de farklılıklar göstermektedir. Merkezden yönetilen veya bu yönetim eklinin a ırlıklı oldu u uygulamaların görüldü ü ülkelerde tefti , bu tefti birimlerinin temel dü ünçe, ilke ve süreçleriyle uyum içindedir (B a ar, 2000, s.8).

Tefti yapılan çalımları denetlemek ve de erlendirmek, daha verimli hale getirilmelerini sağlamak için ilgililere önerilerde bulunmak, kurumlardaki personele çalımlarında ve yetimlerinde rehberlik yolu ile yardım da bulunmak gibi geni bir hizmet alanıdır. Ayrıca meydana gelen disiplin ve yasadışı olayların soruşturma ve incelemelerini yaparak sonucun üst ve ilgili kademelere bildirilmesini de kapsar (Su, 1974, s.36).

Genel olarak kurumlarda yapılmakta olan işlerin kaynak, imkân ve koşullar dikkate alınarak, anayasal ve yasal çerçeve ile belirlenen amaç, öngörülen temel ilke ve hedeflere uygunluğu, doğruluğu, düzenliliği, verimliliği, ekonomikliğini, etkinliğini; objektif, geçerli, güvenilir ölçütlere göre karşılaştırma yapabilmek, evrensel ve ulusal standartlara ve planlanan esaslara göre durumunu ortaya koyma, giderilebilir eksiklikler için rehberlikte bulunma, kurum ve kurum çalışanlarının performans de erlendirmesini de içeren de işim ve gelişim için misyon ve vizyon kazandırmaya ilişkin öneriler getirme; başarı de erlendirmesi için toplam kalite ile performansında kapsayan bir süreçtir (MEB, Tefti Kurulu, 2004, s.8-9).

Bununla birlikte tefti, istenilen ve gereksinim duyulan yer ve zamanda sağlanan, eğitim her düzeyinde uygulanabilen bir mesleki rehberlik ve yardımdır. Tefti, eğitim programlarının bir çok yönünü etkileyen eğitimin bir teknik ve sosyal süreçtir. Eğitim kaynaklarının kolektif olarak etkili bir biçimde kullanılması, öğretimin kalitesine etki eden durum ve etkenlerin ele tirici bir yaklaşımla analiz edilmesi, de erlendirilmesi ve geliştirilmesini kapsar. Bu tanıma göre tefti işlevleri a) tanımlama, b) de erlendirme ve c) geli tirme dir (Aydm, 1986, s.7).

Teftinin fonksiyonları dikkate alınarak tanımlandığında, bir kurumda yapılan teftinin işlevleri aşağıdaki şekilde amaçlı olarak sıralanır.

1. Hazırlanan faaliyet planını inceleme,
2. Plan ile uygulamaları yerinde karşılaştırma,
3. Plandan ayrılmama, hata ve eksiklikleri saptama,
4. Hatalı uygulamaları yer ve zamanda durdurma,
5. Hata, sapma ve eksikliklerin nedenlerini bulma,

6. Ö nleyici, düzeltici, giderici önlem leri belirleme,
7. Önlem leri önerme, yol gösterme ve yardım etme,
8. Önlem lerin uygulanmasını ve de imeleri izleme,
9. Ba rarı etkileyen faktörleri ara tırma, bulma,
10. Mesleki yardım da bulunma, i ba mda yeti tirm e,
11. Yenilik ve geli m eleri izleme, ilgililere yayma,
12. Alanla ilgili inceleme ve ara tırm alar yapma,
13. De erlendirme yapma ve sonuçlarını raporlama,
14. Yasa hükümlerine aykırı eylemleri soru turma,
15. Soru turma raporlarını hazırlama ve sunma.

Eski anlayışta tefti , bir durum saptama ve raporlama i i olarak görü lüp uygulanm ı tır. Düzeltip geli tirm edikçe, durumu belirleyip raporlam anın uygulamada yarattığı zararlar, yararlarından çok olacaktır. Ç a da tefti in yakın hedefi, okullarla ilgili her eynin düzeltilip geli tirilmesidir. Durum un belirlenip de erlendirilmesi ise bu hedefin araçlarıdır. Tefti in uzak hedefi ise, öğrenciler dahil, okuldaki herkesi özdenetim li yapmaktır. Özdenetim li olmak, ç a da bireyin özelliklerindedir. Bu anlamda tefti herkesin görevidir. Düzeltme ve geli tirm e hedeflerine ulaşabilmek için, öğrenciler, veliler, çevre, öğretmenler, okulu ve kendilerini denetlemelidir (Bar, 2003, s.1).

Tefti in Ö nem i

Eğitim sisteminin ve okul yönetimlerinin amaçlarını ne derece gerçekle tirebildiklerini anlayabilmek ve daha üst düzeyde gerçekle tirebilmek için tefti e ihtiyaç duyulmaktadır. Tefti yapılamadığında, örgütteki i ler karma aya dönüşür. Görevliler neyi, ne için, ne düzeyde yaptıklarını bilmeyen çabalayıp

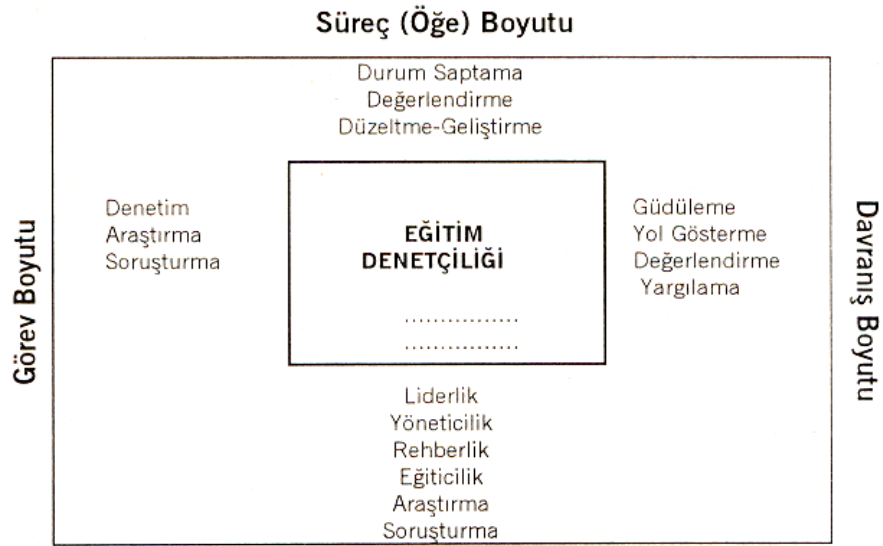
dururlar. Tefti de okullarm görülen en büyük sorunu, tefti in am açlarma uygun olarak nitelikli yönetmen ve müfetti ler eliy le yapılm ayı dır. Bu yüzden de tefti ve de erlendirm e kavram ları ö retmenlere sevim siz görünm ektedir. O ysa insanın do asında, yaptıkların ı denetlem ek ve de erlendirm ek bulunm aktadır (B a aran, 1982, s.106).

Tefti in temel am acı, örgüt am açların m gerçekte tirilm e derecesini izlem ek ve sonuca ula abilm ek için gerekli tedbirleri alm aktır. Bu nedenle örgütün tüm faaliyetleri sürekli tefti ve kontrol altında tutularak, am açların m sa lık lı ve istenilen derecede yerine getirilm esine çalı ılır. E itim de tefti , e itim ve ö retim in am açlarma uygun yöntem leri bulmak ve ürünün nitelik ve nicelik bakım ından geli tirilm esini sa lam a am acını güder (A ltm ta , 1980, s.14).

E itim sistem inde tefti in di er bir am acı da, örgüt am açların m gerçekte m e derecesini tespit etm ek, daha iyi sonuçlar alabilm ek için gerekli tedbirleri alm ak ve süreci geli tirm ektir. Bu am açla örgütün i leyi i bir bütün olarak, planlı ve program lı bir biçim de sürekli olarak izlenir, noksan yönler tespit edilir, düzeltilir, hataların tekrarı engellenm eye ve daha sa lık lı i leyi gerçekte tirilm eye çalı ılır. Fonksiyonel bir yapıya ve sa lık lı bir i leyi e sahip olan bir tefti sistem inin ölçütlerden sapm a e ilim lerini, daha sapm alar meydana gelm eden ve örgütte büyük kayıplara yol açm adan belirlenm esi beklenir. Bu güçte olan bir tefti sistem ine sa lık lı bir sistem denilebilir (K oçak 1992 ,s.23).

Tefti , e itim yönetim inin bir alt sistem i olarak, i levlerini ve görevlerini gerçekte tirm ek suretiyle e itim in am açların m gerçekte m esine yardımcı olur. Sistem özellikleri açısından tefti , sistem in girdi, i lem ve çıktılardan bilgi alm m ası, alınan bilgilerin de erlendirilm esi ve de erlendirm e sonuçlarına göre örgüt am açların m düzeltilm esi ve geli tirilm esi olarak tanımlanabilir (G ökçe, 1994, s.72).

Tefti , planlam ayla ba layan örgütlenm e ve ileti m le süren bir bütünlük içinde problem çözm eyi am açlayan yönetim sürecinin bir uzantısıdır. Yönetim sürecinin istenen nitelikte olu turulabilmesi için tefti e gereklilik vardır. Bu yüzden tefti süreci yönetim sürecinin her anında yer alır (K oçak 1992, s.25).



ekil 2. Eğitim Müfettişlerinin Rollerini (Bar, 2000, s.41)

Tefti, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığını belirlemesi sürecidir. Tefti'nin asıl amacı örgütün amaçlarının gerçekleştirme derecesini saptamak, daha iyi sonuç elde edebilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Tefti'nin diğer bir önemli amacı da sürece katılanlarda gelişme isteği yaratmaktır (Aydın 1993, s.1).

Tefti sonuçları ile beslenen kurumlar rastlantılara göre hareket ederler. Bugün bunun önemini bilen, yararlarını gören çok sayıda kurum, tefti kurullarını geliştirmeye çabası içine girmiştir (Çakıcı, 1985, s.11).

Her örgüt belli amaçları gerçekleştirmek için kurulur. Bunun için kaynaklarını rasyonel kullanarak bu amaçlarını gerçekleştirmek zorundadır. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi bir bakıma kaynakların ne oranda kullanıldığını gösterir. Bu ise ancak tefti ile belirlenebilmektedir. Tefti, aslında yönetim sürecinin her alanında yer alan bir süreçtir. Yönetim sürecinin verimli ve rasyonel işlemesi, örgütsel amaçlardan sapmaması için denetleme sürecine ihtiyaç duyulmaktadır. Denetleme sürecinin öneminden dolayı birçok örgütte yönetim sürecinin dışında tefti birimleri kurulmuştur. Bir yandan yönetim sürecinin içinde üstler, astlarının eylemlerini denetlerken, öbür yandan da örgütün denetleme birimlerinin elemanları, personel ve örgütün üyelerini denetlerler (Baran, 1989, s.307).

Bir örgüt içinde i lerin önceden saptanan amaçlarla kar ıla tırılm ası ve ayrılıklar varsa giderilm esi için yönetim tarafından gerekli tedbirlerin alınm ası tefti in amaçlarından biridir (Tortop 1993, s.218).Bir ba ka amaç da, ö retm e ve ö renm e sürecini geli tirm ektir. Tefti , yönetici, ö retici ve yardımcı personelin mesleki gelişimlerini sa lam a yoluyla, okulların ba arısında ve ürünün niteli inin arttırılm asında anahtar görevi yapar (Seçkin 1991, s.20).

Ö teyandan etkili tefti sınıfıta eğitim ve ö retim in kalitesini arttırm aktadır (Hall, 1992, s.43).

Tefti ne oldu, ne oluyor ve ne olacak- sorularına cevap aram a i lem idir. Böylece tefti ile ne yapıldı ı , nerede bulundu u, nasıl yapıldı ı , gelinen yere nasıl ula ıldı ı ve bu gidi e göre nereye varılaca ı tespit edilir (Aktu lu, 1993 s.8).

Tefti alt sistem i ile gelişim eler günü gününe kontrol edilerek de im eler günü gününe ö renilmektedir. Böylece örgütün çevreye uyumu ve uyarlanm ası kolayla tırm ası açısından da tefti ayrı bir önem ta m aktadır (B a aran, 1989, s.308).

Tefti de amaç saptanırken, kurum un genel amaçları do rultusunda, yapılacak tefti türünün özel amaçlarınm ; kurum da girdi, i lem e ve çıktı süreçlerini etkileyebilecek tüm de i kenler ile bunların kurum un genel amaçlarıyla ili kilerinin, kurumu etkileyen ve ondan etkilenen çevre sistem ve alt sistem lerinin genel özellikleri ve beklentilerinin de gözetilm esi, sistem kuram ları gere idir. Böylece, hem kurma hem çevreye çok yönlü bir bakı ve de erlendirm e ile tefti i etkileyecek daha çok sayıda de i ken gözetilip, tefti süreç ve i lem lerinde olabilecek yanlışlar en aza indirilebilir (B a ar, 2000, s.10).

Tefti i levli tüm yöneticilerin görevidir .Ö rgütün her bir kademesi planlar yapar. Bu planlama ı ı mda örgütlem eye gidilerek di erlerini etkilem e yoluyla planların gerçekte tirilm esine çalı ılır. Alt kademelere inildikçe bu süreçlerin alanı daralır (C an, 1992, s.218).

E itim de tefti , ö renm e - ö retm e ortam ının analizi, ortam ın de erlendirilm esi ve sürecin geli tirilm esi gibi i levleri üstlenm i tir. Böyle bir tefti ; sürecin geli tirilm esinde ö retm ene yardım eden, yani do rudan ö retm en davranım ı, dolayısıyla da ürünü etkileyen etkinlikler olarak görü lm ektedir (Ü nal 1989, s.453).

Bu açıdan bakıldığında teftinin yol gösterici, yapıcı ve eticiler olmasının yanı sıra dinamik ve reformcu olma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Acar, 1993, s.30).

Etkili bir tefti programı sınıf gerçeklerinden doğar ve sınıf içi etkinlikleri geliştirir. Tefti te gerçek amaçları, eğitim ve öğretim etkinliklerinin bir bütün olarak ele alınması, öğrenme ve öğretme ortamının daha iyiye götürülmesi olduğu söylenebilir (Ersan 1991, s.196).

Teftinin fonksiyonlarının geçerli, güvenilir ve objektif olması gerekir. Teftinin geçerliliği, kullandığı araçların, teftinin amaçlarının gerçekleştirilmesine hizmet edebilir olması ile bağlantılıdır. Güvenirlilik, aynı davranışın ölçme ve değerlendirilmesinde her zaman aynı sonuçların alınmasıdır. Güvenirlilik ve geçerlilik, davranışlara dönük standartların olu turulması ve objektif ölçme ve değerlendirme tekniklerinin kullanılmasını gerektirir (Bilgen 1988, s.143). Tefti aynı zamanda, planlama ve uygulamaların hedefe ulaşılmasını belirlemesi, varsa eksik ve sapmaların düzeltilmesi amacıyla kurumun ve çalışanların sürekli gelişimini sağlamak için stratejilerin belirlenmesini de hedefler. Yapılan faaliyetlerden istenilen verim alınması, beklenen fayda ve gelişimin sağlanması, faaliyetlerin başarı ile sürdürülebilmesi, sürekli ve etkili bir tefti ile sağlanabilir.

Teftinin süreci geliştirmeye elverişli, tefti sürecinin olmazsa olmaz bir parçası olarak varlığını korumak durumundadır. Özellikle eğitim örgütlerine özgü bir durum, kısmen eğitimcinin kendine özgü niteliğinden, kısmen de teftinin geçirdiği tarihsel evrimden kaynaklanmaktadır (Açıkgöz 1990, s.168). Tefti, öğretilmeyi ve öğrenmeyi etkileyen etkenlerin tümünün değerlendirilmesi ve daha etkili bir öğretim ve öğrenme ortamı ve koşullarının hazırlanmasıdır. Değerlendirmede kullanılan yöntemler de dahil, öğretim ve öğrenme sürecinde rol oynayan etkenlerin tümü söz konusu değerlendirilmenin kapsamına girer (Aydın 1993, s.10).

Üç açıdan tefti süreci yönetim için gerekli ve kaçınılmazdır. Bir örgütün bütün alt sistem ve parçaları örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba harcarlar. Örgütün en önemsiz görünen bir parçası dahi amaçlardan saptığında örgütün etkinliği düşer. Tefti, örgütünün bütününü kapsayarak, bütün birimleri örgütsel amaçları yönlendirmek açısından gerekli ve kaçınılmazdır. İkinci olarak örgütün varlığını sürdürülebilmesi ve etkin bir biçimde amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çevresinde vuku bulan değişimlere uyum sağlanması ve haberdar olması gerekir. Bu açıdan da

tefti , yönetim alt sistem li olarak önem li görevler üstlenir. Ü çüncü olarak , örgütte çalı an personel bilerek veya bilm eyerek örgütsel i lem ve eylem lerden sapm aktadır. Tefti süreci söz konusu sapm aları önlem ek açısından gerekli ve kaçınılm azdır. E itim sistem im izde örgüt yönünden yeterince kavram la tırılm ayan süreçlerin ba mda tefti ve do layısıyla de erlendirm e süreci gelm ektedir (Taym az, 1982, s.3).

H ataları en aza indirm enin ve belirlenen hedefe ilerlem enin yegane yolu, yapılanları gözden geçirm ek, denetlem ek, yanlış ları bularak düzeltm ek ve onları tekrarlam am aktır. Bu, fert için de, kurum için de m illet için de aynıdır. K lasik tefti anlayı ı; sadece, yönetim uygulam aların m yürürlüktekim evzuata göre de erlendirilip hatalı ve eksik yönlerin tespiti ile yetinm ekten ibaret iken; günümüzde tefti , yönetim mekanizmaların m gösterdi i perform ansın, yürürlüktekim evzuatla ne ölçüde uyumlu oldu unun belirlenm esinin yanında, aksayan ve eksik bırak ılan hususlarda ilgililere rehberlik etm ek, uygulanabilir çözüm önerileri üretm ek onların önünü ve ufkunu açm ak gibi görevler yüklenm i tir (Ç elik,2003,s.3).

Ü lkem izde Tefti in Tarihçesi

E itim sistem inde tefti hizmetlerinin ne zaman ba ladı ı ve bu göreve atananlar için hangi ünvan m kullanıldı ı kesin olarak saptanam am ı tır.

1838 yılında hazırlanan rü diye m ekteplerinin açılm asına esas te kil eden m ahalle m ektepleri hakkında lahiyada, bu okullarda ö retim in aksaklıkların m giderilmesi am açlanm ı tır. Bu okullarda ö retmenlerin m esleki yeteneklerini sa lam ak üzere görevlendirilecek m em urlar tarafından tefti edilm eleri ö ngörölm ü tür (Taym az, 2002, s.17).

1846 yılında M aarif-i U m um iye nin gösterdi i gerekçeye dayanarak E sat Efendi ba kanlı mda M ekâtib-i U m um iye Nezareti kuru ldu. Bu nezaret icra organı durum unda olup, yetki sahası sıbyan ve rü diye okulları ile sınırlandırılm ı tır. Bu nedenle ona m erkezim aarif te kilatın m kuru lu una do ru atılm ı önem li bir adım gözüyle bak ılm aktadır (Kodaman, 1980, s.36-37).

İ lk kez 1846 tarihli "Sıbyan M ekatibi H ocaları E fendilere ta 0 lunacak Talim at" adlı bir yönetm elikle "M ekatibi M uin" olarak ilkokullar m üfetti li inden

söz edilmiştir. Bu dönem de tefti hizmetlerinin " İ E itim Kurulları"nın üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir (Aydm, 1986:137). Mekatib-i Umumiye Nezareti kurulduktan sonra Sıbyan okulları ile R ü diye okullarını denetlemek üzere Muin'ler tayin edilmiştir. Bunlara okulları tefti etmek ve ö retmenlere rehberlik etmek gibi görevler verilmiştir. Bu dönem de Muin kelimesi müfetti anlamında kullanılan bir kelime durumundadır.

1862 yılında R ü diye ve Sıbyan okullarını tefti etmek üzere görevlendirilen memurlara ilk defa müfetti denildi, merkez ve tara okullarını tefti etme görevi verilmiştir (Taymaz, 2002, s.18).

1862 yılına kadar tefti amacıyla görevlendirilen elemanların mesleki yardım da bulunmaları amaçlanmıştır. Bu tarihten itibaren okulla ma oranının artması sonucunda tefti esasları belirlenmiş ve ilk defa, tefti ve müfetti kavramları kullanılmaya başlanmıştır (Salamer, 1985, s.3-4).

1869 yılında Maarif-i Umumiye Nazamnamesi hazırlanmış ve buna göre Maarif-i Umumiye Nezaretine bağlı olarak V ilayet Maarif Meclislerinin kurulması ö ngörülmüştür. Maarif müdürü başkanlımdaki bu meclislerde Muhakkik ve Müfettişler görevlendirilmiştir. Nizamname hükümlerine göre muhakkikler yetki bakımından müfettişlerden önce geliyordu (Taymaz, 2002, s.18).

Meclis-i Maarif tarafından 1876 da yayımlanan bir talimatte eğitim izde tefti ile ilgili bilinen en eski belgelerden biri olarak kabul edilmiştir.0 belgede bu ve benzeri bilgiler bulunmaktadır : "Çe itli bölgelerdeki okulları tefti için kimlerin görevli oldukları belirtildikten sonra, bu zatlar mektepleri haftada bir kez a a daki konularda tefti edeceklerdir. Ö retmenler, müstahdem ve öğrenciler düzenli olarak okula devam ediyorlar mı? Öğrenciler iyie itiliyor mu? Mekteplere yabancıkiilerin girmemesine dikkat ediliyor mu? Öğrencilerin okul dımda edepsizlik yapmalarına dikkat ediliyor mu? Her gün öğrencilere dersleri tahtaya yazdırılarak isticvab edilmelerine riayet ediliyor mu? Resmen belirlenen ders ve kitaplardan bakılmamasının yasak olduğu halde, buna uyuluyor mu? Ö retmenler usulüne uygun olarak öğretim yapıyorlar ve içlerinde yeteneksiz olanlar var mı? (Akyüz,1989, s.210).

Bu gün hala devam eden merkez tekilatının temelini 1879 yılında atıldığı görülmektedir. Bu tarihte nezaret mevcut yazı, muhasebe ve evrak servislerinden başka; 1. Mekâtib-i Aliye 2. Mekâtib-i Rûdiye 3. Mekâtib-i Sıbyaniye 4. Telif ve Tercüme 5. Matbaalar dairesi olmak üzere bölümlere ayrılmış bulunuyordu. Bu dönemde tefti yönetsel bir nitelik taşımaktadır. Uygulamada, öğretmenlerin yönetsel denetlenmeleri (kontrol edilmeleri) gereken personel olarak algılandığı görülmektedir (Aslan, 1990, s.178).

Maarif-i Umumiyeye Nizamnamesine göre Maarif Nezaretikapsamında İmami ve dâri olmak üzere iki daire kurulmuştur. İmami Daire: Bütün okullar için gerekli olan kitap, dergi ve Türk Dilinde yazılmış olan ilim ve fen kitaplarının zamanında ve sırasıyla yazılması ve dilimize çevrilmesi işlerinden sorumludur. dâri Daire: Osmanlı Devleti sınırları içinde bulunan okul ve maarif meclislerine, kütüphane ve müzeler, matbaalara nezaret etmek ve öğretmenlerin ödüllendirilme veya cezalandırılmalarına, onların özel davalarına bakmak ve bu nizamnamede görülecek şekilde Maarif idaresinin hakları ile ilgili belirli özel hükümleri ele alınarak gereken cezaların verilmesine, bu hususta gerekenlerin sorguya çekilmesine ve gerek İstanbul, gerekse civarın emetim bütçesini, düzenlemek ve genel kurulların görevleri vardır" (Aslan, 1990, s.178).

İkinci Mevcutiyetin ilan edilmesi ile birlikte tefti konusu da gündeme gelen önemli konulardan biri olmuştur. Bu dönemde teftinin genel amaçlılık okulların emetim ve öğretim faaliyetlerini Devlet adına denetlemek idi. Bu durum azımlık okulların amaçlarına ters düşüyordu. Azımlık okulların yöneticileri tefti konusunda olumsuz davranışlar sergiliyorlardı. Çünkü azımlık okulların amacı misyoner tekilatları aracılığıyla Hristiyan olmaları ülkelerde dinlerini yaymak amacıyla tekilatlanmaktı (Vahapoğlu, 1990, s.17).

Aynı zamanda özel okulların yöneticileri de aynı davranışları gösteriyorlardı. İkinci Mevcutiyet ilan edildiği yıllarda Maarif-i Umumiyeye Nezaretinde tefti görevlerinden sorumlu Memur-i Teftiye Dairesi bulunmaktaydı. Bu dairenin müfettişlik kadrolarında ise; Mekâtib-i Aliyye ve Mekâtib-i Hususiye Müfettişleri, Mekâtib-i dâdiye Müfettişi, altı tane Zükur Mekâtib-i Rûdiye Müfettişi, üç tane nas Mekâtib-i Rûdiye Müfettişi, iki tane Mekâtib-i ptidaiye müfettişi, nas Mekâtib-i ptidaiye müfettişi üç tane kütüphaneler müfettişi, Matbaalar ve Mekâtib-

i Rum iye M üfetti i, M ekatib-i Gayri M üslim e ve Ecnebiye M üfetti li i kadroları bulunmakta idi (MEB,1977, s.2).

