NEAR EAST UNIVERSITY
LIBRARY
1988 - LEFKOŞA

KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ,
EKONOMİSİ ve PLANLAMASI ANA
BİLİM DALI

İLKOKUL DENETMENLERİNİN "REHBERLİK, MESLEKİ YARDIM VE İŞBAŞINDA YETİŞTİRME" GÖREVLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE DENETMEN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan:
Elvan ÇOBANOĞLU

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Kemal Akkan BATMAN

Lefkoşa
Kasım, 2010

NEAR EAST UNIVERSITY LIBRARY 1988 - LEFKOŞA

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Elvan ÇOBANOĞLU tarafından hazırlanan İlkokul Denetmenlerinin Görevleri Arasında Bulunan "Rehberlik, Mesleki Yardım Ve İşbaşında Yetiştirme" Alanına İlişkin Öğretmen Ve Denetmen Görüşleri adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet ÇAĞLAR .....

Üye: Doç. Dr. Fatoş SİLMAN .....

Üye: Yrd. Doç. Dr. Kemal A. BATMAN .....

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..2../.12../2010

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ 1988

Doç. Dr. Cem BİROL

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

"İlkokul Denetmenlerinin Görevleri Arasında Bulunan "Rehberlik, Mesleki Yardım Ve İşbaşında Yetiştirme" Alanına İlişkin Öğretmen Ve Denetmen Görüşleri" adlı araştırma Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Tez konum ile ilgili; kütüphane ve kitap evlerinden birçok kitap, tez, makale gibi yazılı kaynaklar, internet yolu ile de birçok araştırma ve bilimsel bilgilere ulaştım. Bulduğum bilgilerden kendi konum ile ilgili olanları ayıklayarak ve içerisine kendi yorumumu da ekleyerek konumla ilgili kuramsal bilgiler başlığı oluşturdum. Bunun yanında ülkemizde ve diğer ülkelerde araştırma konum ile ilgili yapılan araştırmaları takip ederek kendi araştırmama ışık tuttum. Ayrıca birçok kişi ile de görüşerek fikirler aldım ve bunların hepsini birleştirerek tezimi oluşturdum. Bu araştırmada;

Öncelikle bana büyük katkısı olan, araştırma boyunca beni destekleyen ve yönlendiren, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan değerli hocam ve danışmanım, Sayın Yrd. Doç. Dr. Kemal Akkan BATMAN'a,

Tezimi yapım aşamasında benimle görüşmeyi kabul edip sabırla sorularıma cevap veren ve değerli fikirlerini paylaşan KKTC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan meslektaşlarıma ve bu okullarda görevli değerli denetmenlerime,

Master eğitimimin başlangıcından sonuna kadar, iyi ve kötü günümde her zaman yanımda olan, desteklerini esirgemeyen çok sevdiğim arkadaşlarım Meltem ÜNBAY ve Öznur ERMEZ'e,

Araştırma sonuçlandırılmasında eleştirileriyle yön veren tez izleme komitesi üyelerine,

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, bana karşı güvenleriyle ve destekleriyle beni bugünlere getiren, canımdan çok sevdiğim aileme,

Ve özellikle benim için ayrı bir yere sahip, beni her zaman motive eden ve hayatıma güzellikler katan, olmazsa olmazım eşim Hasan ERGENE'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lefkoşa,

Elvan ÇOBANOĞLU Eylül, 2010

İLKOKUL DENETMENLERİNİN "REHBERLİK, MESLEKİ YARDIM VE İŞBAŞINDA YETİŞTİRME" GÖREVLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE DENETMEN GÖRÜŞLERİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı ilkokul denetmenlerinin görevleri arasında bulunan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" alanına ilişkin öğretmen ve denetmenlerin görüşlerini tesbit etmektir. Bu amaç doğrultusunda 2009-2010 öğretim yılında nitel araştırma yöntemi kullanılarak, Lefkoşa Bölgesi ilkokullarından random (rastgele) yoluyla seçilen 5 denetmen ile 11 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Verilerin çözümlenmesinde nitel araştırma yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan yapılandırılmış görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır ve 8 sorudan oluşmaktadır. Araştırma, 7 alt probleme cevap aranmak amacıyla denetmenlerin görevleri arasında bulunan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" alanlarını ne derece yerine getirdiklerini tespit etmek için katılımcılara sorular sorulmuştur.

Araştırmanın inandırıcılığı için nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman olan kişilerden bulgular, yorumlar ve sonuçlar hakkında görüş istenmiştir. Veri toplama, bulgular, yorumlar ve sonuçların ortaya konmasında izlenen yöntemlere uzmanlar onay belirtmişlerdir. Araştırmanın inandırıcılığı için ayrıca 'katılımcı teyidi'ne başvurulmuştur. Katılımcıların tamamı, araştırmacının ulaştığı bulguların kendi görüşleri olduğunu onaylamışlardır.

Bu çalışmanın bulguları aşağıdaki gibi özetlenebilir;

1. Katılımcı denetmen ve öğretmenlere göre, denetmen ile öğretmenlerin etkili ve açık bir iletişim kurabildikleri,
2. Katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenlere gerekli olan rehberliği yaptıklarını söyleseler de, katılımcı öğretmenlere göre denetmenler gerekli olan rehberliği yapmadıkları,

3. Katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenlere gerekli mesleki yardımı yaptıklarını söyleseler de katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetmenlerin öğretmene gereken mesleki yardımı yapmadıkları,
4. Katılımcı denetmen ve öğretmenlere göre denetmen ile öğretmenin gerekli gözlem öncesi görüşmeyi,
5. Katılımcı denetmenlerin yarısı öğretmenleri yeteri kadar yetiştirip geliştirmediklerini söylerken, katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetmenleri kendilerini yeteri kadar yetiştirip geliştirdikleri,
6. Katılımcıların denetmen ve öğretmenlere göre denetmen ile öğretmenin gerekli gözlem sonrası görüşmeyi yaptıkları,
7. Katılımcı denetmen ve öğretmenlerin yarısına göre denetmenlerin öğretmenleri sorgulamayıp, yetiştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

THE VIEWS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS AND INSPECTORS ON THE PRIMARY SCHOOL INSPECTORS DUTIES WİTH REGARDS TO ROLES, GUIDANCE AND CAREER DEVELOPMENT

ABSTRACT

The aim of this paper is to determine the views of primary school teachers and their inspectors on the primary school inspectors duties with regards to roles, guidance and career development for primary school teachers, that are a part of the National Education, Youth and Sports department. With regards to this aim 5 inspectors and 11 teachers from the Nicosia region were randomly selected to take part in this study within the 2009-2010 academic year. Content Analysis was used to analyse the data. The structured interview form used in this study was developed by the author and consisted of 8 questions. The aim of this study was to use the questionnaire to uncover whether 7 key issues and duty areas with regards to the primary school inspectors are carried out appropriately by asking both investigators and primary school teachers there views.

Experts in research techniques were consulted in order to approve this study as credible. This consultion was consisting of ;findings from individuals, comments and personal ideas about the results. Also, the experts have approved the way of research in data collection, findings, comments and the methods followed in order to present the results. In addition to the expert consultion participants provided proof that the views they recorded on the interview forms were their own and they were not in any way influenced with regards to their answers in order to make the research credible.

The findings of this study are as follows;

1. The participanting teachers and investigators determined that the investigators were able to communicate freely and openly,
2. The investigators identified that they were providing good guidance for the teachers though the teachers stated that this was not the case,

3. The investigators identified that they were providing good career guidance for the teachers though half of the teachers stated that this was not the case,
4. Both groups of participants stated that the investigators needed to conduct an observation of the teacher before their meeting,
5. Half ot the investigators stated that there help in the development of teachers was unsatisfactory, half of the teachers stated that the investigators did not develop themselves appropriately,
6. Both groups of participants stated that the necessary meeting after an observation of the teacher was carried out,
7. Half of the investigators and teachers stated that the investigators did not appropriately question the teachers and this was a negative determant in the development of the teachers.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ONAY.....i
ÖNSÖZ.....ii
ÖZET.....iv
ABSTRACT.....vi
İÇİNDEKİLER.....viii
KISALTMALAR.....xi
TABLOLAR LİSTESİ.....xii
GRAFİKLER LİSTESİ.....xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....xviii

BÖLÜM 1

GİRİŞ.....1
1.1. Problem Durumu.....2
1.1.1. Denetim (Teftiş).....3
1.1.2. Eğitim Denetimi.....4
1.1.2.1. Kurum Teftişi.....5
1.1.2.2. Ders Teftişi.....7
1.1.3. Ders Denetiminin Tarihi Gelişimi ve ilköğretimde Denetim.....11
1.1.4. Eğitim Denetiminde Yaklaşımlar.....14
1.1.4.1. Bilimsel Yaklaşım.....14
1.1.4.2. Demokratik İnsan İlişkileri Yaklaşımı.....16
1.1.4.3. Çağdaş Denetim Yaklaşımı.....19
1.1.5. Denetimin İşlevleri.....21
1.1.6. Öğretmeni Kimler Değerlendirmelidir.....23
1.1.7. Denetmen.....23
1.1.8. Denetmenin Yeterlikleri ve Rolleri.....24
1.1.8.1. Denetmen Yeterlikleri.....24
1.1.8.2. Denetmen Rolleri.....26
1.1.9. Denetmenin Görevleri.....28

1.1.9.1. Yöneticilik.....28
1.1.9.2. Liderlik.....29
1.1.9.3. Öğreticilik.....31
1.1.9.4. Rehberlik.....31
1.1.9.5. Araştırma.....32
1.1.9.5.1. Araştırma Yapma Yeterlikleri.....33
1.1.9.5.2. Teftişte Araştırma Konuları.....34
1.1.9.6. Sorgu Yargıçlığı.....34
1.1.10. Teftişin Görev Boyutu.....35
1.1.10.1. Rehberlik,Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme..35
1.1.10.2. Teftiş ve Değerlendirme.....46
1.1.10.3. İnceleme.....48
1.1.10.4. Soruşturma.....51
1.2. Problem Cümlesi.....53
1.3. Alt Problemler.....53
1.4. Araştırmanın Amacı.....53
1.5. Araştırmanın Önemi.....53
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....54
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....54
1.8. Araştırmanın Tanımları.....55

BÖLÜM 2

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....56
2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....56
2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....59

BÖLÜM 3

YÖNTEM.....68
3.1. Araştırmanın Modeli.....68
3.2. Katılımcılar.....68
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....69
3.4. Verilerin Analizi.....74
3.5. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliliği.....74

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM 76
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 76
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....82
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular 91
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular 103
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 110
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular 136
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 157
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 172

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER 175
5.1. Sonuçlar 175
5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar 175
5.1.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin sonuçlar.....176
5.1.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar.....177
5.1.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar.....179
5.1.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin sonuçlar.....180
5.1.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin sonuçlar.....183
5.1.7. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin sonuçlar.....185
5.1.8. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin sonuçlar.....187
5.1.9. Sonuçlar İle İlgili Genel Yorumlar.....188
5.2. Öneriler 194
5.2.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler 194
5.2.2. Yeni Yapılacak Araştırmalara İlişkin Öneriler 196
KAYNAKÇA 197
EKLER 201
Ek 1. KKTC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı İlköğretim Dairesi Müdürlüğü'nden Onay Yazısı 202
Ek 2. Görüşme Formu 203
Ek 3. Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları 210

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devleti

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OFSTED: The Office for Standards in Education (Öğretmenlerin Eğitim Standartları Ofisi)

YÖDAK: Yüksek Öğretim Planlama, Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon Kurulu

Bkz: Bakınız

Akt. : Aktaran

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO ADI **SAYFA**

Tablo 1.1.2.2.1. Ders Denetimi Gözlem Formu 9

Tablo 1.1.2.2.2. Ders Dışı Etkinliklerin Denetimi Gözlem Formu 10

Tablo 1.1.3.1. ABD'de Denetimin Tarihsel Gelişimi 12

Tablo 1.1.9.2.1. Başarılı Liderlerin Özellik ve Yetenekleri 30

Tablo 1.1.10.1.1. İşbaşı Eğitim Prensipleri 38

Tablo 3.2.1. Çalışma Grubunu Oluşturan İlkokul Denetmen ve Öğretmenlerinin Dağılımı 69

Tablo 4.1.1. Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Etkili Ve Açık İletişim Kurup Kurmamasına" İlişkin Görüşleri 76

Tablo 4.1.2. Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin İletişim Kurma Şekillerine" İlişkin Görüşleri 79

Tablo 4.2.1 Katılımcıların "Denetmenin Başarılı Bir Eğitim-Öğretim İçin Öğretmene Gerekli Olan Rehberliği Yapıp Yapmadığına" İlişkin Görüşleri 82

Tablo 4.2.2 Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Rehber Olduğuna" İlişkin Görüşleri 85

Tablo 4.2.3 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Rehberlik Açısından Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşleri 88

Tablo 4.3.1 Katılımcıların "Denetmen Öğretim Sürecinin İyileştirilmesi İçin Öğretmene Gerekli Mesleki Yardımda Bulunup Bulunmadığına" İlişkin Görüşleri 91

Tablo 4.3.2 Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Mesleki Yardımda Bulunduğuna" İlişkin Görüşleri 94

Tablo 4.3.3 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Mesleki Toplantılar İçin Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşleri 97

Tablo 4.3.4 Katılımcıların "Denetmenin Mevzuat Değişikliklerini Takip Edip Aktarmasına" İlişkin Görüşleri 100

Tablo 4.4.1 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmen İle Gerekli Gözlem Öncesi Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşleri 103

Tablo 4.4.2 Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Hangi Konuları Gözlem Öncesinde Görüştüğüne" İlişkin Görüşleri 106

Tablo 4.5.1 Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Esnasında Öğretmeni Gerektiği Kadar Yetiştirip Yetiştirmemesine" İlişkin Görüşleri 110

Tablo 4.5.2 Katılımcıların "Denetmenin Sınıf İçi Uygulamalarda Öğretim Sürecini Geliştirmek İçin Öğretmene Önerilerde Bulunup Bulunmamasına" İlişkin Görüşleri 114

Tablo 4.5.3 Katılımcıların "Denetmenin Eğitim Alanındaki Gelişmelerden, Yeniliklerden, Yeni Haberlerden Varsa Değişikliklerden Haberdar Olup Bildikleri Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İle Paylaşıp Paylaşmamasına" İlişkin Görüşleri 117

Tablo 4.5.4 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirip Geliştirmek İçin Eksik Olan Yönleri Telafi Amaçlı Dersin Nasıl İşleneceğini Adım Adım Gösterip Göstermemesine" İlişkin Görüşleri 120

Tablo 4.5.5 Katılımcıların "Denetmenin Sınıf İçerisinde Dikkat Ettiği Konulara" İlişkin Görüşleri 123

Tablo 4.5.6 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmendeki Eksikliği Düzeltilene Kadar Öğretmeni Kontrol Edip Etmemesine" İlişkin Görüşleri 127

Tablo 4.5.7 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Başvurduğu Yolların Uygunluğuna" İlişkin Görüşleri 130

Tablo 4.5.8 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Kullandığı Tutuma" İlişkin Görüşleri 133

GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK ADI **SAYFA**

Grafik 4.1.1 Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Etkili Ve Açık İletişim Kurup Kurmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 78

Grafik 4.1.2 Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin İletişim Kurma Şekillerine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 81

Grafik 4.2.1 Katılımcıların "Denetmenin Başarılı Bir Eğitim-Öğretim İçin Öğretmene Gerekli Olan Rehberliği Yapıp Yapmadığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 84

Grafik 4.2.2 Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Rehber Olduğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 87

Grafik 4.2.3 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Rehberlik Açısından Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 90

Grafik 4.3.1 Katılımcıların "Denetmen Öğretim Sürecinin İyileştirilmesi İçin Öğretmene Gerekli Mesleki Yardımda Bulunup Bulunmadığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 93

Grafik 4.3.2 Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Mesleki Yardımda Bulunduğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 96

Grafik 4.3.3 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Mesleki Toplantılar İçin Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 99

Grafik 4.3.4 Katılımcıların "Denetmenin Mevzuat Değişikliklerini Takip Edip Aktarmasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 102

Grafik 4.4.1 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmen İle Gerekli Gözlem Öncesi Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 105

Grafik 4.4.2 Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Hangi Konuları Gözlem Öncesinde Görüştüğüne" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 108

Grafik 4.5.1 Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Esnasında Öğretmeni Gerektiği Kadar Yetiştirip Yetiştirmemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 112

Grafik 4.5.2 Katılımcıların "Denetmenin Sınıf İçi Uygulamalarda Öğretim Sürecini Geliştirmek İçin Öğretmene Önerilerde Bulunup Bulunmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 116

Grafik 4.5.3 Katılımcıların "Denetmenin Eğitim Alanındaki Gelişmelerden, Yeniliklerden, Yeni Haberlerden Varsa Değişikliklerden Haberdar Olup Bildikleri Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İle Paylaşıp Paylaşmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 119

Grafik 4.5.4 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirip Geliştirmek İçin Eksik Olan Yönleri Telafi Amaçlı Dersin Nasıl İşleneceğini Adım Adım Gösterip Göstermemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 122

Grafik 4.5.5 Katılımcıların "Denetmenin Sınıf İçerisinde Dikkat Ettiği Konulara" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 125

Grafik 4.5.6 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmendeki Eksiği Düzeltilene Kadar Öğretmeni Kontrol Edip Etmemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 129

Grafik 4.5.7 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Başvurduğu Yolların Uygunluğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 132

Grafik 4.5.8 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Kullandığı Tutuma" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 135

Grafik 4.6.1 Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Gerekli Gözlem Sonrası Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 138

Grafik 4.6.2 Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Hangi Konuları Gözlem Sonrasında Görüştüğüne İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 141

Grafik 4.6.3 Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Sonrasında Öğretmene Öneri Bulunup, Yanlışları Belirtmesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 144

Grafik 4.6.4 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Pekiştireç Verip Vermemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 147

Grafik 4.6.5 Katılımcıların "Denetmenin Denetim Sonrasında Değerlendirmeyi Kiminle Yaptığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı 150

Grafik 4.6.6 Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Sırasında Aldığı Notlar ve İzlenimlere İlgili Öğretmene Bilgi Verip Vermemesine" İlişkin Görüşleri 153

Grafik 4.6.7 Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Geleceğe Dönük Gelişim Planı Hazırlayıp Hazırlamamasına" İlişkin Görüşleri 156

Grafik 4.7.1 Katılımcıların "Denetmenin Görevini Yaparken Sorgulayıcılık Ya Da Yetiştiricilik Rollerinden Birini Kullanmasına" İlişkin Görüşleri 159

Grafik 4.7.2 Katılımcıların "Denetmenlik Görevinin Amacının Ne Olması Gerektiğine" İlişkin Görüşleri 162

Grafik 4.7.3 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Yol Gösterip Göstermediğine" İlişkin Görüşleri 165

Grafik 4.7.4 Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlerin Psikolojisinin Göz Önünde Bulundurup Bulundurmamasına" İlişkin Görüşleri 168

Grafik 4.7.5 Katılımcıların "Denetim Sisteminin Öğretmenlere Katkı Sağlayıp Sağlamamasına" İlişkin Görüşleri 171

ÇİZELGELER LİSTESİ

ÇİZELGE ADI **SAYFA**

Çizelge 1. Sosyal Sistem Modeli 18

Çizelge 2. Denetmenin Rol ve Davranışları 27

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Son yıllarda sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalar, insan ilişkilerini geliştirmeye yönelik girişimlere ışık tutucu bir bilgi birikimi sağlanmıştır. Bu gelişim, büyük ölçüde insan ilişkilerine dayalı olan eğitim bilimi açısından da önem taşımaktadır. Eğitim insanlar aracılığı ile ve insanlarla etkileşim yolu ile sürdürüldüğü dikkate alındığında, insan ilişkilerinin eğitim sürecindeki yeri daha iyi anlaşılmaktadır. Bu durum, eğitim sürecinde rol oynayanların yalnızca teknik bilgi ve becerilerde değil, ayni zamanda insan ilişkileri konusunda da yeterli bilgiye sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Eğitim sürecinde yol göstericilik ve geliştiricilik gibi önemli bir rol oynayan denetmen, çeşitli gruplardan ve çeşitli gereksinimleri, ilgileri ve beklentileri olan bireylerden oluşan toplumsal bir ortamda bulunmakta ve çalışmakta olduğunu kabul etmektedir. Onun görevi, çeşitli güçleri, bireylerin ve grupların eylemlerini, olanaklar ölçüsünde ortak bir hedef doğrultusunda bütünleştirmektir. Hiç unutulmaması gereken bir nokta, denetimsel işlevin toplumsal bir yapı içerisinde, insanlarla birlikte ve insanlar aracılığıyla sürdürülmüş olduğudur. Toplumsal çerçevelerden soyutlanarak böyle bir işlevin yürütülmesi olanaksızdır (Unruh ve Turner, 1970: 66).