İkinci me rutiyetin ilanını takip eden yıllarda Devlet yönetiminde me rutiyet anlayışına uygun değişikliklere gidilmiştir. Eğitim sistemini geliştirmek üzere öğretim programları değiştirilmiş, öğretmen yetiştirme sorunu ele alınmış ve bu amaçla kanun, tüzük ve yönetmelikler hazırlanmıştır (Taymaz, 1982, s.13).

İkinci me rutiyet müfettişlerinin görev ve yetkilerini belirleyen ilk yönetmelik 1910 yılında yürürlüğe konulan "Mekاتب-İ İptidaiye M üfettişlerinin Vezâifine M üteallik Talimat"dır (Aydın,1986, s.144).

1911 yılında yürürlüğe konulan Maarif-i Umîmiye Nezâreti Merkez Teşkilatı hakkındaki nizamname ile merkez hizmetleri, idare ve teftiş olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Taymaz, 2002, s.18).

Yönetmelikte soruşturma, teftiş ve aydınlatma konularına yer verildiği görülmektedir. Soruşturma konusuna ilkin olarak köylerde yaptırılacak okulların öğrenci sayısına göre dersane sayısının, okulun yaptırılacağı yerin belirlenmesi, yapım için gerekli inşaatın yapılması gibi konular üzerinde durulmaktadır. Teftiş konusunda da öncelikle okul binalarının, demirbazarların, öğretim araç ve gereçleri ile öğretimin teftiş yerleşmektedir. Yönetmelikte ayrıca "Büyük Eğitim Kurulu" nun onayladığı kitapların okutulmasının engellenmesi de müfettişin görevi olarak yerleşmektedir (Aydın, 1986, s.137).

M üfettişliğin ciddi bir teftiş müessesesi haline getirilmesi, vilayetlerde, müstakil sancaklarda, il ve ilçelerde teşkilatlandırılması 1914 yılında yayımlanan "Tedisat-ı İptidaiye M üfettişlerinin Vezâifine Dair Talimatname" ile olmuştur (Aytekin, 1991, s.40-41).

Talimatnamede müfettişlerin görevleri ise; Her türlü genel ve özel iptidaiye okullarının genel durumu, talim ve terbiye ile ilgili çalışmalarını teftiş etmek, bölgesinde mecburi tahsilin ne dereceye kadar sağlandı mı varsa devam sızlık nedenlerini mahalli mükiâmlerle birleştirilerek giderecek çalışmak, Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-ı Muvakkatı (geçici ilköğretim kanunu) gereğince toplanan Mekاتب-İ İptidaiye Mesarif-i Mecburiyesinin düzenli olarak toplanmasını kontrol

etmek, eğitim programlarına ve kanunlara uygun olarak yapılmasını sağlamak, okul araç-gereçlerinin ve öğretmenlerin ders ve ahlaki durumlarını incelemektir. Görevleri ile ilgili olarak mahalli mükiameatleri tarafından verilenlere bakarlar ve bu husustaki uygulamadan maarif müdürlüğünü haberdar ederler. Müfettişler maarif müdürlüğü ve mahalli hükümetle muhabere ederler, Nezaretle muhabereye yetkileri yoktur. Teftişleri sonucunda hazırlayacakları raporda okulun durumunu, ihtiyaçlarını, eğitim derecesini, programın uygulanışını, öğretmenin başarısı ve ahlaki durumunu kontrol ederler ve gelecek yıl yapılacak gereken hususların neler olduğu konusunda görüş ve düşüncelerini bildirirler (Aytekin, 1991, s.42).

1914 yönetmeliinde müfettişlerin öğretmenlerin eğitim ve öğretim alanlarındaki eksikliklerinin tamamlanması, onlara rehberlik edilmesi, yol gösterirken, direktif verirken duyarlı olmaları gereğindedir. Müfettişlik görevinin, öğretmenin onuru korunarak yerine getirilmesi istenmekte, öğretmenin eksikleri üzerinde durulurken teke tek ilikiler tercih edilmektedir (Aydm, 1986, s.138).

Türkiye Büyük Millet Meclisi açıldıktan sonra 1 Mayıs 1920 günü Milli Eğitim hizmetlerinin tümü Maarif Vekaletine verildi (Taymaz, 2002, s.19).

Cumhuriyet döneminde teftiş ve denetimle ilgili olarak yapılan ilk çalışmada, 1923 yılında yürürlüğe konulan İlköğretim Müfettişlerinin Görevlerine İlişkin Yönetmeliktir. Müfettişlerin seçilmesine ilişkin ilk belge ise, 1927 tarihli "İk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi" sayılabilir. Talimatnameye göre ilköğretim müfettişiolabilmek için, ilköğretim okulu mezunu ve 24-45 yaşları arasında olmak, ilkokullarda beş yıl öğretmenlik yapmak gerekiyordu. İlköğretim okulu müdür yardımcıları ile eğitim dersi öğretmenleri, isterlerse müfettiş olabiliyorlardı. Müfettiş seçme ve atama işlerini, Milli Eğitim müdürleri veya maarif emirleri dorudan yapabiliyorlardı. "İk Tedrisat Müfettişlerine Talimatların Seçilmesi Tarzları Hakkında Talimatname"ye göre, 25 yaşını bitirmiş olan ilköğretim okulu müdür ve öğretmenleri ile en az iki yıl öğretmenlik yapmış "orta muallim mektebi" mezunları sınavsız olarak müfettiş olabiliyorlardı (Bar, 1993, s.76).

1929 yılında yayımlanan "İk Tedrisat Müfettişleri Rehberi"nde ilköğretim müfettişlerinde bulunması gerekli kişisel ve mesleki özellikler sıralanıyor, bir meslekte bakımın sevgi, özel yetenek ve kuramsal uygulamalı hazırlıkla ilgili

oldu u, m üfetti in önce iyi bir ö retm en olm ası gerekti i belirtiliyordu. 1945 yılında yayımlanan İlkö retim m üfetti leri staj yönetmeli inde ise m üfetti lerin hizmetiçi e itim lerinden ilk defa söz ediliyordu. 1938'de çıkarılan bir yasa ile, ilkö retim m üfetti i olabilmek için G azi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki dengi bir okuldan mezun olmak ko ulu getirilm i , m üfetti ler Bakanlıkça atanm aya ba lam ı tır (Ba ar, 1993, s.77).

1938 yılında yürürlü e konan 3407 sayılı İlk Tedrisat M üfetti lerinin Muvazene-i Um um iye çine Alm m ası D air Kanunla ilkö retim m üfetti leri genel bütçe içine alm m ı ve m üfetti ler arasındaki ö renim süresi bakım ndan görülen m en e farklılı m ı kaldırm ak üzere ilkö retim m üfetti li ine atanacak olanların G azi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki benzer okullardan mezun olm a artı getirilm i tir.

1949 yılında bir kararla Bakanlık M üfetti leri bölgelere da tılm ı ve kısa bir süre sonra uygulam adan vazgeçilm i tir. 1950 yılında Bakanlık m üfetti leri Ankara, stanbul, zm ir merkezlerinde toplanm ı tır (Taymaz, 2002, s.20).

İkö retim m üfetti leri ile ilgili olarak çıkarılan bir ba ka yönetmelik ise 1962 Yönetmeli didir. Yönetmelik; İlkö retim m üdürlükleri, ilkö retim kurum ları, halk e itim kurum ları ve bu kurum larda görevli ö retm enlere, rehberlik edilmesi ve yeti tirilmesi, ilkö retim le ilgili inceleme ve ara tırm aların yapılması, okul araçlarınm seçimi ve okul binalarınm yapım ı konularm ı içerm ek tedir (A ydm , 1986, s.139-140). 1963 de yayımlanan İlkö retim M üfetti leri Yönetmeli inde ise, ek olarak ulusal bayram ların kutlanmaları ve bu konuda m üfetti lere dü en görevlere yer verilmektedir.

İkö retim m üfetti leri ile ilgili olarak çıkarılan bir ba ka yönetmelik de 1969 yönetmeli didir. 1969 yönetmeli inde m üfetti lerin görevleri özetle, tefti ve denetleme, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e, nceleme ve soru torma görevlerinden olu m aktadır.

27 Ekim 1990 da 20678 sayılı Resm i Gazete de yeni bir Milli E itim Bakanlı ı İlkö retim M üfetti leri Yönetmeli i yayımlanm ı tır. Bu yönetmelikle illerin m üfetti ihtiyacınm nasıl belirlenece i, m üfetti yardımcılı ma müracaat edeceklerde aranacak artlar, adaylarınm seçimi ve sınav ekileri, m üfetti

yardımcılıma atama yetiştirme, istihdam ve görev yerleri, yer de iştirme esasları, görevden alınma şekilleri belirlenmiştir. Yönetmeliğe göre müfettiş yardımcılıma atanacaklarda en az 5 yıl özetmenlik yapmak veya yöneticilik yapmak, bakanlık merkez veya taarruflarında görevli olmak, son beş yılda yetersiz rapor alınması ve üç yıllık sicil raporları ortalama sı en az iyio l m ak gibi artlar aranmaktadır.

20678 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan "M EB İlkö retim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği ve bu yönetmeliğe paralel olarak çıkarılmış olan 2346 sayılı Tebliğler Dergisinin 28.10.1991 tarihli Rehberlik ve Teftiş Yönergesi 13.08.1999 tarihine dek uygulanmıştır.

3.4.1998 tarih ve 4359 sayılı yasa ile İlkö retim Müfettişlerine yönelik olarak bazı yasalarda de iştirme gidilmiştir ve eğitim özetim hizmetleri sınıfında kadro ünvanı verilmiştir ve haftada on beş saat yönetim karılı ders ücreti alınmaları sağlanmıştır.

2505 sayılı Tebliğler dergisinde 13.08.1999 da yayımlanan M EB İlkö retim Yönetmeliği ile İlkö retim Müfettişleri Kurulu Başkan unvanı, İlkö retim Müfettişleri Başkanı olarak de iştirilmiştir. Bu yönetmelik ilkö retim müfettişleri başkanlıklarının kuruluş ve görevlerini; ilkö retim müfettiş yardımcılarının seçimini, yetiştirilmesini, ilkö retim müfettişliğine atanmasını; ilkö retim müfettişi ve ilkö retim müfettiş yardımcılarının görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usulü, nitelikleri, yetiştirme ekli ve yer de iştirme eleri ile ilgili esas ve usullerle ilkö retim müfettişleri başkanlıkları bürosu personelinin yükümlülüklerini ve sorumluluklarını kapsar (M EB , 2505 Sayılı Tebliğler Dergisi).

16.12.1999 tarihli 2508 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanarak yürürlüğe giren İlkö retim Müfettişleri Başkanlıkları rehberlik ve Teftiş Yönergesine göre kurum teftişleri yapılmıştır fakat 01.02.2001 tarihli 2521 sayılı yönergesi ile önceki yönerge yürürlükten kaldırılıp, teftiş formları yenilenmiştir. Bu Yönergenin amacı; Millî Eğitim Bakanlığı İlkö retim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin "görev alanları" başlıklı 42 nci maddesinde belirtilen kurumların rehberlik, teftiş, teftiş gruplarının görev ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

M ü fetti Y ard ı m c ı l a r ı n ı n Y e t i t i r i l m e s i

M ü fetti y a r d ı m c ı l a r ı n ı n y e t i t i r i l m e p r o g r a m ı, h ı z m e t i ç i e i t i m i l e b u e i t i m d e b a a r ı l ı o l a n l a r ı n k a t ı l a c a ı g ö r e v b a m d a y e t i t i r m e e i t i m i o l m a k ü z e r e i k i a m a d a n o l u u r. M ü fetti y a r d ı m c ı l a r ı n ı n y e t i t i r i l m e s ü r e s i ü ç y ı l d ı r.

a) H ı z m e t i ç i e i t i m

M ü fetti y a r d ı m c ı l a r ı, G e n e l M ü d ü r l ü ü n c e h a z ı r l a n a c a k b i r p r o g r a m d a h i l i n d e B a k a n l ı n ı n h ı z m e t i ç i e i t i m m e r k e z l e r i n d e v e y a y ü k s e k ö r e t i m k u r u m l a r ı n d a h ı z m e t i ç i e i t i m l e y e t i t i r i l i r l e r.

Y ü k s e k ö r e n i m d u r u m l a r ı b a k ı m ı n d a n ;

1) E i t i m y ö n e t i m i, t e f t i i, p l a n l a m a s ı v e e k o n o m i s i v e y a b u n a d e n k l i i o n a y l a n m ı y ü k s e k ö r e t i m k u r u m l a r ı n d a n m e z u n o l a n l a r y a d a b u a l a n l a r d a l i s a n s ü s t ü e i t i m g ö r e n l e r, A n a y a s a ; T e m e l H u k u k B i l g i l e r i ; E i t i m v e i d a r e H u k u k u i l e i k t i s a t k o n u l a r ı n d a n

2) B i r i n c i f ı k r a d a s a y ı l a n l a r ı n d ı n d a k i y ü k s e k ö r e n i m p r o g r a m l a r ı n d a n m e z u n o l a n l a r i s e, A n a y a s a ; T e m e l H u k u k B i l g i l e r i ; E i t i m v e i d a r e H u k u k u ; k t i s a t ; E i t i m Y ö n e t i m i, T e f t i i, P l a n l a m a s ı v e E k o n o m i s i k o n u l a r ı n d a n 240 s a a t t e n a z o l m a m a k ü z e r e h ı z m e t i ç i e i t i m e a l ı n ı r l a r. H ı z m e t i ç i e i t i m s o n u n d a y a p ı l a c a k d e r l e n d i r m e s m a v ı n d a 100 p u a n ü z e r i n d e n 70 p u a n a t a n l a r b a a r ı l ı s a y ı l ı r. B u Y ö n e t m e l i n 56 n c ı v e 57 n c i m a d d e l e r i n d e b e l i r t i l e n Ö z ü r l e r d e n h e r h a n g i b i r i n e d e n i y e l e b u s m a v a g i r e m e y e n l e r, s m a v t a r i h i n d e n i t i b a r e n e n g e ç b i r a y i ç e r i s i n d e H ı z m e t i ç i E i t i m D a i r e s i B a k a n l ı m ı c a b e l i r l e n e c e k b i r t a r i h t e d e r l e n d i r m e s m a v a a l ı n ı r l a r. B u s m a v l a r d a b a a r ı s ı z o l a n l a r a y n ı u s u l v e e s a s l a r a g ö r e s o n b i r d e f a d a h a s m a v a a l ı n ı r l a r. B u s m a v d a d a b a a r ı l ı o l m a m a l a r ı d u r u m u n d a i s t e k v e i h t i y a ç d i k k a t e a l ı n a r a k B a k a n l ı k ç a d u r u m l a r ı n a u y g u n g ö r e v l e r e a t a m a l a r ı y a p ı l ı r.

Y ü k s e k Ö r e n i m l e r i b a k ı m ı n d a n 240 s a a t h ı z m e t i ç i e i t i m e a l ı n a n v e b u e i t i m i b a a r ı y l a b i t i r e n l e r, k a d r o s u n u n b u l u n d u u i l i n t e f t i b ü r o s u n d a i v e i l e m l e r i i z l e m e k ü z e r e g ö r e v l e n d i r i l i r l e r. B u d u r u m d a o l a n l a r 1200 s a a t l i k h ı z m e t i ç i e i t i m p r o g r a m ı n d a b a a r ı l ı o l a n l a r i l e b i r l i k t e g ö r e v b a s ı n d a y e t i t i r m e e i t i m i n e a l ı n ı r l a r.

b) G ö r e v b a m d a y e t i t i r m e e i t i m i

Hizmet içi eğitimde başarılı olan müfetti yardımcıları bir müfetti rehberliğinde görev başında yetiştirme eğitime alınır. Görev başında yetiştirme eğitimi ve süresi müfetti yardımcıları yetiştirme programında belirlenir. Bu programda; rehberlik ve inceleme basında yetiştirme, tefti ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma konularıyla tutum ve davranışları yer alır.

Rehber müfetti ile grup başkan, müfetti yardımcıları hakkında altı aylık dönemler halinde görev başında yetiştirme eğitimi programına göre bu Yönetmeliğin 3 numaralı Ekinde yer alan ilköğretim Müfetti Yardımcısının Görev Başında Yetiştirme Eğitimi Değerlendirme Formunu düzenleyerek başkana sunar. Söz konusu formda dayalı olarak yeterli oldukları belirlenen müfetti yardımcıları ikinci yılın sonunda başkanın önerisi, ille eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehberlik ve inceleme basında yetiştirme, tefti ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerini başsız olarak yürütmekle yetkilikılabilirler.

Müfetti yardımcıların yetiştirilme devresinde görev yerleri değiştirilemez ve başka birim veya kurumlarda geçici olarak görevlendirilemezler.

Tefti bölgeleri ve tefti grupları

İller, hizmet verimliliği ile okul ve kurumların yöneticileri ve öğretmen sayılan göz önünde bulundurularak, başkanın önerisi, ille eğitim müdürünün uygun görüşü ve valilik onayı ile tefti bölgelerine ayrılırlar.

Her tefti bölgesinde yeterli sayıda müfetti ve müfetti yardımcılarından meydana gelen tefti grupları oluşturulur. Tefti gruplarının görev bölgeleri, öğretim yılı başından on beş gün önce başkanın önerisi, ille eğitim müdürünün uygun görüşü ve valilik onayı ile belirlenir. Müfetti ve müfetti yardımcıları tefti gruplarına dengeli olarak dağıtılır. Bir tefti bölgesinde iki öğretim yılı görev yapmak esastır. Ancak zorunlu hallerde iki yıldan önce de tefti bölgesinde değiştirilebilir, ihtiyaç halinde özel çalıma grupları oluşturulabilir.

Tefti grubunun görev ve sorumlulukları ile çalışması ve esasları bir yönerge ile belirlenir.

Grup başkanının görevleri

a) Tefti , rehberlik ve i ba mda yeti tirm e, incelem e, ara tırma ve soru turma i lem leri ile ilgili grup üyeleri arasında i bölüm ü ve i birli i yapm ak; i lerin zam anında, düzenli bir ekilde yürütü lm esini sa lam ak ,

b) G rubun çalı m aları ile m üfetti lerin görev sırasındaki davranı ları hakkında H aziran ve A ralık ayı içinde ba kana rapor verm ek ,

c) Bölgesinin e itim ve ö retim i hakkında ö retim yılı ortasında ve sonunda grup üyeleri ile birlikte genel durum raporu hazırlam ak ve ba kana sunm ak ,

d) Rehber m üfetti le birlik te m üfetti yardım cıları hakkında altı ayda bir görev ba mda yeti tirm e e itim i bu Yönetmeli in 3 num aralı Ekinde yer alan ilkö retim M üfetti Yardım cısının G örev Ba mda Yeti tirm e E itim i De erlendirm e Form unu do ldurarak ba kana sunm ak (2588 sayılı Tebli ler D ergisi, 2006).

İkö retim M üfetti lerinin G örev A lanları

M üfetti ve m üfetti yardım cılarının , rehberlik ve i ba mda yeti tirm e, tefti ve de erlendirm e, incelem e, soru turma hizmetlerine yönelik olarak ;

a) Okul öncesi e itim kurum ları,

b) İkö retim kurum ları,

c) Ö zele itim gerektiren çocuk lar için açılm ı ilkö retim seviyesindeki okullar ve sınıflar,

d) Yeti tirici ve tam am layıcı sınıflar ve kurslar,

e) İkö retim seviyesinde açılan ö rencileri yeti tirm e kursları,

f) 8/6/1965 tarihli ve 625 sayılı Ö zel Ö retim Kurum ları Kanunu kapsamında faaliyette bulunan, okul öncesi ve ilkö retim kurum ları ile ilkö retim seviyesindeki dershaneler, her tür ve seviyedeki özelyaygım e itim kursları,

g) Rehberlik ve ara tırma merkezleri ve ak am sanat okulu m üdürlük leri,

h) Ö retm en evi ve ak am sanat okulları, ö retm en evi lokalleri ile sosyal tesisleri,

i) Millî e itim yaym evleri,

j) Diyanet leri Bakanlı ma ba lı ilkö retim in 5 inci sınıfını bitiren ö renciler için aç ılan yaz Kur'an kursları,

k) Spor ve izcilik merkezleri,

l) Gençlik ve izcilik e itim tesisleri,

m) Valilikçe uygun görülen di er okul ve kurumlarla ilgili inceleme ve soru turm a i leri görev alan m ı olu turur. (2588 sayılı Tebli ler D ergisi, 2006, s.12,13).

İlkö retim M üfetti lerin G örevleri

M üfetti ler e itim sistem inin do rudan etkileyebilme leri ve de erlendirebilme leri nedeniyle e itim örgütlerinde önem li bir role sahiptirler (Cem al o lu, 1996, s.3).

E itim sistem inde m üfetti lerin görevlerini yerine getirebilme leri ve rollerini oynayabilme leri için aranılan yeterlikleri kazanm ı olmaları gerekir. E itim sistem inde m üfetti in yerini bu rolleri oynarken gösterdi i davran ı lar belirler.

İlkö retim m üfetti lerini görevleri u ba lıklar altında toplanabilir. Bunlar tefti in görev boyutunu olu turur : (Taymaz, 2002, s. 47-48)

1. Tefti ve de erlendirme
2. Rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e
3. nceleme ve ara tırm a
4. Soru turm a

M üfetti ler bu görevlerini yerine getirirken a am alı olarak a a ıdaki etkinliklerde bulunur ve bu etkin lik ler tefti in süreç boyutunu olu turur:

1. Durum saptama
2. Ö nerilerde bulunm a

3. De erlendirme
4. Geli tirme

M üfetti ler belirlenen görevleri yukarıdaki süreçlerle yerine getirirken rol boyutunu olu turan ve her biri birer yeterlik alanı olabilen u rolleri oynam ası beklenebilir:

1. Y öneticilik
2. Liderlik
3. Ö reticilik
4. Rehberlik
5. Ara tırma uzmanlı ı
6. Sorgu yargıçlı ı

B ir tefti in i levi, ö renme ve ö renmenin de erlendirilmesi ve geli tirilm esine ili kin tüm etkinlikleri kapsar. Bu gerçek, m üfetti in e itim sel geli me ve ça da e itim uygulamaları konusunda yeterli bilgiye sahip olmasın ı ve geli meleri sürekli izlem esini zorun lu kılar (A yd m, 1993, s.11-12).

E itim m üfetti i üyelerin beklentilerini gerçek le tirm ede, kurum un, çevrenin, örgüt ün olanak larını bilm eli bunları kullanabilm elidir. Bu, onun çevreyi de tanım asını gerektirir. M üfetti okul çalı anlarının birer insan olduk larını unutm am alı, onları de er biçilecek bir e ya olarak görm em elidir. Kar ısdakine içtenlik, güler yüz, sevgi, saygı gösterm eyenin, bunları beklem eye de hakkı olamaz. E itim m üfetti i, örgütteki görev yapısını iyi tanım alıdır. Kurum un ve çevrenin özelliklerini çok iyi bilm eli, davran ı larını bunlara göre seçebilm eli, ödül yetkilerini elinde tutup yerinde kullanabilm elidir. M üfetti , grubun ihtiyaçlarıyla okulun amaçları arasında ilgi kurabilm elidir (K aram ızrak, 1998, s.6). Bu görevlerden her biri m üfetti lere çok çe itli yeni görev ve sorum lu luk lar yüklem ek tedir (K aya, 1993, s.185).

Tefti ve De erlendirme

Ö retmenin sınıf içindeki durumunu belirlem enin daha iyi bir yöntemi bulunm adı ndan sınıf ziyaretleri bir tefti aracı olarak uzun zamandan beri kullanılm aktadır. (Sa lı m er, 1985, s.51)

E itim -ö retim in asıl hedefi Milli E itim Tem el Kanunu nda ifadesini bulan genel am açlar do rultusunda, Türkiye Cum huriyeti ne kar ı görev ve sorumluluklarını bilen bilim ça ı insanını yeti tirmektir.

E itilm i insan; gelecekte, rekabet gücünün artm asında ülkem izin en büyük avantajı olacaktır. stenilen insan gücünün yeti tirilmesi, ancak e itim e ilikin girdilerin yerinde ve etkili kullanım ı ile m ümkündür.

E itim -ö retim in merkezinde ö renci bulunmakta olup, di er unsurların hepsi, bu hedef kitlenin am aca uygun yeti tirilmesi için birer araç durum undadır. üphesiz ö rencilerin iyi insan, iyi vatanda ve iyi meslek sahibi olarak yeti tirilmesinde en etkili rol ö retmene dü m ektir.

Tefti ve performans de erlendirm esinin gayesi, önceden tespit edilmi am açları gerçekle tim ek, bu am açların gerçekle tirilmesi do rultusunda, plânlanan ve yürütülen etkinlikleri sürecin her a am asında bilimsel esaslara ve objektif kriterlere göre ölçmek ve de erlendirmek; ö retme-ö renme sürecini geli tim ek için gerekli önlemlerin alınm asını ve düzenlem elerin yapılm asını sa layıcı çalı mlarda bulunm aktır. Bununla beraber, uygulamaların en iyi ve do ru olanında beraberli i sa lam ak; Devlet in süreklili i için e itimi etkili kılm ak; ö retmenlerin yeterlili ini artırırken, e itim ortam ının iyile tirilmesine katkıda bulunm ak; niteli in yükseltilmesi ile verim in artırılm asında, program ların ve ö retim in geli tirilmesinde çaba harcam ak, hizmet sırasında tem ayüz eden elem anların üst görevlere hazırlanm asında ve getirilmesinde seçici rol almak suretiyle yönetimi güçlendirmek, tefti ve performans de erlendirm esinin ba lıca am açlarındandır (MEB-Tefti Kurulu, 2004, s.67-68).

E itim örgütlerinin hedefledikleri am açlara ula şıp ula m adıklarının belirlenmesinde de erlendirm e sisteminin yo un ve sistem li olarak kullanılması gerekm ektedir. De erlendirm e sistemi, geli tim enin ba langıcı sayılm aktadır. E er de erlendirm e yapılm az ise sistemin ba arı veya ba arısızlı ının çözümlenmesi, hangi noktada bulundu unun saptanması güçle ecek, hatta belirsizle ecektir (Cafolu, 1996, s.145).

Ö retmen etkilili ini de erlendirm e yöntemi olarak kullanılan ders tefti i; genel tefti ler sırasında ya da bunlardan ayrı olarak sınıf ziyaretleri aracılığıyla yapılm aktadır (Salamer, 1985, s.50).

M üfetti lerin ö retm enin perform ansı de erlendirm esi ile ö renci ba arısı arasında do ru orantı vard ır (D aniels, 1989, s.133).

M üfetti yapaca ı sınıf ziyaretlerini önceden haber vererek daha da önem li ö retm enle birlikte gözlem öncesinde görü erek, planlayarak yapm aldır.H abersiz ve sürpriz ziyaretler yerine, ö retm enin en iyi gösteri yapabilece i zam anlarda sınıf ziyareti yapılm aldır (Y alçmkaya, 1992, s.45).

De erlendirm e geçerli bir ölçm eye, ölçm ede de standart kriterlere dayalı olm aldır (B ilgen, 1998, s.144).

Ö retm en tefti i ve perform ansınm de erlendirilm esi; çok lu veri kaynak larına dayalı olarak, ö retm enin e itim -ö retim sürecindeki gözlenebilir ve de erlendirilebilir eylemleri belirlenm ek suretiyle ana kriterler ve genel ba lam da perform ansınm de erlendirilm esidir (M EB -Tefti K urulu, 2004, s.9).

De erlendirm e sonuç olarak bir de er yargısına dayanm aktadır. Bu de er yargısın do ru lu u ise, hem dayandı ı gözlem veya ölçüm lerin, hem de seçilen de erlendirm e ölçütünün uygun lu una ba lıdır (Turgut, 1984, s.3).

Ö retm enle birlikte planlam anın di er bir yararı da zam anın daha verim li kullanılmasını sa lam asdır (Salam er, 1985, s.55).

Ö retm enin de erlendirilm esi kaliteli e itim sa lam ak ve bunu sürekli olarak geli tirm ek açısından önem lidir (R iddall, 1990, s.51).

Personelin i verimlili ini artırm ak ve sürdürebilm ek için perform ans ölçm e ve de erlendirm e sisteminin olu turulması gerekm ektedir. Perform ans de erlendirm esi; önceden saptanm ı kriterlere göre, kar ıla tırma ve ölçm e yoluyla personelin görevdeki perform ansınm de erlendirilm esi sürecidir. De erlendirm e, bireylerin geli m ini cesaretlendiren e itim sürecinin düzenli bir parçası olm aldır. De erlendirm enin ba arılı olabilmesi için, çalı anların perform anslarını geli tirm eyi talep etmeleri, yöneticilerin de çalı anlara perform ans seviyelerini arttırm ada yardım etmeleri ve ö retmeleri esastır (M EB -Tefti K urulu, 2004, s.7).

Tefti ve de erlendirm e a am asında m üfetti ler açısından göz önünde bulundurulması gereken hususlar unlardır (M EB -Tefti K urulu, 2004, s.9-10) :

1. Tefti grubundaki m üfetti lerin, okul ve kurum ların tefti ii ve perform ans de erlendirm esi çalı m aları öncesinde, tefti grubu ba kanmca yapılacak toplantıya katılm aları ve tefti le ilgili bütün hazırlıkların bitirm eleri esastır.
2. Tefti öncesi, grup ba kanmca yapılacak toplantıda: “ İkö retim de Denetim ve Perform ans De erlendirme Esasları ” hakkında gerekli açıklama yapılacak, varsa mevzuatla ilgili de i iklikler tem in edilip tefti ler sırasında göz önünde bulunduru lacaktır.
3. Genel tefti çalı m aları, grup ba kanmın yapacağı i bölüm ü esasları içerisinde sürdürülecektir.
4. Tefti lerde her m üfetti ; kanun, tüzük, yönetm elik, yönerge, genelge ve em irler do rultusunda hareket etm ekle yükümlü olup bunların do ru uygulanıp uygulanm adı mın takip ve kontro lünden sorum ludur.
5. Genel tefti lerde; yönetici, ö retm en ve di er görevlilere her bakımdan rehberlikte bulunulacak, i ba mda yetim eleri ve eksiklerini zam anında giderm eleri konusunda yardımcı olunacaktır.
6. Tefti ler sırasında, tefti in team ü l ve ilkelere uyulacaktır.
7. Okul ve kurum tefti lerinin grupça yapılması esastır.
8. Tefti sırasında belirlenen noksan ve yanlış ların, e itim -ö retim i olumsuz yönde etkileyecek kapsam da olması ve bu hususlarda, ilgililerin kayıtsızlı ı yanında, genel anlam da kasıtlı yakla m ların da söz konusu oldu unun belirlenm esi halinde, gerekli yasal i lem lere gidilecektir.
9. Veri kaynaklarından, perform ans de erlendirilm esi için form larla alınan bilgilerin yanında, okulu daha yakından tanım ak, sorunları belirlemek ve çözüm ünde, dü ünelerini dikkate alm ak amacıyla okul-aile birli i, korum a derne i ve varsa vakıf temsilcileri ile ö renci velileri, okul ö renci kurulu üyeleri ve ö rencilerle im kânlar ölçüsünde görü m eler yapılacaktır.
10. Okul tefti leri sırasında m üfetti lerce züm re toplantıları, tefti sonrasında da grupça genel tefti sonu toplantısı düzenlenecek, toplantılarda yapılacak açıklam alar mevzuata dayandırılacak, e itim bilim inin geli en terminolojisinin kullanılmasına özen gösterilecek, tartı m aya yol açacak ve ki isel nitelikte söz ve ifadelerden kaçınılacak, özellikle ö retm enlerin e itim -ö retim hakkındaki görü lerini açıklam alarına fırsat verilecek ve toplantılar m üm kün oldu unca kısa zamanda bitirilecektir.

11. Okulların bir önceki genel tefti ve performans de erlendirm e raporunda belirtilen noksanların yerine getirilip getirilm edi i incelenecektir.
12. Tefti ler esnasında tespit edilen ve giderilm esi m üm kün olan eksiklerin tefti süresinde tam am lanm ası sa lanacak , bunlara raporda yer verilm eyecektir.
13. Tefti leri sırasında, taltifi dü ünülen yönetici ve ö retm enlere bu durum açık lanm ayacaktır.

Tefti lerde; 1739 sayılı Milli E itim Tem el Kanunu nun 2. m addesinde yer alan “Türk M illetinin bütün fertlerini; Atatürk nkılap ve İlkelerine ve Anayasa da ifadesini bulan Atatürk Milliyetçili ine ba lı, Türk M illetinin milli, ahlaki, m anevi, tarihi ve kültürel de erlerini benim seyem , koruyan ve geli tiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daim a yüceltm eye çalı an, insan haklarına ve Anayasanın ba langıcındaki tem el ilkelere dayanan dem okratik, laik ve sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cum huriyetine kar ı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranı haline getirm i vatanda olarak yeti tirm ek” hedefine uygunluk, titizlikle incelenip de erlendirilecektir.

E itim in her kadem esinde, ülkem izin hızlı kalkınm ası için gerekli olan iyi e itilm i insan gücünün yeti tirilm esi, tem el hedeflerimizin izdendir. Bu tem el hedefin ortak elem anı olan ö renciyi, topluma ve onun özelliklerine uyumlu, okuma-yazma becerilerini geli tim i , dü ünme, analiz etme ve problem çözm e yeterlili i olan, bilgi üretme ve bilgiyi verimli ekilde kullanabilme yetene ine sahip, ö rendi ni davranı a dönü türen, nitelikli bir insan olarak yeti tim ede, ö retm ene önem li görevler dü m ektedir. Ö retm en; neyi, niçin ve nasıl ö retece ini bilmeli, ö renm eyi payla bilm eli, ö rencilerini aktif ö renm e çabası gösteren ki iler haline getirebilm eli, etkinliklerinin am aca uygunlu unu ölçüp, sonuçlarını de erlendirerek, eksikliklerini giderebilmelidir.

Bu nedenle; e itim -ö retim çalı m alarındaki verimlili in, bilimsel verilere ve objektif kriterlere göre ölçülüp de erlendirilerek, hedeflere hızla ula şabilmesi için, ö retm enlerin yakından izlenmesi, kar ılıklıları problemlerde kendilerine meslekî yardım ve rehberlikte bulunm ası gibi pek çok yönleri ile ö retm en perform ansını de erlendirm e ayrı bir önem arz etmektedir. (MEB-Tefti Kurulu, 2004, s.68).

Okö retim M üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e yeti tirm e görevleri unlardır;

1) Türk millî eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, okul ve kurumların amaçlarına göre öğrencilerin yetiştirilmeleri ile yetenek, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi durumu,

2) Görev alanlarındaki okul ve kurumların eğitim, öğretim, yönetim ve diğer görevlilerinin mevzuata göre çalışmaları,

3) Atatürk ilke ve inkılaplarının, stiklâl Marşının, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesinin ve Öğrenci Anlaşım Örgütüne ve kavratılma durumu,

4) Bayrak, anma ve kutlama törenlerinin; sosyal etkinliklerin mevzuatına uygun olarak yapıp yapılmadığı,

5) Her yönünde eğitim-öğretim ve yönetim çalışmaları,

6) Kurumun ve kurumdaki personelin kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve programlarda belirtilen amaçları gerçekleştirme durumu,

7) Eğitim-öğretim ve yönetim görevlilerinin çevre ile ilişkilerini,

8) Okul veya kurum Personelinin yeterlilik ve verimliliklerini,

9) Okul aile birliği, okul kooperatifi ve kantininin kuruluşu ve çalışmalarının mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini, teftiş etmek ve değerlendirmek.

10) Okul ve kurumlara ait bina uygulama bahçesi, arsa, arazi ve tesislerin amaca ve projeye uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını teftiş etmek ve değerlendirmek; sonucunda belirlenen hususları önerileri ile birlikte okul veya kurumun teftiş defterine yazmak; gerektiğinde ayrıca kurum teftiş raporu düzenleyerek başkanına sunmak,

11) Teftiş edilen okul ve kurumlarda yönetici, öğretmen ve gerektiğinde diğer personel hakkında ayrı ayrı teftiş raporu düzenlemek.

12) Teftiş bölgelerindeki okul ve kurumlar hakkında saptanan bilgileri zamanında ve eksiksiz olarak başkanına sunmak. (2588 sayılı Tebliğler Dergisi, 2006, s.13,14).

Rehberlik ve Ba nda Yeti tim e

M üfetti lerin tem el görevi, ö retm ene e itim ve ö retim etkinliklerinde yardım ve rehberlik ederek e itim ve ö retim in verimlili ini arttırmaktır. Bugünkü e itim sisteminde m üfetti lerin bu görevleri yanında e itim ve ö retim etkinliklerini do rudan etkilemeye soru turma görevi de vardır (K aragözo lu, 1977, s.4).

Rehberlik; e itim -ö retim ile di er çalı ma ve uygulamalarda; kaynakların etkili bir biçimde kullanılması sa lamak, verimlili i arttırmak, mevzuata uygunlu u sa lamak, e itim -ö retim düzeyini arttırmak ve tefti hizmetleri sırasında görevlileri bilgilendirmek, onların hizmet içinde yeti tirmek için yapılan her türlü meslekî yardım, bilgilendirme, te vik ve önerileri kapsayan hizmetlerdir (M EB -Tefti Kurulu, 2004, s.9).

Okul örgütünün bir üyesi olan ö retmen, çalı malarındaki başarı derecesini bilmek, kendimeslek arkadaşları ve di er grup tarafından takdir edilmek ister. Bu ise önemli bir doyum kayna ıdır. Bu nedenle m üfetti in ö retmen performanslarını takdir etmesi, özendirici önlemler a ması ve ö retmenlerin sa duyasına güvenmesi beklenen bir davranı tır (A ydm, 1993, s. 105).

M üfetti in amacı, ö retmenlerin tüm ünün katkısıyla ve tüm e itim kadrosu olarak istenilen e itimsel amaçlara ula maktır. Amaçların ortak olması ve ortak sorunların çözümü ancak, sorunların ve amaçların birlikte saptanması, birlikte karar alınması, ortak eyleme geçilmesi ve sonuçların birlikte değerlendirilmesi ile m ümkündür (Ü nal, 1989, s.454).

G ünümüz e itimcilerinin ço una göre tefti ; e itim sürecinden daha iyi ürün alabilmek için bu süreci m eydana getiren üyelere rehberlik etmektir. Bu görü e göre tefti de amaç; ö rencilerin e itim sisteminde istedi i düzey ve nitelikte yeti melerini sa lamak için bu konuda görevli yönetici, ö retmen ve di er ilgililere yardım ve rehberlik etmektedir (Bilir, 1991, s.254).

E itim tefti i, e itim yönetici, uzman ve ö retmenlerin meslek gelişmelerinin te vik eden, onların sorunlarına çözüm yolları bulan, yardım eden, e iten ve değerlendiren bir süreç olarak de i tirebilece i anlayı ıdır. Ancak bu davranı

de i ikli in in sa lanabilmesi için, bu anlayı taki tefti te e itim personelinin mesleki yönden geli m i lik düzeyine ba lı olarak süreklilik kazandırılması gerekmektedir (Ünal, 1989, s.449).

Milli E itim Bakanlı ı tefti yönetmeli inde Bakanlık ve İlkö retim müfetti lerine rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda e itim yapılması bir görev alanı olarak verilmiştir. E itim süresince rehberlik ve i ba nda yeti tirm e kavram ları ile etkinliklerini kesin hatlarla birbirinden ayırarak güçtür. Müfetti in denetledi i bireyin i inde daha ba arılı olabilm esi ve geli ebilm esi için bireyle ve gruplarla çalı m asında önerilerde ve katkıda bulunm asında hem rehberlik yapar, hem mesleki yardımda bulunur ve hem de i ba nda yeti tirir (Taymaz, 2002, s.89).

Bir okulun etkilili inin en önemli göstergesi öğrenci ba arısıdır ve öğrenci ba arısı da öğretmenin etkilili inin bir göstergesi olarak görülebilir. Öte yandan öğretmenin etkilili i de belirli yönleriyle müfetti in etkilili i olarak kabul edilebilir (Ingham, 1989, s102).

Bazı insanlar, yardım gereksinimlerini belli etmekte kaçınırlar. Müfetti in bunları bulabilmesi, ilgi ve duyarlılı ı gerektirir. Müfetti bu durumda yardım giri imini baltacı olmalı, ama bunu bireye fark ettirmeye çalı m alıdır. Birey konum a gizlili inin sa lanacağı konusunda müfetti e güven duymalıdır. Bu güven, daha önceki ilikilerde gösterilen davranı larla sa lanabilir. Müfetti kar ımsındakilere saygı göstermeli, örendiklerini kötüye kullanmamalı, onlardan başka amaç için yararlanmamalıdır. Rehberlik ve yardım görü melerinde rahat bir ortam yaratılmalı, sorgulam a havası verilm emeli, görü m e aceleye

getirilm emelidir. Öüt, veren için oldu u kadar alan için de sıkıntılı bir yardım biçimidir. Sorunların ki sel görü lerden ayrı tutulması da nesneli i sa lam anın bir ko uludur (Ba ar, 2000, s.71-72).

İlkö retim Müfetti lerinin Rehberlik ve i ba nda yeti tirm e görevleri unlardır;

1) Her ö retim yılı ba nda ve sonunda, ayrıca gerekti inde ö retim yılı içinde, öğretmenlerle meslekî toplantılar düzenlemek, e itim ö retim ve yönetim ile ilgili olarak sorunların belirlenm esinde ve çözüm ünde rehberlik etmek,

2) Okul ve kurumlarda rehberlik amaçlı çalışmalarda belirlenen konular, önerileri ile birlikte rehberlik tebliğine ve kurum tefti defterine yazmak, tebliğin bir örneğini başkanıya vermek,

3) Okul ve kurumların teftiinden sonra öğrenen ve yöneticilerle birlikte toplantı yapmak, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili sorunların çözümüne yönelik rehberlik etmek,

4) Meslekî yayımları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini izlemek, başkanlık veri tabanına katkıda bulunmak ve bu kapsamda bölgedeki öğrenen ve yöneticilere rehberlik etmek,

5) Aday memurların yetiştirilmesine rehberlik etmek ve bu konuda verilen diğer görevleri yapmak,

6) Tefti ile yükümlü bulunan öğrenenlere ve yöneticilere meslekî yardımlarda bulunmak ve ihtiyaçlarında yetiştirmelerine rehberlik etmek,

7) Tefti, değerlendirme, ara tırma, inceleme ve soruşturma hizmetlerinde müfettiş yardımcılarının katılımını sağlamak ve yetiştirmelerine yardımcı olmak. (2588 sayılı Tebliğler Dergisi, 2006, s.13).

inceleme - Ara tırma

Millî Eğitim Sistemine yönelik her türlü gelişimin tabanını oluşturan bilimsel inceleme-ara tırma faaliyetleri vazgeçilmez görevlerdir. Teftinin bu süreçte göstereceği başarı, eğitimde gelişimin de anahtarıdır (Cengiz, 1992, s.22).

Müfettişlerin inceleme görevi, tefti edilen kurum, birey, olay ve olgularını olabildiince ayrıntılı bir şekilde betimlemeyi amaçlayan bir etkinlik olarak tanımlanabilir. Ara tırma ise, sorun çözüme yönelik bilimsel bir etkinlik olarak açıklanabilir. Bu bağlamda müfettişlerin inceleme-ara tırma görev boyutu için en gerekli rolün, "ara tırma uzmanlığı" olduğu söylenebilir.

Planlılık, her eylem gibi teftinin de ilkesidir. Teftinin bir başka ilkesi sürekliliktir. Tefti te süreklilik yoksa bazı düzeltme ve değişiklikler için geç kalınması olabilir. Nesnel olmayan bir teftinin ilerlerini yerine getirebilmesi çok güçtür. Tefti sürecinde bilimsel verilerden yararlanmak, nesnel ölçütler kullanmak, tarafsız olabilmek, duygusal davranmaktan gerekir. Tefti te bütünlük ilkesi, düşünce ve eylemlerde sistem görüşünün gözetilmesini gerektirir. Yanılgıları önlemek için tefti durumsal olmak zorundadır. Farklı koşullarda çalışan insanlardan aynı sonuçları istemek yanlıdır (Baar, 1993, s.5).

Araştırma, açık, planlı ve sistemli olarak verilerin toplanması, gruplanması, analizi, sentezi, açıklanması, yorumlanması ve değerlendirilmesi ilemleriyle problemlere güvenilir çözümler bulma sürecidir. Araştırma sayesinde yeni bilgiler kazanılmakta, bilim gelişmektedir (Kaptan, 1989, s.13).

Eğitim müfettişlerinin beklentilerini gerçekleştirebilecekleri, kurumun çevresinin, örgütün olanaklarını bilmesi bunları kullanabilmesidir. Bu, onun çevreyi detaylı olarak tanımasını gerektirir. Müfettiş okul çalışanlarının birer insan olduklarını unutmamalı, onları değer biçilecek bir eya olarak görmelidir. Karşıdaki içtenlik, güler yüz, sevgi, saygı göstermenin, bunları beklemeye de hakkı olmaz. Eğitim müfettişi, örgütteki görev yapısını iyi tanımalıdır. Kurumun ve çevresinin özelliklerini çok iyi bilmesi, davranışlarını bunlara göre seçebilmesi, ödül yetkilerini elinde tutup yerinde kullanabilmesidir. Müfettiş, grubun ihtiyaçlarıyla okulun amaçları arasında ilişki kurabilmesidir (Karamızrak, 1998, s.6).

Müfettişlerin inceleme-araştırma görevlerini unlarıdır:

1) Bakanlıkça verilen veya tefti sırasında karşılaşılan konularla ilgili inceleme yapmak,

2) Okul, öğretmen ve diğer personel ile ders araç ve gereçlerine ilişkin ihtiyaçları belirleyerek bakanlığa bildirmek,

3) Okul ve kurumların açılma ve kapatılmalarına ilişkin inceleme raporunu düzenlemek,

4) Okul ve kurumlardaki tefti sistemi, eğitim ve öğretim yöntemleri, tefti ve değerlendirme raporları ile diğer basılı defter ve kayıtların geliştirilmesi için

çalışmalar yapmak, konu ile ilgili görüş ve önerilerinin kurul gündemine alınmasını istenilerek Bakanlıkta bildirmek,

5) Okul ve kurumlar ile ilgili mevzuatın ve programların uygulanması sırasında karşılaşılan aksaklıkları, güçlükleri belirlemek ve Bakanlıkta bildirmek,

6) Okul ve kurumlarda özel eğitime yönelik uygulamaları mevzuatı çerçevesinde incelemek ve Bakanlıkta bilgi vermek,

7) Görev alanlarındaki okul/kurumların eğitim-öretim, yönetim ve öğrencilerle ilgili ihtiyaç duyulan konularda araştırmaya yapmak,

8) Okul/kurum personelinin yeterlik ve verimliliklerini araştırmak,

9) Bölgesinde okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık sebeplerini araştırmak,

10) Eğitim sorunlarını belirlemek, çözüm önerileri geliştirmek ve eğitimin niteliğini artırarak etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmesine yönelik araştırmaya yapmak,

11) Okul ve çevre ilgisini güçlendirmek amacıyla araştırmaya yapmak,

12) Görev alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla Bakanlıkça verilen diğer konularda araştırmaya yapmak. (2588 sayılı Tebliğler Dergisi, 2006, s.14,15).

Soru turma

Kamuyu yönetimi, yasalarla kendisine verilen görevleri yerine getirirken, görevlendirilen personelin belirli amaçlar doğrultusunda çalışabilmesi ve kamu düzeninin korunabilmesi bakımından gerekli önlemleri koyduğu kurullarla alır. Devlet hizmetinde görevli bulunanlar, kanunlar ve diğer mevzuatın öngördüğü düzenleyici, sorumluluk yükleyici ve bir takım eylemleri yasaklayıcı kurallara uymakla yükümlüdürler. Kamuyu yönetimi düzenleyen kurallara uymayan personelin kusurlu davranışına idarî suç, bu kusurlu davranışta uygulanan disiplin tedbirlerine de idarî ceza adı verilmektedir. Kamuyu görevinin, belirli bir takım kurullar

altında süratli ve verimli bir şekilde sürdürülmesi, o hizmeti yapanların konulan kurallara uymaları ile mümkündür.