Bu bölümde, "İlkokul Denetmenlerinin Görevleri Arasında Bulunan "Rehberlik, Mesleki Yardım Ve İşbaşında Yetiştirme" Alanına İlişkin Öğretmen Ve Denetmen Görüşleri" konusu ile ilgili olarak, araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Konya İl Milli Eğitim Müdürü Hüseyin Özlük'e göre; insanoğlunun tarih sahnesine çıktığından bu yana en büyük işlevi, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak, daha rahat, mutlu, çağdaş bir yaşam düzeyine ulaşmak şeklindedir. Çağdaşlaşmanın, modernleşmenin, kalkınmış ve mutlu bir toplum olmanın yolu da şüphesiz ki eğitimden geçmektedir.

Eğitimin çağdaş anlamı, insanların davranışlarında belli amaçlara göre değişiklik oluşturulmasını içerir. Eğitimin davranış değiştirme süreci olarak tanımlanması, eğitim programının dinamik ve sürekli bir yaşantılar bütünü olarak görülmesine ve program geliştirme çalışmalarında ağırlığın, öğrenme-öğretme süreçleri üzerinde yoğunlaşmasına yol açmıştır. Varış, eğitimde yenilenmenin, her şeyden çok, bireyin davranışlarının yenilenmesi olduğunu; bunun için de eğitim amaçlarının "saptanması ve bu amaçlar ile değerlendirme süreçleri arasındaki" boşluğun doldurulması gerektiğini vurgulamaktadır. Bahsedilen boşluk, büyük ölçüde bireyde istenilen davranış değişmesinin oluşacağı ve bugüne kadar öğretmenlerin kendi karar ve uygulamalarına bırakılmış olan yaşantı ortamının düzenlenmesi, daha açıkcası, "neyin", "nasıl" öğretileceği ile ilgilidir (Fidan, 1986: 3, akt. Celep, 2007: 3-4).

Çağdaş ve kurumsal bir yer olan okullarda denetim, sadece sınıf içinde olup bitenler üzerinde yoğunlaşan bir işlev olarak değil, okulu toplumsal sistem olarak kabul eden, bu sistemin yapısal ve işleyişsel özelliklerinin sitemin tüm alt birimlerine yansıdığını, süreci etkilediğini kabul eden bir işlevler bütünü olarak ele almaktadır. Eğitim ve öğretim sürecini geliştirmeyi amaçlayan denetim olaya geniş ve bütüncül açıdan bakmaktadır. Denetimin amacı eğitim sürecini tüm olumsuzluklara rağmen düzelterek ve yönlendirerek geliştirmektir. Denetmen bu amacın geliştirilmesinde büyük bir rol oynar. O yüzden denetmen bir eğitici lider konumundadır.

Eğitim sürecinde rol oynayan öğelerden biri olan öğretmenin görevi denetimde özel bir önem taşımaktadır. Unutulmamalıdır ki denetimde en büyük amaç öğrenciyi yetiştirmektir, öğrenciyi yetiştirmeye gidilecek en etkili rol öğretmenin yetiştirilmesi ve daha yeterli kılınmasıdır. Bu yüzdendir ki günümüz çağında rehberlik, mesleki yardım ve iş başında yetiştirme kavramları amaca ulaşmak için büyük önem taşımaktadır.

Eğitim denetiminin öğretmenin yargılanması olduğu düşüncesinin terk edilmesi ve kısaca "öğretmene yol göstericilik" şeklinde özetlenebilecek çağdaş eğitim denetimi anlayışının giderek daha fazla kabul görmesi arzulanmaktadır. Bu yapıtta, iş başında yetiştirme ve denetimin önemi vurgulanmaktadır.

1.1.1. Denetim (Teftiş)

Teftiş sözcüğü Arapça bir kavram olup, inceleme, araştırma, soruşturma, doğruyu bulmak için arama, tarama, muayene ve kontrol etme anlamına gelir (Erdem, 1987: 12, akt. Taymaz, 2005: 3)

Eğitim sisteminde teftiş için denetim, denetleme, kontrol; müfettiş için denetçi, denetmen, denetim elemanı, kontrolör, muin, muhakkik ve murakıp kavramları kullanılmıştır (Açıkgöz, 2001: 107, akt. Taymaz, 2005: 3).

Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir (Aydın, 1993: 1)

(Aydın,1993: 68)'e göre denetimin tanımı, denetmenin rol ilişkilerinin karmaşıklığını, çok yönlülüğünü yansıtmaktadır. Denetim, öğretmene ve öğrenme sürecine etki eden etkenlerin tümünü kapsayan bir hizmet olarak düşünülebilir

Denetimin amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 1993: 1). Teftiş kamu sektöründe veya tüzel kişiliği bulunan kurumlarda yapılmakta olan işlerin mevcut mevzuata (kanun, tüzük, yönetmenlik, genelge ve emirlere) uygun olarak yapılıp yapılmadığının yetkili kimseler tarafından denetlenmesi ve gözetlenmesi sürecidir (Türkyılmaz, 1966: 4, akt. Taymaz, 2005: 4).

Denetim sistemi, her karmaşık örgütte vardır. Bu bir örgütsel ve yönetimsel zorunluluktur (Aydın, 1993: 1) Teftiş bir kurumda yapılan çalışmaların amaçlarına göre hazırlanan plan, saptanan ilkeler ve verilen emirlere uygun olarak yürütülme şekil ve durumunu belirlemeye yarar. Kurum hizmetlerinin kapsamı genişledikçe teftişe olan gereksinme de artmaktadır. Hizmetlerin yürütülmesinden birinci derecede sorumlu olan yönetimin denetleme yolları, politik, yargı, kamuoyu ve yönetsel olmak üzere dört kısımda incelenebilir (Taymaz, 2005: 27)

Nasıl ki, her örgütte bir denetim sistemi olduğu gibi eğitimi de ilgilendiren *eğitim denetimi* bulunmaktadır.

1.1.2. Eğitim Denetimi

Yirmi birinci yüzyılda insanlar sürekli bir yarış ve değişim süreci içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler. Eğitim örgütleri de bu yarış ve değişimden paylarını almaktadır. Günümüzde örgütlerin yaşamsal süreçlerinin devamı için en önemli unsur yetişmiş insan gücüdür. Yetişmiş insanda ancak iyi eğitilmiş insan olarak tanımlanabilir. Bu durumda en büyük örgüt olan ülkelerin yani devletlerin de yaşamlarını devam ettirebilmeleri ancak iyi yetişmiş insan gücü ile mümkün olacaktır. Donanımlı insan yetiştirmek kaliteli bir eğitimi gerektirir. Bu gerçekte bize iyi ve kaliteli eğitim gereksinimine götürecektir. İyi ve kaliteli eğitime ulaşmak tüm ülkelerin hedefidir. Çünkü kaliteli eğitim neticesi elde edilen çıktılar o ülkenin geleceğini oluşturacaktır (Dündar, 2005: 18).

Formal örgütler; amaç, süreç, süreçte rol oynayan insan gücünün nitelikleri, sürecin ve sonucun değerlendirilmesi açısından birbirlerinden ayrılır. Okulun, kendine özgü yanlarının olması, denetim alt sisteminin de kendine özgü olmasını gerektirir. Bu yapıtta tartışılan konu, formal örgütler olan okulların denetimidir. "*Eğitim denetimi*" deyimi bu anlamda kullanılmaktadır (Aydın, 1993: 1-2).

Eğitim denetimi uygulamalarına bakıldığında, başlangıçtan bu güne dek, yönetimde olduğu gibi denetim anlayışında da bazı önemli değişmelerin olduğu görülmektedir. Ancak, geçmişteki denetim uygulamalarına yön veren anlayışların izleri, bugünkü uygulamalarda hala görülmektedir. Denetim uygulamaları incelendiğinde, aşağıda belirtilen aşamalar göze çarpmaktadır.

1900'den önceki dönemde denetim, yönetimsel bir nitelik taşımaktadır. Bu uygulamada, öğrencilerin yönetim tarafından denetlenmeleri gereken iş görenler olarak algılandığı görülmektedir.

1900'lerde ise, eğitim denetiminde uzmanlık bilgisine gereksinim duyulduğu, denetim hizmetlerinin uzman eğitimciler tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Eğitim programlarında yer alan yeni konuların, uzmanlık bilgisini zorunlu kıldığı anlaşılmaktadır. Denetim bu dönemde de yönetimin bir kolu olma özelliğini korumaktadır.

1920'lerde denetimin bilimsel bir nitelik kazandığı görülmektedir. Bu dönemde denetim, eğitim ilkelerinin öğretmenler aracılığı ile öğretime uygulanması anlamına gelmektedir. Araştırma ve ölçme, denetimin kapsamında yer almaktadır. Öğretmenler, bulguları uygulamakla yükümlü görevliler durumundadır.

1930 ve 1940'larda denetim uygulamalarında " insan ilişkileri" nin vurgulandığı görülmektedir. Öğretmenlerin güdülenmelerinde, duygu ve coşkularının önemi anlaşılmıştır. Ayrıca, eğitim etkinliklerinin amaçlarının saptanması eylemine öğretmen katılımının vurgulandığı da görülmektedir.

1940'lardan sonraki dönemlerde, denetimde, eğitim etkinliklerinin hedeflerinin saptanması ve bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli en uygun davranışların belirlenmesi doğrultusundaki araştırma ve değerlendirme çalışmalarına ilgililerin katılması öngörülmektedir (Lucio ve Mc Neil, 1969: 7-18, akr. Aydın, 1993: 2).

Son yıllarda da eğitim denetiminde "insan kaynaklarının geliştirilmesi" ne önem verildiği, örgütlerin insan kaynağını geliştirmeyi ve etkili biçimde kullanmayı amaçlayan bir denetim anlayışının vurgulandığı görülmektedir (Aydın, 1993: 2).

Eğitim sisteminde yapılan teftiş ve değerlendirme alanına göre kurum ve ders teftişi olmak üzere iki gruba ayrılır.

1.1.2.1. Kurum Teftişi: Teftişin işlevlerine göre yapılan tanıma uygun olarak eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynaklarının sağlama, yararlanılma durumunun gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçülere göre değerlendirilmesidir.

Aşağıdaki yazı kurum teftişi ile ilgili bir denetmenin çok güzel ve ders verici bir anısı bulunmaktadır:

"Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda müfettiş olarak göreve başladığım ilk günlerde aldığım yazılı emir üzerine Bolu ilinde yapılan genel denetim turnesine katıldım. Turne başkanı ilk gün görev bölümü yaptı. Ben Sayın Başmüfettiş A ile ayni grupta denetime başladım. Grubumuzda dört müfettiş vardır. Hazırlanan plan gereği ilk defa Endüstri Meslek Lisesi'nde kurum denetimi yaptık. Benim ilk turnem olduğu için yapacağımız denetimle ilgili yönetmenlik ve genelgeleri dikkatle okudum.

Denetimde göz önünde bulundurulması gereken hususları saptadım. Denetim sırasında okulun öğretim ve eğitim durumu ile ilgili inceleme ve gözlemleri titizlikle yaptım. Öğretim alanı ile ilgili işler olarak, yıllık öğretimin planlanması, ders dağıtım programının hazırlanması, ders araçları ve malzemelerinin sağlanması, meslek dersleri ve atölye çalışmaları ile döner sermaye işlerini, eğitim durumu ile ilgili olarak, öğrenci disiplin işleri, okulda eğitici kol çalışmaları ile ders dışı etkinlikleri, okul aile birliği ve okul koruma derneği faaliyetleri, okul çevre ilişkileri ile öğretmen kurulu toplantısı tutanaklarını inceledim. Yaptığım denetimde başarılı ve iyi olan işlerle ilgili notları tutum, eksik ve hatalı gördüklerimi de maddeler halinde yazdım.

Kurum denetimi yapıldıktan sonra, denetimde görev alan müfettişler ile okulun müdür, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin katıldığı bir kurum denetimi sonuçlarını değerlendirme toplantısı yapılır. Bu toplantıda müfettişler yaptıkları denetimlerde saptadıkları hususları ve değerlendirme sonuçlarını açıklar, okulun amacına ulaşma derecesi hakkında kanaatlerini söylerler. Okul yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini alarak, soruları varsa cevaplandırılarak öneride bulunulur.

Endüstri Meslek Lisesi'nde kurum denetimi sonunda yapılan toplantıya grubumuzdan iki müfettiş arkadaş başka kurumlarda denetim yapmakta olduklarından katılamadılar. Ben Başmüfettiş A ile toplantıya katıldım. Toplantıdan önce Başmüfettişe benim ne yapacağımı sordum. Önemli değil, ben bir konuşma yaparım, çok sürmeden biter dedi. Ben de toplantıda dinleyici olarak bulunacağımı, bir hazırlık yapmak gerekmediğini düşündüm.

Toplantıya okul müdürü, yardımcıları ve yaklaşık kırk öğretmen katıldı. Sayın Başmüfettiş denetimler sırasındaki tespitlerini anlattı ve değerlendirmeler yaptı. Ben önemli gördüğüm konularda not alıyor, rahat oturuyordum. Yaklaşık 15-20 dakika sonra sıra okulun eğitsel kol çalışmalarına geldiğinde 'Efendim bu konuları müfettiş bey anlatacak' dedi ve bana söz verdi. Ben bu toplantıda konuşacağımı hiç beklemediğim için sürprizle karşılaştım. İyi ki denetim sırasında tuttuğum notlar yanımdaydı. Şaşkınlığımı gizleyerek eğitsel kollarla ilgili denetim sonuçlarını açıkladım, değerlendirme yaptım. Başmüfettiş bana teşekkür ederek toplantıyı bitirdim.

Daha önce konuşma yapacağım söylenmiş olsaydı, gerekli hazırlığı yaparak, daha iyi bir konuşma yapabileceğimi düşünüyorum. Bu olay bana bir ders oldu." (Taymaz, 2005: 25).

1.1.2.2. Ders Teftişi: Bir eğitim kurumunda öğretici olarak görev alan öğretmenlerin öğretim ve eğitim etkinliklerindeki çalışmaların gözlenmesi, incelenmesi ve değerlendirilmesidir (Taymaz, 2005: 28).

Taymaz'a göre ders denetimi; öğretmenin öğrenci ile karşılıklı kaldığı an yaptığı davranışların gözlemlenmesi, ders öncesi ve ders sonrası etkinliklerin incelenmesi ve değerlendirmesi anlamına gelir.

Ders Denetiminin Amaçları:

Ders denetimi, eğitimin saptanmış hedeflerine ulaşmak için öğretim ve öğrenim etkinliklerinin oluşumunu gözlemek üzere dershane, laboratuar ve atölyelerde yapılır. Ayrıca bu yerlerdeki gözlem dışında öğretmenin yaptığı öğretime hazırlık ve tamamlayıcısı durumunda olan ders dışı etkinlikleri de inceler. Ders denetiminin amaçları denetimin genel amaçlarını içine alır ve aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1. Öğretmenin özellikle iyi ve ümit verici karakteristiklerini saptamak.
2. Öğretmenin öğretimdeki eksik yönlerini belirlemek, giderici önerilerde bulunmak.
3. Öğretmenin görevlerini en iyi bir şekilde yapmaya özendirmek ve güdülemek.
4. Okulda yapılan öğretimde birlik sağlamak üzere yardımcı olmak.
5. Okulda öğretmenlerin uyguladıkları öğretim metotlarını geliştirmek.
6. Öğretim araçlarının sağlanması ve kullanılmasında yardımcı olmak.
7. Öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülmesi ve değerlendirilmesine yardım etmek.
8. Öğretmenin karşılaştığı sorunları çözümlemede yol göstermek.
9. Öğretmenlere yapılan yardımlarla denetim etkinliklerine güvenleri artırmak.