Soru turmalarda do ru yu bulmak için incelem e yap m ak, ara tır m ak, yarg ılam ak ve duygusal lıktan kend ini arınd ıracak objektif kararlar verm ek son derece zor bir görevdir. Ayrıca soru turm aların a a da sıralanan özellikleri m üfetti ler tarafından yapılm asını güçle tirm ekte ve istenm eyen bir hizmet haline getirm ektedir (Taymaz, 2002, s.193-194):

1. Ü lkemiz d i m da hiçbir m em lekette m üfetti e soru turma yap m a görevi verilm em i tir. Bizim sistem im izde bir bakı m a Devlet kendi m em uruna ayrıcalık tanıyarak i lenen suç hakkında ilk soru turm ayı m üfetti ine yaptırm ayı yararlı görm ü tür.
2. Soru turm alarda sanık olan ki iler, genellikle e itim alanında görev yapan insanlardır. Ö zellikle yüksek ö renim yap m ı bir e itim ciyi, bir m eslekta ı suçlu olarak görm ek m üfetti açısından da ü zücü bir olaydır.
3. Soru turm alarda ifadesi alman ikayetçi, m uhbir veya tanıkların bazen yalan beyanda bulunm aları, m üfetti i yan ılıtıcı davranı ta bulunm aları, insanlık ve etik kuralların ç i nendi inin görü lm esi insanı ted irgin eder.
4. M üfetti e soru turma görevi verildi inde, soru turma konusunda özel istekte bulunulm ası huzursuzluk yaratır. M üfetti böyle bir durumda etki altında kalm adan, kurallara uyarak soru turm ayı yap m alı ve gereken önerilerde bulunm alıdır. Aksi halde özellikle göreve yeni ba ladı ı zam anlarda istem lere uygun soru turma yaptı m da m esle ine kötülük etm i olur ve kend isini ö m ür boyu tö hmetten kurtaramaz.
5. M üfetti lerin soru turma sonundaki önerisini ilgili kurullar inceleyerek karar verirler ve verilen kararları am irler uygularlar. K urulların önerileri reddetm esi, am irlerin önerileri uygulam am ası halinde m üfetti in hizmetleri ve em e i bo a gider.
6. Toplum da m üfetti lerin yaptıkları soru turm alara kar ı olumsuz bir im aj vardır. Bunun nedeni geçm i te bazı soru turm aların gere i gibi yapılm am ı ve sonuçların objektif olm am ası, bu nedenle güvenin yitirilm i olm asıdır.

M üfetti , disiplin soru turm ası yapılm ası gereken durumlarda elindeki verilere göre, yapaca ı çalı m aları planlam alıdır. Bu planın a am aları olarak ön incelem edeki

basamaklar kullanılabilir. M üfetti , ön incelem e yapam ayaca ı ki iler hakkında disiplin soru turm asıda yapm am alıdır (B a ar, 2000, s.92).

Soru turm a yapan m üfetti lerin kendilerinden bir savcı ve yargıç görevi beklenir. M üfetti lerin sorum luluk bilinci ile karar verm ede güçlük çekm em eleri için yeti tirilm eleri sırasında yeterli hukuk bilgi ve hünelerinin kazandırılm ası gerekir (Ersan, 1991, s.64)

İk ö retim M üfetti lerinin soru turm a görevleri unlardır :

1) İ l daresi Kanunu hüküm lerine göre, valilikçe verilecek soru turm a em irleri gere ince resm î ve özel okul ile kurum larda görevli ö retm en, yönetici ve di er personel hakkında soru turm a yapm ak,

2) ncelem e ve soru turm aya yönelik çalı m alarında kam u kurum ve kuru lu ları ile gerçek ve tüzelki ilerle do rudan yazı m a yapm ak,

3) V erilen soru turm aya zam anında ba lam ak ve kısa süre içinde tam am layarak önerilerini fezleke veya rapora ba layıp ba kanlı a sunm ak,

4) B ir olaym soru turm asını yaptıkları sırada, aynı konuda ba ka soru turm acı veya soru turm acıların görevlendirilm esi durum unda; soru turm anın birle tirilm esi için durum u bir yazı ile ba kanlı a bildirm ek,

5) B a lanılan bir soru turm ayı çe itli nedenlerle tam am layam am a durum unda, gerekçesini yazılı olarak ba kanlı a bildirm ek,

6) G erekli görülen defter, evrak , belge ve bilgileri, ilgili dairelerden istem ek, incelem ek sübut delil te kil edenlerin asıllarını, di er belgelerin örneklerini alm ak; asılları alman belgelerin yerine m ühür ve im zası ile onaylı birer örne ini dosyasında sak lam ak üzere ilgili daireye verm ek,

7) Soru turm a alanma giren ilgililerin korum a ve sorum lulu u altındaki gizlilik dereceli de olsa her türlü evrak ve defterleri, para ve para hüküm üdeki senet, dem irba e ya, am bar ve depolar ile kasa ve vezneyi görm ek, incelem ek, saym ak ve gerekirse m ühürlem ek,

8) Soru turm alarda, m uhbir, ikâyetçi, sanık ve tanıkların celbi ve dinlenmesi gibi soru turmanın gerektirdi i her türlü i lem lerin yerine getirilm esinde ilgili mevzuat hükümlerine göre hareket etmek,

9) Görev alanı ile ilgili aldıkları ikayet ve ihbar üzerine veya bizzat görm eleri durumunda, gecikme esinde zarar um ulan ve delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplayarak, olaya elkoym ak ve soru turma em ri istemek,

10) Düzenledikleri tefti , inceleme ve soru turma raporlarının birer örneğini özeldosyalarında saklamak,

11) 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Mem urlar ve Di er Kamu Görevlilerin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamına girmeyen konularda Bakanlıkça, m illî eğitim müdürlü ü aracılığı ile Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmak (2588 sayılı Tebli kler Dergisi, 2006, s.14,15) .

B Ö L Ü M İ V

L G L A R A T İ R M A L A R

Bu bölümde eğitimde tefti ve müfettişlerle ilgili yurt içi ve yurtdışında yapılmış olan araştırmaların yer almaktadır.

Tefti ve müfettişlerle ilgili yapılmış araştırmalar arasından konuyla doğrudan ilgisi olanlar tespit edilmiş ve bu çalışmaların bazılarının amaç, yöntem ve bulgularının özeti verilerek tanıtılmaya çalışılmıştır.

Yurt içinde Yapılan Araştırmalar

Karagözoğlu (1977) yılında yapmış olduğu "İlköğretimde Tefti Uygulamaları" konulu araştırması 60 m illi eğitim müdürü, 1095 ilköğretim müfettişi, 591 ilköğretim müdürü ve 2343 ilkokul öğretmeninden aldığı veriler doğrultusunda tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan bazıları özetlenmiştir :

1. Bir denetmenin ortalaması olarak 150 öğretmen bulunmaktadır.

2. Denetleyen ile denetlenen arasında önemli bir yaş farkı vardır ve öğretmenlerle denetlenenler arasındaki yaş farkı oldukça fazladır.
3. Öğretmenlerin % 50'sinin kadın olması nedeniyle, kadın öğretmen sayısı çok azdır.
4. Denetlemeler genelde 2-4 kişilik gruplar halinde yürütülmektedir.
5. Öğretmenlerin yarıya yakını okullarda sürdürdükleri çalışmalarında hiç kimseye yardım almamakla öne çıkmaktadırlar.
6. Denetmenler ortalama beş yılda bir kez 2 veya 3 haftalık bir seminer veya kursa katılmaktadırlar.
7. Öğretmenlerin çoğunluğunun yılda bir, az bir kısmının ise yılda iki kez teftih geçtikleri görülmektedir.
8. Teftih, rehberlik ve yardım, değerlendirme ve rapor verme işlemlerinden sonra gelmektedir.

Öz (1977), "Türk Milli Eğitim Sisteminde Köretim Müfettişlerinin Rolü" adlı araştırmada ilköretim müfettişlerinin görevleri gereği olan uygulamadaki mesleki faaliyetlerinin, mevzuatın gerektirdiği ve modern teftih anlayışıyla ilgili faaliyetlerin yeterlik durumlarının saptanması amacıyla toplam 912 ilköretim müfettişini ve 1065 ilköretim öğretmeni kapsayan bu araştırmada elde edilen bulguların özeti aşağıdadır:

1. Köretim müfettişlerinin, mevzuata göre yapmaları gerekenlerle, modern teftih sisteminin öngördüğü faaliyetler arasında bazı farklar vardır. Müfettişlik mesleğinde yeni olanlarda, tecrübeli olanlara nispeten bu fark daha fazladır.
2. Köretim müfettişlerinin, mevzuata göre yapmaları gereken faaliyetlerle, uygulamadaki faaliyetler arasında bazı farklar vardır. Bu fark kursçıkları müfettişlerde az, eğitim enstitüsü çalışanlarda daha fazladır.
3. Köretim müfettişlerinin, uygulamadaki faaliyetlerle modern teftih anlayışının öngördüğü faaliyetler arasında farklar vardır. Modern teftih anlayışı gereği yapılmaması gereken çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Bu fark kursçıkları müfettişlerde daha az gözlenmiştir.

Seçkin (1978) "MEB Müfettişlerinin Yeterlilikleri" konulu araştırmanın anketini 158 bakanlık müfettişi, 67 Milli Eğitim müdürü, 138 Okul müdürü ve 3227 öğretmene uygulamıştır. Araştırmada ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir:

1. Tefti ve denetlemin en çok zaman alan görev alanı oldu u, zaman alm a yönünden ikinci sırayı soru turm anm, üçüncü sırayı mesleki yardım m aldı ı, incelemeye ise hem en hiç zaman ayrılm am ı oldu u ortaya çıkarılm ı tır.
2. M üfetti ler, kendilerini soru turm a görev alanında eksik görm ektedirler.
3. M üfetti lerin göstermeleri gereken yeterlilikler konusunda, gruplar genel itibarıyla aynı görü tedirler.

Altın (1980), "Liselerde Kurum Tefti i" konulu ara tırma sında, kurumların tefti inde karıla ılan güçlükleri ve aksayan durumları saptamak, bu güçlükleri giderici ve tefti in etkinli ini artıracak yöntemler bulmak, tefti edenlere yardımcı olacak nitelikte öneriler geli tirmek amacıyla bir ara tırma yapm ı tır. Ara tırma sonucunda elde edilen bulgulardan en önem li görülenler özetle unlardır:

1. Tefti sayısı gerekti inden azdır.
2. Tefti süreci amaçlara ula ılm ası açısından yetersizdir.
3. M üfetti lerin ki sel ve mesleki özellikleri, görev bölümünde ve görev süresinin belirlenmesinde yapılan dengesizliklerden kaynaklanan sorunlar oldukça fazladır.

Bilir (1982) "Tem el E itim M üfetti lerinin Yeti tirilmesi" konusunda yaptı ı ara tırma sonucunda u bulgulara ula m ı tır; kö retim m üfetti lerinin kendilerini tefti teknikleri ve mevzuata hakimiyet açısından yeterli buldukları, sek iz yıllık tem ele itim sistemi içinde bran ve dal m üfetti lerine gereksinim duydugu u sonucuna ula m ı tır.

Bar (1985) "E itim M üfetti ihin Roller, Yeterlilikleri, Seçilmesi ve Yeti tirilmesi" adlı ara tırma sında genel olarak u bulgular elde edilmiştir:

1. Yönetim süreçlerinden de erlendirmeye ile binen tefti bir yönetici i levidir ve bir etkinlik bütünüdür.
2. Yeti tirmeye ve seçmenin bir bütünü olarak ele alınmalıdır.
3. M üfetti olarak kabul için en az on yıllık kıdem artı olmalıdır.
4. Kö retim m üfetti lerinin % 13.9 u hiçbir kurs ve sem inere katılm am ı tır.
5. E itim m üfetti inin rehberlik rolü daha çok, bilgi ve davranım seçiminden kaynaklanan sorunlara yöneliktir.
6. Sadece yeterli puana sahip olanlar, m üfetti aday olarak istihdam edilmektedir..
7. M üfetti adaylarının ya m m 35 i geçmemesi gerekmektedir.

8. M üfetti yeti tim ede kullanılacak yöntemlerin seçiminde yeti tim enin amaç ve alanları, m üfetti in rol ve yeterlilikleri gözetilmelidir.
9. Seçme sınavı komisyonunda, tefti kurulu başkan, yardımcıları, üyeleri ile görüşme uzmanları bulunmalıdır.

Bağcıoğlu (1986) "İkinci Sınıf Kurumlarında Grupla Tefti Uygulamaları" adlı çalışmada, bu konuyla ilgili olarak; grupla tefti uygulamalarında karşılaşılan güçlüklerin neler olduğunu araştırmış, tefti ile ilgili alan yazın taraması yapmış ve tefti ilkeleri açısından grupla tefti uygulamalarını da incelemiştir.

Araştırma kapsamında, ilköğretim öğretmenleri, ilköğretim müdürleri ve bu illerde görev yapan ilköğretim müfettişleri alınmıştır. Araştırmada müfettişlerin grupla tefti uygulamalarında karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak;

1. Tefti bölgelerinin geniş olması ve gruptaki öğretmen sayısının çokluğunun, öğretmenlerin tanımayı güçleştiriyor ve müfettişlerin yeterince rehberlik yapamadıkları.
 - a. Müfettişlerin tefti grupları planlanırken ilgi, istek ve yeteneklerinin göz önünde bulundurulmadığı
2. Kalabalık öğretmen gruplarıyla yapılan mesleki toplantılarda iletişim ve etkileşimin tam olarak sağlanmadığı.
 - a. Grup halinde barınma zorlukları çekildiği
 - b. Stajyer öğretmenlerin yeterince yetiştirilemediği
 - c. Müfettişlerin farklı değerlendirme ölçütlerini kullanmadıkları
 - d. Grupta bulunan müfettişlerin, tefti ve rehberliği aynı süreç içerisinde bitim ek zorunda kaldıkları, vb. gibi bulgular elde edilmiştir.

Karakaya (1988) "İkinci Sınıfta Tefti ve Güçlükler" adlı çalışmada, ilköğretim okullarında tefti sırasında müfettiş, okul yöneticisi öğretmen ile tefti sistemindeki eksikliklerden kaynaklanan güçlükleri ortaya çıkarmaya çalışmıştır.

Araştırma kapsamına Adana, Ankara, Erzurum, Gaziantep ve zmir illerindeki ilköğretim okullarındaki öğretmen ve okul yöneticileri ile ilköğretim müfettişleri alınmıştır. Araştırma sonucunda;

1. Tefti lerde kullanılan teknik ve yöntemlerin çağdaş nitelikte olmadığı,
2. Tefti te kullanılan ölçme ve değerlendirme ölçütlerinin yetersiz olduğu.

3. Tefti faaliyetlerinde kullanılan teknik ve yöntemlerin geliştirilmesi için sistemde gerektiği kadar çalışma yapılmadı.
4. Ö retim en çalışmaları hakkında okulu yöneticilerinin müfettişlere bilgi vermediği,
5. İlkö retim de tefti sisteminin geliştirilmesi için ö retim en ve okulu yöneticilerinin görüşlerine yeterince yer verilmediği.
6. Okullarda görevli yöneticilerin müfettişler ve ö retim enler arasındaki bütünleşmeyi sağlama amacıyla yönünde bulgular elde edilmiştir.

Kapusuzo lu (1988) "Son On Y ılda İlkö retim M üfetti lerinin Rolünde ve Tefti Uygulamalarında De ğ imeler" adlı ara tırma sında; önceki yıllarda yapılm ı iki farklı ara tırmanın bulgularını karşılaştırılmayı amaçlam ı , on yıl öncesine kıyasla, tüm ilgililerin ilkö retim de, müfettişlerin rollerine ve tefti uygulamalarına ilişkin görüşlerinin de ğ imedi ni ortaya çıkarmaya çalışm ı ve on yıllık zaman aralığında elde edilen bulgular arasındaki farkı de ğ im e olarak nitelendirmiştir. Ara tırma sonucunda ula ılan bulgular iki grupta incelenerek, birinci grupta tefti uygulamaları konusunda elde edilen verilere dayalı bulgulara, ikinci grupta ise ilkö retim müfettişlerinin rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Özdemir (1990) yapılm ı oldu u "Orta Ö retim Kurumlarında Denetim" adlı ara tırma sında; orta ö retim kurumlarında yapılan teftilerde karşılaşılan aksaklıkları ortaya koymu ve tefti sisteminin gelişmesine yönelik önerilerde bulunmu tur. Bu ara tırma da ö retim en sayısına göre müfettiş sayısındaki yetersizlik ve bran müfettiş yetersizliğinin rehberli etkilendi i ortaya çıkm ı tr. Ayrıca müfettişlerin önerilerinin bakanlık ve yetkili kurumlar tarafından yeterince dikkate alınmadığı anlaşılm ı tr.

Açıkgoz (1990) " İlkö retim M üfetti lerinin Ça da Denetim İlkelerini Uygulamada Dereceleri" adlı ara tırma sında, çağda e itim teftisinin ilkelerini ö retim müfettişlerinin tefti te ne ölçüde kullandıklarını belirlemeye ve müfettişlerin cevaplarında kıdemlerine ve e itim durumlarına göre ortaya çıkan farklılıkları saptamaya çalışm ı tr ve ara tırma sonucunda denetim enler arasında uygulama birliğinin olmadığı, tefti etkinliklerinde çağda e itim tefti ilkelerine riayet edilmediği bazı bulgular elde edilmiştir.

Bilir (1991) ise "Türk E itim Sisteminde Tefti Alt Sisteminin Yapı ve İyeli" adlı ara tırma da, tefti sisteminin yapı ve iyelinin genel bir değerlendirilmesi yapılm ı ; bu değerlendirme sonucunda, var olan durum ile, beklenen durum arasındaki fark belirlenerek, bu farkı giderecek yeni bir yapı ve iyeli modelinin geliştirilmesi amaçlanm ı tr. Ayrıca tefti sisteminin yapı ve iyeli boyutlarına ilişkin görüş ve değerlendirmelerin

kararla tırmalı sonuçları, varolan tefti yapısı ile bu yapı içindeki i leyinin benim senen tefti am açlarını gerçekle tirmeye yeterli olam ayacı sonucunu ortaya çıkarmı tır.

Burgaz'ın (1992) "Türk E itim Sisteminde Denetmenlerin Ba arılarını Etkileyen Nedenler" adlı ara tırmasında ilkokullardaki tefti uygulamalarında, müfetti lerce yerine getirilmeyen rol davranı larının nedenlerini ara tırmı tır. Ara tırmaya kapsam ında, Ankara ilinde görev yapan ilkö retim müfetti leri ile ilkokullarda görevli ö retmenler alınmı ve müfetti lere verilen hizmet öncesi ve hizmet içi e itimin yeterli olmadı ve müfetti lerin kendilerini geli tirmeye istekli olmadıkları sonucu ortaya çıkmı tır.

Terzih'in (1996) yapmı oldu u " İkö retim Müfetti lerinin Tefti Sorunları" adlı ara tırmasında ilkö retim müfetti lerinin çalı tıkları örgüt yapısı, yönetimi ve ö retmen davranı ları ıer tefti sürecinin de erlendirme boyutunda kararla tıkları sorunların neler oldu unu belirlemeyi amaçlamı ve ara tırmaya sonucunda elde edilen bulguları u ekinde özetlemi tir.

İkö retim müfetti leri, yetkilerini ve yetkileri ile sorumluluklarının denkli ini yetersiz bulmaktadır.

1. İkö retim müfetti leri, görevleri ile ilgili kararlara katılmadıkları, yaptıkları önerilerin uygulamaya konulmadı ve önerilerin sonuçlarından kendilerine bilgi verilmedi i görü ündedir.
2. İkö retim müfetti leri, profesyonel geli melerini sağlayıcı imkanlardan yoksun oldukları,
3. Ö rgüt içi ileti imin iyi çalı madı,
4. Tarafsızlıklarını etkileyecek derecede yönlendirmelele kararla m adktan,
5. Göreve dönük ihtiyaçlarının karılanmadı i görü ündedir.
6. İkö retim müfetti leri, bran ö retmenleri ile ilgili çok, sınıf ö retmenleri ve okulyöneticileri ile ilgili olarak orta derecede sorunlarla kararla maktadır.
7. İkö retim müfetti leri orta derecede ba arılı bir de erlendirmeye yapabildikleri görü ündedir.
8. Müfetti ler arasında orta derecede uygulamaya birli i vardır. Ara tırmacı, bu ara tırmaya bulgularının ilkö retim müfetti li inin mevcut durumunun de erlendirme sine yardımcı olacağı niüm itmektedir.

Ö zbek (1998) yapmı oldu u " İkö retim İkinci Kademede Denetim Sorunları" adlı çalı masında ilkö retim II. Kademede ders tefti etkinliklerine paralel olarak, bran

ö retm enleri ile onları denetleyen ilkö retim müfettişlerinin algı ve beklentilerini saptayarak, bu algı ve beklentiler arasındaki farklılıkları belirlemeye çalışılmıştır. Ara tırmada “Ders Denetim Etkinliklerini De erlendirm e Anketi” kullanılmış ve zmir metropol alanı içinde görev yapan 219 bran ö retm enine ve 91 ilkö retim müfettişine uygulanmıştır.

Ara tırm a sonucunda elde edilen bulgular u ekilde sıralanmıştır:

1. Ders tefti etkinliklerine ilişkin olarak;
 - a. Bran ö retm enlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - b. Bran ö retm enlerinin kademelerine göre beklenti düzeyleri arasında,
 - c. İkö retim müfettişlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - d. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin algıları arasında
 - e. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin beklentileri arasındaanlam lı düzeyde farklılıklar vardır.
2. İkö retim M üfettişlerinin rehberlik etkinliklerine ilişkin olarak ;
 - a. Bran ö retm enlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - b. İkö retim müfettişlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - c. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin algıları arasında
 - d. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin beklentileri arasında
 - e. Bran ö retm enlerinin kademelerine göre beklentileri düzeyleri arasında,anlam lı düzeyde farklılıklar vardır.
3. Ders tefti inde tefti ilkelere ilişkin uygulanmışa ilişkin olarak ;
 - a. Bran ö retm enlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - b. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin algıları arasında,anlam lı düzeyde farklılık vardır.
4. Sınıf içi ö retim ide erlendirm e etkinliklerine ilişkin olarak ;
 - a. Bran ö retm enlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - b. İkö retim müfettişlerinin algı ve beklentileri arasında,
 - c. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin algıları arasında,
 - d. İkö retim müfettişleri ile bran ö retm enlerinin beklentileri arasında

anlam lı düzeyde farklılık vardır.

Yurt D ı mda Yapılan Ara tırm alar

İlkö retim tefti i ve müfetti li i alanında yurt d ı mda yapılan ara tırm alar incelendi inde, ilkö retim müfetti lerinin sorunlarına yönelik yeterli çalı m aya ula ılam am ı tır. Bunun ü lkeler arası tefti m etotlarının ve müfetti lerin görev tan m larının farklılıklarından kaynak landı ı dü ünü lm ek ted ir. Ancak bu bölü m de konuyla ilgili oldu u dü ünü len ve ula ılabilen ara tırm alardan bir kaç ı özetle verilm i tir.

Janet Ouston ve di erleri tarafından 1995 yılında yapılan “Okul Tefti i Yoluy la Okul G eli im i” konulu ara tırm ada müfetti ler tarafından yapılan tefti in okul geli im ine ne oranda katkı da bulundu u sorusuna cevap aranm ı tır. İngiltere de 1993 yılında tefti e tabi tutulm u 282 okul müdürüne anket uygulanm ı ve bu anketlerden 170 i geri dönm ü ve okul müdürlerinin geneli tefti in okul geli im ine olum lu katkı yaptı mı belirtm i lerdir ve ara tırm ada bu katkı da OFSTED in sürdürdü ü tefti sürecinin ve müfetti lerin olum lu tavırlarının etken oldu u ortaya konm u tur.

De Grauwe, A. (2001) yaptı ı “Dört Afrika Ü lkesinde Okul Tefti i” (Botsvana, Nam ibya, Tanzanya, Z im babve) adlı çalı m asında dört Afrika ü lkesinde ki okul tefti sistem lerini kar ıla tırm alı olarak ortaya koym aya çalı m ı tır. Çalı m asını dört ana ba lık altında yürü tm ü tü: (1) tefti ve destek le ilgili genel bilgiler; (2) tefti servislerinin önem li ve temel gerçek ler; (3) tefti i leviy le ilgili gerçek olay çalı m aları ve (4) tefti ve destek servislerinin genel de erlendirilm esi. Çalı m a bu ü lkelerde ki tefti sisteminin eksikliklerini ve e itim müfetti lerinin ya ad ı ı bazı zorluk ları ortaya koym ak tad ır.

Jeffrey Glanz (1994) tarafından yapılan “E itim Tefti inin Tarihçesi” adlı ara tırm asında A m erikan devlet okullarında tefti in tarihsel geli im ini ve tefti te Avrupa e itim sisteminin etkilerini ortaya koym u tur. Ara tırm a ayrıca tez, kitap ve m akaleler aç ısından e itim tefti i tarihi üzerine yeterince kaynak olm ad ı m ı ortaya

koym u tur ve bunun bir eksiklik oldu unu vurgulam aktadır. Tefti in tarihçesi yedi ana kavram çerçevesinde incelenm i tir: tefti , etkililik, dem okratiklik, bilim sel, liderlik, klinik ve de i en kavram lar. A ra tırm a tefti in tarihsel geli im sürecinde olum lu yönde ilerledi ni ve m üfetti lerin gün geçtikçe dem okratikle tiklerini ortaya koym aktadır.

Sten Söderberg, Eva W irén ve K ristian Ram stedt (2004) “ sveç E itim Politikasında Ö lçm e, De erlendirm e ve Tefti in R olü” adlı çalı m alarında; ölçm e ve de erlendirm enin yanı sıra, tefti in e itim politikaları açısından ne kadar önem li oldu unu ortaya koym u lardır. A ra tırm ada 2004 yılından itibaren tefti in yapısında ve m üfetti lerin görevlerinde ki de i kliklerden de bahsedilm ektedir. A ra tırm a da 2004-2009 yılları arasında bütün yerel, özel, ba m sız okullarm, ve yeti kin e itim i enstitülerinin tefti e tabi tutulacak ları belirtilm ektedir. A yrıca bu tefti ler neticesinde m üfetti lerden e itim in niteli inin geli tirilm esi ve kalitelendirilm esi adma gerçekte tirilebilecek som ut teklif ve öneriler bek lend i i üzerinde durulm aktadır.

Thom as J. Evans, (1996) yaptı ı “D önü üm sel Liderlik ve Tefti ” adlı çalı m asında liderlerin öncelikle tefti i ve am açlarını iyi tanımlam aları gerekti ini ortaya koym u ve bu tanımla do rultusunda hareket edilm esi gerekti ini vurgulam ı tır. Ç alı m ada tefti etkinli inin günümüzde bürokratik i levinden sıyrılıp daha bütüncül ve belirli norm lara dayalı bir yapıya dönü tü ü üzerinde durulm aktadır. M üfetti lerin ö retm enleri potansiyellerini sonuna kadar ö renci ve okul için kullanan ve ö renmeye devam eden bireyler olarak görm eleri gerekti i belirtilm i tir.

Hans W . Freyberg Foote (2005) “Tefti te K açırılan Fırsatlar” adlı ara tırm asında tefti edilen ki ilerin, m üfetti lerin onlara kar ı açık ve destekçi oldu u durum larda daha açık olduklarını ortaya koym aktadır. Açık olm a tefti in önem li bir ö esi olmasın a kar m, m üfetti ler bazen tefti esnasında nasıl davranacak ları konusunda kararsız kalabilm ektedirler. A yrıca olum lu bir ekilde de erlendirilen ki ilerin olumsuz bir ekilde de erlendirilen ki ilere göre daha açık ve m üfetti e destekçi oldukları belirlenm i tir. Sonuçlar ayrıca ki isel özellikler de i keninin tefti edilenin olum lu veya olumsuz açıklı ı ile ili kili oldu unu ortaya koym aktadır.

Gregory Wayne Florence (2005) "Virginia da Ö retm en Tefti inde Kullanılan Metodlar" adlı doktora tezi çalışm asında 229 ö retm ene web-tabanlı anket uygulam ı ve ö retm en tefti inde ne tür tefti m etotlarınm kullanıld ı m ı saptam aya çalışm ı ve m üfetti ö retm en ilikisinin okulu n profesyonel geli im ine ve ö renci ö renmesine etkileri ara tırılm ı tır. Ara tırım ada ayrıca ö retm enlerin algılam alarınm kendi karakterlerinden veya m üfetti lerin liderlik stillerinden kaynaklan sebeplerle de iklik gösterip göstermedi i tespit edilm eye çalışılm ı tır. Bununla birlikte ö retm enlerin tefti i algılam aları ve kullanılan tefti m etotları arasındaki iliki üzerinde durulmu tur.

B Ö L Ü M V

BULGU ve YORUMLAR

Bu bölüm de ara tırım aya katılan ilkö retim m üfetti lerinin kişisel özelliklerine ve anket aracılı yla kendilerinden toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorum lara yer verilmi tir.

Ara tırım aya Katılan İlkö retim M üfetti lerinin Bireysel Özellikleri

Ö ncelikle ara tırım aya katılan ilkö retim m üfetti lerinin cinsiyet, eğitim durumu, bran ve kıdem lerine ilişkin da ımlara yer verilmi tir.

Cinsiyete Göre Da ılım

Ara tırım aya katılan ilkö retim m üfetti lerinin cinsiyet de ikenine göre da ımları tablo 2 de yer alm aktadır.

TABLO 2

C N S Y E T L E R E G Ö R E D A İ L İ M

	N	%
K a d m	33	19,5
Erkek	136	80,5
Toplam	169	100,0

A r a t ı r m a k a p s a m ı n d a k i i l k ö r e t i m m ü f e t t i l e r i n i n c i n s i y e t l e r i n e g ö r e d a ı l ı m l a r ı i n c e l e n d i i n d e (T a b l o 2) m ü f e t t i l e r i n ç o u n l u u n u n (% 80,5) e r k e k l e r d e n o l u t u u g ö r ü l m e k t e d i r . K a d ı m l a r ı n ö r n e k l e m i ç e r i s i n d e k i y e r i i s e % 19,5 t i r .

E İ T İ M D U R U M U N A G Ö R E D A İ L İ M

A r a t ı r m a y a k a t ı l ı n i l k ö r e t i m m ü f e t t i l e r i n i n e İ t i m d u r u m u d e i k e n i n e g ö r e d a ı l ı m l a r ı t a b l o 3 d e y e r a l m a k t a d ı r .

TABLO 3

E İ T İ M D U R U M L A R I N A G Ö R E D A İ L İ M

	N	%
E İ t i m F a k ü l t e s i E Y T P E A n a b i l i m D a l ı l i s a n s m e z u n u	58	34,3
k i v e y a ü ç y ı l l ı k e İ t i m y ü k s e k o k u l u m e z u n u (k u r s y o l u y l a)	6	3,6
L i s a n s m e z u n u	71	42,0
L i s a n s ü s t ü e İ t i m	25	14,8
D i e r	9	5,3
Toplam	169	100,0

M ü f e t t i l e r i n i l k ö r e t i m m ü f e t t i l i n e e s a s o l a n e İ t i m d u r u m l a r ı i n c e l e n d i i n d e (T a b l o 3) m ü f e t t i l e r i n % 42,0 s i n i n E Y T P E d ı m d a l i s a n s m e z u n u o l d u u g ö r ü l m e k t e d i r . B u n u % 34,3 i l e e İ t i m E Y T P E l i s a n s m e z u n l a r ı t a k i p e t m e k t e d i r . M ü f e t t i l e r i n % 14,8 i l i s a n s ü s t ü e İ t i m e s a h i p t i r . Ö n l i s a n s m e z u n u o l a n l a r ı n o r a n ı i s e % 3,6 d ı r .

B r a n a G ö r e D a İ l i m

Ara tırma aya katılan ilkö retim m üfetti lerinin bran de ikenine göre da ılım ları tablo 4 te yer alm aktadır.

TABLO 4

BRAN A G Ö R E D A İ L İ M

	N	%
Sınıf Ö retm enli i	102	60,4
Türkçe-Sosyal	28	16,6
Matematik-Fen	15	8,9
PDR	6	3,6
D i er	18	10,7
Toplam	169	100,0

Ara tırma kapsamındaki m üfetti lerin bran larına göre da ılım ları incelendi inde (Tablo 4) m üfetti lerin yarıdan fazlasının (% 60,4) bran m m sınıf ö retm enli i oldu u görülm ektedir. Bunu % 16,6 ile Türkçe-Sosyal; %8,9 ile Matematik-Fen izlem ektedir. Bran ı PDR olan m üfetti lerin örneklem içerisindeki oranı % 3,6; farklı bran lar da görev yapm aktan olan m üfetti lerin oranı ise % 10,7 dir.

K İ D E M L E R İ N E G Ö R E D A İ L İ M

Ara tırma aya katılan ilkö retim m üfetti lerinin kıdem de ikenine göre da ılım ları tablo 5 te yer alm aktadır.

TABLO 5

K İ D E M L E R İ N E G Ö R E D A İ L İ M

	N	%
1-5 yıl	9	5,3
6-10 yıl	36	21,3
11-15 yıl	47	27,9
16-20 yıl	21	12,4
21 yıl ve üzeri	56	33,1
Toplam	169	100,0

M üfetti lerin m üfetti lik yapm a sürelerine göre da ılım ları incelendi inde (Tablo 5) m üfetti lerin yakla k yarısının (% 49,2) 6 ile 15 yıldır m üfetti lik yaptı ı

görülmektedir. Bunu % 33,1 ile 21 yıl ve üzeri süredir müfettişlik yapanlar; %12,4 ile de 16 ile 20 yıldır müfettişlik yapanlar izlemektedir. 1 ile 5 yıl arası süredir müfettişlik yapanların örneklem içerisindeki yeri % 5,3 tür.

Birinci Alt Amacın Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt amacı, ilköretim müfettişlerinin tefti ve de erlendirmeye ilgili görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar nelerdir? biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amacın ilköretim müfettişlerinin algıları tablo 6,da gösterilmiştir.

TABLO 6

TEFT VE DE ERLENDİRME GÖREVİN YÜRÜTÜRKEN
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN NARİTİM ETKİ ORTALAMA VE
STANDART SAPMA DEĞERLERİ

	N	\bar{x}	SS
Okulun; veliler ve çevreyle olan ilişkisini belirleme	169	2,40	0,68
Okul yöneticilerinden bilgi alabilme	169	2,33	0,85
Örenci barışı ve barışsızlığı de erlendirebilme	169	2,13	0,66
Denetlediğiniz kurum u yeterince tanıyabilme	169	1,99	0,62
Kurum denetimini amaçlarına göre planlayabilme	169	1,99	0,61
Planları ve uygulamaları denetleme	169	1,90	0,65
Kurum ve ders teftihine yeterli vakit ayırabilme	169	1,90	0,70
Kurum u de erlendirip gerekli raporları hazırlayabilme	169	1,74	0,84
Denetim sonrası toplantıları yapabilme	169	1,73	0,71
Kurum ve ö retim en tefti form larını gere ince doldurabilme	169	1,62	0,67
Genel	169	1,97	0,42

İlköretim müfettişlerinin tefti ve de erlendirmeye görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde müfettişlerin “az” düzeyde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Müfettişlerin göreceli olarak en fazla “okulun; veliler ve çevreyle olan ilişkisini belirleme” ($\bar{x}=2,40$ “az”), okul yöneticilerinden bilgi alabilme” ($\bar{x}=2,33$ “az”) ve “örenci barışı ve barışsızlığı de erlendirebilme” ($\bar{x}=2,13$ “az”) konularında sorun yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Bunları sırasıyla “denetlediğiniz kurum u yeterince tanıyabilme” ($\bar{x}=1,99$

“az”), “kurum denetim ini amaçlarına göre planlayabilm e” (\bar{x} =1,99 “az”), “planları ve uygulamaları denetlem e” (\bar{x} =1,90 “az”), “kurum ve ders teftihine yeterli vakit ayırabilm e” (\bar{x} =1,90 “az”) izlenmektedir. M üfetti lerin göreceli olarak çok daha az sorun yaadıkları alanların ise sırasıyla “kurumu değerlendirip gerekli raporları hazırlayabilm e” (\bar{x} =1,74 “hiç”), “denetim sonrası toplantıları yapabilm e” (\bar{x} =1,73 “hiç”) ve “kurum ve ö retim den teftih form larını gere ince doldurabilm e” (\bar{x} =1,62 “hiç”) oldu u görülmektedir.

Tablo 6 daki sonuçlara bakıldığında ilkö retim m üfetti lerinin teftih ve de erlendirm e görevleri ile ilgili hizmetlerin yürütürlerken kar ıla tıkları en önem li sorun belirgin bir ekilde okulu n; veliler ve çevreyle olan ilişkisini belirlem e olarak

ortaya çıkm aktadır. Bu sorunda zaman yetersizli inden dolayı m üfetti lerin velilerle ve okulu n çevresiyle ilişkisini belirleyem em elerinden kaynaklanıyor olabilir. İkinci en önem li sorun ise okul yöneticilerinden bilgi alabilm e olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla hem m üfetti lerin hem de okul yöneticilerinin çift yönlü iletişim kurmadıkları ve de yöneticilerin olumsuzlukları gizleyebilm e adma bilgi verm ekten kaçındıkları eklinde yorum lanabilir. Ü çüncü en önem li sorun ise ö renci ba arı ve ba arısızlı mı de erlendirebilm e olarak belirlenmiştir. E itim kurum larının en önem li unsuru olan ö rencilerin ba arı durumuna yeterince vakit ve nakit ayrılam am ası e itim sistem im iz adma üzerinde dü ünülm esi gereken bir durumdur. İlkö retim m üfetti leri de bu durum dan ho nut olmadıklarından dü üncelerini bu yönde dile getirm i olabilirler.

Teftih edilen kurum un yeterince tanınm am ası da bir sorun olarak belirlenmiştir. Okulu n olanakları, insan ve m adde kaynakları, bunların özellikleri ve nasıl kullanıldıkları belirlendi inde, e itim i yakından etkileyen de ikenlerin bir kısm ma ilişkin bilgilerin olm am ası olacaktır (Ba ar, 2000, s.24).

En az sorun ya anılan görevlerin kurum u de erlendirip gerekli raporları hazırlayabilm e, denetim sonrası toplantıları yapabilm e, kurum ve ö retim den teftih form larını gere ince doldurabilm e olarak ortaya çıkm ası oldukça anlamlıdır. Rapor hazırlanm am ve form do lduram am m atbu ve standart i ler olm aları dolayısıyla daha kolay, alı lı gelm i ve az zaman gerektiren görevler olm aları dolayısıyla ilkö retim m üfetti leri bu görevlerinde daha az sorun yaıyor olabilirler. Tecrübe ve bu alanda iyi e itim alm ı olm akta m üfetti lerin bu görevlerinde az sorun ya am alarının bir

nedeni olarak görülebilir. Bu şekilde değerlendirildiğinde buolumlu bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

İkinci Alt Amaca İlikin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt amacı, ilköretim müfettişlerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yetiştirme ile ilgili görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar nelerdir? biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin ilköretim müfettişlerinin algıları tablo 7,de gösterilmiştir.

TABLO 7

REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE BAINDA YETİTİRME GÖREVNİ YÜRÜTÜRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

	N	\bar{x}	SS
Okuldaki görevlilerin sorunlarını ortaya koyup ve çözebileme	169	2,33	0,71
Ders hazırlıklarını ve ders dışı etkinlikleri inceleyebilme	169	2,20	0,80
Eğitim etkinliklerini planlamada yardımcı olabileme	169	2,19	0,89
Okul amaçlarının iyileştirilmesine yardımcı olabileme	169	2,18	0,75
Rehberlik edecek personel yeterince tanıyabileme	169	2,18	0,77
Stajyer ve yetersiz görülen öğretmenlere vakit ayırabileme	169	2,15	0,84
Öğretim materyallerinin daha iyi kullanılmasında yol gösterebileme	169	2,13	0,84
Eğitim alanındaki gelişmeleri personele aktarabileme	169	2,10	0,84
Okuldaki personelin moralini yükseltebileme	169	2,08	0,78
Öğretmenlere yönelik mesleki toplantılar düzenleyebileme	169	2,06	0,76
Genel	169	2,15	0,56

İlköretim müfettişlerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yetiştirme görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde müfettişlerin genel olarak az sayılabilecek düzeyde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Müfettişlerin göreceli olarak en fazla “okuldaki görevlilerin sorunlarını ortaya koyup ve çözebileme” ($\bar{x}=2,33$ “az”) ve “ders hazırlıklarını ve ders dışı etkinlikleri inceleyebileme” ($\bar{x}=2,20$ “az”) konularında sorun yaşadıkları ortaya çıkmaktadır.

Bunları sırasıyla “e itim etkinliklerini planlamada yardımcı olabile” ($\bar{x}=2,19$ “az”), “okul amaçlarının iyi anlaşılmasına yardımcı olabile” ($\bar{x}=2,18$ “az”), “rehberlik edeceği personeli yeterince tanıyabile” ($\bar{x}=2,18$ “az”), “stajyer ve yetersiz görülen öğretmenlere vakit ayırabile” ($\bar{x}=2,15$ “az”), “ö retim materyallerinin daha iyi kullanılmasında yol gösterebile” ($\bar{x}=2,13$ “az”), “e itim alanındaki gelişmeleri personele aktarabile” ($\bar{x}=2,10$ “az”) izlemektedir. Müfettişlerin göreceli olarak daha az sorun yaşadıkları alanların ise sırasıyla “okuldaki personelin moralini yükseltebile” ($\bar{x}=2,08$ “az”) ve “ö retimlere yönelik mesleki toplantılar düzenleyebile” ($\bar{x}=2,06$ “az”) oldu u görülmektedir.

Tablo 7 deki sonuçlara bakıldığında ilkö retim müfettişlerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yeti tirm e görevleri ile ilgili hizmetlerinin yürütürlerken karşıla tıkları en önem li sorun okuldaki görevlilerin sorunlarını ortaya koyup ve çözebile olarak ortaya çıkm aktadır. Bir sorunun çözülebilm esi öncelikle problem in tanımlanması, gerekli verilerin toplanması, problem in nedenlerinin sıralanması, alternatif çözümlerin belirlenmesi, alternatiflerin değerlendirilmesi, çözüm alternatifinin seçilmesi, uygulam a planını hazırlanması ve son olarak ta uygulam anın izlenmesi ve değerlendirilmesi (Taymaz, 1993, s.85) gibi amaçlardan geçilmesi gerekmektedir. Tabii ki u anki sistem de müfettişlerin tefti e ayırabildikleri vakit ve im kanlar göz önünde bulundurduğ unda en fazla sorunun bu alanda yaşanması kaçınılm azdır. Di er öncelikli sorunların ders hazırlıklarını ve ders dı ı etkinlikleri inceleyebile ve e itim etkinliklerini planlamada yardımcı olabile ekinde ortaya çıkm ası aynı sebeplere dayanıyor olabilir. Ayrıca durum ö retim enlerin ileti m e açık olmalarından ve müfettişlerden açık bir ekinde yardım istem emelerinden ve yaşadıkları sorunları gizlem elerinden kaynaklanıyor ekinde yorum lanabilir.

İkö retim müfettişlerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yeti tirm e görevleri ile ilgili hizmetlerinin yürütürlerken en az karşıla tıkları sorunun ö retimlere yönelik mesleki toplantılar düzenleyebile olarak çıkm ası müfettişlerin tefti sonrası grup halinde yaptıkları toplantıyı oldukça faydalı ve yeterli görm elerinden kaynaklanıyor olabilir. Her eyeramen bu toplantıların bilhassa tecrübesiz ö retim enler ve sistemin geliştirilmesi açısından çok önem li oldu u gözden kaçırılm am ası gereken bir gerçektir. Bu toplantıların içeriğinin ve iyleğinin düzenlenmesi ö retim enler ve kurum lar adına çok daha faydalı olabilir.

Üçüncü Alt Amacın Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt amacı, ilköretim müfettişlerinin inceleme ve ara tırma ile ilgili görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar nelerdir? biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amacın ilköretim müfettişlerinin algıları tablo 8,de gösterilmiştir.

TABLO 8

NCELEM E VE ARA TIRMA GÖREV N YÜRÜTÜRKEN KAR ILA TIK LARI
SORUNLARA L K N A R T M E T K O R T A L A M A V E S T A N D A R T S A P M A
D E E R L E R

	N	\bar{x}	SS
Uygun ara tırma yöntem ve modelini seçebilmek	169	2,39	0,78
Bireylerin ve eğitim sorunlarının farkına varabilmek	169	2,20	0,81
Ara tırma ayı bir bütünlük içinde tanımlayabilmek	169	2,16	0,77
Öretmenlerin çalışmalarını yeterince inceleyebilmek	169	2,11	0,67
Ara tırma raporunu gerektiği şekilde yazabilmek	169	2,10	0,80
Eğitim ve öğretimle ilgili hizmetleri ara tırabilmek	169	2,09	0,77
İnceleme planını yeterli şekilde yapabilmek	169	2,04	0,58
İncelemeyle ilgili bireylerden bilgi alabilmek	169	2,03	0,87
İnceleme sonunda gerekli raporları hazırlayabilmek	169	1,71	0,62
Kurumdaki fiziki durumu saptayabilmek	169	1,67	0,66
Genel	169	2,05	0,52

İlköretim müfettişlerinin inceleme ve ara tırma görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde müfettişlerin genel olarak az sayılabilecek düzeyde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Müfettişlerin görece olarak en fazla “uygun ara tırma yöntem ve modelini seçebilmek” ($\bar{x}=2,39$ “az”), “bireylerin ve eğitim sorunlarının farkına varabilmek” ($\bar{x}=2,20$ “az”) ve “ara tırma ayı bir bütünlük içinde tanımlayabilmek” ($\bar{x}=2,16$ “az”) konularında sorun yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Bunları sırasıyla “öretmenlerin çalışmalarını yeterince inceleyebilmek”

(\bar{x} =2,11 “az”), “ara tırma raporunu gerekti i ekilde yazabilm e” (\bar{x} =2,10 “az”), “e itim ve ö retim le ilgili hizmetleri ara tırabilm e” (\bar{x} =2,09 “az”), “incelem e planm ı yeterli ekilde yapabilm e” (\bar{x} =2,04 “az”) ve “incelem eyle ilgili bireylerden bilg i alabilm e” (\bar{x} =2,03 “az”) izlem ek tedir. M üfetti lerin göreceli olarak çok daha az sorun ya adıkları alanların ise sırasıyla “incelem e sonunda gerekli raporları hazırlayabilm e” (\bar{x} =1,71 “hiç”) ve “kurum daki fiziki durumu saptayabilme” (\bar{x} =1,67 “hiç”) oldu u görülm ek tedir.

İk ö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürken kar ıla tıkları sorunlar incelendi inde göreceli olarak en önem li sorunlar “uygun ara tırma yöntem ve modelini seçebilm e”, “bireylerin ve e itim in sorunların fark ma varabilm e” ve “ara tırma ayı bir bütünlük içinde tanımlayabilm e” olarak ortaya çıkm ı tır. İk ö retim m üfetti lerinin uygun ara tırma yöntem ve modelini seçebilm e konusunda eksikliklerin oldu u ve bu konuda en azından hizmet içi e itim alarak kendilerini geli tirm eleri gerekti i ortaya çıkm aktadır. En uygun ara tırma yöntem ve modelini seçemediklerinden dolayı ara tırma ayı bir bütünlük içinde tam am layam am akta ve dolayısıyla da bireylerin ve e itim sorunlarının fark ma yeterince varam am aktadırlar. Di er görev alanlarında oldu u gibi ilk ö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürken kar ıla tıkları sorunlar incelendi inde en az problem ya adıkları durum lar daha teknik ve standart bir durum olan “incelem e sonunda gerekli raporları hazırlayabilm e” ve gözlem e dayalı oldu undan de erlendirm esi oldukça kolay olan “kurum daki fiziki durumu saptayabilm e” olarak ortaya çıkm ı tır.

D ördüncü A lt A m aca li kin B ulgular ve Y orum

A ra tırmanın dördüncü alt am acı, İk ö retim m üfetti lerinin soru turma ile ilgili görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunlar nelerdir? biçim inde ifade edilm i tir. Bu alt am aca ili kin ilk ö retim m üfetti lerinin algıları tablo 9,da gösterilm i tir.

TABLO 9

SORU TURMA GÖREVİN YÜRÜTÜRKEN KARILA TIKLARI
SORUNLARA LKNAR TMETK ORTALAMA VE STANDART SAPMA
DEERLER

	N	\bar{x}	SS
Soru turm ayla ilgili çalı m aları önceden planlayabilme	169	1,83	0,83
Soru turm a sonunda fezleke ve raporları ba kanlı a sunabilme	169	1,76	1,04

TABLO 9 - devam

	N	\bar{x}	SS
Soru turm ayı gereken sürede tam am layabilme	169	1,75	0,78
Gerekli delilleri toplayıp o laya el koyabilme	169	1,71	0,71
Soru turm ayla ilgili gerekli ki ilerle yazı m a yapabilme	169	1,70	0,70
Soru turm a görevine vaktinde ba layabilme	169	1,66	0,65
Soru turm an m am ac m ı kavrayıp yeterince de erlendirebilme	169	1,59	0,67
Soru turm alar esnasında gizlilik kuralına uyabilme	169	1,45	0,73
Soru turm ayla ilgili kanunlara uygun hareket edebilme	169	1,33	0,47
Soru turm a dosyasını hazırlayabilme	169	1,32	0,47
Genel	169	1,61	0,51

İkötüm müfetti lerinin soru turm a görevlerini yürütürken karıla tıkları sorunlar incelendi inde müfetti lerin genel olarak az sayılabilecek düzeyde sorunla karıla tıkları görülm ektedir. Ö te yandan müfetti lerin neredeyse hiç sorunya am adıkları konular sırasıyla “soru turm alar esnasında gizlilik kuralına uyabilme” (\bar{x} =1,45 “hiç”), “soru turm ayla ilgili kanunlara uygun hareket edebilme” (\bar{x} =1,33 “hiç”) ve “soru turm a dosyasını hazırlayabilme” (\bar{x} =1,32 “hiç”) olmu tur. Müfetti lerin göreceli olarak en fazla “soru turm ayla ilgili çalı m aları önceden planlayabilme” (\bar{x} =1,83 “az”), “soru turm a sonunda fezleke ve raporları ba kanlı a sunabilme” (\bar{x} =1,76 “hiç”), “soru turm ayı gereken sürede tam am layabilme” (\bar{x} =1,75 “hiç”), “gerekli delilleri toplayıp o laya el koyabilme” (\bar{x} =1,71 “hiç”) “soru turm ayla ilgili gerekli ki ilerle yazı m a yapabilme” (\bar{x} =1,70 “hiç”), “soru turm a görevine vaktinde ba layabilme” (\bar{x} =1,66 “hiç”) ve “soru turm an m am ac m ı kavrayıp yeterince de erlendirebilme” (\bar{x} =1,59 “hiç”) konularında sorun ya adıkları ortaya çıkm aktadır.