10. Öğretmenin öğretimdeki başarısını değerlendirmek ve rapor hazırlamak (Taymaz, 2005)

Tablo 1.1.2.2.1. Ders Denetimi Gözlem Formu

DERS DENETİMİ

DERS DENETİMİ GÖZLEM FORMU

Okulun Adı : Denetlenen Ders-Konusu :
Denetleme Tarihi : Sınıf ve Şubesi :
Öğretmenin
Adı ve Soyadı : Mezun Olduğu Okul :
Sicil Numarası : Bölümü ve Branşı :

	GÖZLENEN DAVRANIŞLAR	Puvanlar 0	1	2	3	4	–
1.	Öğrencilerde derse karşı ilgi uyandırılması ve konunun benimsetilmesi						
2.	Konunun öğrenci yaşantısı ile ve önceki konularla ilişkisinin kurulması						
3.	Konunun amaç ve özelliğine uygun öğretim metodunun seçilmesi						
4.	Konunun ders planına uygun bir sıra ile doğru olarak işlenmesi						
5.	Konunun işlenmesinde öğretim ilkelerine ve prensiplerine uyulması						
6.	Öğrenciler arasında öğretimi kolaylaştırıcı ilişki kurulması ve disiplin sağlanması						
7.	Öğretim yapılan yerin durumuna göre ses tonunun ayarlanması						
8.	Öğrencilerle göz temasının sağlanması ve gözetim altında tutulması						
9.	Öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkların dikkate alınması						
10.	Dilbilim kurallarına uyulması ve bunun öğrencilerde gözetilmesi						
11.	Konunun işlenmesinde öğrencilerin ilgi ve katkılarının sağlanması						
12.	Yazı tahtası ve diğer öğretim araçlarının uygun biçimde kullanılması						
13.	Konunun işlenmesinde ilgili, güncel ve somut örnekler verilmesi						
14.	Konuya ilişkin soruların tüm öğrencilere açık olarak yöneltilmesi						
15.	Öğrencilerden gelen sorulara açık ve doyurucu cevaplar verilmesi						
16.	Öğrenci ifade ve cevaplarının pekiştirilmesi, gerektiğinde düzeltilmesi						
17.	Ders sırasında uygun bir eğitim-öğretim ortamının sağlanması						
18.	Ders için ayrılan sürenin ayarlanması ve tam olarak kullanılması						
19.	Konunun özetlenmesi ve öğrencilerle birlikte değerlendirilmesi						
20.	Öğrencilere konu ile ilgili ders dışı etkinliklerinin açıklanması						
	Not:	Toplam					
		Ortalama					

Tablo 1.1.2.2.2. Ders Dışı Etkinliklerin Denetimi Gözlem Formu

HAYDAR TAYMAZ

DERS DIŞI ETKİNLİKLERİN DENETİMİ GÖZLEM FORMU

Okulun Adı : Denetleme Tarihi :
Öğretmenin
Adı Soyadı : Mezun Olduğu Okul :
Sicil Numarası : Bölümü ve Branşı :
Haftalık Ders Saati: Okuttuğu Dersler :

	DERS DIŞI ETKİNLİKLERİ	Puanlar					
		0	1	2	3	4	–
1.	Yıllık ders planlarının müfredata ve dersin amaçlarına uygun olarak hazırlanması						
2.	Günlük ders planlarının, zaman, çevre özellikleri ve ortamın dikkate alınarak yapılması						
3.	Dersin amacının gerçekleşmesini sağlayacak öğretimin yapılacağı yerin düzenlenmesi						
4.	Öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin zamanında hazırlanması ve kontrol edilmesi						
5.	Sınav ve değerlendirmelerin uygun zamanlarda ve ilkelere uygun biçimde yapılması						
6.	Testlerde bulunan soruların amaçlara ulaşma derecesini ölçecek şekilde seçilmesi						
7.	Sınıftaki öğrencilerin yakından tanınması, başarılı olmaları için yardım edilmesi						
8.	Öğrenci not defterinin yanında bulundurulması, işlenmiş olması						
9.	Ödev konularının öğrencileri araştırmaya yöneltecek şekilde seçilmesi						
10.	Ödevlerin zamanında düzeltilip, dağıtılması, yazılı sınavların değerlendirilmesi						
11.	Mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından izlemesi ve yazarlanması						
12.	Zümre arkadaşları ile işbirliği yapması, öğretimde beraberliği sağlaması						
13.	Sınıf öğretmenliği görevini gereği gibi yerine getirmesi, öğrencilerin başarısını izlemesi						
14.	Öğrencilerle sevgi ve saygıya dayalı ilişkiler içinde bulunması ve geliştirilmesi						
15.	Eğitsel kol çalışmalarının amacına ulaşmasını sağlayacak yardımda bulunması						
16.	Öğrenci velileri ile olumlu ilişkiler içinde bulunması, ilgilenmesi						
17.	Çevrenin değer yargılarını anlaması, geliştirilmesi çaba göstermesi						
18.	Okul içinde yönetici ve diğer personel ile olumlu ilişkilerde bulunması						
19.	Okul yönetimi tarafından verilen görevleri zamanında yapması						
20.	Öğretmenlik meslek onur ve saygınlığına uygun davranışlarda bulunması						
	Not:	Toplam					
		Ortalama					

1.1.3. Ders Denetiminin Tarihi Gelişimi ve İlköğretimde Denetim

Eğitimde denetim anlayışı, yönetime ilişkin yaklaşım ve kuramlara uygun bir değişim ve gelişim göstermiştir. Yönetim kuramlarının ortaya koyduğu ilkelere, varsayımlara ve yaklaşımlara göre denetime bakış açıları da birbirinden farklılaşmıştır(Aydın, 2008: 3).

Türk eğitim sisteminde, ilköğretim düzeyinde denetim hizmetinin Tanzimat Döneminde başladığı görülmektedir. İlk kez 1846 tarihli "Sıbyan Mekatibi Hocaları Efendilere İta Olunacak Talimat" adlı bir yönetmenlikle "Mekatibi Muin" olarak ilkokullar müfettişliğinden söz edilmektedir. Bu dönemde denetim hizmetlerinin "İl Eğitim Kurulları"nın üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir. İlk kez 1846 tarihli "Sıbyan Mekatibi Hocaları Efendilere İta Olunacak Talimat" adlı bir yönetmenlikle "Mekatibi Muin" olarak ilkokullar müfettişliğinden söz edilmektedir. Bu dönemde denetim hizmetlerinin "İl Eğitim Kurulları"nın üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin görev ve yetkilerinin belirlendiği ilk yönetmenlik "Mekatib-i İptidaiye Müfettişlerinin Vezaifine Müteallik Talimat" 1910'da yürürlüğe konulmuştur. Yönetmenlikte soruşturma, teftiş ve aydınlatma konularının yer aldığı görülmektedir. Soruşturma konusuna ilişkin olarak, köylerde yaptırılacak okulların öğrenci sayısına göre dershane sayısının saptanması, okulun yaptırılacağı yerin belirlenmesi, yapım için gerekli işlemlerin yapılması ve yapımın kontrol edilmesi noktaları üzerinde durulmaktadır. Teftiş konusunda da öncelikle okul binalarının, demirbaş eşyaların, öğretim araç ve gereçleri ile öğretimin teftişi yer almaktadır.

Yönetmenlikte ayrıca, "Eğitim Büyük Kurulu"nun (Meclis-i Kebire Maarif) onaylamadığı kitapların ilköğretim kurumlarında okutulmasının, engellenmesi de müfettişlerin görevi olarak yer almaktadır. Müfettişlerin teftiş gezilerinde halkı aydınlatmaları, onlara eğitim ve öğretim konularını açıklamaları, bu konularda onları bilgilendirmeleri de "aydınlatma" bölümünün esasını oluşturmaktadır (Aydın, 1993: 144).

1991 yılında "İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmenliği" adını taşıyan yönetmelik yürürlüğe konulmuş olup, özde daha önceki yönetmenliklerde yer alan

notalara temas etmekle beraber bazı değişlikleri kapsamaktadır. Bu yönetmenlikle "Müfettiş Yardımcılığı" görevi yerine getirilerek, yardımcıların yetişme, seçilme ve çalışma şartları belirtilmiştir. Müfettiş ve Müfettiş yardımcılarının görevleri rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme, soruşturma olarak belirtilmiştir. 1991 yılında yürürlüğe giren "İlköğretim Kurumları ve Teftiş Yönergesi" daha önceki yönetmenliklere göre çağdaş denetim ilkelerine uygun olarak hazırlanmıştır. Klasik denetim anlayışından uzaklaşmaya çalışıldığı, denetimlerde öncelikle doğruların yakalanması anlayışın benimsendiği yönergenin içerdiği bölümlerde açıkça görülmektedir (Bozkurt,1995: 20-21, akt. Sarıyar,1997).

Tablo 1.1.3.1. ABD'de denetimin tarihsel gelişimini özetle tabloda gösterecek olursak;(Oliva ve Pawlas, 2004; akt. Aydın, 2008: 11).

DÖNEM	DENETİM TÜRÜ	AMAÇ	SORUMLU KİŞİLER
1620-1850	**Kontrol**	**Kurallara uygunluğun sağlanması, yetersizliklerin artması**	**Aileler, yurttaş komiteleri, seçmenler**
1850-1910	**Kontrol, Öğretimin İyileştirilmesi**	**Kurallara uygunluğun sağlanması, öğretmenlere yardım**	**Superintendentler, okul müdürleri**
1910-1930	**Bilimsel Bürokratik**	**Öğretimin ve etkililiğin artması**	**Denetici okul müdürleri, okul müdürleri, özel merkez bürosu deneticileri, superintendtler**

1930-1950	İnsan İlişkileri, Demokratik	Öğretimin iyileştirilmesi	Merkez bürosu denetmenleri, okul müdürleri
1950-1975	Bürokratik, Bilimsel Klinik, İnsan İlişkileri, İnsan Kaynakları, Demokratik	Öğretimi iyileştirilmesi	Okul müdürleri, merkez bürosu denetmenleri, okuldaki deneticiler
1975-1985	Bilimsel, Klinik, İnsan Kaynakları, İşbirliğine Dayalı, Akran, Koç, Mentor, Sanatsal, Yorumsamacı,	Öğretimin iyileştirilmesi, öğretmen doyumunun artırılması, öğrencilerin sınıf olaylarının anlayışının genişletilmesi	Okul müdürleri, merkez bürosu denetmenleri, okuldaki denetçiler, meslektaş, koç, mentor
1985 ve sonrası	Bilimsel, Klinik, İnsan Kaynakları, İşbirliğine Dayalı, Akran, Koç, Mentor, Sanatsal, Yorumsamacı, Kültürel Olarak Yanıt Veren, Ekolojik	Öğretimin iyileştirilmesi, öğretmen doyumunun artırılması, öğrencilerin sınıf olaylarının anlayışının genişletilmesi, öğrenin toplumun yaratılması, sınıfta kültürel ve dilsel örneklerin analizi	Okuldaki denetçiler, meslektaş, koç, mentor, okul müdürü, merkez bürosu denetmenleri

Eğitimde denetimin gerekliliğini vurgulayan bir diğer unsur da denetimin bu gün artık kontrol etmekten öte geliştirme odaklı bir işlev içinde görülmesidir. Bu açıdan bakıldığında özellikle öğretimin denetimi ve geliştirilmesi eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında en gerekli unsurlardan biri haline gelmiştir(Aydın,2008: 3).

KKTC'deki eğitim ve öğretim hizmetlerinin devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden eğitim bakanlığı sorumludur. Bakanlık, bu görevlerini bünyesinde yapacağı örgütlenme ve kurumlaşma ile sağlar. Denetim ile ilgilenen kurum 2006 yılında "Denetleme Değerlendirme ve Yönlendirme" olarak isimlendirilmiştir ve hedefleri de bu doğrultuda yenilenmiştir.

1.1.4. Eğitim Denetiminde Yaklaşımlar

(Aydın,1993: 3)'a göre eğitim denetiminin gelişim süreci incelendiğinde, uygulamalardaki özelliklere göre eğitim denetimi yaklaşımları "Bilimsel Yönetim Yaklaşımı", "Demokratik İnsan İlişkileri Yaklaşımı" ve "Çağdaş Denetim Yaklaşımı" olarak üç grupta toplamıştır.

1.1.4.1. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Frank Bunker ve Lilian Moller Gilbreth, bilimsel yönetimi geliştirenlerin başında gelir. Lillian, bilimsel işletmeciliğin amacının, kişilerin yetenek ve becerilerini geliştirerek onların iş kollarında en yüksek beceri düzeyine gelmelerine yardım etmek olduğunu vurgular. Özellikle bilimsel yönetimin etkinliğini artırmak için fikirlerini ve örneklerini Taylor ile birleştirdi. Lillian Gilbreth'in çalışmaları işçilerin refahı üzerinde olmuştur. Lillian'a göre, bilimsel yönetimin tek amacı işçilerin bir insan olarak tatmin edilmesiydi. Gilbreth'ler ayrıca üçlü durum terfi planı geliştirdiler. Buna göre işçiler, hem kendi işlerini yapacaklar, hem terfi için hazırlanacaklar ve hem de diğerlerini eğiteceklerdi. Böylece işçiler yapıcı, öğretici ve öğrenci durumunda oluyorlardı.

20. yüzyılın başından İkinci Dünya Savaşına kadar olan dönemde, Taylor'un "bilimsel yönetim yaklaşımı" çerçevesinde, işletmelerde içe dönük rasyonellik arayışları söz konusu olmuştur. Bu rasyonellik arayışı, ikinci aşamada insan ilişkileri yaklaşımı ile daha beşeri bir nitelik kazanmıştır. Ancak, bu dönemde örgütlerin çevreleri, fazla bir dikkat ve araştırma konusu olmamıştır (Güçlü,2003: 64).

Bilimsel yönetimde, denetmen-öğretmen arasındaki ilişkilere de önem verilmelidir. Öğretmen-denetmen ilişkilerine bilimin temel olması gerektiği vurgulanmaktadır. Denetmene, öğretmenin yöntemlerini rastgele değiştirme hakkı tanınmamaktadır. Kısaca, bu yaklaşımda, "denetmen-öğretmen ilişkileri bilimsel bir temele dayanmalı ve nesnel kurallar tarafından yönlendirilmelidir" görüşü egemendir (Lucio ve Mc Neil, 1969: 8,akt. Aydın,1993: 3).

(Aydın,1993: 3)'e göre bilimsel yönetim, en iyi öğrenme yöntemlerinin bulunmasını ve uygulanmasını gerektirmektedir. Öğretmenlerin açık olarak belirlenen yeterliklere göre değerlendirilmeleri, denetmenlerden beklenmektedir. Öğretmenlerin ayrıntılı bir biçimde yönlendirilmeleri, öğretim araç ve gereçleri ile desteklenmeleri de denetmenlere düşmektedir. Bu ilkeler, sonuç alabilmek için güdüleyici kullanılmasına da yer vermektedir.

Öğretmenlerin istenilen yeterlik düzeyine gelmelerinin sağlanmasında esas görev, denetmenlere verilmelidir. Yöntem olarak da, toplumsal nitelikli çalışmalara etkin olarak katılmanın sağlanması önerilmektedir. Bu tür etkinliklere katılımın, öğretmenlerin görüş açılarının genişletilmesinde ve ilgilerinin yenilenmesinde etkili olacağına inanılmaktadır. Ücret artışı, terfi ve toplumsal tanınma gibi pekiştireçlerin kullanılması gereği de kabul edilmektedir (Aydın,1993: 3).

Bilimsel Yönetim Yaklaşımının Ana İlkeleri;

-Gelişigüzel çalışma değil, bilim.
-Başıbozukluk değil, düzen ve eşgüdüm.
-Kişisellik değil, yardımlaşma.
-Düşük verim değil, maksimum verim
-Herkesin, olduğunca en yüksek verimlilik düzeyine çıkarılması için eğitim (Taylor, 2003: 95).

Bilimsel teftişin dayandığı esasları, Sağlamer(1975: 2, akt. Cerit,1996: 35) şu şekilde tesbit etmiştir;

- Okullardaki öğretmenler ne yapacaklarını bilmedikleri için rehberliğe muhtaçtırlar.
- Öğretmenlere yeni fikirlerin kaynağı olarak bakılamaz.
- Bilginin temel kaynakları müfettişlerdir.

- Okulların problemleri sadece, birkaç seçkin kimse tarafından bilinmektedir.

Görüldüğü gibi bu yaklaşımda, eğitim-öğretim faaliyetlerinin uygulayıcısı bulunan öğretmenlerin bir şey bilmedikleri görüşü savunulmaktadır. Bu nedenle öğretmenlere sınıf içerisinde nasıl davranacaklara, konuları hangi yöntemleri kullanarak öğretecekleri, hangi araç-gereçleri kullanacakları müfettişler tarafından saptanacaktır. Oysa günümüzde öğretmenler değer geliştiren, eğitimdeki güçlükleri ve sorunları tanıyan, öğrenme-öğretme konusunda uzman sayılan kişiler olarak görülmektedir. Ayni zamanda teftişte artık müfettişlerin öğretmenleri kontrolünden çok müfettiş ve öğretmenlerin karşılıklı iletişim kurarak nasıl bir eğitim-öğretim faaliyeti uygulayacaklarını saptama görüşü benimsenir olmuştur. Bu nedenden dolayı Bilimsel Denetim Yaklaşımı'nı ortaya koymak günümüz teftiş anlayışında fazla mümkün görülmemektedir.

1.1.4.2. Demokratik İnsan İlişkileri Yaklaşımı

Klasik yönetim düşüncesinin esasını "Bilimsel Yönetim" oluştururken, neo klasik yönetim düşüncesinin esasını da "İnsan İlişkileri Yaklaşımı" oluşturmaktadır. İşletme yönetimine " Beşeri İlişkiler Yaklaşımı" ya da daha yeni ifadesiyle "davranışsal yaklaşım", psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji alanlarındaki bulguların ve geliştirilen yöntemlerin, örgütsel davranış biçimlerinin anlaşılması yolunda kullanılmasına dayanır. Bu yaklaşımın ele aldığı başlıca konular İnsan davranışı, insanlar arası ilişkiler, gruplar ve davranışları, algılama ve tutumlar, motivasyon, liderlik, organizasyonlarda gelişme ve değişmedir. (Mucuk İsmail, Modern İşletmecilik, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1997, Sayfa: 22) Program ve yöntemlerin yukarıdan aşağıya empoze edilmesine karşı, 1920'lerde doğan tepkilerin, "duruma görelik" düşünce sisteminden kaynaklandığı görülmektedir. "Belli durumlara dayalı mutlak doğru prosedürler yoktur" yargısı, bu düşünce sisteminin temelini oluşturmaktadır (Aydın, 1993: 5).

İnsan İlişkileri Yaklaşımı'nın savunduğu örgüt ve yönetim ilkeleri ana hatları ile şunlardır:

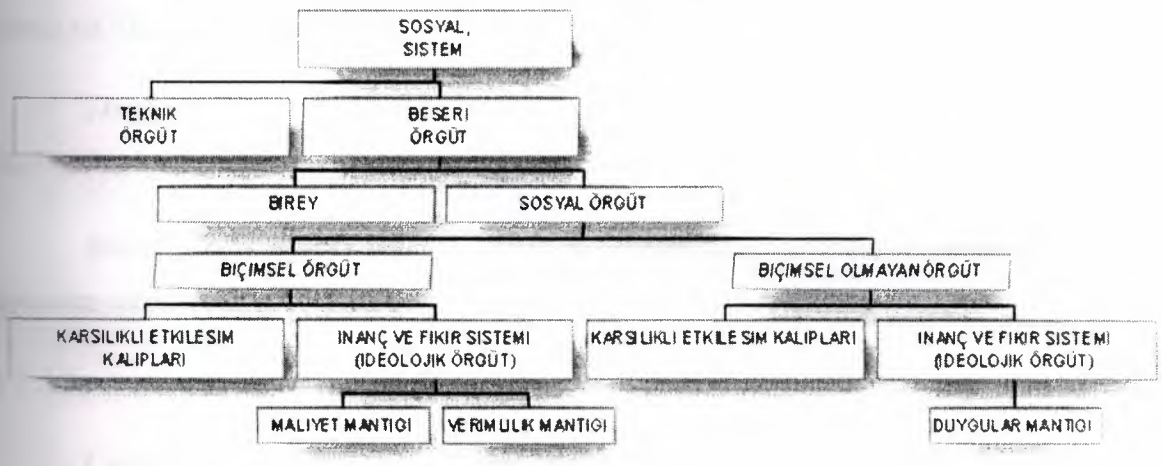
- Örgütün toplumsal bir yapısı vardır. Her örgüt birden çok insandan oluşur. Bu insanlar toplumsal bir yapı oluştururlar. Her toplumun olduğu gibi, örgütte oluşan bu toplumunda kendine özgü değerleri ve düzeni vardır.