Tablo 9 daki sonuçlara bakıldığında ilkö retim müfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunlar diğer görev alanları ile karşıla tırıldığında oldukça az olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konu sevindirici bir durum olmasınan karın ilkö retim müfetti lerinden günümüzde asıl beklenen “rehberlik, mesleki yardım ve i bama yeti tirm e” ve “tefti ve de erlendirm e” görevlerini ba arı ile gerçekle tirm eleridir. Soru turma görevi yerine getirilirken diğer görevlere nispeten daha az oranda sorun ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10 de ilkö retim müfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların müfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar görülmektedir.

Be inci Alt Amacalıkin Bulgular ve Yorum

Ara tırmanın be inci alt amacı, “ İkö retim müfetti lerinin, cinsiyet, müfetti li e esas olan e itim durumu, mesleki kıdem ve bran de ikenlerine göre görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken karşıla tıkları sorunlar anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir. Cinsiyet de ikenine ilişkin ilkö retim müfetti lerinin algıları tablo 10 de gösterilmiştir.

TABLO 10

C NS YET DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
Cinsiyet	K adm	33	1,89	0,56	-0,95	0,35
	Erkek	136	1,99	0,38		

** p<0,01

İkö retim müfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların müfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelendiğinde (Tablo 10) anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11 de ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin e itim durumu de i kenine göre farklılık gösterip gösterm ed i ine ili kin sonuçlar görü lm ek ted ir.

TABLO 11

E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME
GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
E itim	EY TPE Bölüm ü	58	1,87	0,47	8,20	0,00**
	Ö n lisans	6	1,97	0,12		
	Lisans	71	2,15	0,34		
	Lisans üstü	25	1,69	0,41		
	D i er	9	2,01	0,24		

** p<0,01

E itim durumu de i kenine göre lisans mezunlarınm (\bar{x} =2,15 “az”) di er e itim durumuna sahip m üfetti lere (\bar{x} LÜ=1,69 “hiç”; \bar{x} EY TPEF=1,87 “az” ; \bar{x} ö L=1,97 “az”; \bar{x} D=2,01 “az”) göre; tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürken daha fazla sorun ya ad ıkları görü lm ek ted ir.

E itim durumu göz önüne almd ı nda en az sorunu (\bar{x} LÜ=1,69 “hiç”) yüksek lisans yapm ı olan m üfetti lerin ya ıyor olma sı bu konuya ne kadar önem verilm esi gerekti ini açık bir ekilde ortaya koym aktadır, gerekli görü ldü ü ve artlar sa lanıld ı ı takdirde kadem eli olarak ilkö retim m üfetti i olabilm ek için yüksek lisans zorunlu lu u getirilm esi veya en azından m üfetti lerin EY TPE lisans mezunları (\bar{x} EY TPEF= 1,87 “az”) arasından seçilm esi dü ünülebilir.

TABLO 12

E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME
GÖREV NE L K N TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI

E itim Durum una Göre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalam ası	F	P
Tefti ve De erlendirm e	Gruplar arası	4,985	4	1,246	8,199	,000

	Grup içi	24,929	164	, 152		
	Toplam	29,915	168			

İlkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin e itim durumu de i kenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 11-12) anlam lı bir farklılık ortaya çıkm aktadır.

. Farklılı m kayna m ı bulm aya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılı m kayna m m e itim durumu de i kenine göre tefti ve de erlendirm e görevi boyutunda lisans mezunu ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı ı anla ılm aktadır.

Tablo 13 de ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin bran de i kenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 13

BRAN DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLEND RME GÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
B ran	S nif Ö retim enli i	102	1,89	0,43	4,64	0,00**
	Türkçe-Sosyal	28	2,03	0,32		
	Matematik-Fen	15	2,02	0,40		
	PDR	6	2,55	0,54		
	D i er	18	2,10	0,28		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre bran ıPDR olanların (\bar{x} =2,55 “az”) di er bran larda görev yapan m üfetti lere göre ($\bar{x}_{SÖ}$ =1,89 “az” ; \bar{x}_{TS} =2,03 “az”, \bar{x}_{MF} =2,02 “az”; \bar{x}_D =2,10 “az”); tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürken göreceli olarak daha fazla sorun ya adıkları görülm ektedir.

Bran de ikeni göz önünde bulunduruldu unda bran ı sınıf ö retim enli i olan ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme görevlerini yürütürken göreceli olarak daha az sorunla ($\bar{x}_{s0}=1,89$ “az”) kar ıla maları, bu alandaki

yeterliliklerinden ve ilkö retim in bilhassa bu bran la do rudan ilgili olm ası, ö te yandan PDR bran mdaki m üfetti lerin di er bran lardaki m üfetti lere göre daha fazla sorun ya rıyor olmaları, bu alanda kendilerini geli tirm eleri gerekti i ve daha fazla hizmet-içie itim e ihtiyaç duydukları ek inde yorum lanabilir

TABLO 14

BRAN DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLENDİRME GÖREV NE
L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI

B ran a G öre		Kareler Top lam ı	df	Kareler ortal am ası	F	P
Tefti ve De erlendirme	Gruplar arası	3,042	4	,761	4,642	,000
	G rup içi	26,873	164	,164		
	Toplam	29,915	168			

İlkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 13-14) anlamlı bir farklılık ortaya çıktı ı görülm ektedir.

Farklılık kayna mını bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılık kayna mın bran de ikenine göre tefti ve de erlendirme görevi boyutunda açık bir ekilde bran ı PDR olan ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anlaşılm aktadır.

Tablo 15 te ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin kıdem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 15

KIDEM DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLENDİRME GÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
K idem	1-5 yıl	9	2,14	0,05	4,16	0,00**
	6-10 yıl	36	1,83	0,56		
	11-15 yıl	47	1,91	0,38		
	16-20 yıl	21	1,87	0,28		
	21 yıl ve üzeri	56	2,13	0,37		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre kıdem i l ile 5 yıl arasında (\bar{x} =2,14 “az”) olanlarla 21 yıl ve üzeri (\bar{x} =2,13 “az”) olanların di er kıdem gruplarındaki m üfetti lere göre (\bar{x} 6-10=1,83 “az”; \bar{x} 11-15=1,91 “az”; \bar{x} 16-20=1,87 “az”) tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürken daha fazla sorun ya adıkları görülm ek tedir.

K idem de i ken i göz önünde bulundur uldu unda 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olan ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürken daha fazla sorun ya amaları bu kıdem aralında ki m üfetti lerin kendilerini bu süre zarfında yeterince yeti tiremedikleri ek linde yorum lanabilir ve ikinci olarak en çok sorunu 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip ilkö retim m üfetti lerinin ya aması oldukça anlam lıdır. Bu durum bu gruptaki m üfetti lerin kendilerini günün artlarına ve beklentilerine göre geli tirm edikleri ek linde yorum lanabilir.

TABLO 16

KIDEM DE KEN NE GÖRE TEFT VE DE ERLENDİRME GÖREV NE
L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANAL Z SONUÇLARI

K idem e Göre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalam ası	F	P
Tefti ve De erlendirm e	Gruplar arası	2,755	4	, 689	4,159	, 000
	Grup içi	27,160	164	, 166		

	Toplam	29,915	168			
--	--------	--------	-----	--	--	--

İlkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin kıdem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 15-16) anlam lı bir farklılı m ortaya çıktı ı görü lm ek tedir.

Farklılı m kayna mı bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılı m kayna mın kıdem de ikenine göre tefti ve de erlendirm e görevi boyutunda 1-5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri kıdem e sahip olan ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anla ılm aktadır.

Tablo 17 de ilkö retim m üfetti lerinin rehberlik , mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilkin sonuçlar görü lm ek tedir.

TABLO 17

C NSİYET DE KEN NE GÖRE REHBERLİK , MESLEK YARDIM VE
BA İNDA YET İTİRME GÖREV NE L İK N SORUNLAR İTİTEST
SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	F	P
Cinsiyet	K ad m	33	1,99	0,59	-1,91	0,06
	Erkek	136	2,02	0,55		

** p<0,01

İlkö retim m üfetti lerinin rehberlik , mesleki yardım ve i ba nda görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 17) anlam lı bir farklılı m ortaya çıkm adı ı gözlenm ektedir.

Tablo 18 de ilkö retim m üfetti lerinin rehberlik , mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin e itim de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilkin sonuçlar görü lm ek tedir.

TABLO 18

E T M DURUMU DE KEN NE GÖRE REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE BA İNDA YET İTİRME GÖREV NE LİK N SORUNLAR İTİTİ SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
E itim	EYTPE Bölümü	58	1,92	0,59	8,68	0,00**
	Önlisans	6	2,37	0,33		
	Lisans	71	2,40	0,43		
	Lisans üstü	25	1,92	0,63		
	Diğer	9	2,36	0,36		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre lisans, önlisans ve diğer kategorisindeki mezunların ($\bar{x}_L=2,40$ “az”; $\bar{x}_{\text{öL}}=2,37$ “az”; $\bar{x}_D=2,36$ “az”) diğer eğitim durumuna sahip müfettişlere göre ($\bar{x}_{L\bar{u}}=1,92$ “az”; $\bar{x}_{\text{EYTPEF}}=1,92$ “az”) göre; rehberlik, meslek yardım ve ibanda yetiştirme görevlerini yürütürken göreceli olarak daha fazla soruna adıkları görülmektedir.

Eitim durumu göz önüne alındığında en az sorunu aynen tefti ve de erlendirme görevinde oldu u gibi yüksek lisans yapmı olan müfettişlerle, EYTPE lisans bölümü mezunlarının ya yor olmasından dolayı ve üzerinde önemli durulması gereken bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçların ilkö retim müfettişlerinin bilimsel ara tırma yaparak ve sonuçlarından yararlanılarak, tefti ilke ve yöntemleri hakkında EYTPE lisans bölümünü bitirerek ve yüksek lisans yaparak kısa zamanda bilimsel yaklaşımlarla yetiştirilmelerinin ne kadar olumlu neticeleri olabileceğini ve bu müfettişlerinin tefti alt sistemine olumlu katkılar sayılabileceğini ortaya koydu u söylenebilir. En fazla sorunu farklı lisans mezunu müfettişlerin ya yor olmasında ise müfettiş seçiminde ne kadar dikkatli olunması ve müfettişlerin alana uygun branşlardan seçilmesi gerekliliğini net bir şekilde ortaya koydu u eklinde yorumlanabilir.

Özellikle insan ö esinin a ırlık ta dı ı örgütlerde, i lerin amaçlanan nicelik ve nitelikte gerçekleştirilebilmesi için gereken koşullar ve olanakların ibanda, i görenlerin niteliklerinin geldi i savunulabilir. gören niteliklerinin i gerekliliğine

uygunluğunun iolu umundaki belirleyici etkileri, i e almada seçme sürecini gerekli kılar.

Örgütlerdeki farklı görevler, onları yerine getirebilecek bireylerde farklı özellikler bulunmasını gerektirir. Verim artımını e göre birey kullanmaya başlamılı da bu yargıyı destekler (Ba ar, 2000, s.129). Dolayısıyla m üfetti lerin mezun oldukları bölüm ler ve aldıkları hizmet-içi e itim lerin önemli net bir ekilde ortaya çıkmaktadır.

TABLO 19

E T M DURUMU DE KEN NE GÖRE REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE BA INDA YET İRME GÖREV NE L K N SORUNLAR TEKYÖNLÜ VARYANSA NAL Z SONUÇLARI

E itim Durumuna Göre	Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalam ası	F	P
Rehberlik, Mesleki Yardım ve İbada Yeti tirm e	Gruplar arası	9,261	4	2,315	8,676 ,000
	Grup içi	43,765	164	,267	
	Toplam	53,026	168		

İkõ retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibada yeti tirm e görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların m üfetti lerin e itim durumu de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 18-19) anlamlı bir farklı lım ortaya çıktı ı anlaşılmaktadır.

Farklı lım kayna mını bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklı lım kayna mın e itim durumu de ikenine göre rehberlik, mesleki yardım ve ibada yeti tirm e görevi boyutunda lisans, ön lisans ve di er mezunu olan ilkõ retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anlaşılmaktadır.

Tablo 20 de ilkõ retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibada yeti tirm e görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların m üfetti lerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülmektedir.

TABLO 20

BRAN DE KEN NE GÖRE REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE
BAINDA YETİTİRME GÖREV NELLİK N SORUNLAR T TEST
SONUÇLARI

Bran	Sınıf Öretmenliği	N	\bar{x}	ss	t	P
	Türkçe-Sosyal	102	2,03	0,57	8,28	0,00**
	Matematik-Fen	28	2,13	0,29		
	PDR	15	2,80	0,67		
	Diğer	6	2,33	0,52		
		18	2,37	0,22		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre bran 1 Matematik-Fen, PDR ve diğer olanların ($\bar{x}_{MF}=2,80$ “orta”; $\bar{x}_{PDR}=2,33$ “az”; $\bar{x}_D=2,37$ “az”) diğer branlarda görev yapan müfettişlere göre ($\bar{x}_{S0}=2,03$ “az”; $\bar{x}_{TS}=2,13$ “az”); rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yetiştirme görevlerini yürütürken görece olarak daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir.

Bran dekeni incelendiğinde bran 1 Matematik-Fen olan ilköğretim müfettişlerinin rehberlik, mesleki yardım ve ibanda yetiştirme görevlerinde daha çok sorun yaşamaları sosyal bilimlerden farklı bir alandan geliyor olmalarından kaynaklanıyor denilebilir.

TABLO 21

BRAN DE KEN NE GÖRE REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE
BAINDA YETİTİRME GÖREV NELLİK N SORUNLAR TEK YÖNLÜ
VARYANSAZ SONUÇLARI

Bran a Göre	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P
Rehberlik, Mesleki Yardım ve ibanda Yetiştirme	Gruplar arası	8,913	4	2,228	8,284 ,000
	Grup içi	44,114	164	,269	
	Toplam	53,026	168		

İlkö retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin bran de i kenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 20-21) anlam lı bir farklılık ortaya çıktı ı görü lm ek tedir.

Farklılık kayna m ı bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılık kayna m ın bran de i kenine göre rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevi boyutunda M atem atik-Fen, di er ve PDR bran mdan olan ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anla ılm aktadır.

Tablo 22 de ilkö retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin kadem de i kenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görü lm ek tedir.

TABLO 22

K İDEM DE KEN NE GÖRE REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE
BA İNDA YET İTİRME GÖREV NELLİK N SORUNLARI TEST
SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
K idem	1-5 yıl	9	2,50	0,22	14,85	0,00**
	6-10 yıl	36	1,88	0,66		
	11-15 yıl	47	1,89	0,43		
	16-20 yıl	21	2,14	0,29		
	21 yıl ve üzeri	56	2,51	0,49		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre kadem i 21 yıl ve üzeri (\bar{x} =2,51 “az”) olanlarla 1 ile 5 yıl arasında (\bar{x} =2,50 “az”) olanların di er kadem gruplarındaki m üfetti lere göre (\bar{x} 6-10=1,88“az”; \bar{x} 11-15=1,89 “az”; \bar{x} 16-20=2,14 “az”) rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevlerini yürütürken görevli olarak daha fazla sorun ya adıkları görü lm ek tedir.

K idem de i kenini incelendi inde ise en çok sorunu tefti ve de erlendirm e görevinde oldu u gibi en tecrübeli m üfetti lerle (\bar{x} 21-üzeri=2,51“az”;) ve en

tecrübesiz m üfetti lerin (1-5 yıl) ya rıyor ol m ası ol dukça m anidardır. Bu durum 1-5 yıl arası tecrübeye sahip m üfetti ler için ola n görülebilirken, 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip m üfetti lerin en çok sorunla kar ıla rıyor ol m aları anket sorularını cevaplarırken daha gerçekçi davran m alarından veya kendilerini alanda yeterince yenilem em elerinden kaynak lanıyor ol abilir.

K ıdem , deneyim in sa ladı ı yeti tirm e esas alınarak de rlenendirilm elidir. Bu i i kısa süre için yap m ak la yeterli deneyim e ula abilen insanlar ol abilece i gibi, o i i kırk yıl yapan ama yine de yanlı yapan insanlar vardır. K ıdem ile deneyim kar ıtırılm am alı, k ıdem in sa ladı ı deneyim aranıp esas alın m alıdır. (Ba ar, 2000, s.139).

TABLO 23

K İDEM DE K EN NE G ÖRE REHBERLİK, M ESLEK YARDIM VE
BA İNDA YET İT RME G ÖREV NE L İKN SORUNLAR TEKY ÖNLÜ
VARYANSA NAL Z SONUÇLARI

K ıdem e G öre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalama sı	F	P
Rehberlik, Mesleki Yardım ve ba mda Yeti tirm e	Gruplar arası	14,096	4	3,524	14,845	,000
	G rup içi	38,391	164	,237		
	Toplam	53,026	168			

İlk ö retim m üfetti lerinin rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin k ıdem de i kenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 22-23) anlamlı bir farklılık ortaya çıkm aktadır.

Farklılı m kayna m ı bul m aya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılı m kayna m ın k ıdem de i kenine göre rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda yeti tirm e görevi boyutunda 21 yıl ve üzeri ve 1-5 yıl k ıdem e sahip olan ilk ö retim m üfetti lerinden kaynak landı ı anla ılm aktadır.

Tablo 24 te ilkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip gösterm ed i ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 24

C NS YET DE KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
Cinsiyet	K adm	33	1,90	0,61	-1,61	0,11
	Erkek	136	2,09	0,50		

** p<0,01

İkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip gösterm ed i i incelendi inde (Tablo 24) anlamlı bir farklılık ortaya çıkm ad ı ı anlaşılm aktadır.

Tablo 25 de ilkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin e itim de ikenine göre farklılık gösterip gösterm ed i ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 25

E T M DURUM U DE KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA
GÖREV NE L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
E itim	EY TPE Bölüm ü	58	1,97	0,56	10,04	0,00**
	Ö n lisans	6	2,50	0,50		
	Lisans	71	2,25	0,38		
	Lisans üstü	25	1,63	0,48		
	D i er	9	2,36	0,36		

Buna göre önlisans mezunlarının ($\bar{x}=2,50$ “az”) lisans, eğitim fakültesi ve diğer eğitim durumuna sahip müfettişlere ($\bar{x}_L=2,25$ “az”; $\bar{x}_{EYTFEF}=1,97$ “az”; $\bar{x}_D=1,91$ “az”) göre inceleme ve ara tırma görevlerinde göreceli olarak daha fazla sorun yaadıkları; mezuniyet grupları arasında en az sorunu aayan grubun ise lisans üstü mezunları ($\bar{x}=1,63$ “hiç”) olduğu görülmektedir.

Bu görev grubunda da en az sorunu ($\bar{x}=1,63$ “hiç”) eğitim durumu göz önüne alındığında lisansüstü mezunu ilköretim müfettişlerinin yaıyor olması EYTFE yüksek lisans programının ilköretim müfettişleri açısından ne kadar önemli, gerekli ve faydalı olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

TABLO 26

E T M DURUMU DE KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA
GÖREV NEL K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZ
SONUÇLARI

E itim Durumuna Göre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalama sı	F	P
nceleme ve Ara tırma	Gruplar arası	9,018	4	2,255	10,041	,000
	Grup içi	36,824	164	,225		
	Toplam	45,842	168			

İköretim müfettişlerinin inceleme ve ara tırma görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların müfettişlerin eğitim durumu de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 25-26) anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Farklılık kayna mını bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılık kayna ı eğitim durumu de ikenine göre inceleme ve ara tırma görevi boyutunda önlisans mezunu olan müfettişlerden kaynaklanmaktadır.

Tablo 27 de ilköretim müfettişlerinin inceleme ve ara tırma görevlerini yürütürlerken karşıla tıkları sorunların müfettişlerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilişkin sonuçlar görülmektedir.

TABLO 27

BRAN DE KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
B ran	Sınıf Ö retm enli i	102	2,00	0,52	4,36	0,00**
	Türkçe-Sosyal	28	1,98	0,27		
	Matematik-Fen	15	2,52	0,73		
	PDR	6	2,35	0,59		
	D i er	18	1,95	0,44		

** p<0,01

Buna göre bran ı M atem atık-Fen ve PDR olanların ($\bar{x}_{MF}=2,52$ “az”; $\bar{x}_{PDR}=2,35$ “az”) di er bran larda görev yapan m üfetti lere göre ($\bar{x}_{Sö}=2,00$ “az”; $\bar{x}_{TS}=1,98$ “az”; $\bar{x}_D=1,95$ “az”); inceleme ve ara tırma görevlerini yürütürken göreceli olarak daha fazla sorun ya ad ıkları görü lm ek tedir.

B ran durumu göz önüne alındı mda en çok sorunu ($\bar{x}_{MF}=2,52$) Matematik-Fen bran mdan ilkö retim m üfetti lerinin ya ıyor olmas ı bu alandaki m üfetti lerin sosyal bilim ler alanında göreceli olarak eksik kaldıkları ve özellikle inceleme ve ara tırma konusunda e itim gereksinimleri oldu u ortaya çıkm aktadır.

TABLO 28

BRAN DE KEN NE GÖRE NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE
L K N SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANSANAL Z SONUÇLARI

B ran a Göre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalama sı	F	P
nceleme ve Ara tırma	Gruplar aras ı	4,407	4	1,102	4,361	,002
	G rup içi	41,435	164	,253		
	Toplam	45,842	168			

İlkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 27-28) anlamlı bir farklılık ortaya çıkm aktadır.

Farklılı m kayna mı bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılı m kayna mın bran de ikenine göre incelem e ve ara tırma görevi boyutunda bran ı Matem atik-Fen ve PDR olan ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anlaşılm aktadır.

Tablo 29 da ilkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin kadem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilişkin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 29

K IDEM DE K EN NE G ÖRE N CELEME VE A RA T IRMA G ÖREV NE
L K N SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
K idem	1-5 yıl	9	1,89	0,16	5,63	0,00**
	6-10 yıl	36	1,99	0,61		
	11-15 yıl	47	1,84	0,37		
	16-20 yıl	21	2,06	0,48		
	21 yıl ve üzeri	56	2,29	0,54		

** p<0,01

Buna göre kdem i 21 yıl ve üzeri (\bar{x} =2,29 “az”) olanların ise di er kdem gruplarında yer alan m üfetti lere göre (\bar{x} ₁₋₅=1,89 “az”; \bar{x} ₆₋₁₀=1,99 “az”; \bar{x} ₁₁₋₁₅=1,84 “az”; \bar{x} ₁₆₋₂₀=2,06 “az”) incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürken göreceli olarak daha fazla sorun ya adıkları görülm ektedir.

K idem i 21 yıl ve üzeri olan ilkö retim m üfetti lerinin bu görev grubunda da en çok sorunu ya ıyor olmaları önceden de üzerinde duruldu u gibi ya soruları çok açık yüreklilikle cevaplam alarından ya da kendilerini zaman içinde yenilem em elerinden kaynaklanıyor olabilir. Ya m artması ile incelem e ve ara tırma konusunda dinamikli i azalan m üfetti ler var ise bu m üfetti ler tefti sisteminin farklı bölümlerinde görevlendirilebilir.

TABLO 30

K İDEM DE KEN NE NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE L K N
SORUNLAR TE K YÖNLÜ VARYAN S ANAL Z SONU ÇLARI

K İdem e G öre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalama sı	F	P
ncelem e ve A ra tırma	Gruplar arası	5,538	4	1,385	5,634	,000
	G rup içi	40,304	164	,246		
	Toplam	45,842	168			

İlkö retim m üfetti lerinin incelem e ve ara tırma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin k İdem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 29-30) anlam lı bir farklılık belirm ektedir.

Farklılı m kayna m ı bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılı m kayna m ın k İdem de ikenine göre inceleme ve ara tırma görevi boyutunda k İdem i 21 yıl ve üzeri olan ilkö retim m üfetti lerinden kaynaklandı ı anla ılm aktadır.

Tablo 31 de ilkö retim m üfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilkin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 31

C NSİYET DE KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE L K N
SORUNLAR T TEST SONU ÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
Cinsiyet	K ad m	33	1,64	0,49	0,35	0,73
	Erkek	136	1,60	0,53		

** p<0,01

İlkö retim m üfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin cinsiyet de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 31) anlam lı bir farklılık ortaya çıkm am ı tır.

Tablo 32 de ilkö retim müfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken karıla tıkları sorunların müfetti lerin e itim durumu de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülmektedir.

TABLO 32

E T M DURUMU DE KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE L K N
SORUNLAR T TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
E itim	EY TPE Bölüm ü	58	1,51	0,44	8,66	0,00**
	Ö n lisans	6	1,77	0,15		
	Lisans	71	1,84	0,56		
	Lisans üstü	25	1,31	0,40		
	D i er	9	1,24	0,25		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre lisans, önlisans ve EY TPE lisans mezunlarının ($\bar{x}_L=1,84$ “az”; $\bar{x}_{\text{öL}}=1,77$ “hiç”; $\bar{x}_{\text{EY TPE L}}=1,51$ “hiç”) lisans üstü mezunlarına göre ($\bar{x}=1,31$ “hiç”) soru turma görevlerinde göreceli olarak daha fazla sorun yaadıkları; mezuniyet grupları arasında en az sorun yaayan grubun ise di er mezuniyet durumuna sahip müfetti ler ($\bar{x}=1,24$ “hiç”) oldu u görülmektedir.

Bu durum ilkö retim müfetti lerinin lisans üstü e itim alm a gereklili ini açık bir ekilde ortaya koymaktadır. Çünkü ilkö retim müfetti lerinin denetledi i bireyler genelde en az lisans düzeyinde e itim görmü ki ilerden olmaktadır. Dolayısıyla müfetti lerinin bu ki ilere yeterince faydalı ve yol gösterici olabilmesi için, tefti etti i ki ilerden daha bilgili ve donanımlı olması gerekti i kaçınılmaz bir durumdur. Aksi halde yeterlilik düzeyi tefti etti i ki ilerden daha düşük olan bir müfetti in, tefti sisteminden beklenen rolleri yerine getirmesi mümkün olmayacak ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır.

TABLO 33

E T M DURUMU DE KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE L K N
SORUNLAR TEK YÖNLÜ VARYANSA NAL Z SONUÇLARI

E itim Durumuna Göre		Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P
Soru turma	Gruplar arası	7,853	4	1,963	8,661	,000
	Grup içi	37,175	164	,227		
	Toplam	45,029	168			

İlkö retim müfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların müfetti lerin e itim durumu de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 32-33) anlam lı bir farklılık ortaya çıktı ı anla ılm aktadır.

Farklılık kayna mını bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılık kayna mın e itim durumu de ikenine göre soru turma görevi boyutunda lisans, önlisans ve EYTPE lisans mezunu ilkö retim müfetti lerinden kaynak landı ı anla ılm aktadır.

Tablo 34 de ilkö retim müfetti lerinin soru turma görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların müfetti lerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 34

BRAN DE KEN NE GÖRE SORU TURMA GÖREV NE L K N
SORUNLART TEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
B ran	S m if Ö retim en li i	102	1,55	0,43	5,39	0,00**
	Türkçe-Sosyal	28	1,61	0,45		
	Matematik-Fen	15	2,15	0,80		
	PDR	6	1,33	0,26		
	D i er	18	1,59	0,60		

** p<0,01

Bu sonuçlara göre bran ı M atematik-Fen (\bar{x} =2,15 “az”) olan müfetti lerin di er bran larda görev yapan müfetti lere göre (\bar{x} PDR=1,33 “hiç”; \bar{x} sō=1,55 “hiç”; \bar{x} TS=1,61 “hiç”; \bar{x} D=1,59 “hiç”) soru turma görevlerini yürütürlerken daha fazla sorun ya adıklarını görülm ektedir.

Görev çözümlenmesinden yola çıkılarak, görevde gereksenecek yeterlikler belirlenmelidir. Bu belirlemede yeterlilik alanları, türleri, düzeyler, ilikileri gözetenmelidir (Bar, 2000, s.157). Bu kritere göre yeterliklerin i barısına etkileri göz önünde bulundurularak yapılmıştır.

TABLO 35

BRANDE KENNEGÖRESORU TURMAGÖREVNE LKN
SORUNLARTEK YÖNLÜ VARYANSANALZ SONUÇLARI

Bran a Göre		Kareler Toplam ı	df	Kareler ortalama sı	F	P
Soru turm a	Gruplar arası	5,228	4	1,307	5,385	,000
	Grup içi	39,801	164	,243		
	Toplam	45,029	168			

İkötetim müfettişlerinin soru turm a görevlerini yürütürlerken karıla tıkları sorunların müfettişlerin bran de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tablo 34-35) anlamlı bir farklılık ortaya çıkm aktadır.

Farklılık kayna mını bulmaya yönelik olarak yapılan Tukey-HSD testi sonucuna (Ek 3) göre ise farklılık kayna mın bran de ikenine göre soru turm a görevi boyutunda Matematik-Fen bran m dan olan ikötetim müfettişlerinden kaynaklandı ı anlaşılm aktadır.

Tablo 36 da ikötetim müfettişlerinin soru turm a görevlerini yürütürlerken karıla tıkları sorunların müfettişlerin kıdem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi ine ilikin sonuçlar görülm ektedir.

TABLO 36

KIDEMDE KENNEGÖRESORU TURMAGÖREVNE LKN
SORUNLARTTEST SONUÇLARI

		N	\bar{x}	ss	t	P
Kıdem	1-5 yıl	9	1,40	0,45	2,01	0,10
	6-10 yıl	36	1,56	0,46		

	N	\bar{x}	ss	t	P
11-15 yıl	47	1,66	0,47		
16-20 yıl	21	1,40	0,40		
21 yıl ve üzeri	56	1,71	0,61		

** $p < 0,01$

İlkö retim m üfetti lerinin soru turm a görevlerini yürütürlerken kar ıla tıkları sorunların m üfetti lerin kıdem de ikenine göre farklılık gösterip göstermedi i incelendi inde (Tab lo 36) anlam lı bir farklılı m ortaya çıkm adı ıanla ılm aktadır.

BÖ LÜ M V I

SONU Ç VE Ö NER LER

Bu bölü m de, ara tırm adan elde edilen bulgu lar yo luy la ula ılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geli tirilen önerilere yer verilmi tir.

Sonuç lar

Ara tırm a sonuçlarına göre, ilkö retim m üfetti lerinin tefti ve de erlendirme, rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda yeti tirm e, inceleme ve ara tırm a, soru turm a görevlerini yürütürken genel olarak “az” düzeyde sorunla kar ıla m aktadır. M üfetti lerin söz konusu görevler arasında göreceli olarak en fazla “rehberlik, mesleki yardım ve i ba mda yeti tirm e” ($\bar{x} = 2,15$ “az”) ve “inceleme ve ara tırm a” ($\bar{x} = 2,05$ “az”) görevlerinde sorun ya adıkları görü lm ektedir. Bu görevleri “tefti ve de erlendirme” ($\bar{x} = 1,97$ “az”) izlem ekte; “soru turm a” ($\bar{x} = 1,61$ “hiç”) ise en az sorun ya anan görev olarak ön plana çıkm aktadır.

M üfetti lerin görevlerini yürütürken karşıla tıkları sorunlar e itim , bran ve kıdem lerine göre anlam lı farklılıklar göstermektedir. Görevler içerisinde sadece “soru turma” görevinde kıdem e göre farklılık ortaya çıkm am ı tır.

Sorunların m üfetti lerin e itim durum larına göre farklılıkları incelendi inde tefti ve de erlendirm e görevinde lisans mezunlarınm; rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevinde lisans, önlisans ve di er kategorisindeki mezunlarınm; incelem e ve ara tırm a görevinde önlisans mezunlarınm; soru turma görevinde önlisans, lisans ve e itim fakültesi mezunlarınm di er e itim durum una sahip m üfetti lere göre göreceli olarak daha fazla sorun ya adıklarını görü lm ek tedir.

Sorunların m üfetti lerin bran larına göre farklılıkları incelendi inde; tefti ve de erlendirm e görevinde bran ı PDR olanlarınm; rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevinde bran ı Matematik-Fen, PDR ve di er olanlarınm; incelem e ve ara tırm a görevinde Matematik-Fen ve PDR olanlarınm; soru turma görevinde bran ı Matematik-Fen olanlarınm di er bran larda görev yapan m üfetti lere göre göreceli olarak daha fazla sorun ya adıklarını görü lm ek tedir.

Sorunların m üfetti lerin kıdem lerine göre farklılıkları incelendi inde; tefti ve de erlendirm e görevi ile rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevinde kıdem i 1 ile 5 yıl arasında olanlarla 21 yıl ve üzeri olanlarınm; incelem e ve ara tırm a görevinde ise kıdem i 21 yıl ve üzeri olanlarınm di er kıdem gruplarında görev yapan m üfetti lere göre göreceli olarak daha fazla sorun ya adıklarını görü lm ek tedir.

Ö neriler

Ara tırm a sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak geli tirilen öneriler a a ıda yer alm aktadır.

Uygu layıcılar için Ö neriler

1. Ara tırma sonuçlarına göre ilkö retim m üfetti lerinin en çok sorunu rehberlik, mesleki yardım ve i ba nda yeti tirm e görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken ya am akta ($\bar{x}=2,15$) ve en az sorunu ise soru tırma ($\bar{x}=1,61$) görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken ya am aktalar. M üfetti lerden günümüzde birinci derecede beklenen rehberlik ve mesleki yardım iken bu alanda en fazla sorunu ya am aları önem li bir problem olarak ortaya çıkm aktadır. Rehberlik ve i ba nda yeti tirm e birim i kurulum alı, m üfetti lerin rehberli inde ö retm enlerin hizmet içi e itim lerine a ırlık verilmiştir. İlkö retim m üfetti lerinin bu alanda daha fazla sem iner ve kurs gibi hizmet içi e itim program larına katılm aların faydalı olaca ı kanısında yım .
2. E itim de i kenine göre tüm görev alanlarında en az sorunu EYTPE bölüm ü lisans ve yüksek lisans mezunu ilkö retim m üfetti lerinin ya am aktadırlar. Bu sonuca göre de bütün ilkö retim m üfetti leri yüksek lisans yapma konusunda te vik edilm eli, gerekirse bu zorunluluk haline getirilm eli kanısında yım veya m üfetti adayları, E itim Yönetim i alanında yüksek lisans düzeyinde e itim göm ü ve bran ları ile ilgili ara tırma ları olan ki iler arasından seçilm elidir. Ayrıca m üfetti lik görevine ba layanlar, mesleki ara tırma lar yapmalıdır. Ara tırma ları üniversitelerle i birli i halinde de erlendirilmeli, kabul edilenlerin devam ları sa lanmalıdır.
3. Tefti , rehberlik yönü ön planda tutulan bir etkinlik olarak gerçekleştirilm elidir. Tefti lerde sadece ö retm en ba arı durum unu ve derecesini belirleyen raporlar düzenlenmesi yerine, tefti edilen sınıfın ya da okulun e itim düzeyini som ut ifade eden raporlar düzenlenmeli ve sonrasında bu konuda gerekli adımlar atılm alı kanısında yım .
4. Anlam lı farklılıklar olmasa da bayan ilkö retim m üfetti lerin görevleri ile ilgili hizmetleri yürütürlerken daha az sorun ya adıkları görülm ektedir. M üfetti lik mesle inde, kadınların daha fazla görev alm alarını özendirici tedbirlerin alınm asının faydalı olaca ı kanısında yım .

Ara tırma acılar için Ö neriler

1. Bu ara tırma nın sonuçları stanbul M illi E itim M üdürlü ü bünyesinde 2005-2006 ö retim yılında görev yapan ilkö retim m üfetti lerinden alınan

veriler neticesinde elde edilmiştir. Türkiye'nin diğer illerinde veya tam anlamında ilköğretim müfettişlerine yönelik daha kapsamlı bir ara tırma yapılabılır.

2. Bu ara tırma sadece ilköğretim müfettişlerinin görevleri ile ilgili hizmetlerin yürütülmesi sırasında karşıla tıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer ara tırmalarda farklı sorun alanları ara tırılabilir.
3. Farklı bir ara tırma ilköğretim müfettişlerinin sorunlarının tespiti yanında çözüm önerilerinin de ortaya konulabileceği bir ara tırma yapılabılır.
4. Bu ara tırma sadece ilköğretim müfettişlerinin görüşlerine yer verilmştir. Diğer ara tırmalarda müfettişlerin yanı sıra, yöneticilerin, idarecilerin ve öğretmenlerin görüşlerine de başvurulabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Abdurrahman, Denetim Nedir ve Nasıl Olmalıdır? Denetim Dergisi, 1993.
- Açıkalm, Aytaç. 2020 Yılında Benim Okulum .E itim Yönetim i, Y ıl 1, Sayı 1. 1995 .
- Açıköz, Kemal. İ kö retim M üfetti lerinin Ç a da E itim İ kelerini Uygulam a Derecesi. E itim B ilim leri B irinci U lus al K ongresi 24-28 E ylü l B ildiriler III, A .Ü . E itim Fakültesi Y ay m ları, 1990 .
- Aktu lu, M .A . Denetleme ve Revizyon, B ilgehan B asım evi, z m ir, 1993 .
- Akyüz, Yahya. Türk E itim Tarihi, Ankara, 1989.
- Altınta , Rasim . L iselerde Kurum Tefti i, (Y ay m lanm am ı Y üksek L isans Tezi), A .Ü . E itim Fakültesi, A nkara, 1980 .
- Aslan, Battal. E itim Y önetim i. Ankara, 1990.
- Aydın, Mustafa. Ç a da E itim Denetim i. M .A ra tır m a Y ay m D an ı m anlık A . . Ankara, 1986.
- Aydın, Mustafa. Ç a da E itim Denetim i, Pegem Y ay m ları, A nkara, 1993 .
- Aytekin, Halil. İ tihad ve Terakki D önem i E itim Y önetim i, G .Ü . Y ay m ları, Y ay m No:20, Ankara, 1991.
- Ba ar, Hüseyin. E itim M üfetti inin R o lleri, Y eterlilik leri, Seçilmesi ve Y erle tirilm esi . Y ay m lanm am ı Y üksek L isans Tezi. A Ü , A nkara, 1985 .
- Ba ar, Hüseyin, E itim Denetç isi R o lleri Y eterlilik leri Seçilm esi Y eti tirilm esi, Personel E itim M erkezi Y ay m no:19 Geni letilm i 3.baskı, afak M atbaacılık, A nkara, 1995 .
- Ba ar, Hüseyin. E itim Denetç isi. (2. baskı) A nkara: Pegem Y ay m ları no :5, 1993
- Ba ar, Hüseyin. E itim Denetç isi. (5. baskı) A nkara: Pegem a Y ay m cılık, 2000 .

- B a aran, A lim . “ İ k ö r e t i m K u r u m l a r ı n d a G r u p l a T e f t i U y g u l a m a l a r ı ” Y a y ı n l a n m ı ş Y ü k s e k L i s a n s T e z i : A Ü , A n k a r a , 1 9 8 6 .
- B a a r a n , b r a h i m E t h e m . Y ö n e t i m . G ü l Y a y m e v i , A n k a r a , 1 9 8 9 .
- B a a r a n , b r a h i m E t h e m . T ü r k i y e E ğ i t i m S i s t e m i , G ü l Y a y m e v i , A n k a r a , 1 9 9 3 .
- B a a r a n , b r a h i m E t h e m . T e m e l E ğ i t i m v e Y ö n e t i m i . A n k a r a : A Ü . E . F . Y a y ı n 1 , 1 9 8 2 .
- B i l g e n , N i h a t . T ü r k M i l l i E ğ i t i m i v e Ç a d a T e f t i . T ü r k T e f t i S i s t e m i n i n B u g ü n ü v e G e l e c e i , D e n e t d e Y a y ı n l a r ı , A n k a r a , 1 9 8 8 .
- B i l i r , M e h m e t . “ T e m e l E ğ i t i m M ü f e t t i l e r i n i n Y e t i t i r i l m e s i ” (Y a y ı n l a n m ı ş Y ü k s e k L i s a n s T e z i) A t a t ü r k Ü n i v e r s i t e s i E ğ i t i m F a k ü l t e s i , 1 9 8 2 .
- B i l i r , M e h m e t . T ü r k E ğ i t i m S i s t e m i n d e T e f t i A l t S i s t e m i n i n Y a p ı v e l e y i i . Y a y ı n l a n m ı ş D o k t o r a T e z i A n k a r a , A n k a r a Ü n i v e r s i t e s i , 1 9 9 1 .
- B u r g a z , B e r r i n . T ü r k E ğ i t i m S i s t e m i n d e D e n e t m e n l e r i n B a a r ı l a r ı m ı E t k i l e y e n N e d e n l e r / A n k a r a İ l l e Ö r n e i , Y a y ı n l a n m ı ş D o k t o r a T e z i A n k a r a , H a c e t t e p e Ü n i v e r s i t e s i , 1 9 9 2 .
- B o z k u r t , E . İ k ö r e t i m O k u l l a r ı n d a D e r s D e n e t i m i U y g u l a m a l a r ı n ı n D e e r l e n d i r i l m e s i , A n k a r a . Y a y ı n l a n m ı ş Y ü k s e k L i s a n s T e z i , 1 9 9 5 .
- B u r s a l o l u , Z i y a . O k u l Y ö n e t i m i n d e Y e n i Y a p ı v e D a v r a n ı , P e g e m Y a y ı n l a r ı , Y a y ı n N o : 9 A n k a r a : 1 9 9 4 .
- B u r s a l o l u , Z i y a . E ğ i t i m d e Y ö n e t i m d e T e o r i v e U y g u l a m a , A n k a r a : A n k a r a Ü n i v e r s i t e s i E ğ i t i m F a k ü l t e s i Y a y ı n l a r ı N o : 7 1 , 1 9 7 8 .
- B ü y ü k k a r a g ö z , S a v a . Ö r e t m e n l i k M e s l e k e G i r i (E ğ i t i m i n T e m e l l e r i) . K o n y a : M i k r o Y a y ı n l a r ı , 1 9 9 8 .
- C a f o l u , Z u h a l . E ğ i t i m d e T o p l a m K a l i t e Y ö n e t i m i . s t a n b u l A v n i A k y o l Ü m i t K ü l t ü r v e E ğ i t i m V a k f ı , Y a y ı n : 3 , 1 9 9 6 .
- C a n , H a l i l . O r g a n i z a s y o n v e Y ö n e t i m , (2 . b a s k ı) A n k a r a , A d ı m Y a y ı n c ı l ı k , 1 9 9 2 .

Cemaloğlu, Necati. İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri Güdülmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara, Gazi Üniversitesi, 1996.

Cengiz, Cevdet. MEB Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Teftişin Geliştirilmesi. İstanbul: MEB Basım Evi, 1992.

Çakıcı, Latif, Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları no:147, Ankara, 1985.

Çelik, Hüseyin. Okul ve Dershaneler Denetim Rehberi, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, 2003.

Çelik Vehbi Küreselleme sürecinde Avrupa'da Eğitim Yönetimi. Eğitim Yönetimi Dergisi. Yıl 1. Sayı 4, 1995

Çelik, Vehbi. Eğitim Yöneticisinin Vizyonu ve Misyonu. Eğitim Yönetimi, Yıl 1, Sayı 11, Kış 1995.

Daniels, Bruce. "Relationship Between Supervisor Ratings of Teacher Performance and Student Achievement" Iowa State University, Disst, 1989.

De Grauwe, A. School Supervision in Four African Countries. Volume II: National Diagnoses--Botswana, Namibia, Tanzania, Zimbabwe. Trends in School Supervision. United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization, International Inst. for Educational Planning, 7-9 rue Eugene-Delacroix, 75116 Paris, France, 2001.

Erdem, Osman. Türk Eğitim Sistemine Genel Bir Bakış, 1. Teftiş Semineri, Deneftiş Yayınları, Ankara, 1988.

Erdem, Münire. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Akım Yayınları, 1998.

Ersan, Nurgün. İlköğretim Denetmenlerinin Beklenen Rol Davranışlarını Yerine Getirmeye Kendilerini Yeterli Bulma Derece ve Öğretimin Niteliği. Eğitimde Araştırmalar 1. Sempozyumu 13-14 Eğitimde Nitelik Geliştirme. Kültür Koleji Yayınları, İstanbul, 1991.

Evans, Thomas J. Transformational Leadership and Supervision: Promoting Reflective Inquiry in Schools. Educational Resources Information Center (ERIC) Western Michigan University, Kalamazo, Michigan. May, 1996.

Florence, Gregory Wayne. Teacher Supervision Methods in Virginia. Virginia Commonwealth University. DAI-A 66/03, Sep 2005.

Freyberg Foote, Hans W. Lost Opportunities in Supervision: The Effects of Evaluation on Supervisee Openness. California Institute of Integral Studies, Nov 2005.

Glanz, Jeffrey. History of Educational Supervision: Proposals and Prospects. Paper Presented at the Annual Meeting of the Council of Professors of Instructional Supervision Chicago, March, 1994.

Gökçe, Feyyat. “Ba m sız O rtaokullar İle İkö retim O kulları II. K adem esinde Denetim Am açların m Gerçek le mesi ve Denetim İkelerine U yu lm ası Konusunda Denetçi ve Ö retm en Görü leri” Y ay m lanm am ı Y üksek L isans Tezi A nkara H acetep e Ü niversitesi Sosyal B ilim ler E nstitüsü, 1994.

Güm ü eli, A li İker. İkö retim O kulu M üdürleri (2001 yılı) Y ıldız Teknik Ü niversitesi V akfı Y ay m ları. stanbul, 2002.

Gürsoy, A . İkö retim M üfetti in in Davran ı Boyutu. Ç a da E itim D ergisi. Y ıl: 21 Sayı: 223, Tem m uz, A ustos, 1996.

H all, Patricia H o l m es. “A D estriptive Study of the Supervisory M odel in a Large M etropolitan School System “ V irginia Polytechnic Institute and State University, Disst, 1992.

Ingham , M argered. “R elationships betw een Supervisor O bservation, Effective Teaching, and S tudent A chievem ent”, C o l u m b i a U n i v e r s i t y T e a c h e r s C o l l e g e , Disst, 1989.

Kaptan, Saim. Bilimsel Araştırma ve Gözlem Teknikleri Ankara Teknik A . Veb Ofset, 1989.

Kapusuzo lu , aduman. “Son On Y ılda İ kö retim M üfetti lerinin Rolünde ve Tefti Uygulamalarında De imeler” Y ayınlanm am ı Doktora Tezi, Ankara, Hacettepe Ü niversitesi, 1988.

Karagözo lu , Galip. “ İ kö retim de Tefti Uygulamaları” Ankara: Y ayınlanm am ı Doktora Tezi, Ankara, 1977.

Karakaya, Necmettin. “ İ kö retim de Tefti ve Güçlükler” (Y ayınlanm am ı Doktora Tezi) Ankara, Gazi Ü niversitesi, 1988.

Karamızrak, Seyfettin. “ İ kö retim M üfetti lerinin Sorunları” Y ayınlanm am ı Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Ü niversitesi, 1998.

Kaya, Yahya Kemal. E itim Y önetim i (5. baskı), Ankara, Set Ofset Matbaacılık, 1993.

Kenger, Erdal. Denetçi Yardımcıları E itim Notu 2001.

Koçak, Kemal, “Y atılı Bölge Okullarında Denetim ” (Y ayınlanm am ı Yüksek Lisans Tezi), Tодаie, 1991.

Koçak, Kemal. Y atılı İ kö retim Okullarında Denetim - 1. Ç a da E itim Dergisi, 1992.

Kodaman, Bayram. Abdulhamit Devri E itim Sistemi, İstanbul, 1980.

Kökü, Muharrem . Etkili Denetim. E itim Y önetim i Dergisi, 2, 1996.

Leddig, George. Dye, Allan. Effective Supervision as Portrayed by Trainee Expectations and Preferences. Counselor Education and Supervision, 1987.

MEB , Tebli ler Dergisi, sayı:2521, Rehberlik ve Tefti Y önergesi, 2001.

MEB , Tefti Kurulu Başkanlığı, İ kö retim de Denetim ve Performans De erlendirme Esasları, Ankara, 2004.

M .E.B ., Tebli ğler D ergisi, 2588 sayılı, 2006 .

Ouston, Janet and others. School Improvement through School Inspection?. American Educational Research Association. San Fransisco, April, 1995.

Ö z, M .Fevzi. “Türk E ğitim Sitem inde M üfetti lerin R olü” (Y aymlanm am ı doktora Tezi) Hacettepe Ü niversitesi E ğitim Fakültesi, 1977 .

Ö zbek, Belg in. “ İkö retim II. Kademede D ers denetim Sorunları” ”(Y aymlanm am ı Yüksek Lisans Tezi) zmir, D okuz Eylül Ü niversitesi, 1998 .

Ö zdem ir, A sm . “Orta Ö retim Kurum larında D enetim” (Y aymlanm am ı doktora Tezi) Ankara, G azi Ü niversitesi, 1990 .

Riddall, M ona Kam ins. “Teacher Evaluation in Elementary Schools of the Los Angeles Unified School District, Universtiy of Southern California, Disst, 1990.

Salam er, Em in. E ğitim de Tefti ve Teknikleri, 2. Baskı, Gül Y aymevi, Ankara, 1985.

Seçkin, Nezahat. Milli E ğitim Bakanlı ı M üfetti lerinin Y eterlik leri (Y aymlanm am ı D oktora Tezi) Ankara Ü niversitesi E ğitim Fakültesi, 1978 .