- Örgütün en üstün varlığı işgörendir. Örgütün verimi, tek tek işgörenlerin veriminin toplamıdır. Bu yüzden işgören, örgütsel verimliliğin en etkin aracıdır.
- İşgören bir makine değildir. İşgörenin bilişsel gücü, duyguları, tutumları vardır. İş gören yalnız beden gücü ile değil, sahip olduğu psikolojik güçleriyle de örgüte katkıda bulunur. İşgöreni bir makine olarak benimsemek, onun yaratıcılığından çok örgütün yararlanmasını engellemek demektir.
- İşgörenler, örgütsel toplum içinde kümeleşirler. İşgörenlerin kümeleşmesi doğaldır. Bu kümeleşmeyi engellemek değil, yöneterek örgüte yararlı kılmak gerekmektedir. Ayrıca kümeler arasında da ilişkiler vardır.
- Her küme kendi üyeleri üzerinde yüksek etkiye sahiptir. İşgören, üyesi olduğu örgütün değerlerine ve düzenine uymak zorundadır. Bu yüzden, üretimini kümenin koyduğu ölçülere uydurur. Bu ölçülerin üstünde ya da altında verimli olması olanaksızlaşır.
- Denetleyici klavuzluk yapıldığında İşgörenin ilk üstünün ona yapacağı destekleyici, yardım edici, yol gösterici eğitimi, onu geliştirebilmekte, örgüte katkısını arttırabilmektedir.
- İşgörenin güdülenmesinde parasal özendiricilerden başka özendiriciler de vardır. Parasal özendiriciler, işgörenin güdülenmesinde sınırlı etkiye sahiptir. İşgörenin psikolojik ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaya yönelik özendiriciler de, onun yüksek verime odaklanmasını sağlayacaktır.
- İşgörenleri etkileyen pek çok değişken vardır. İşgörenler işlerinde yalnız üstlerinden etkilenmez. İşgörenin çalıştığı ortamdan, çevre koşullarından, örgütün toplumsal yapısından, diğer işgörenlerden de etkilenir.(Başaran, İbrahim Ethem, Yönetim, Gül Yayınevi, Ankara, 1989, Sayfa:78-79)

İnsan İlişkileri Yaklaşımının Dayandığı Örgüt Modeli

İnsan ilişkileri yaklaşımını dayandığı örgüt modeli, klasik yönetim düşüncesinin ussal ya da amaç modelinden farklıdır. İnsan ilişkileri yaklaşımı sosyal sistem modeline dayanır.

Çizelge 1. Sosyal Sistem Modeli (Aydın, 1993)



Sosyal sistem modelini açıklaması şöyledir.

Teknik Örgüt sosyal sistemin, makine, araç ve yapılar gibi fiziksel elemanlarını içermektedir.

Beşeri Örgüt sosyal sistemin, tüm kişisel özellikleriyle birlikte insan öğesi ile; bireyler ve gruplar arasındaki sosyal ilişkileri anlatmaktadır.

Birey sosyal sistemin çekirdeğini, oluşturur ve örgüte beraberinde getirdiği duyguları ve değerleri ifade etmektedir.

Sosyal Örgüt; işçi, gözetimci ve yönetici grupları içindeki fiili karşılıklı etkileşim kalıplarını ifade etmektedir.

Biçimsel Örgüt, kurum yönetimi tarafından kural ve düzenlemelerle saptanan gerekli karşılıklı etkileşim kalıpları ile, beşeri örgüt içinde, beşeri örgüt ile teknik örgüt arasında politikalar aracılığı ile sağlanan ilişkileri içermektedir

Biçimsel Olmayan Örgüt, biçimsel örgütün temsil etmediği ya da yetersiz bir biçimde temsil ettiği bireylerarası gerçek ilişkileri ifade etmektedir.

İdeolojik Örgüt, biçimsel ve biçimsel olmayan örgütte değerlerin anlatıldığı, inanç ve fikirler sistemi ile, bu değerleri temsil eden simgeleri içermektedir.

Maliyet Mantığı, tüm örgütün ortak ekonomik amaçlarını değerleyen, inanç ve fikirler sistemidir.

Verimlilik Mantığı, Örgüt üyelerinin işbirliği yapma çabalarını değerleyen, inanç ve fikirler sistemidir.

Duygular Mantığı, gruplar arasındaki beşeri ilişkilere hakim olan değerleri ifade eden inanç ve fikirler sistemini ifade etmektedir

Sonuç olarak sosyal sistemin tümü ekonomik mal veya hizmet üretmek ve üyelerini tatmin etmek biçiminde yorumlana iki temel işleve sahiptir.

1.1.4.3. Çağdaş Denetim Yaklaşımı

Çağdaş yaklaşımda katılmalı bir araştırma ve değerlendirmeye dayalı bir denetim uygulaması vurgulanmaktadır. İstenilen sonucun alınması için en uygun koşulların ve davranışların oluşturulması hedef alınmaktadır. Denetim, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektedir. Program geliştirme, öğretimin örgütlenmesi, personel alma, araç ve kolaylık sağlama, hizmet-içi eğitimin düzenlenmesi, yeni personelin yönlendirme, özel hizmetler sağlama, halkla ilişkileri geliştirme ve değerlendirme konularını denetimsel görevler olarak ileri sürülmektedir (Aydın, 1993).

Okullar eğitim faaliyetinin yürütüldüğü kurumlardır. Eğitim denetimi ise eğitim-öğretim faaliyetlerinin nasıl denetlenmesi konusunda kurallar ortaya koymaktadır. Bu durum okul-denetim ilişkisini gündeme getirmektedir. Okulların temel amacı öğrenmeyi sağlamak ise, okullardaki etkinliklerin tümü de direkt veya dolaylı olarak öğrenmeyi gerçekleştirmeye çalışan etkinliklerdir. Bunun ise eğitim-öğretim etkinliklerinin geliştirilmesini temel alan bir denetim yaklaşımının benimsenmesi ile daha etkin olabileceği düşünülmektedir (Cerit,1996: 41).

Öğrenmenin, çeşitli etkenlerin rol oynadığı çok karmaşık bir olay olduğu dikkate alındığında, etkili bir öğrenmenin gerçekleştirilmesi işlevini üstlenmiş olan denetimin, çok yönlü ve kapsamlı olduğu kolayca anlaşılır. Denetim, öğrenmeyi etkileyen tüm etkenleri ve bu etkenler arasındaki ilişkileri dikkate almak durumundadır. Çağdaş eğitim denetimi uygulaması böyle bir anlayışa dayanmaktadır (Aydın, 1993: 11).

Çağdaş Eğitim Denetiminin Özellikleri:

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

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

- Çağdaş eğitim denetimi işbirliğine dayanır. Mesleksel sorunların bu sorunlarla ilgili kişiler tarafından ele alınması gerektiğine inanılmaktadır.

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

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

- Çağdaş eğitim denetimi hem çözümleyici hem de birleştiricidir. Belli bir öğretme, öğrenme ortamındaki her öğenin önemi kabul edilir ve tüm öğeler, program bütünlüğü açısından değerlendirilir. Öğeler bütünlüğünde, her öğenin ayrı bir önemi ve değeri olduğu kabul edilir.

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

Eskiye kıyasla, bugünkü denetim tekniklerinin üstün yanlarının bulunduğu ileri sürülebilir. Ancak, denetim sürecinde rol oynayan etkenler, sayıca o kadar çok ve o kadar karmaşıktır ki, belli yöntem ve tekniklerin her zaman beklenen sonuçları vermesi beklenmemektedir. Denetimle ilgili tekniklerin dışında bazı etkenlerin de denetimin etkinliğini ve niteliğini etkilediği görülmektedir. Örneğin, okul müdürleri ve öğretmenlerin tutum ve çalışma biçimlerinin, doğrudan ya da dolaylı olarak denetimi etkilediğini gösterir gözlemler bulunmaktadır (Sergiovanni ve Starratt,1979, akt. Aydın,1993: 12).

Bir denetmenin işlevi, öğretme ve öğrenmenin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin tüm etkinlikleri kapsar. Böyle bir sorumluluğun bilincinde olma, denetmenin eğitimsel gelişme ve çağdaş eğitim uygulamaları konusunda yeterli bilgiye sahip olmasını ve gelişmeleri sürekli izlemesini zorunlu kılar (Aydın,1993: 12).

Çağdaş eğitim denetimi yaklaşımının belirtilen özellikleri nedeni ile eğitim denetimi faaliyetlerinde göz önüne alınarak teftiş etkinliklerinin belirlenmesi gerekir. Çünkü günümüzde denetim anlayışı artık geliştirici faaliyetlerde bulunulması öngörmektedir. Bununla beraber çağdaş eğitim denetimi yaklaşımının temelini eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi teşkil etmektedir. Eğitim faaliyetlerinin nitelikli bir şekilde yürütülebilmesi sürekli olarak alanda geliştirici faaliyetlerde bulunulmasını gerektirmektedir. Bu nedenle müfettişlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini geliştirme etkinlikleri konusunda çağdaş eğitim yaklaşımının özelliklerinden yararlanılmıştır.

1.1.5. Denetimin İşlevleri

Denetimin esas fonksiyonu, yapılan çalışmaları incelemek, olması gereken şekli ile karşılaştırmak, amaca ulaşmasını sağlamak üzere hizmette bulunmaktır. Bu fonksiyonların yerine getirilmesinde müfettişin oynayacağı rol kurumun amacına, çalışma planına ve uygulamalarına göre değişiklik gösterir. Örneğin eğitim sisteminde teftişin esas fonksiyonu, öğretim ve öğrenimin daha iyi yapılabilmesi için

ilgililere gerekli yardımda bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında aşağıdaki hizmetlerle yerine getirilen teftişin amaçlarına ulaşabildiği hükmüne varılabilir:

- Öğrencilerin davranışlarını değiştirmede okulun taşıdığı sorumlulukların yerine getirilmesi,
- Eğitimcilerin yetenekleri ile gerçek bir güven duygusunu geliştirmelerine,
- Öğrenmeyi kolaylaştıran bir havayı yaratmaya, görevin daha iyi yollarla yapılmasında bireyleri isteklendirmeye,
- Örgütte gerginlikleri azaltmaya, bir içtenlik, dostluk ve anlayış duygusunun kazandırılmasına,
- Önemli olan problemlerin çözülmesine ve daha başka problemlerin de önlenmesine,
- Eğitim ve insan gelişimi alanında yapılan araştırma sonuçlarının öğrenilmesine,
- Kullanılan öğretim metotlarının geliştirilmesine, öğretmen, öğrenci ve veli ilişkilerinin sağlanmasına,
- Problemlerin çözülmesinde bilimsel düşünme yöntemlerinin kullanılmasına,
- Okullardaki eğitimin geliştirilmesine, bu amaçla ilgililerin etkin bir işbirliği ile katılmalarına,
- İlgililerin görüşlerinin yükseltilmesine, öğrencilerin görevlerini yapmada sorumluluk kazanmalarına,
- Olguların dikkat ve işbirliği ile çözümlenmesi ışığında eğitimcilerin anlayışını değiştirmeye, yardım eder (Franseth, 1973: 11, akt. Taymaz, 2005: 31-32).
- Bir okulun denetim etkinliğini artırmak için ilk önce gözlemlerin değerlendirilip ne yapılması gerektiği düşünülmelidir,
- Ebeveynleri okul etkinliğine katmak için, onların okul ve çocukların yararına olabilecek düşüncelerini okul idaresi ile paylaşmasına teşvik edilmelidir,
- Okulların çalışmaları ile ilgili olarak üst makamları haberdar ederek güvence sağlanır ve bu güvence asgari standartların yerine getirilmesini sağlar.
- Denetim ile okulların iyileştirilmesi teşvik edilir (The frame work for school inspection, 2009: 4).
- Bağımsız ve kaliteli denetim, okulun istenilen standartlara ulaşmasını sağlar,

- Tutulan denetim raporu, okul hakkında tüm gerekli bilgileri içerir. Bu rapor; hesap verebilirliği kolaylaştırır, okulu iyileştirme çalışmalarında kolaylık sağlar ve velinin aklına takılan sorulara doğru cevaplar verilmesinde yararlanılabilinir (Every Child Matters, 2005: 4).

1.1.6. Öğretmeni Kimler Değerlendirmelidir

Öğretmenleri,

- Eşit düzeydeki ya da daha üst düzeydeki bir meslektaşı,
- Okul müdürü
- Eğitim uzmanı,
- Okul yönetimi tarafından oluşturulan bir ekip,
- Hazırlanan kontrol listeleri kullanılarak öğretmenin kendi kendini değerlendirmesi de istenebilir (Gözütok, 2004: 242).

1.1.7. Denetmen

Eğitim yönetimi teftiş alanında söz sahibi olan zararlar, genellikle teftişin genel fonksiyonunun, eğitim ve öğretimi geliştirme olduğunda birleşmektedir. Bu nedenle teftişin en önemli amacı; öğretmene, onun ihtiyacı olan yardımda bulunmaktadır (Zwoll, 1964: 239, akt. Dündar, 2005: 23). Denetmenler okul kurumunda geniş bir "paydaş" rolünde bulunurlar (Percival ve Tranter, 2004: 21).

Bugünki sistemimiz içersinde öğretmenlerimize yeterli ölçüde bir yardım ve rehberlikte bulunulmadığı bir gerçektir. Onların karşılaştıkları eğitim-öğretim problemlerinin çözümünde eğitim öğretim faaliyetlerinin daha verimli bir hale gelmesinde birçok yönlerden yardıma ihtiyaçları vardır. Modern eğitim anlayışında öğretmene bu yardımı müfettişlerin sağlaması bir temel prensip olarak kabul edilmektedir.

Şu halde modern eğitimde müfettişlerden beklenen başlıca görev, okuldaki eğitim – öğretim çalışmalarının daha verimli olabilmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğretmene yardımcı ve rehber olmaktır (Karagözoğlu, 1972: 2, akt. Dündar, 2005: 24). Denetmenin okul ile ilgili vereceği kararların istikrarlı, şeffaf ve adil olması gerekir (Schools and Teachers under section of the education, 1998: 2).

Taymaz'a göre kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlemek, yenilikleri tanımak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamak denetimdir, ancak tüm bunların gerçekleşmesi için müfettişin yönetici, lider, rehber, öğretici ve araştırıcı olarak görev yapmasını zorunlu kılar.

1.1.8. Denetmen Yeterlikleri ve Rolleri

1.1.8.1. Denetmen Yeterlikleri

Yeterlik, bireyin görevleriyle ilgili rollerini amaçlarına uygun olarak yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlardır. Kısa bir ifade ile, bireyin rollerini oynayabilmesi için sahip olması gereken güçtür (Bursalıoğlu,1975: 21, akt. Taymaz, 2005: 48). Okul kurumunda bir müfettişten beklenen şey okuldaki işleri izlemesidir (Percival ve Tranter, 2004: 39).

Müfettiş yeterliklerinin türleri üç grupta toplanabilir. Müfettişte, bir uzman olarak teknik, insan öğesi ağırlık taşıyan bir sistemde görevli olarak insancıl, sorunlara çözüm yolu bulan ve değerlendiren birey olarak karar yeterlikleri bulunmalıdır (Başar, 1988: 98, akt. Taymaz, 2005: 48).

1.Karar Yeterlikleri: Amaçları gerçekleştirmek üzere yapılacak çalışmaları tasarlama, karşılaşılan sorunlara çözüm yolları bulma, etkinliklerin sonunda amaçlara ulaşma derecesi hakkında yargıya varma sürecidir. Karar yeterliğine kavramsal veya yönetsel yeterlik de denilmektedir. Karar yeterliği yalnızca kararın verilmesine kadar olan aşamayı değil, kararların uygulanması, izlenmesi ve sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmesi aşamalarını da kapsar.

2.İnsancıl Yeterlikler: Birey ve grupları anlama, moral yükseltme ve güdüleme becerileri olarak kabul edilebilir. Etkili çalışma ve ortak çaba oluşturabilme, başkaları hakkında varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanış yöntemlerini belirleme, bireysel farklılıkları gözetme, insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülebilir.

3.Teknik Yeterlikler: Göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi, beceri ve tutumlara yöneliktir. Bu yeterlikler görev gereklerini yerine getirebilmek için

kullanılacak yöntemler, teknikler ve süreçleri kapsar. Mal veya hizmet şeklinde ürün elde edilebilmesi için işlemlerin sıra ile ve doğru olarak belirli sürelerde yapılması, ürünün istenilen nitelikte olması, üretim aşamalarında beklenen davranışların gösterilmesi, teknik yeterliklerin kazandırılmasını gerekir (Taymaz,2005: 49).

Örgütlerin yetersizlikleri nedeniyle yapılan işlerde noksanlıklar ve yanlışlıklar oluşabilir. Yeterlik, örgütteki insanın özellikleriyle ve beklentileri ile doğrudan ilişkili olduğundan, bir örgütteki yetersiz insanların sayısı artarsa o örgütün yok olmaya doğru gittiği söylenebilir (Bayrak, 1998: 100, akt. Ateş, 2008: 54). Okula görevlendirilmiş bir müfettişten beklenen; yönetmesi, öğretmenin kendini güvenilir ellerde hissetmesi, profesyonel yardım vermesi ve önerileri ile öğretmeni hatadan arındırmasıdır (Percival ve Tranter, 2004: 42).

Yirmi Dört Kritik Profesyonel Müfettiş Yeterliliği

Program Geliştirme:

- Öğretimsel amaçların çerçevesini belirleme
- Öğretim ünitelerini tasarlama
- Program geliştirme ve uyarlama

Öğrenme Kaynaklarını Geliştirme

- Öğrenme materyallerini seçme ve değerlendirme
- Öğrenme materyalleri üretme
- Öğrenme materyallerinin kullanımını değerlendirme

Öğretim için personel sağlama

- Personel planı geliştirme
- Personel seçme
- Personeli görevlendirme

Öğretimi düzenleme

- Mevcut yapıları gözden geçirme
- Programları kaynaştırma
- Yeni düzenlemeleri izleme

Destek servislerinin kullanımı

- Güvenlik servislerinin analizi
- Uzman personeli yönlendirme
- Servisleri planlama
- Servislerin kullanımını değerlendirme

Hizmet içi eğitimi sağlama

- Denetimde klinik tarz
- Bireysel gelişmeyi planlama
- Hizmet içi eğitimi tasarlama
- Hizmet içi eğitimi yürütme
- Liderlik rollerini eğitme

Halkla ilişkiler

- Halkı bilgilendirme
- Halkı kapsama
- Halkın düşüncelerinden yararlanma. (Harris, B. M. 1976, Supervisor Competence and Strategies for Improving Instruction, Education Leadership, Vol. 33, 5, akt. Ateş, 2008: 57).

1.1.8.2. Denetmen Rolleri

Rol bir kişinin konumuna uygun olarak göstermesi gereken davranışlar bütünüdür. Eğitim sisteminde müfettişlerin rollerini, yapmak durumunda oldukları işler ve görevler belirler.

Müfettişler eğitim sistemini doğrudan etkileyebilmeleri ve değerlendirebilmeleri nedeniyle eğitim örgütlerinde önemli bir role sahiptirler (Cemaloğlu, 1996, akt. Şenyüz, 2006, akt. Ateş, 2008: 28).

Hizmet-içi eğitim programlarının istenilen doğrultuda düzenlenmesinde yol göstericilik rolü denetmene düşmektedir. Denetmenlerin bu konuda oynayacakları rol, öğretmenlerin nitelikleri ve yeterlik düzeyleri ile ilgili ve uyumlu olmalıdır (Aydın, 1993: 177).

Eğitim sisteminde müfettişlerin görevlerini yerine getirebilmeleri ve rollerini oynayabilmeleri için aranılan yeterlikleri kazanmış olmaları gerekir. Teftiş sisteminde müfettişin yerini:

*Kendisine yasal olarak verilen görevler

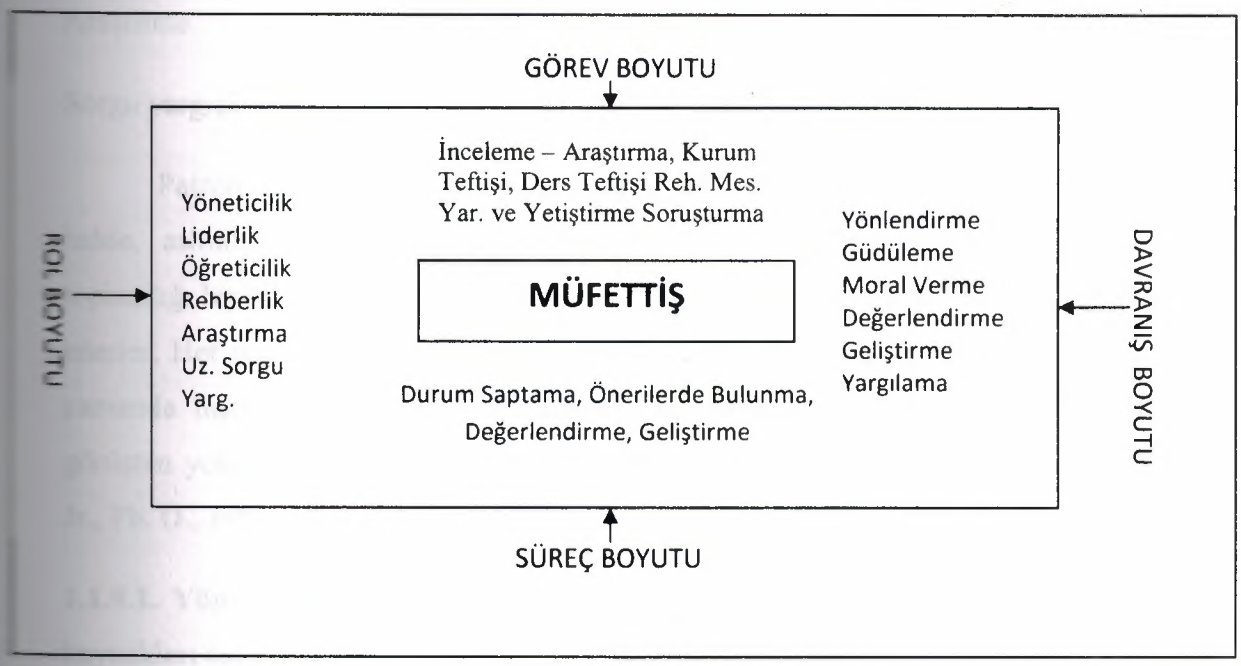
*Görevleri yerine getirme süreçleri

*Oynadığı roller

* Bu rolleri oynarken gösterdiği davranışlar belirler (Taymaz, 2005: 47).

Müfettiş yukarıdaki dört boyutta sıralanan; görev, süreç, rol ve davranışları aşağıdaki modelde gösterebilir (Başar, 1988: 47, akt. Taymaz, 2005: 48).

Çizelge 2. Denetmenin Rol ve Davranışları



Öz (2003: 42), müfettişin tasvirinde hareket noktasının rol teorisi olduğu belirtmiştir. Ona göre müfettişin rolü kendisinden beklenilen hareket ile onun etrafındakilerden beklediği hareketlerin birleşmesiyle tanımlanabilir. Müfettiş kendisinden beklenen hareketleri başaramazsa, teftiş fonksiyonlarını da başaramaz (Ateş, 2008: 29).

1.1.9. Denetmenin Görevleri

Denetmenin olumlu bir kişiliğe sahip ve denetimle ilgili teknik bilgi ve beceri ile donanık olması, denetim görevinin başarılı bir biçimde yürütülmesinde elbette gereklidir (Aydın, 1993: 67).

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

Yöneticilik

Liderlik

Öğreticilik

Rehberlik

Araştırma

Sorgu yargıçlığı (Taymaz, 2005: 47).

Patron, yönetici ve lider sözcüklerini sık sık ayni anlamda kullandığımız halde, aslında birbirinden çok farklıdır. Liderler, etraflarında diğer insanların toplandığı bir ülkü yaratırlar; yöneticiler, bu ülküye erişmek için kaynakları seferber ederler. Her ikisi de çok değerli ve gerekli rollerdir. Kimi zaman yöneticilerin ayni zamanda lider olması gerekir ve liderlerin de yönetici. Ama patronlar ilham ve görüşten yoksun kişilerdir ve bu açıklarını kapatmak için emirler verirler (Werther, Jr., Ph. D., 1997: 149).

1.1.9.1. Yöneticilik: Werther'in söylediği gibi yöneticiler, amaçlara ulaşmak için kaynakları seferber eder.

Yönetici belli bir amaç uğruna bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için ahenkli bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunluluğunda olan kişidir (Erdoğan, 2004: 26, akt. Ateş,2008: 38).

Yöneticilik rolleri nedeniyle karar verme durumunda olan müfettişler, problem çözme süreci olarak görülmesi gereken karar aşamalarını bilmeli,

kullanabilmelidirler. Önce karar verilecek sorun iyi anlaşılmalı, bunun için de veri toplama süreci iyi işletilmelidir (Başar, 1993: 30, akt. Gökyer, 1997: 17).

Her yönetici gibi, okul müdürü etrafında güvenebileceği ve işbirliği yapabileceği yardımcılar bulunmasını ister. Bu yüzden, okul müdürü, yardımcılarını seçmek hakkına sahip olmalıdır. Müdür yardımcıları sadece formalite ve yazışma işlerini görmekle kalmayıp, okulun yönetiminde etkili rol oynamalıdır. Zaten böyle yapmazlarsa, yönetim deneyimi kazanamazlar. Bütün yönetim deneyimi müdür yardımcılığından oluşmuş bir müfettişin, bir lise müdürünü veya milli eğitim müdürünü teftiş etmesi düşünülemez. Kaldı ki, müfettişin hiç olmazsa teftiş edebileceği eğitim yöneticisinin basamağından geçmiş olması, hiyerarşi bakımından zorunludur. *Fakat bugünkü eğitim düzenimizde, henüz böyle bir hiyerarşi* kurulamamıştır (Bursalıoğlu, 2002: 42).

1.1.9.2. Liderlik: Liderlik, grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir (Bass, 1985, akt. Çelik, 2003: 1). Lider kümenin bir üyesi olarak, öteki üyeler üzerinde olumlu etkide bulunan kişidir. Başka bir değişle lider, küme üyelerinin kendine yaptığı olumlu etkiden daha fazlasını onlara yapabilen küme üyesidir (Başaran, 1992, akt. Çelik, 2003: 2). Lider kavramı tanımlanmaya çalışılırken, lider ile yönetici arasındaki farklılıklar belirlenmiştir. Yönetici politikayı sürdürmeye çalışır, lider ise politika belirler. Yönetici ağacı düşünürken, liderin ise bakış açısı çok geniştir. Lider ormanla ilgilenir (Lunenburg&Ornstein, 1991: 119, akt. Çelik, 2003: 2). Bir liderin amacı, okulu yüksek kalitede tutup, o okulun ününü koruma olmalıdır. Ayrıca tüm personellerle işbirliği kurup belirlediklere hedef doğrultusunda, öğrencileri en üst düzeye taşımak için astlarıyla birlikte çalışmayı sağlamalıdır (St. Michael's Cofe Voluntary Aided Primary Schools, 2005: 7).

Teftiş ile liderlik arasında çok yakın ilişkiler vardır. Aslında bir müfettiş görevi gereği bir liderdir. Adına kurum lideri denilmekte ancak yaptığı işler liderin yapabileceği işlerdendir (Dikey, 1953: 45, akt. Taymaz, 2005: 52).

Müfettiş görevini yaparken bir statü ve grup lideri durumundadır. Ancak görevlendirilme, örgütteki yeri, yetki ve sorumluluğu açılarından bakıldığında bir statü lideridir. Görevini yerine getirmede çalıştığı ortam, kişiler ve şekli dikkate alındığında bir grup lideridir. Teftiş hizmetlerinde her iki kaynaktan aldığı yetkiyi kullanır. Kurumlarda müfettişlerin rolü ve nitelikleri konusunda yapılan araştırmalar,

teftişin yararlı ve etkili olabilmesi için, müfettişlerin bazı liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerektiği ortaya koymaktadır (Karagözoğlu, 1977: 47, akt. Taymaz, 2005: 52). Bir liderin net bir vizyona ihtiyacı vardır ve nereye giderse gitsin bu vizyonunu çalışanları ile paylaşmalıdır. Liderlik ve iletişim birbirinden ayrılamaz (Taylor, akt. Percival ve Tranter,2004: 44).

Stogdill, 1949 ve 1974 yılları arasında liderlik özelliklerine ilişkin yaptığı araştırmada 163 özellik belirlenmiştir. Yukl, aynı bulguları yeniden değerlendirmiştir. Aşağıdaki tabloda liderlerin özellikleri ve yetenekleri yer almaktadır. Ancak liderlik özellikleriyle lider etkiliği arasındaki kesin ilişki henüz belirlenmemiştir (Lunenburg&Ornstein, 1991: 125, akt Çelik, 2003: 10-11). Immegart'ın 1988'de yapmış olduğu araştırmada, zeki olma, baskın olma, kendine güven ve yüksek enerji gibi özellikler belirlenmiştir. Yine de liderin kişilik özelliklerinin örgütsel etkililik üzerindeki etkisi kesin olarak belirlenmemekle birlikte, özellik kuramın orijinal varsayımı olan "lider doğarlar" varsayımı önemini korumaktadır. Durumsal ve özellik kurumları liderliğe ilişkin daha dengeli bir bakış açısı oluşturmaktadır (Çelik, 2003: 10).

Tablo 1.1.9.2.1. Başarılı Liderlerin Özellik ve Yetenekleri

ÖZELLİKLER	YETENEKLER
Duruma uyum sağlama	Zeki
Sosyal çevreye uymada çevik	Kavramsal yetenek
Hırslı ve başarılı yönelimli	Yaratıcı
İddiacı	Diplomatik ve anlayışlı
İşbirlikçi	Etkileyici konuşma
Karar verici	Grubun görevlerine ilişkin bilgi sahibi
Bağlılık	olma
Güçlü etki oluşturma	Örgütleme
Enerjik	İkna edebilme
Dirençli	Sosyal beceriler
Kendine güven	
Stres hoşgörüsü	
Sorumluluk üstlenmede gönüllü	

1.1.9.3. Öğreticilik: Eğitim ile öğretmeyi kısaca birbirinden ayırmak gerekirse; eğitim, bireyde davranış değişikliği meydana getirme süreci, öğretme ise bu davranış değişikliğinin okulda planlı ve programlı bir şekilde yapılması sürecidir. Eğitim her yerde, ancak öğretim daha çok okulda yapılmaktadır (Demirel, 2004: 9).

Ben M. Harris (1975: 10-11)'e göre öğretimsel denetim, *"öğrencinin öğrenmesini desteklemek ve geliştirmek için kullanılan öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde okulun işleyişini korumak ya da değiştirmek amacıyla okul personeli tarafından insanlarla ve şeylerle yapılanların tümüdür."* (Aydın, 1993: 29).

Müfettiş, teftiş ettiği kurumlarda görevli personelin çalışmalarını izlerken ve denetlerken öğretim eksikliklerini saptar, hatalarını düzeltir, hizmet içinde yetiştirilmelerine olanak sağlar. Müfettiş bu tür çalışmalarında öğretici rolünde görülür (Balcı, 2007, akt. Ateş, 2008: 39). Aslında teftişin hedefi öğretmenin gelişimi olduğu gibi, öğretimi geliştirici diğer tekniklerin çoğu da, öğretmenin mesleksel gelişimi üzerinde merkezleşir. Halbuki, çeşitlilik, özellik ve yararları yeter derecede anlaşılmadığından; teftiş kurumu etkili bir liderlik hizmeti görememiştir. Bu sonuçların yönetimsel önlemler ile alınabileceği sanılmış ve bu konuda öğretmeni yetiştirecek seminer, konferans, grup çalışması gibi eylemler savsaklanmıştır (B.M. Harris Supervisory Behavior in Education, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1963: 342, akt. Bursalıoğlu, 2002: 129).

Hizmetiçi eğitim tüm personeli kapsamalıdır. Eğitim yönetimi ve denetiminde, işgörenleri sadece harekete geçirici kullanıcı bir anlayış değil, insan kaynağını geliştirici ve harekete geçmeyi ister hale getirici, etkili bir yönetim anlayışı benimsenmelidir (Aydın, 2007: 181, akt. Ateş, 2008: 39).

1.1.9.4. Rehberlik: Rehberlik, kendi istek ve imkanları ile toplumda kendisine açık gelişme imkanları ve beklentileri tanıması ve bunları en iyi biçimde uzlaştırabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardımdır (Kuzgun, 2004: 1).

1846 yılında Mekatib-i Umumiye Nezaretine bağlı olarak Mekatib-i Sibyaniye ve Mekatib-i Rüştiye Muinliği adında iki teftiş birimi kurulmuş ve teftiş görevini yerine getirmek üzere Muinler atanmıştır. Bir yıl sonra yayınlanan

yönetmenlikte teftiş süreci öğretmene yardım olarak kabul edilmiş ve müfettişe de rehber, yardım eden anlamına gelen muin ünvanı verilmiştir (Ayas, 1948: 485, akt. Taymaz, 2005: 91).

Teftişte yapılan rehberlik, bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunları çözmesi, karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmalardır (Taymaz, 2005: 92).

Uygulamada oryantasyon işine gereken önemim verildiği söylenemez. Bir örgüte yeni katılan bireyler, genellikle sınama yanılma ile ve uzun zamanda örgütün yapı ve işleyişine ilişkin özelliklerini ve üyelerin oluşturdukları normları öğrenirler. Bu dönemin birey açısından mutlu bir dönem olduğu söylenemez. İlk izlenimin olumlu olması ve yeni katılan bireyin sağlıklı bir başlangıç yapmasını sağlamak için, böyle bir oryantasyon programına kesin olarak gereksinim vardır. Bunda da denetmene yol göstericilik düşmektedir. Kuşkusuz tek sorumlu o değildir. Okul müdürünün de bu konuda sorumluluğu vardır (Aydın, 1993: 67).

Müfettiş, rehberlik ve yardım sürecinde davranışlarına ayrı bir özen göstermek durumundadır. Teftiş edilenin ya da sorun yaşayan kişinin moral ihtiyacı vardır ve kişi becerikli olduğu konularda bile beceriksiz davranmaya, derse ve ders dışı çalışmalara karşı isteksiz olmaya, işe geç gelmeye, devamsızlık yapmaya başlar. Bazı insanlar yardım gereksinimlerini belli etmekten kaçınırlar. Müfettişin bunları bulabilmesi, ilgi ve duyarlılığı gerektirir. Birey, konuşma gizliliğinin sağlanacağı konusunda güven duymalıdır. Müfettiş, karşısındakine saygı göstermeli, öğrendiklerini kötüye kullanmamalı, onlardan, başka amaç için yararlanılmamalıdır. Rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmemeli, görüşme aceleye getirilmemelidir. Müfettişin amacı danışanın gücünü artırmak, onu özgür ve sorumlu yapmak olmalıdır. Nesnelliğin sağlanması için sorunların, kişisel görüşlerden ayrı tutulması da gerekir (Başar, 2000: 71-71, akt. Taymaz, 2005: 92).

1.1.9.5. Araştırma: En geçerli ve güvenilir bilgi, bilimsel araştırma bulgularına dayalı olandır (Başar, 1998: 50, akt. Ateş, 2008: 39).

1.1.9.5.1. Araştırma Yapma Yeterlikleri

Müfettişin çalışacağı görev alanından biri araştırma ve inceleme alanıdır. Müfettiş bulunacağı tüm etkinliklerinde gerçeği arayacak ve bulacaktır. Müfettişin bu görevi yerine getirebilmesi için bir araştırma uzmanı gibi çalışması ve başarılı olabilmesi için aşağıdaki yeterlikleri kazanmış olması beklenir (Başar,1991: 15, akt. Taymaz, 2005: 76).

- Denetlenecek bireylerin ve eğitim sisteminin sorunlarının farkına varabilme,
- Araştırma konusunu tanımlayabilme ve problemi açık olarak ortaya koyabilme,
- Araştırma amaçlarını, sayıtlılarını, sınırlılıklarını ve önemini saptayabilme,
- Araştırmanın amaçlarına uygun yöntem ve araştırma modelini seçebilme,
- Araştırmanın evrenini belirleyip, temsil edebilecek örneklemi alabilme,
- Amaçlara uygun veri toplama araçlarını geliştirme ve verileri toplayabilme,
- Verileri işleme ve uygun istatistik tekniklerden yararlanarak çözümleyebilme,
- Çözümlenen verileri çizelge, grafik ve şekillerle sunabilme, bulguları açıklayabilme ve yorumlayabilme,
- Araştırma amaçları ile bulguları karşılaştırabilme ve uygulanabilir öneriler önerebilme, çalışmalar sonunda ilkelere uygun olarak araştırma raporunu hazırlayabilme.

Teftiş sürecinde müfettişlerin araştırmacı işlevi, eğitim sisteminin gelişebilmesi için gerekli olan dönütlerin alınması açısından önem taşımaktadır. Eğitim sisteminde aksamaların kaynağına inebilmesi, tekrarlanan sorun ve yanlışlıkların tanımlanabilmesi, bunların giderilmesi yolunda önlemlerin alınabilmesi, bilimsel inceleme ve araştırma yaklaşımını kazanmış olan müfettişlerin sisteme ilişkin dönütlerin uygun biçimde değerlendirilmeleri ile sağlanabilir. Bilimsel araştırma yaklaşımı kazanmış olan müfettişler yalnızca eğitim sürecinin işleme durumu ile ilgilenebilme yeterliği göstererek, teftişi yüzeysel bir eylem olmaktan yırtabilirler. Böylece teftiş yalnızca sistemdeki aksaklıların varlığını saptamakla yetinmez, sistemdeki aksaklıkların nedenini ve önleme yöntemlerine ilişkin olarak da bilgi veren temel öğelerden biri olarak hizmet görür (Taymaz, 2005: 76).

Denetçilerin araştırma rolünü oynaması, birlikte çalışma ve sorun çözme yoluyla, denetleyen-denetlenen ilişkisini geliştirir, yakınlaşma ve anlaşma sağlayarak uzaklık ve soğukluk sorunlarının çözümüne katkıda bulunur. Sisteme katkıları artan denetçilerin statüleri yükselir (Başar, 1998: 52, akt. Ateş,2008: 40).

1.1.9.5.2. Teftişte Araştırma Konuları

2346 sayılı Teftiş Yönergesi müfettişlerin eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili konularda araştırma yapacakları belirtilmiştir. Bu anlamda müfettişler eğitim sisteminde hissedilen veya karşılaşılan her problemi araştırma konusu olarak alabilirler. Bu araştırma alanları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

- Yönetim işleri (süreçler, roller, yetiştirme, değerlendirme)
- Personel hizmetleri (atama, nakil, adaylık, özlük hakları, sicil, disiplin, sağlık, güvenlik, izlenme)
- Öğrenci hizmetleri (kayıt, devam, nakil, sınavlar, sınıf-ders geçme, sağlık, güvenlik)
- Öğretim ile ilgili hizmetler (planlama, kitap, araç, yöntem, öğretmen kurulları)
- Eğitim ile ilgili hizmetler (rehberlik, disiplin, nöbet, eğitici çalışmalar, çevre ilişkileri)
- Okul işletmesi (bina, tesis, donatım, büro işleri, bütçe, döner sermaye, güvenlik, bakım) (Taymaz, 2005: 77).