Seçkin, Nezahat. “E ğitim N iteli nin geli tirilm esinde M üfetti in R olü ve Tefti te Yeni A rayı lar” E ğitim de A rayı lar 1. Sempozyum u 13-14 Nisan 1991 E ğitim de N itelik G eli tirm e. K ültür K olegi Y aymları, stanbul, 1991 .

Söderberg Sten, W irén Eva and Ram stedt Kristian. The role of Evaluation, Assessment and Inspection in Swedish Educational Policy. The National Agency for Education. Paper for the Sixth Conference of the European Evaluation Society(EES)“G overnance, D em ocracy and Evaluation” Berlin, October 2004.

Su, Kamil. Türk E ğitim inde Tefti in Y eri ve Ö nem i, Milli E ğitim Basımevi, stanbul, 1974.

- Tatlıdil, Ercan. Toplum E itim ve Ö retm en. Ege Ü niversitesi Edebiyat Fakü ltesi Y ay m ları, z m ir, 1993.
- Taymaz, Haydar. Tefti (K avram lar, İ keler, Y ö ntem ler) A .Ü . E itim B ilim leri Fakü ltesi Y ay m ları, N o:113, A nkara, 1982.
- Taymaz, Haydar. Tefti (K avram lar, İ keler, Y ö ntem ler) Pegem a Y ay m cılık, (G eli tirilm i 5. B askı) A nkara, 2002.
- Taymaz, Haydar, Tefti , K adı n lu M atbaası, A nkara, 1993.
- Terzi, A li R ıza. “ İ k ö retim M ü fetti lerinin E itim Sorunları” (Y ay m lanm am ı Y ü ksek L isans Tezi) G azi Ü niversitesi, A nkara, 1996.
- Tortop, Nuri, Y ö netim B ilim i, Y argı K itap ve Y ay m E vi, A nkara, 1993.
- Turgut, Fuat. E itim de Ö lç m e ve D e erlendirm e M etodları. Ankara : Saydam M atbaacılık, 1984.
- U luç, Bekir. Türk E itim Sistem inde Tefti ve D enetim A lt Sistem inin G eli im Sü reci. G azi Ü niversitesi, Teknik E itim Fakü ltesi, 1998.
- Ü nal, I , E itim B ilim leri Fakü ltesi D ergisi, A nkara Ü niversitesi Y ay m ları, C ilt 22, Sayı 1, A nkara, 1989.
- V ahapo lu, M .H idayet. O sm anlıdan G ünüm üze A z m lık ve Y abancı O kullar. Türk K ü ltürünü A ra tırm a Enstitüsü Y ay m ları A nkara, 1990.
- Y alç m kaya, M . O rta Ö retim de D ers D enetim i. A nkara Y ay m lanm am ı D oktora Tezi, A nkara Ü niversitesi, 1992.

EK 3 - TUKEY HSD TEST TABLOLARI

TABLO 1

FARKLILI IN KAYNA ITUKEY HSD TEST (E T M DURUMU)

Bağımlı Değişken	(I) egtm	(J) egtm	Ortalama Farkı	p
Teftiş ve değerlendirme	EYTPE lisans	Önlisans	-0,10	0,98
		Lisans mezunu	-0,28	* 0,00
		Lisans üstü eğitim	0,18	0,30
		Diğer	-0,14	0,85
	Önlisans	EYTPE lisans	0,10	0,98
		Lisans mezunu	-0,19	0,79
		Lisans üstü eğitim	0,28	0,52
		Diğer	-0,04	1,00
	Lisans mezunu	EYTPE lisans	0,28	* 0,00
		Önlisans	0,19	0,79
		Lisans üstü eğitim	0,47	* 0,00
		Diğer	0,14	0,84
	Lisans üstü eğitim	EYTPE lisans	-0,18	0,30
		Önlisans	-0,28	0,52
		Lisans mezunu	-0,47	* 0,00
		Diğer	-0,32	0,21
	Diğer	EYTPE lisans	0,14	0,85
		Önlisans	0,04	1,00
		Lisans mezunu	-0,14	0,84
		Lisans üstü eğitim	0,32	0,21
Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme	EYTPE lisans	Önlisans	-0,45	0,26
		Lisans mezunu	-0,48	* 0,00
		Lisans üstü eğitim	0,00	1,00
		Diğer	-0,43	0,13
	Önlisans	EYTPE lisans	0,45	0,26
		Lisans mezunu	-0,03	1,00
		Lisans üstü eğitim	0,44	0,33
		Diğer	0,01	1,00
	Lisans mezunu	EYTPE lisans	0,48	* 0,00
		Önlisans	0,03	1,00
		Lisans üstü eğitim	0,47	* 0,00
		Diğer	0,04	1,00
	Lisans üstü eğitim	EYTPE lisans	0,00	1,00
		Önlisans	-0,44	0,33
		Lisans mezunu	-0,47	* 0,00
		Diğer	-0,43	0,20
	Diğer	EYTPE lisans	0,43	0,13
		Önlisans	-0,01	1,00

	Lisans mezunu	-0,04	1,00
	Lisans üstü eğitim	0,43	0,20

TABLO 1 - devam

Bağımlı Değişken	(I) egtm	(J) egtm	Ortalama Farkı	p
İnceleme ve araştırma	EYTPE lisans	Önlisans	-0,53	0,07
		Lisans mezunu	-0,28	* 0,01
		Lisans üstü eğitim	0,34	* 0,03
		Diğer	0,06	1,00
	Önlisans	EYTPE lisans	0,53	0,07
		Lisans mezunu	0,25	0,72
		Lisans üstü eğitim	0,87	* 0,00
		Diğer	0,59	0,13
	Lisans mezunu	EYTPE lisans	0,28	* 0,01
		Önlisans	-0,25	0,72
		Lisans üstü eğitim	0,62	* 0,00
		Diğer	0,34	0,27
	Lisans üstü eğitim	EYTPE lisans	-0,34	* 0,03
		Önlisans	-0,87	* 0,00
		Lisans mezunu	-0,62	* 0,00
		Diğer	-0,28	0,54
	Diğer	EYTPE lisans	-0,06	1,00
		Önlisans	-0,59	0,13
		Lisans mezunu	-0,34	0,27
		Lisans üstü eğitim	0,28	0,54
Soruşturma	EYTPE lisans	Önlisans	-0,26	0,70
		Lisans mezunu	-0,33	* 0,00
		Lisans üstü eğitim	0,19	0,44
		Diğer	0,26	0,55
	Önlisans	EYTPE lisans	0,26	0,70
		Lisans mezunu	-0,07	1,00
		Lisans üstü eğitim	0,45	0,22
		Diğer	0,52	0,23
	Lisans mezunu	EYTPE lisans	0,33	* 0,00
		Önlisans	0,07	1,00
		Lisans üstü eğitim	0,52	* 0,00
		Diğer	0,59	* 0,01
	Lisans üstü eğitim	EYTPE lisans	-0,19	0,44
		Önlisans	-0,45	0,22
		Lisans mezunu	-0,52	* 0,00
		Diğer	0,07	1,00
	Diğer	EYTPE lisans	-0,26	0,55
		Önlisans	-0,52	0,23
		Lisans mezunu	-0,59	* 0,01

		Lisans üstü eğitim	-0,07	1,00
*p<0,05				

TABLO 2

FARKLI KAYNAKTA İTÜKEY HSD TESTİ (BRANŞ)

Bağımlı Değişken	(I) Branş	(J) Branş	Ortalama Farkı	p
Teftiş ve değerlendirme	Sınıf Öğretmenliği	Türkçe - Sosyal	-0,13	0,53
		Matematik – Fen	-0,13	0,79
		PDR	-0,66	* 0,00
		Diğer	-0,21	0,28
	Türkçe - Sosyal	Sınıf Öğretmenliği	0,13	0,53
		Matematik – Fen	0,01	1,00
		PDR	-0,52	* 0,04
		Diğer	-0,07	0,98
	Matematik – Fen	Sınıf Öğretmenliği	0,13	0,79
		Türkçe - Sosyal	-0,01	1,00
		PDR	-0,53	0,06
		Diğer	-0,08	0,98
	PDR	Sınıf Öğretmenliği	0,66	* 0,00
		Türkçe - Sosyal	0,52	* 0,04
		Matematik – Fen	0,53	0,06
		Diğer	0,45	0,13
	Diğer	Sınıf Öğretmenliği	0,21	0,28
		Türkçe - Sosyal	0,07	0,98
		Matematik – Fen	0,08	0,98
		PDR	-0,45	0,13
Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme	Sınıf Öğretmenliği	Türkçe - Sosyal	-0,10	0,89
		Matematik – Fen	-0,77	* 0,00
		PDR	-0,31	0,63
		Diğer	-0,34	0,08
	Türkçe - Sosyal	Sınıf Öğretmenliği	0,10	0,89
		Matematik – Fen	-0,67	* 0,00
		PDR	-0,20	0,91
		Diğer	-0,24	0,55
	Matematik – Fen	Sınıf Öğretmenliği	0,77	* 0,00
		Türkçe - Sosyal	0,67	* 0,00
		PDR	0,47	0,34
		Diğer	0,43	0,12
	PDR	Sınıf Öğretmenliği	0,31	0,63
		Türkçe - Sosyal	0,20	0,91
		Matematik – Fen	-0,47	0,34
		Diğer	-0,03	1,00
	Diğer	Sınıf Öğretmenliği	0,34	0,08

	Türkçe - Sosyal	0,24	0,55
	Matematik – Fen	-0,43	0,12
	PDR	0,03	1,00

TABLO 2 - devam

Bağımlı Değişken	(I) Branş	(J) Branş	Ortalama Farkı	p
İnceleme ve araştırma	Sınıf Öğretmenliği	Türkçe - Sosyal	0,02	1,00
		Matematik – Fen	-0,52	* 0,00
		PDR	-0,35	0,47
		Diğer	0,05	1,00
	Türkçe - Sosyal	Sınıf Öğretmenliği	-0,02	1,00
		Matematik – Fen	-0,54	* 0,01
		PDR	-0,37	0,48
		Diğer	0,03	1,00
	Matematik – Fen	Sınıf Öğretmenliği	0,52	* 0,00
		Türkçe - Sosyal	0,54	* 0,01
		PDR	0,17	0,96
		Diğer	0,57	* 0,01
	PDR	Sınıf Öğretmenliği	0,35	0,47
		Türkçe - Sosyal	0,37	0,48
		Matematik – Fen	-0,17	0,96
		Diğer	0,40	0,44
	Diğer	Sınıf Öğretmenliği	-0,05	1,00
		Türkçe - Sosyal	-0,03	1,00
		Matematik – Fen	-0,57	* 0,01
		PDR	-0,40	0,44
Soruşturma	Sınıf Öğretmenliği	Türkçe - Sosyal	-0,05	0,99
		Matematik – Fen	-0,60	* 0,00
		PDR	0,22	0,83
		Diğer	-0,04	1,00
	Türkçe - Sosyal	Sınıf Öğretmenliği	0,05	0,99
		Matematik – Fen	-0,55	* 0,01
		PDR	0,27	0,73
		Diğer	0,02	1,00
	Matematik – Fen	Sınıf Öğretmenliği	0,60	* 0,00
		Türkçe - Sosyal	0,55	* 0,01
		PDR	0,82	* 0,01
		Diğer	0,56	* 0,01
	PDR	Sınıf Öğretmenliği	-0,22	0,83
		Türkçe - Sosyal	-0,27	0,73
		Matematik – Fen	-0,82	* 0,01
		Diğer	-0,26	0,81
	Diğer	Sınıf Öğretmenliği	0,04	1,00
		Türkçe - Sosyal	-0,02	1,00

		Matematik – Fen	-0,56	*	0,01
		PDR	0,26		0,81
*p<0,05					

TABLO 3

FARKLILI IN KAYNA ITUKEY HSD TEST (KIDEM)

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama Farkı	p
Teftiş ve değerlendirme	1 - 5 yıl	6 – 10 yıl	0,31	0,25
		11 – 15 yıl	0,24	0,50
		16 - 20 yıl	0,28	0,43
		21 ve üzeri	0,02	1,00
	6 – 10 yıl	1 - 5 yıl	-0,31	0,25
		11 – 15 yıl	-0,08	0,92
		16 - 20 yıl	-0,03	1,00
		21 ve üzeri	-0,30	* 0,01
	11 – 15 yıl	1 - 5 yıl	-0,24	0,50
		6 – 10 yıl	0,08	0,92
		16 - 20 yıl	0,04	1,00
		21 ve üzeri	-0,22	0,05
	16 - 20 yıl	1 - 5 yıl	-0,28	0,43
		6 – 10 yıl	0,03	1,00
		11 – 15 yıl	-0,04	1,00
		21 ve üzeri	-0,26	0,09
21 ve üzeri	1 - 5 yıl	-0,02	1,00	
	6 – 10 yıl	0,30	* 0,01	
	11 – 15 yıl	0,22	0,05	
	16 - 20 yıl	0,26	0,09	
Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme	1 - 5 yıl	6 – 10 yıl	0,62	* 0,01
		11 – 15 yıl	0,61	* 0,01
		16 - 20 yıl	0,36	0,35
		21 ve üzeri	-0,01	1,00
	6 – 10 yıl	1 - 5 yıl	-0,62	* 0,01
		11 – 15 yıl	-0,01	1,00
		16 - 20 yıl	-0,26	0,30
		21 ve üzeri	-0,63	* 0,00
	11 – 15 yıl	1 - 5 yıl	-0,61	* 0,01
		6 – 10 yıl	0,01	1,00
		16 - 20 yıl	-0,25	0,30
		21 ve üzeri	-0,62	* 0,00
	16 - 20 yıl	1 - 5 yıl	-0,36	0,35
		6 – 10 yıl	0,26	0,30
		11 – 15 yıl	0,25	0,30
		21 ve üzeri	-0,37	* 0,03
21 ve üzeri	1 - 5 yıl	0,01	1,00	
	6 – 10 yıl	0,63	* 0,00	
	11 – 15 yıl	0,62	* 0,00	
	16 - 20 yıl	0,37	* 0,03	

TABLO 3 – devam

İnceleme ve araştırma	1 - 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,10	0,98
		11 – 15 yıl	0,05	1,00
		16 - 20 yıl	-0,17	0,91
		21 ve üzeri	-0,40	0,17
	6 – 10 yıl	1 - 5 yıl	0,10	0,98
		11 – 15 yıl	0,15	0,66
		16 - 20 yıl	-0,07	0,99
		21 ve üzeri	-0,30	* 0,05
	11 – 15 yıl	1 - 5 yıl	-0,05	1,00
		6 – 10 yıl	-0,15	0,66
		16 - 20 yıl	-0,21	0,47
		21 ve üzeri	-0,44	* 0,00
	16 - 20 yıl	1 - 5 yıl	0,17	0,91
		6 – 10 yıl	0,07	0,99
		11 – 15 yıl	0,21	0,47
		21 ve üzeri	-0,23	0,37
	21 ve üzeri	1 - 5 yıl	0,40	0,17
		6 – 10 yıl	0,30	* 0,05
		11 – 15 yıl	0,44	* 0,00
		16 - 20 yıl	0,23	0,37
Soruşturma	1 - 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,16	0,91
		11 – 15 yıl	-0,26	0,62
		16 - 20 yıl	0,00	1,00
		21 ve üzeri	-0,31	0,44
	6 – 10 yıl	1 - 5 yıl	0,16	0,91
		11 – 15 yıl	-0,10	0,90
		16 - 20 yıl	0,16	0,77
		21 ve üzeri	-0,15	0,67
	11 – 15 yıl	1 - 5 yıl	0,26	0,62
		6 – 10 yıl	0,10	0,90
		16 - 20 yıl	0,26	0,29
		21 ve üzeri	-0,05	0,99
	16 - 20 yıl	1 - 5 yıl	0,00	1,00
		6 – 10 yıl	-0,16	0,77
		11 – 15 yıl	-0,26	0,29
		21 ve üzeri	-0,31	0,13
	21 ve üzeri	1 - 5 yıl	0,31	0,44
		6 – 10 yıl	0,15	0,67
		11 – 15 yıl	0,05	0,99
		16 - 20 yıl	0,31	0,13

*p<0,05

EK 4

TEFT VE DEĞERLENDİRME GÖREVLİLERİNİN SORUNLAR

TUKEY HSD ANALİZ SONUÇLARI

<i>Eğitim</i>	1	2
Lisans üstü	1,69	
Eğitim Fakültesi	1,87	
Önlisans	1,97	
Diğer	2,01	
Lisans		2,15
Sig.	0,18	1,00

<i>Branş</i>	1	2
Sınıf öğretmenliği	1,89	
Matematik-Fen	2,02	
Türkçe-Sosyal	2,03	
Diğer	2,10	
PDR		2,55
Sig.	0,64	1,00

<i>Kıdem</i>	1	2
6-10 yıl	1,83	
16-20 yıl	1,87	
11-15 yıl	1,91	
21 yıl ve üzeri		2,13
1-5 yıl		2,14
Sig.	0,18	0,29

EK 4 - devam

REHBERLİK, MESLEK YARDIM VE BAĞINDA YETİTİRME GÖREVLİLERİNİN
LİNGVİSTİK SORUNLARIN TUKEY HSD ANALİZ SONUÇLARI

<i>Eğitim</i>	1	2
Lisans üstü	1,92	
Eğitim Fakültesi	1,92	
Diğer		2,36
Önlisans		2,37
Lisans		2,40
Sig.	0,98	0,65

<i>Branş</i>	1	2
Sınıf Öğretmenliği	2,03	
Türkçe-Sosyal	2,13	
PDR		2,33
Diğer		2,37
Matematik-Fen		2,80
Sig.	0,78	0,43

<i>Kıdem</i>	1	2
6-10 yıl	1,88	
11-15 yıl	1,89	
16-20 yıl	2,14	
1-5 yıl		2,50
21 yıl ve üzeri		2,51
Sig.	0,39	0,90

EK 4 - devam

NCELEME VE ARA TIRMA GÖREV NE L K N SORUNLAR
TUKEY HSD ANAL Z SONUÇLARI

<i>E itim</i>	1	2	3
Lisans üstü	1,63		
D i er		1,91	
E itim Fakültesi		1,97	
Lisans		2,25	
Ö n lisans			2,50
Sig.	1,00	0,32	1,00

<i>Bran</i>	1	2
D i er	1,95	
Türkçe-Sosyal	1,98	
Sınıf Ö retmenli i	2,00	
PDR		2,35
Matematik-Fen		2,52
Sig.	0,19	0,88

<i>Kıdem</i>	1	2
11-15 yıl	1,84	
1-5 yıl	1,89	
6-10 yıl	1,99	
16-20 yıl	2,06	
21 yıl ve üzeri		2,29
Sig.	0,60	1,00

EK 4 - devam

SORU TURMA GÖREV NE L K N SORUNLAR

TUKEY HSD ANAL Z SONUÇLARI

<i>E itim</i>	1	2	3
D i er	1,24		
L isans üstü		1,31	
E itim Fakültesi			1,51
Ö n lisans			1,77
Lisans			1,84
Sig.	1,00	1,00	0,58

<i>Bran</i>	1	2
PDR	1,33	
Sınıf Ö retmenli i	1,55	
D i er	1,59	
Türkçe-Sosyal	1,61	
Matematik-Fen		2,15
Sig.	0,55	1,00

<i>Kıdem</i>	1
1-5 yıl	1,40
16-20 yıl	1,40
6-10 yıl	1,56
11-15 yıl	1,66
21 yıl ve üzeri	1,71
Sig.	0,26

Ara tırma A nketi

Sayın İ k ö retim M ü fetti i,

E lin izdeki A nket f ö rm ü ; “ İ k ö retim M ü fetti lerinin G ö revleri le İ lgili H izm etlerinin Y ü rü tülmesi S ıra sımda K ar ıla tıkları Sorun lar“ adlı yüksek lisans ara tırma sımda kullanılm ak üzere veri toplam a aracı olarak hazırlanm ı tır.

A nketeye verilecek cevap lar sadece adı ge çen ara tırma sımda kullanılacak ve herhangi bir ki iye veya kurum a açık tu tılm ayacaktır. B undan do layı ankete kim lik bildirici bir ibare koym anız gerekmemektedir.

A nketeye yer alan sorunları de erlendirirken kanaatinizin derecesini (1) hiç, (2) az, (3) orta, (4) çok, (5) tam, seçenek lerinden birini (X) i aretleyerek belirtiniz. E n alt düzeyde ya anılan sorun (hiç), en üst düzeyde ya anılan sorun (tam) olarak belirtilm i tir. Lütfen hiç bir soruyu bo bırakm ayınız.

G ö stem i oldu unuz ilgi ve çok de erli katkılarımız için te kkkür eder, saygılarımı sunarım .

H asan E N Y Ü Z

Y ıldız Teknik Ü niversitesi

E itim Y önetim i ve D enetim i A na B ilim D alı

Y üksek L isans Ö rencisi

B Ö L Ü M 1

Ki sel B İ lgi ler

Cinsiyetiniz

- K adın
 Erkek

İ k ö retim M ü fetti li ğ ine esas olan e ğ itim durumunuz

- E ğ itim Fakültesi EYTPE A nabilim D alı lisans mezunu
 ki veya üç yıllık e ğ itim yüksek okulu mezunu (kurs yoluyla)
 Lisans mezunu
 Lisans üstü e ğ itim (EYTPE)
 D i er

M ü fetti lik kıdem iniz

- 1 - 5 yıl
 6 - 10 yıl
 11 - 15 yıl
 16 - 20 yıl
 21 ve üzeri

M ü fetti lik bran ş ınız

- Sınıf Ö retmenli ğ i
 Türkçe - Sosyal
 Matematik - Fen
 PDR
 D i er _ _ _ _ _

B Ö L Ü M II

K anaatin iz in derecesin i uygun ıkka (x) i areti koyarak belirtin iz.

hiç	az	orta	çok	tam
-----	----	------	-----	-----

1. Denetledi in iz kurum u yeterince tanıyabilme () () () () ()
2. Okul yöneticilerinden bilgi alabilme () () () () ()
3. Kurum denetim ini amaçlarına göre planlayabilme () () () () ()
4. Kurum u değerlendirip gerekli raporları hazırlayabilme () () () () ()
5. Planları ve uygulamaları denetleme () () () () ()
6. Okulun; veliler ve çevreyle olan ilişkisini belirleme () () () () ()
7. Kurum ve ders teftihine yeterli vakit ayırabilme () () () () ()
8. Öğrenci başarı ve başarısızlığında erlendirebilme () () () () ()
9. Denetim sonrası toplantıları yapabilme () () () () ()
10. Kurum ve öğretmen teftih form larını gereince doldurabilme () () () () ()
11. Eğitim etkinliklerini planlamada yardımcı olabilme () () () () ()
12. Okuldaki görevlilerin sorunlarını ortaya koyup ve çözebilme () () () () ()
13. Okul amaçlarının iyileştirilmesine yardımcı olabilme () () () () ()
14. Okuldaki personelin moralini yükseltebilme () () () () ()
15. Rehberlik edeceğimiz personeli yeterince tanıyabilme () () () () ()
16. Ders hazırlıklarını ve ders dışı etkinlikleri inceleyebilme () () () () ()
17. Eğitim alanındaki gelişmeleri personele aktarabilme () () () () ()
18. Stajyer ve yetersiz görülen öğretmenlere vakit ayırabilme () () () () ()
19. Öğretim materyallerinin daha iyi kullanılmasında yol gösterebilme () () () () ()
20. Öğretmenlere yönelik mesleki toplantılar düzenleyebilme () () () () ()

hiç	az	orta	çok	tam
-----	----	------	-----	-----

Kanaatinizin derecesini uygun kutu (x) i areti koyarak belirtiniz .

21. İnceleme planını yeterli şekilde yapabilmek
22. Kurumdaki fiziki durumu saptayabilmek
23. İncelemeyle ilgili bireylerden bilgi alabilmek
24. Öğretmenlerin çalışmalarını yeterince inceleyebilmek
25. İnceleme sonunda gerekli raporları hazırlayabilmek
26. Eğitim ve öğretimle ilgili hizmetleri araştırayabilmek
27. Bireylerin ve eğitimin sorunlarının farkına varabilmek
28. Araştırmayı bir bütünlük içinde tanımlayabilmek
29. Uygun araştırma yöntemi ve modelini seçebilmek
30. Araştırma raporunu gerektiği şekilde yazabilmek
31. Soruşturma ile ilgili çalışmalarını önceden planlayabilmek
32. Soruşturma görevine vaktinde başlayabilmek
33. Soruşturmanın amacını kavrayıp yeterince değerlendirebilmek
34. Soruşturma ile ilgili gerekliliklerle yazımla yapabilmek
35. Soruşturma için gereken sürede tamamlanabilmek
36. Gerekli delilleri toplayıp ortaya koyabilmek
37. Soruşturmalar esnasında gizlilik kuralına uyabilmek
38. Soruşturma sonunda fezleke ve raporları bakanlığa sunabilmek
39. Soruşturma ile ilgili kanunlara uygun hareket edebilmek
40. Soruşturma dosyasını hazırlayabilmek