1.1.9.6. Sorgu Yargıçlığı: Kamu hizmetlerinde çalışan bir personelin kusurlu davranışlarının yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanması gerekir. Bu gereklilik ceza hukuku ve yönetim görevleri içinde yer alır (Taymaz, 2005: 197).

Kanunlara göre, bir devlet memuru, görevi esnasında işlediği veya görevinden doğan bir suçtan dolayı doğrudan doğruya yargılanmamakta, önce bağlı bulunduğu kurumun müfettişleri tarafından ilk soruşturma veya ön inceleme yapıldıktan ve rapor düzenlendikten sonra hakkında gerekli işlem yapılmaktadır. Bu uygulama ile bir bakıma devlet görevlendirdiği memuruna olumlu anlamda bir ayrıcalık tanımış olmaktadır. Kamu görevlilerinin güven altına alınarak devlet işlerinin aksatılmadan yürütülmesinin ve huzur içinde çalışmanın sağlanması için

kendisine yöneltilen bir eylemin suç olup olmadığının belirlenmesi işi, kamu hizmetlerinin gereklerini bilen, yönetim alanından gelen uzmanlara, müfettişlere bırakmıştır (Taymaz, 2005: 197).

1.1.10. Teftişin Görev Boyutu

Eğitim sisteminde Bakanlık ve İlköğretim müfettişlerinin görevleri yönetmenliklerde belirtildiği gibi aşağıdaki dört alanda toplanabilir ve bunlar teftişin görev boyutunu oluşturur.

"Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmenliği'nin 34. Maddesinde ilköğretim müfettişlerinin görevleri:

1. Rehberlik mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme,
2. Teftiş ve denetleme,
3. İnceleme,
4. Soruşturma olarak dört gruba ayrılarak bu görevlere giren işler ayrıntılı olarak ele alınmıştır (Kepenekçi: 131).

Bu araştırmanın problemi "İLKOKUL DENETMENLERİNİN "REHBERLİK, MESLEKİ YARDIM VE İŞBAŞINDA YETİŞTİRME" GÖREVLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE DENETMENLERİN GÖRÜŞLERİ" olduğundan denetmen görevlerinden *rehberlik mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme* kavramları üzerinde durulacaktır.

1.1.10.1. Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme

Eğitim sisteminin en temel taşlarından biri de öğretmendir. İster öğretmen merkezli, ister öğrenci merkezli öğrenme olsun, her durumda aktif kişidir öğretmen. Toplumlara yön verirler, geçmişle gelecek arasında bağ kurarlar. Bu nedenle onun yetiştirilmesi ve belli bir kaliteye ulaştırılması devletler için büyük önem arz eder (Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri, 2008). İnsan kaynaklarına yapılan yatırımın giderek önem kazanması, örgütlerin kendi personeline sürekli eğitim verme zorunluluğunu gündeme getirmiştir. Günümüz bilgi toplumunda hizmetiçi eğitimin geleneksel yöntem ve uygulamaları önemini yitirmiştir. Yılın belli dönemlerinde belli merkezlerde değil, her okulun kendi bünyesinde ve sürekli olarak öğretmenler iş

başında eğitilmektedir. Bu değişiklik öğrenen okul kavramının doğmasına neden olmuştur (Çelik, 2000).

Taymaz'a göre; eğitim süresince rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme kavramları ile etkinliklerini kesin hatlarla birbirinden ayırmak güçtür. Müfettişin denetlediği bireyin işinde daha başarılı olabilmesi ve gelişebilmesi için bireyle ve grupla çalışmasında önerilerde ve katkıda bulunmasında hem rehberlik yapar, hem mesleki yardımda bulunur ve hem de işbaşında yetiştirir. Ayırım yapmak güç olmakla birlikte bir çerçeve oluşturmak için ayrı ayrı tanımlanabilir.

Rehberlik, daha önce de anlatıldığı gibi genelde bir danışma görevidir. İlköğretim müfettişinin fonksiyonel yetkisi vardır. Bu yetki alt-üst hiyerarşisi içersinde yer almaz. İlköğretim müfettişi iyi yetişmiş seçkin bir alan uzmanı ve karar organına yakın bir görevli olarak, uygulamaya ilişkin doğru örnekler vermek suretiyle doğru kararın verilmesine katkıda bulunur. Başka bir deyişle müfettiş emir vererek yürütmeyi yönlendiremez.

Doğru davranışı tanımlama yoluyla yürütmenin kendi kendini düzenlemesini sağlar. Bu durum tıpkı bir doktorun hastasına emretmesi yerine ona tavsiyede bulunması gibidir. Buna göre ilköğretim müfettişlerinin bütün eylem ve işlemleri Milli Eğitim Temel Kanunu'nda belirtilen amaçlara hizmet ettiği ölçüde değer kazanır. Bu sebeple ilköğretim müfettişi eğitim kurumlarında yapmakta olduğu rehberlik ve iş başında yetiştirme görevi amaçtan sapmaları önleyici, eğitim ve öğretimde kaliteyi arttırıcı ve ürürünün biçimlenmesinde normlar ve standartlar geliştirici özellikleriyle sistemin en değerli fonksiyonlarından biri olmaktadır (Bilgen, 2004: 44-45, akt. Yılmaz, 2007: 18).

Öğrencilerle, öğretmen ve denetçinin işbirliği ile yüksek nitelikli öğrenme ortamları sağlamak için, eğitim ve öğretim sürecinde öğretmene yardım sağlanması temel amaçtır (Aydın,2008: 36). Denetmenin, gözlem sırasında öğretmenlerin sergiledikleri performansı değerlendirmenin yanı sıra, öğretmenin kullandığı metotlarda, öğrenci ile ilişkilerinde, yeteneklerini geliştirmelerinde, yenilik ve değişiklikleri öğretmenlere aktarma yoluyla onlara mesleki yardımda bulunurlar. Mesleki yardım bir nevi öğretimsel denetimdir. Öğretimsel denetimde de kısaca öğretmenlere hem bireysel hem de grup içinde hizmet etmektir. Temel olarak öğretimsel denetimin anlamı, öğretim sürecinin iyileştirilmesinde öğretmene yardım

sağlamak ve bu yolla öğretmene, performansına ilişkin objektif bir geri bildirim sağlamış olmaktır (Aydın, 2008: 37).

Özdemir, 2001'e göre öğretmenlik mesleği dinamik, sürekli gelişen ve teknolojik yeniliklerden etkilenen bir meslek olduğu için, öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri nitelikli, mesleğinde yetkin, profesyonel biri olmalarına ve kendilerini sürekli yenileyip geliştirmelerine bağlıdır. Böyle bir gereklilik ile karşı karşıya kalan öğretmenler de desteklenmelidir. Açıkalın, 1997'da öğretmenlerin üniversitelerde mesleğe hazırlanabileceklerini, ancak iyi düzenlenmiş bir okul ortamında yetişebileceklerini belirtmektedir. Bunun için, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksiklikleri gidermek ve bilimsel, teknolojik gelişmelere uyumlarını sağlayabilmek amacıyla; hizmet içi eğitim ve denetim etkinliklerinin yanında, öğretmenlerin iş başında, okul yöneticileri tarafından da sürekli yetiştirilip, geliştirilmeleri gerekmektedir (Özdemir, 2001). Teftişte yapılan iş başında eğitim, bireyin yetişme noksanlığından kaynaklanan sorunları çözmesi, başarısızlığını ve uygulamadaki eksikliklerini gidermesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırma sürecidir (Taymaz, 2005: 94).

Noe, 1999 'a göre iş başında yetiştirme, öğretmenin mesleğe başladıktan sonra kariyer umutlarını geliştirmeye yönelik her türlü öğrenme etkinliklerini kapsar. Bireyin verimli olabilmesi için gerekli olan nitelikler genişledikçe iş başında yetiştirme kavramı da genişlemekte, verimliliği etkileyen mesleksel beceriler genişledikçe de bu kavram daralmaktadır. Bireyin verimliliğini etkileyen nitelikler zaman içerisinde değişir ve buna bağlı olarak yetiştirmenin içeriği de değişmelidir.

"İş başında yetiştirme, deneyimli bir yöneticinin rehberliğinde çalışanların işle ilgili görevlerini daha iyi yapabilmelerini sağlamak için verilen eğitimdir" (Sabuncuoğlu, 2000:129)

Teftişin görünüşe göre değil, eğitim ve öğretim amaçlarına göre yapılması; müfettişin bir sorgu yargıcı veya hesap uzmanı rolünden çıkıp, bir rehber ve yetiştirici rolüne girmesi; yönetimin teftişi bir ceza mekanizması, müfettişi istenmeyen adam durumuna düşüren eğilimlerin frenlenebilmesi; müfettişin hizmet içi eğitimden geçmesini gerektirir (Bursalıoğlu, 2002: 133).

Tablo 1.1.10.1.1. İşbaşı Eğitim Prensipleri (Noe, 1999: 194)

EĞİTİM İÇİN HAZIRLIK	GERÇEK EĞİTİM
1. İşi önemli adımlara böl. 2. Gerekli ekipman ve materyali hazırla. 3. İşbaşında Eğitim'e ne kadar zaman ayrılacağına ve eğitilenin ne kadar sürede beceri alanında yeterli olacağına karar ver.	1. Eğitilene görevin amacını söyle ve gösterirken seni izlemesini söyle. 2. Hiçbir şey söylemeden nasıl yaptığını göster. 3. Kilit noktaları veya davranışları açıkla. (Eğer mümkünse eğitilen için kilit noktaları yaz.) 4. İşin nasıl yapıldığını tekrar göster. 5. Eğitilene işin bir ya da daha fazla tek adımlarını yaptır ve doğru sonuç için övgüde bulun. (isteğe bağlı) 6. Eğitilene tüm işi yaptır ve doğru sonuç için övgüde bulun. 7. Eğer hatalar yapıldıysa, doğru sonuca ulaşana kadar uygulama yaptır. 8. İşi öğrenmedeki başarısı için övgüde bulun.

Denetmenlerin Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme Görevleri

Çelik, (2003) 'e göre, başarılı okul yöneticileri, öğretmenlerin öğretimsel becerilerinin geliştirilmesi doğrultusunda etkili bir rehberlik yapar. Okul yöneticisi, öğrencinin başarı düzeyini artırma, öğretmenlerin öğretim yöntemlerini geliştirme ve etkili öğretim konusunda öğretmenlere denetim sürecinde yol gösterir. Personel geliştirme programları, belirlenen hedefler doğrultusunda geliştirilmiş en etkili programlardır. Başarılı bir okulda insan kaynaklarını geliştirme, gelişme çabalarının temelini oluşturur. Bu sayede personel geliştirme, okulun ve denetmenin amaçlarıyla yakından ilgilidir.

İlköğretim müfettişleri bu görevlerini yerine getirirken çok dikkatli davranması gerekmektedir. Çünkü öğretmenin içinde bulunduğu psikolojik durumu göz önünde bulundurmalıdırlar. Özellikle ilköğretim müfettişinin rehberlik çalışmalarında başlatıcı olması gerekmektedir. Ayrıca konuşmalarda gizliliğin sağlanacağının öğretmene hissettirilmesi güven açısından önemlidir (Resmi Gazete, Sayı 23785:1999;Resmi Gazete, Sayı: 25882, 2005, akt. Yılmaz, 2007: 18).Öğretmen işbaşında yetiştirme yaparken hata bulma yoluna gitmeyip rehberlik rolüne bürünmelidir. Aşağıda William'ın denetmenlere öğretmen ağzından önerileri bulunmaktadır:

- ✓ " Hepimiz gelişmek istiyoruz! Ama bunları bize söylediğiniz zaman bizi motive edecek, moral verici bir şekilde söyleyin; kendimizi neredeyse hiçbir işe yaramaz hissettirecek şekilde değil." (William B. Werther,Jr., Ph. D., çeviren Hande Barlas, 1997: 91) sözü ile anlatılmak istenen olumsuz bir durumu karşıdaki öğretmene iletirken hassas bir şekilde, öğretmeni kırmadan, moralini bozmadan ona motivasyonu artırıcı, yardım amaçlı olduğunu belirterek, düzgün cümleleri kullanmak öğretmen üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Bu denetmenin rehberlik görevini kapsamaktadır ve insan ilişkilerinin önemini vurgulamaktadır.

- ✓ "Ne yapmamamız gerektiğini biliyoruz, genellikle onu açıkça belirtiyorsunuz. Zaten görüşmelerin büyük bölümü yaptığımız yanlışlar üzerine oluyor. Elbette yanlışlarımızdan söz edeceksiniz. Ama bu yeterli değil. Özellikle ne

yapmamız gerektiğini anlamamız için bize yardımcı olun." (William B. Werther,Jr., Ph. D., çeviren Hande Barlas, 1997: 92) sözünde öğretmenin denetmenden beklediği mesleki yardım vurgulanmakta ve denetmen yanlış bir davranışı eleştirmeden, gerekirse öğretmenle birlikte o soruna çözüm yolu aramanın öğretmen üzerinde daha etkili olacağından bahsediyor.

✓ "Bizim kendi performansımızı değerlendirmemizi isteyin önce. O zaman bize katıldığınız noktaları bize belirtebilirsiniz(saldırmak yerine) ve kendimizi geliştirmek için ne yapabileceğimizi bize sorabilirsiniz. Kendi başarısızlıklarımızı kabul etmemiz, sorunun çözümünde işin sadece yarısını size bırakır. Üstelik, yanınızdan ayrılırken bize yardım ettiğinizi düşünüyor olursunuz, saldırdığınız değil." (William B. Werther,Jr., Ph. D., çeviren Hande Barlas, 1997: 92) sözünden ise eğer denetmenin rahatsız olduğu bir durum varsa ve bunu öğretmene söylemek istiyorsa acele etmeden önce öğretmene "sence nasıl bir dersti?" sorusu ile öğretmeni düşünmeye itmesi ve kendi hatasını kendisi bulmasını beklemesi gerekir,belki de denetmenin söyleyeceği sıkıntının öğretmen de farkındadır, bu durumda öğretmeni kırmadan ona bu sıkıntı fark ettirilir. Ayni şekilde bu soruna üretilecek çözüm yolunun da yine ayni şekilde öğretmen tarafından bulunup denetmene aktarılması beklenmelidir. Bu davranış ile öğretmen kendi sorunlarının farkında olup, çözüm yolları bulmasını sağlayacaktır ve bu sayede denetmen iş başında yetiştirme ile öğretmenin kendi kendini değerlendirmesine katkıda bulunacaktır.

Arslantaş ve Gedikoğlu (2007)'na göre; öğretmenlik sadece hizmetöncesi alınan eğitimle yeterli olmayıp, bizzat işbaşında yetiştirilmesi gereken bir meslektir. Bu nedenle, öğretmenlerin hem bireysel hem de mesleki açıdan yetiştirilmeleri için alacakları rehberlik ve mesleki yardım büyük önem taşımaktadır. Buna göre denetmenlerin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanında yapması gereken görevler aşağıdaki gibidir:

- İlköğretim müfettişlerinin işbaşında mesleki yardım ve rehberliği etkili olarak gerçekleştirebilmeleri büyük ölçüde öğretmenlere rehberlik için ayıracakları zamana ve öğretmenlere yaklaşımlarına bağlıdır. Bu bilinmesine rağmen, ilköğretim müfettişleri çoğu zaman bir saatlik bir sınıf ziyareti bazen de sınıf

ziyareti yapmadan öğretmenlere rehberlik yapmaya çalışmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda (Özbek, 2001:87-93; Kapusuzoğlu 2002:35-40; Dağlı, 2000:43-48; akt. Arslantaş ve Gedikoğlu, 2007) öğretmenler, ilköğretim müfettişlerinden rehberlik için yeterli zamanı ayırmadıklarını belirtmektedirler. Bu yüzden bir denetmenin yardımcı olacağı öğretmeni sadece belli bir zaman içerisinde değil rutin bir şekilde gözlemlemesiyle öğretmene sağlayacağı yarar çok daha fazla ve bilinçli bir şekilde olacaktır.

- Eğitim denetiminin önemli ilkelerinden biri de işbirliğidir. Teftişin etkinliği, oluşturulan ve devam ettirilen etkileşim ile doğrudan ilgilidir. Teftişin etkili olması, müfettiş ile personelin karşılıklı olarak anlaşabilmelerine, aralarında etkili bir iletişim sağlanmasına, teftiş konusu ile ilgili hususlarda devamlı etkileşimin bulunmasına dayanır (Taymaz, 2005). Büyükaslan (1998; akt. Arslantaş ve Gedikoğlu, 2007)' ın yaptığı araştırmaya göre; öğretmenlerin denetmenlerden en büyük beklentisi denetim sürecine öğretmenleri de katmalarıdır. Bu bulgu öğretmenlerin denetmenler ile işbirliği yapmaya hazır ve istekli olduklarının bir göstergesidir. Bu yaklaşıma uygun davranışlar da denetmen ile öğretmen arasındaki güvenin artmasına sebep olacaktır.

- Denetmen, öğretmenin her yardım isteğine okula gelerek cevap vermesi mümkün olmayabilir. Bunun için öğretmenle müfettiş çeşitli iletişim araçlarını ve yöntemlerini kullanarak görüşebilirler. Bu konuda Yıldırım (2001:213-224) iletişim teknolojisinin yeniliklerinden olan telefon, cep telefonu ve özellikle internet ortamındaki iletişimden yararlanarak müfettişlerin öğretmenlerle iletişim kurabileceği değerlendirmesini yapmaktadır (Arslantaş ve Gedikoğlu, 2007). Bu sayede öğretmen ile denetmen arasında iş dışında da bir sohbet ortamı doğacak ve öğretmen ile denetmen kendilerini birbirlerine daha da yakın hissedip, paylaşımları daha da fazla olacaktır.

- Görevlilerin bireysel değerlerini, çalışmalardaki olumlu ve cesaretlendirici yönlerini belirlemek onları yakından tanımak,

- Görevlilere çalışma alanlarındaki bilgilerini artırma, metotları daha iyiye götürme, davranış hataları varsa giderme, kısaca mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama bakımından yardımcı olmak,

- Eğitim alanındaki gelişmeleri, yenilikleri, yeni yayınları haber vermek, varsa değişiklikleri açıklamak,
- Mesleğin koşullarından olan en başta sabır, hoşgörülük, sevgi ve birlik ilkelerinin kökleşmesine çalışmak (Tebliğler Dergisi, 1969; akt. Taymaz, 2005: 94-95).

İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmenliği'nin 34/a maddesi müfettişlerin mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme ile ilgili görevlerine ayrılmıştır. Bu görevler:

- Her öğretim yılı başında ve sonunda ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim, öğretim ve yönetim ile ilgili olarak problemlerin tespitinde ve çözümünde rehberlik etmek,
- İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticilerle toplanmak. Eğitim-öğretim ve yönetim ile ilgili problemler varsa çözümünde rehberlik etmek.
- Mesleki yayınları ve yönetim ile ilgili mevzuat değişikliklerini takip etmeli, bu konuda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehberlikte bulunmak.
- Stajyer öğretmenlerin yetişmelerine ve mesleğe hazırlanmalarına rehberlik etmek. Stajyer öğretmenlerin stajyerliklerinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan komisyonlara başkanlık etmek.
- Anaokulu ve anasınıfı, uygulama sınıfı, alt ve özel sınıf öğretmenleri, birinci sınıf öğretmenleri, birleştirilmiş sınıf öğretmenleri ve meslekte yetersiz görülen öğretmenler ile vekil öğretmenlere öncelik vermek suretiyle, teftişi ile yükümlü bulundukları bütün öğretmenlere mesleki yardımlarda bulunmak ve işbaşında yetiştirilmelerine rehberlik etmek.

Mesleki yardım ve rehberliğin uygulanış biçimi çoğu kaynakta kliniksel denetimin aşamaları, genel denetim aşamaları ve benzeri şekilde ele alınmıştır, ben aşağıda tüm bunları derleyip mesleki yardım ve rehberlik uygulaması aşamaları

olarak ele almış bulunuyorum. Fakat, Goldhammer, Anderson ve Krejewski'nin görüşlerini temel felsefe olarak ele aldım.

1. Aşama: Öğretmenle Gözlem Öncesi Görüşme:

Taymaz (2005)'e göre denetime başlamadan önce denetmen öğretmen ile uygun bir zamanda ve yerde görüşür. Bu görüşme öğretmenin öğretimini aksatmayacak şekilde planlanır ve bireyle çalışma ilke ve kurallarına uyularak yapılır. Bu görüşmede aşağıdaki amaçların gerçekleştirilmesi beklenir:

1. Öncelikle denetmen ile öğretmen birbirlerini tanırlar
2. Denetimin amacı açıklığa kavuşmuş olur
3. Öğretmenin neler yapmak istediği belirlenir
4. Öğretim etkinlikleri birlikte kararlaştırılır ve planlanır
5. Öğretim planının nasıl uygulanacağı belirtilir
6. Denetimde nelerin gözleneceği ortaya koyulur
7. Müfettiş öğretmene rehberlik eder ve mesleki yardımda bulunur
8. Öğretmenin bilinçli hazırlık yapması sağlanır
9. Öğretmen müfettiş ilişkileri geliştirilir ve öğretim-öğrenim süreci geliştirilir (Taymaz,2005: 174-175).

Aydın(2008:44)'na göre ise gözlem öncesi görüşmede denetici öğretmenle birlikte şu konuları belirler:

1. Gözlemin nedeni ve amaçları
2. Gözlemde odaklanılması gereken hususlar
3. Kullanılacak gözlem yöntemi ve gözlem formu
4. Gözlem zamanı
5. Gözlem sonrası görüşme zamanı

2. Aşama: Sınıftaki Öğretimin Gözlenmesi:

Arslantaş ve Gedikoğlu(2007)'na göre süreç odaklı rehberlikte yapılacak mesleki yardım ve rehberliğin etkili olabilmesi, büyük ölçüde sınıf ziyaretlerinden elde edilecek verilere bağlıdır. Çağdaş eğitim anlayışında, öğretim sürecinin iyileştirilmesi eğitsel amaçların daha sağlıklı ve etkili gerçekleşmesini sağlayacağından sürecin işleyişinde öğretmenin geliştirilmesi esas amaç olacaktır. Bunun için de gözlem aşamasında öğretmenin sınıf içi uygulamalarının izlenmesi ve bu izlenimlerden elde edilecek veriler ışığında öğretmene yapılacak öneri ve yardımlar çok önemlidir.

Gözlem öncesinde yapılan görüşmede kararlaştırıldığı gibi gözlemin yapılma aşamasıdır. Gözlemci tek bir gözlem yöntemi kullanabileceği gibi, çeşitli gözlem yöntemlerinden oluşan bir kombinasyon da kullanabilir (Aydın,2008: 44).

Gözlem aşamasında aşağıdaki hususlar dikkatle izlenir (Taymaz:2005: 175):

1. Öğretimin amaç ve konusuna uygun fiziksel ortamın, ders araç ve gereçlerinin zamanında kullanılabilecek şekilde sağlanması
2. Öğretime başlamadan önce ders amaçlarının öğrencilere açıklanması ve benimsetilmesi
3. Amaçlara ulaşılması için kazandırılacak bilgiler, beceriler, çözülecek problemlerin belirlenmesi ve öğrencilerin güdülenmesi
4. Öğretim amaç ve konusuna uygun yöntem seçilmesi, öğretim ilke ve prensiplere uyulması
5. Öğrencilerin öğretime ilgi ve katkılarının sağlanması, bireysel farklılıkların dikkate alınması
6. Öğrencilere eleştirici düşünme, karar verme, kendini yönetme, yaratıcı gücünü geliştirme fırsatı verilmesi
7. Konuların uygun bir sıra ile doğru olarak öğretilmesi, öğretim sırasında dilbilim kurallarına uyulması, ses tonunun ayarlanması ve göz temasının sağlanması

8. Öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı saygı ve güveni yansıtıcı ilişki sağlanması, karşılıklı iletişim kanalı kurulması

9. Konuların işlenmesinde ilgili güncel, yenilik ve gelişmelerle ilgili somut örnekler verilmesi, tartışılması, soruların cevaplandırılması

10. İşlenen konunun özetlenmesi, öğretim sonuçlarının öğrencilerle birlikte değerlendirilmesi, amaçlara ulaştırılmasının sağlanması.

3. Aşama: Gözlemin Analizi ve Yorumlanması ile Görüşme Yaklaşımının Kararlaştırılması:

1. Öğretim için hazırlanan plan ve yapılan hazırlık aşamalarından sonra öğretim aşamasındaki gözlem sonuçları analiz edilir (Taymaz, 2005).

2. Denetim sürecinin üçüncü adımı, gerçekleşen performans ile önceden belirlenmiş standartların karşılaştırılmasıdır(Zeytinoğlu).

3. Öğretmenin güçlü ve yetersiz yönleri saptanır, yetersiz yanlarını yeterli düzeye çıkartmak üzere öğretmene yardım edilir(Taymaz, 2005).

4. Gerçekleşen performans, standartları karşılamış ya daha üst bir düzeye ulaşmışsa elde edilen başarı ödüllendirilmelidir. Bu sayede personel daha istekli çalışmaya devam edecek ve işine karşı motivesi artacaktır(Zeytinoğlu). Performansın ödüllendirilmesi el sıkışma, sözlü takdir ve rapora olumlu düşüncelerin yazılması şeklinde olabilir.

5. Eğer öğretmen yetersiz kalmışsa denetmen bu aşamada öğretmene ne zaman, nerede ve hangi tür yardımı yapacağını düşünür ve uygular.

4. Aşama: Gözlem Sonrası Görüşme:

Aydın (2008:45)' a göre gözlemle ilgili analiz ve yorum tamamlandıktan ve gözlem sonrasında kullanılacak yaklaşım belirlendikten sonra denetçi, öğretmen ile görüşmeye hazır olur. Gözlem sonrası görüşmede gözlem analizinin öğretmen ile birlikte değerlendirilmesi yapılır.

Sırası ile:

1. Gözlemde alınan notlar, kayıtlar ve izlenimlerin öğretmene bildirilmesi. Böylece öğretmene sınıfta görülenler yansıtılır.

2. Denetici, geleceğe dönük planların geliştirilmesi öğretmen ile birlikte paylaşılarak bir gelişme planının hazırlanması ile son bulur(Aydın, 2008).

5. Aşama: Değerlendirme:

Özetle önceki dört aşamanın gözden geçirilmesi sürecidir. Artık bütün aşamalar tamamlanmıştır ve denetmenin elinde somut bir eylem planı vardır(Aydın, 2008). Tüm bu aşamalarda yapılan çalışmaların sonuçları başlangıçta belirlenen amaçlarla karşılaştırılarak yargılara varılır. Verilen kararları da kapsayan denetleme sonuçları bir rapor haline getirilir. Yapılan çalışmaların değerlendirilmesi sonunda denetim yeniden planlanır (Taymaz, 2005). Ayrıca Aydın'a göre denetçinin öğretmene verdiği geri bildirimler, öğretmenin gelecekteki çalışmalarında hangi uygulamaların sürdürülmesi, gözden geçirilmesi, değiştirilmesi gerektiğini bilerek hareket edecektir.

1.1.10.2. Teftiş ve Değerlendirme

Teftişin amacı, öğretmen, öğrenci ve yönetici ilişkilerinde işbirliği gerçekleştirmek, öğretim alanında yapılan bilimsel çalışmaların sonuçlarının eğitim kurumlarına yansıması ve programların geliştirilmesine olanak sağlamak, kurum çalışmalarının amaçlarına uygun olup olmadığını incelemek ve denetlemektir (Altıntaş, 1980: 3, akt. Gökyer, 1997: 29). İlkokuldaki teftiş ve değerlendirme, öğrencilerin eğitim kalitelerini artırıcı bir şekilde katkı sağlamaktadır (Publication of school inspection reports, 2006: 2).

Değerlendirme, ölçümlerin bir ölçütle(kriter) karşılaştırılması, belirlenen ölçümlere(standart) göre, sonucun değer yargısı olarak belirtilmesi işidir. Değerlendirmenin amacı, düzeltmek ve geliştirmektir. Değerlendirmenin ilk aşaması olarak gözlem sonrası görüşme alınabilir (Keskinkılıç, 2007: 116).

İki tür değerlendirme yapılır. Bunlardan biri yapılan işin, diğeri ise işi yapanın değerlendirmesidir. Yapılan işin değerlendirilmesi, o işin yapımının iyileştirilmesi için gereklidir. İşlerin değerlendirilmesi, o işin kullanılacak

değerlendirme ölçütü, "olması gereken" şeklinde nitelenen ve okulla ilgili yasal-yönetsel metinlerde yazılı olanlardır. Bunlar, bilimsel yayınlarda var olanlarla desteklenerek kullanılır. Denetim öncesinde belirlenip denetlenecek olanla incelenen değerlendirme ölçüt ve ölçümleri esas alınarak, kişinin yapılan işi kendisinin değerlendirmesi istenir, puanlama birlikte yapılırsa iyi olur. İşlerin değerlendirilmesinde, bunun kişinin değil, işin değerlendirilmesi olduğunu belirtmeli, kendisinin daha farklı bir ölçütle değerlendirileceğini anımsatmalıdır. Böylece kişinin değil, işinin iyi, eksik, yanlış, gereksiz fazla olduğu vurgulanmış, hedef olarak kişi değil, işi alınmış olur. Bu durumda düzeltip geliştirilecek olan da kişinin işidir. Böylece olumsuzluklar kişiye değil işine yöneleceğinden, kişinin kendini olduğundan fazla rahatsız hissetmesi önlenebilir (Keskinkılıç, 2007: 116-117).

Değerlendirme genel anlamda, planlı bir faaliyetin sonunda, önceden saptanmış amaçlara ulaşma derecesi hakkında bir hükme varmaktır (Taymaz, 1973: 3, akt. Taymaz, 2005: 179).

Modern yönetim ilkelerine göre teftiş ve değerlendirmede personelden neler beklenildiği açık şeçik ifade edilmelidir. Durumun tespiti, ölçülüp değerlendirilmesi ve gelişimin planlanması öğretmenle birlikte yapılmalıdır. Ayrıca teftiş sonunda değerlendirme sonuçları açıkça ortaya konulmalıdır. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin eksik ve yanlış uygulamaları, kişisel ve kurumsal yetersizlikleri iyi ve doğru çabaları ile ilgili kurum ve öğretmene dönüt verilmesi denetim için yararlıdır. Teftiş sırasında ilköğretim müfettişlerinin objektif davranması ve tutarlılığın sağlanması tamamen teftişin açık olup olmamasına bağlıdır (Sağlamer, 1985: 32-33, akt. Yılmaz, 2007: 19).

Buna göre ilköğretim müfettişlerinin teftiş ve değerlendirme ile ilgili görevleri şunlardır:

- Türk Milli Eğitiminin Genel Amaç ve Temel İlkelerine uygun olarak, okul ve kurumların amaçlarına göre öğrencilerin yetiştirilmeleri ile yetenek, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi durumunu saptamak
- Görev alanlarındaki okul ve kurumların eğitim, öğretim, yönetim ve diğer görevlilerinin mevzuata göre çalışmalarını denetlemek,

- Atatürk İlke ve İnkılâpları'nın, İstiklâl Marşı'nın, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'nin ve Öğrenci Andı'nın öğretilme ve kavratılma durumunu belirlemek,
- Bayrak, anma ve kutlama törenlerinin, sosyal etkinliklerin mevzuatına uygun şekilde yapılıp yapılmadığını denetlemek,
- Her yönü ile eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını denetlemek,
- Kurumun ve kurumdaki personelin kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve programlarda belirtilen amaçları gerçekleştirme durumunu belirlemek,
- Eğitim-öğretim ve yönetim görevlilerinin çevre ile ilişkilerini tespit etmek,
- Okul veya kurum personelinin yeterlilik ve verimliliklerini belirlemek,
- Okul aile birliği ve kantininin kuruluş ve çalışmalarının mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini, teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Okul ve kurumlara ait bina uygulama bahçesi, arsa, arazi ve tesislerin amaca ve projeye uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını teftiş etmek ve değerlendirmek ve bu değerlendirme sonucunda belirlenen hususları önerileri ile birlikte okul veya kurumun teftiş defterine yazmak,
- Teftiş edilen okul ve kurumlarda yönetici, öğretmen ve gerektiğinde diğer personel hakkında ayrı ayrı teftiş raporu düzenlemek,
- Teftiş bölgelerindeki okul ve kurumlar hakkında saptanan bilgileri zamanında ve eksiksiz olarak başkanlığa sunmaktır (Resmi Gazete, Sayı 23785:1999;Resmi Gazete, Sayı: 25882, 2005, akt. Yılmaz, 2007: 20)
- İstenilen davranışları tanımlamak ve pekiştirmek okul tarafından sunulan kaliteyi geliştirerek devam ettirme
- Kendini tanıtmak ve okul- personel arasında iletişim kurmak
- Okullarda kalite ve güvence sağlamak
- Bir bütün olarak eğitim sisteminde kalite ve güvence sağlamalı; tarafsız, güvenilir, yüksek kaliteye dayalı veri toplamalıdır (Publication of school inspection reports, 2006: 2).

1.1.10.3. İnceleme

İnceleme, bir konunun her yönü ile dikkatle, özenle ve titizlikle gözden geçirilmesidir. Bir olay veya olguyu ele alıp özelliklerini, ayrıntılarını anlatmaya, öğrenmeye ve açıklamaya çalışmaktır. Bu tanımlara göre, bir işi ya da bir konuyu

özellik ve ayrıntılarıyla ele alıp anlamaya çalışmaya inceleme denir. İnceleme, soruşturma niteliğinde olmadığından idari ve mali yönlerden, personelin görev veya yerinin değiştirilmesi, hasarın karşılanması gibi öneriler dışında herhangi bir ceza önerisinde bulunmaması gerekir. (Taymaz, 2005).

Taymaz'a göre incelemenin amacı, yapılan inceleme çalışmaları sonunda örgütün yöneticilerine gerekli bilgi verilmesi ve karşılaşılan sorunların çözülmesine yardımcı olunmasıdır.

2346 sayılı Teftiş Yönergesinde İnceleme alanları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- Teftiş gruplarının yıllık ve aylık çalışma programları
- Müfettişlerin kuracağı bir komisyon ile teftiş gruplarının hazırladıkları öğretim yılı raporları
- Aylık çalışma çizelgeleri ile yolluk ve yevmiye tahakkukları
- Teftiş grubu aşağıdaki iki hususta inceleme yapar:
- Grubundaki müfettiş ve yardımcılarının aylık çalışma çizelgesi
- Yolluk ve yevmiye tahakkukları
- Müfettişler yaptıkları kurum ve ders teftişi sırasında aşağıdaki hususları incelerler:
- Fiziki durum
- Eğitim çalışmaları ile ilgili kayıtlar
- Öğrencilerin eğitimle kazandıkları davranışlar
- Öğretmenlerin çalışmaları
- Büro işleri-yazılı işler
- Öğrenci işleri
- Eğitsel kol faaliyetleri
- Personel işleri
- Hesap, ayniyat, döner sermaye işleri
- Demirbaş işleri (Taymaz, 2005).

İnceleme Raporu

İnceleme raporu, örgütte gerekli incelemeler yapıldıktan sonra hazırlanan yazılı bir dosyadır. İnceleme raporu:

1. Rapor Kapağı
2. Rapor Kısmı
   a. Giriş
   b. İnceleme Konusu
   c. Yapılan İnceleme
   d. Analiz ve Yorum
   e. Sonuç ve Öneriler
3. Dizi Pusulası
4. İşlemli Dosya kısımlarından oluşmaktadır (Taymaz, 2005: 74-75).

1. **Rapor Kapağı:** İnceleme raporunun özetini kapsar. İnceleme tarihi, konusu ve öneriler bulunur.
2. **Rapor Kısmı:**
   a. **Giriş:** inceleme emrini veren makam, emir yazısının tarihi ve numarası, inceleme konusu, incelemenin başlandığı ve tamamlandığı tarih bulunur.
   b. **İncelemenin Konusu:** yazılması istenilen inceleme konusu ve varsa ekleri yazılır.
   c. **Yapılan İnceleme:** inceleme sırasında yapılan işlemler sırayla yazılır, gözlem ve sonuçlar aktarılır.
   d. **Analiz ve Yorum:** inceleme konusu ile ilgili olarak, elde edilen veriler analiz edilir ve bulgu olarak açıklanır. İlgili yasa ve hükümlerle karşılaştırılarak değerlendirilir.
   e. **Sonuç ve Öneriler:** yapılan inceleme sonunda elde edilen bulgu, değerlendirme ve sonuçları açıklanır. İnceleme sonunda problemin çözülmesi için öneri nedenleri açıklanır.
3. **Dizi Pusulası:** İnceleme raporunda yer alan; tüm belge, gözlem ve ifade tutanaklarına sıra numarası verilir ve mühürlenerek imzalanır.
4. **İşlemli Dosya:** Dosya emri veren makama hitaben yazılan, kısa bir özet bilgidir (Taymaz, 2005: 74).

1.1.10.4. Soruşturma

Kamu hizmetlerinde çalışan bir personelin kusurlu davranışlarının yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanması gerekir. Bu gereklilik ceza hukuku ve yönetim görevleri içinde yer alır.

Eğitim sisteminde soruşturmalar kurumlarda çalışan personelin yasa hükümlerine aykırı, suç sayılan ve yasak olarak kabul edilen eylemlerde bulunması halinde yapılır (Taymaz, 2005).

Soruşturma görevi özel yeterlilik isteyen bir görevdir. Öğretmen ve yönetici menşeli müfettişin iyi bir soruşturmacı olması için özel olarak yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun için soruşturma görevinin özel niteliklere sahip kendini yetiştirmiş soruşturmacı ya da soruşturma grubuna verilmesi daha yararlı olacaktır (Bilgen, 2004:45-46,akt. Yılmaz,2007: 22).

Milli Eğitim Bakanlığı müfettişleri, özel kanunlarıyla kendilerine bizzat soruşturma yapma yetkisi verilen kurumlar ve kuruluşlar hariç olmak üzere, Bakanlığın murakabesine tabii her dereceli okullarda, eğitim-öğretim ve kültür kurum ve kuruluşlarında, Bakanlık merkez teşkilatında, Bakanlık makamında alacakları emir üzerine soruşturma yaparlar. Ayrıca müfettişler, teftişleri sırasında tespit ettikleri bir durum veya kendilerine yapılan bir ihbar ve şikâyet üzerine inceleme yaparlar. Soruşturma açılmasına lüzum nasıl olursa, meseleyi Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirerek soruşturma emri isterler. Konu soruşturma açılmasını gerektirecek nitelikte görülmediği takdirde durumu genel teftiş raporunda veya ayrı bir yazı le açıklayarak Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirirler (Dündar,2005: 37). Taymaz'a göre; yönetim ve teftiş birimlerine yapılan yazılı şikayet ve ihbarlarda bazen iddialar hakkında yeteri kadar bilgi verilmez ve açıklama yapılmaz. Bu gibi durumlarda soruşturma emrini verecek makamın isabetli karar verecek, gereksiz yere kamu görevlilerinin soruşturmanın etkisi altında kalmalarını önlemek için soruşturmadan önce bir ön inceleme yaptırılır. Verilen emir üzerine yapılan inceleme Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre hazırlık soruşturması niteliğinde değildir. İnceleme sırasında belgelere bakılır, ilgililerin ifadeleri yeminsiz alınır ve rapor düzenlenir. Raporda soruşturma açılıp açılmaması hususunda kanaat belirtilir.

Bakanlık müfettişlerinin eğitim ve öğretim geliştirmesi ve mesleki yardım bakımından görevleri (Öz, 2003, 16,akt. Dündar 2005:37) da şöyle sıralanmaktadır.

Ders teftişleri, genel teftişler sırasında veya bunlardan ayrı olarak yapılır. Bu teftişlerde öğretmenin kendi alanındaki yetişkinliği, işine bağlılığı ve çalışması, metodu ve bunu uygulamadaki yeterliliği, öğrencilerin yetişme seviyeleri ve derslerde elde edilen sonuçların okulun genel seviyesindeki tesirleri araştırılır.

Eğitim sisteminde soruşturmanın teftiş işlevleri arasında bulunmasında ve müfettişler tarafından yapılmasında aşağıda sıralanan yararlar sağlanmaktadır:

1. Teftiş sürecinde müfettişin ister rehberlik yanı ister denetmenlik yanı ağır bassın, bu görevleri yerine getirirken klinik bir muayene yapan ve hastalıkların teşhisi ve tedavisi için önlemler bulmaya çalışarak, bunları uygulamaya koyan bir hekim rolünü oynayacaktır. Eğitim sisteminde öğretmen ve yöneticilerin görev ve sorumluluklarını bilmeyen, yaşamamış bir elemanın soruşturma konusu olan olayları incelemesi, suç sayılan bulguları belirtmesi, etken faktörleri saptaması ve güvenilir önerilerde bulunması mümkün olmaz.
2. Bir hukuk devletinde suçlunun yargılanmasını ve gerekli cezayı alması doğal ve kaçınılmazdır. Aslında müfettişin yaptığı disiplin soruşturmasında ceza önerisi yönetim organlarının, ön incelemede muhakeme edilmesi önerisi yargı organlarının kararı ile sonuçlanır. Bu durumda müfettişin ceza yetkisi kullanması değil, cezaya esas olacak delilleri sıralaması söz konusudur. Bu durumda kamu yararına davranışı kontrol eden müfettişin alandan gelmiş olması halinde etken olan faktörler daha iyi bir şekilde saptanabilecektir.
3. Müfettiş kendisine verilen soruşturmaya başlamadan önce bir inceleme yapar. Şikayeti veya ihbar üzerine başlanan soruşturmada müfettiş personelin yetişme noksanlığından kaynaklanan sorunları, sonunda suça dönüşen eylemleri görebilmekte, rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme girişimleri ile bazı hallerde sorunlar çözülmekte, kusurlu ve hatalı davranışlar değiştirebilmekte ve soruşturma yapılmasına gerek kalmamaktadır (Taymaz, 2005: 58).

1.2. Problem Cümlesi

İlkokul denetmenlerinin "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" görevlerine ilişkin öğretmen ve denetmenlerin görüşleri nelerdir?

1.3. Alt Problemler

Araştırmanın genel amacına bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Denetmen ile öğretmen etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor mu?
2. Denetmen başarılı bir eğitim-öğretim için öğretmene gerekli olan rehberliği yapıyor mu?
3. Denetmen öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmene gerekli mesleki yardımda bulunuyor mu?
4. Denetmen öğretmen ile gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yapıyor mu?
5. Denetmen gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştiriyor mu?
6. Denetmen öğretmen ile gerekli gözlem sonrası görüşmeyi yapıyor mu?
7. Denetmen görevini yaparken daha çok öğretmeni yaptıklarından dolayı sorguluyor mu yoksa öğretmeni yetiştirici rolünde mi?

1.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; ilköğretim denetmenlerinin görevi olan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" alanına ilişkin öğretmen ve denetmenlerin görüşlerinin neler olduğunu tespit edip, bu görüşleri karşılaştırmaktır. Bu araştırma, öğretmenlerin bu hizmetlerden ne ölçüde yararlanabildiklerini tespit etmek, bu konuda ortaya çıkan eksiklikleri giderme konusunda öneriler sunmak amacıyla planlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin kendilerini denetleyen denetmenlere daha fazla güven ve saygı duymaları için denetmenin, öğretmenden daha fazla konu alanı ve tecrübe sahibi olması gerekir ki öğretmenleri kendi bilgi ve tecrübeleri ile yetiştirilebilsin. Özdemir(2001)'e göre öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksiklikleri

gidermek ve bilimsel, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek amacıyla; hizmet içi eğitim ve denetim etkinliklerinin yanında, öğretmenlerin iş başında yetiştirilip, geliştirilmesi gerekir. Bu durumun etkili ve verimli sürdürülüp, sürdürülmediğini ortaya koymak için, ilkokul denetmenlerinin görevleri arasında bulunan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" görevlerini ne derece yaptıklarının ortaya konulması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırmada elde edilen sonuçların ilköğretim kurumları denetim sisteminin iyileştirilmesine katkıda bulunacağı ve denetmenlerle öğretmenlerin çalışmalarına katkı koyacağı düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmada aşağıdaki sayıltılar temel alınmıştır:

1. Bilgi toplama aracı, araştırmacının amacına uygundur.
2. Bu konudaki uzman görüşleri ve soruların açık ve anlaşılır olması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada aşağıdaki sınırlılıklar temel alınmıştır:

1. Araştırma, 2009-2010 öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2009-2010 eğitim öğretim yılında KKTC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki 5 ilkokulda görev yapan 11 öğretmen ile bu okullarda denetime giden 5 denetmen ile sınırlıdır.
3. Araştırmada ulaşılan bilgiler ve sonuçlar geliştirilen görüşme formuyla sınırlıdır.
4. Bu araştırma, ilköğretim denetmenlerinin görevleri arasında bulunan; rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanları ile sınırlıdır.

1.8. Araştırmanın Tanımları

Bu bölümde araştırma açısından önemli olan bazı temel kavramların açıklaması yapılmıştır.

Eğitim: Eğitim, bireyin doğumdan ölümüne kadar süre gelen bir süreçtir. En genel tanım olarak eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürece olarak ifade edilir (ERDEN, 2004: 13-14). Eğitim insanların yaşamında karmaşık konulara doğrudan yönelmektir, başlangıçta öğrenciler daha sonra da ebeveynler bu sistem üzerine gider (CLARE, 2001: 9).

İlköğretim Okulu: Okul, bireylerin formal ve istendik davranış değişikliği meydana getirmek için, 6-11 yaş grubundaki öğrencilere temel beceriler kazandırıp onları üst kurumlara hazırlayan beş yıllık bir eğitim devresidir (ERDEN, 2004: 212).

Görev: Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğüne göre; bir nesne ya da bir kimsenin yaptığı iş, iş görme yetkisi.

İlkokul Öğretmeni: Öğretmen, formal eğitimin verildiği yerde öğretimi sağlayan kişidir (ERDEN, 2004: 212). İlkokul öğretmeni de 6-11 yaş gurubuna temel eğitim becerilerini kazandıran kişidir.

İlköğretim Denetmeni: Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğüne göre ilköğretim denetmeni, bağlı olduğu kurumun yürütmekte olduğu hizmetlere ilişkin iş ve işlemleri inceleyen ve denetleyen, gerektiğinde ilgililer hakkında soruşturma yapan ve ulaştığı sonuçları rapora dönüştürerek kurumun en üst amirine ileten kişidir.

Görüş: Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğüne göre; bir olay, bir varlık veya düşünce üzerinde varılan yargı, fikir.

Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme: Denetmenin görevlerinden olup, Taymaz(2005)'a göre eğitim sürecinde rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme kavramlarını kesin hatlarla birbirinden ayırmak güçtür. Müfettişin denetlediği bireyin işinde daha başarılı olabilmesi ve gelişebilmesi için bireyle ve grupla çalışmalarında hem rehberlik yapar, hem mesleki yardımda bulunur ve işbaşında yetiştirir.

BÖLÜM 2

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında ilköğretim denetmenlerinin görevleri arasında bulunan rehberlik, mesleki yardım ve *işbaşında yetiştirme alanları ile ilgili yapılan araştırmalara yer* verilmiştir.

2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Murad Aktuğ (2995), "İlkokul Yöneticilerinin Denetimi" adlı araştırma 2003-2004 öğretim yılında Girne ilçesindeki ilkokullarda görevli yöneticilere uygulanmıştır. Araştırma ile ilgili elde edilen bulgular özetle şunlardır:

Müfettişlerin sayıları en kısa zamanda artırılmalıdır. Müfettiş yetiştirmede insan ilişkilerine ağırlık verilmeli, müfettişlerin sosyal aktiviteleri artırılmalıdır. Müfettişlerce bütçe yönetimi konusunda gerekli yeterlilikler kazandırılmalıdır. Müfettişlere, hizmet-içi eğitim yoluyla personeli geliştirme ve kendi alanlarıyla ilgili sorunları çözme yeterlikleri kazandırılmalıdır. Müfettişlerin, eğitim-öğretim, yönetim ve denetim alanlarında araştırma yapabilmeleri için olanaklar sağlanmalı, gerekli yeterlilikler kazandırılmalıdır. Müfettişlerin, partiler üstü rol sergileyebilmeleri için gerekli seçme ölçütleri belirlenmeli, yetiştirme ve çalışma ortamları iyileştirilmelidir. Müfettişlerin belli bir süre(yıl) aynı kurumları denetlemesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Müfettişlerin yaş ortalamasının aşağıya çekilebilmesi için gerekli yasal düzenlemeler ve teşvikler yapılmalıdır. Müfettişlere, ihtiyaç duydukları alanlarda sürekli hizmet-içi eğitimi verilmelidir. Müfettişlerin tümünün önce lisans düzeyinde bir eğitim görme koşulu getirilmelidir. Mevcut okul yöneticilerinin eğitim düzeyi kısa sürede lisans derecesine çıkarılmalı, düzenli bir şekilde hizmet-içi eğitimi verilmelidir. Yeniden yönetici seçme ölçütü geliştirilerek okullara yönetici yetiştirmede standartlaşmaya gidilmelidir. Atatürk Öğretmen Akademisi ve YÖDAK'ta düzenlemelere gidilerek, MEB'nın ihtiyacı olan yönetici ve denetmenler burada yetiştirilmelidir.

Cemal Sarıca (2004), "Güzelyurt Bölgesi İlkokullarında Okul Yöneticilerinin Denetiminin Algılanması" adlı araştırma 2003-2004 öğretim yılı Güzelyurt Bölgesi'nde MEB'na bağlı göre yapan 21 okul yöneticisi ile 131 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar:

- Birinci alt probleme ilişkin verilere göre; yöneticiler, yöneticilerin fiziki durumu, yönetim-eğitim-öğretim, personel işleri ile ilgili görevlerini "çok" düzeyde, öğrenci işleri, büro-hesap işleri ve ayniyat işleri ile ilgili görevlerini "pek çok" düzeyde gerçekleştirdiklerine inanmaktadırlar.
- İkinci alt probleme ilişkin verilere göre; öğretmenler, yöneticilerin fiziki durumu yönetim-eğitim-öğretim, personel işleri ile ilgili görevlerini "çok" düzeyde, öğrenci işleri, büro-hesap işleri ve ayniyat işleri ile ilgili görevlerini "pek çok" düzeyde gerçekleştirdikleri belirtmişlerdir.
- Üçüncü alt probleme ilişkin verilere göre; ilkokullarda yönetim teftişine konu olan görevlerin yerine getirilmesinde yöneticilerin ve öğretmenlerin değerlendirilmeleri arasında anlamlı fark vardır.

Zehra Demir (2006), "Öğretmen Performansının Değerlendirmelerinde Algı Farkları" adlı araştırma 2005-2006 eğitim öğretim yılında, KKTC MEB'nda görev yapan 149 okul yöneticisi ve 676 sınıf öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar:

- Birinci alt probleme ait verilere göre sınıf öğretmenleri; sınıf öğretmeninin performans değerlendirme formunda yer alan davranışlara sahip olma düzeleri ile önem düzeyleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre sınıf öğretmenleri performans değerlendirme formunda yer alan davranışları uygulamaya verdikleri öneme göre gerçekte daha az uyguladıkları ortaya çıkmıştır.
- İkinci alt probleme ait verilere göre sınıf öğretmenleri; sınıf öğretmeninin performans değerlendirme formunda yer alan davranışlara sahip olma düzeleri ile önem düzeyleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre sınıf öğretmenleri performans değerlendirme formunda yer alan davranışları önemli buldukları ancak bunları uygulama yönünde daha düşük seviyede sahip oldukları ortaya çıkmıştır.
- Üçüncü alt probleme ait verilere göre okul yöneticileri ile sınıf öğretmenleri; performans değerlendirme formunda yer alan davranışların sınıf öğretmenlerinin sahip olma düzeyleri, algılarına göre fark ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin okul yöneticilerine nazaran bu davranışlara sahip olma düzeyini daha yüksek düzeyde algıladıkları ortaya çıkmıştır.

- Dördüncü alt probleme ait verilere göre okul yöneticileri ile sınıf öğretmenleri arasında performans değerlendirme formunda yer alan davranışların önem düzeyine göre fark ortaya çıkmamıştır.

Özge Pastırmacıoğlu (2005), "Öğretmen Teftişine Yönelik Karşılaştırmalı Değerlendirme" adlı araştırma 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Lefkoşa İlçesinde, MEB'na bağlı 23 ilkokul müdürü, 29 ilkokul müdür muavini ile 263 ilkokul öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular:

- Birinci alt probleme ait verilere göre yöneticiler; müfettişlerin ilkokullarda öğretmen teftişini amaçlar ile ilkeler doğrultusunda "orta derecede katılıyorum" seviyesinde ve esaslar doğrultusunda da "çok katılıyorum" seviyesinde gerçekleştirdiğine inanmaktadırlar.
- İkinci alt probleme ait verilere göre öğretmenler; müfettişlerin ilkokullarda öğretmen teftişini amaçlar ile ilkeler doğrultusunda "az katılıyorum" seviyesinde ve esaslar doğrultusunda da "orta derecede katılıyorum" seviyesinde gerçekleştirdiğine inanmaktadırlar.
- Üçüncü alt probleme ait verilere göre; yönetici ve öğretmen görüşleri arasında toplam elli maddenin yirmi iki tanesinde "anlamlı fark" olduğu ortaya çıkmıştır. Bu maddelerin üç tanesi amaçlar, altı tanesi ilkeler ve on üç tanesi de esaslar doğrultusunda gerçekleştirilmesi gereken maddelere aittir.

Rifat Bengihan (2006), "İlkokul Denetmenlerinin Görevlerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Algıları" adlı araştırması 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Lefkoşa'da görev yapan 11 müdür, 29 müdür muavini ve 285 öğretmene uygulanmıştır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar:

- Çalışmada, müfettişlerin yönetmenliklerce belirlenen görevleri kısmen gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Ancak klasik denetim anlayışının daha üst düzeyde gerçekleştirilirken, çağdaş denetim anlayışında yer alan rehberlik yapma, öğretim liderliği, öğretimi iyileştirme gibi görevleri yeterince yerine getirmediklerine ilişkin görüşler, araştırmanın bulgularından alınmıştır.

- Görüşlerin bu şekilde olmasının nedeni, halen görev yapan müfettiş sayısının yeterli olmaması, yeterli denetim yapılmaması ve bu güne kadar müfettiş atamalarının çağdaş verilerle yapılmamasıdır. Bu durumu düzeltmek için alanda yapılan çalışmalar teşvik edilmeli, araştırmalarda elde edilen bulgular dikkate alınmalıdır. Denetleyenin, denetlenenden daha bilgili daha uzman olduğu bir ortam yaratılmalıdır. Çağdaş denetim esasına dayalı eğitim programları açılmalı, müfettişlerin uzmanlaşması için yüksek lisans ve doktora eğitimi almaları sağlanmalıdır.

Hüseyin Erişmen (2008), "Orta Öğretim Klinik Denetim Modelini Yönelik Öğretmen Görüşleri" adlı araştırması Lefkoşa'da yer alan üç okuldan toplan 81 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu, mevcut sistem içerisinde uygulanmakta olan değerlendirme etkinliklerini karşılıklı etkileşim için uygun olmadığını, önerilen modelde; gözlem öncesi görüşme safhası boyunca öğretmenlerin denetim sürecine ilişkin görüşlerini bildirmek üzere denetçiler ile iletişim kurmaları öngörülmektedir.

2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Galip Karagözlü (1972), Bakanlık Müfettişliği kurumunun Türk eğitim sistemindeki genel görüşünü ve denetimi konusunda öğretmen ve denetmenlerin görüşlerini saptamayı amaçlayan bu araştırma, 1970 yılında yapılmıştır. 1196 öğretmen ve 104 denetmeni kapsayan araştırmada elde edilen sonuçlar özet olarak aşağıdadır:

- Öğretmenler, denetim sisteminin eğitim ve öğretim etkinliklerinin gelişmesine yardım ettiğine inanmaktadırlar. Buna karşılık denetmenler de yararlı oldukları kanısındadırlar.

- Denetmenlerin denetim sırasında, öğretmenlere eğitim-öğretim alanında rehberlik ettiklerini belirtmelerine karşın, öğretmenler bu tür rehberliklerin arada sırada yapıldığını ve yararsız olduğunu belirtmektedirler.

- Öğretmenler, ders teftiş raporlarının hiçbir nesnel ölçüye dayanmadığı kanısındadırlar.
- Öğretmenler, denetmenlerin branş bilgilerinin ve eğitim formasyonlarının yeterli olmadığı görüşündedirler. Denetmenler ise, yeterli oldukları kanısındadırlar.
- Denetmen rolüne ilişkin öğretmen ve denetmen beklentilerinin uyum göstermesine karşın, denetmen rol davranışına (uygulama) ilişkin algı, öğretmenler ve denetmenler grubuna göre değişmektedir. Denetmenin rol davranışını taraflar farklı algılamaktadır.
- Öğretmenlerin, denetmenlerin daha çok insan ilişkilerine önem vermelerini istemelerine karşılık, denetmenlerin teknik yardımlara önem verilmesini istedikleri görülmektedir.
- Denetmen ve öğretmenler, müfettişlerin esas görevinin öğretmene rehberlik etme olması ve soruşturma görevini denetmenlerden alması konusunda görüş birliği içindedirler.
- Gerek öğretmenlerin gerekse denetmenlerin çoğunluğu (%80) bugünkü denetim sisteminin değişmesini istemektedir.
- Bakanlığın, denetmen tarafından yapılan önerileri dikkate almaması, öğretmenlerin değerlendirilmesinde denetmenler arasında görüş birliğinin sağlanmaması, denetmenlerin kendilerini meslek içinde yetiştirmesi olanaklarının az olması, denetmenleri daha çok rahatsız eden durumlar olarak ileri sürülmektedir.

Cerit (1996), "İlköğretim Müfettişlerinin Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Geliştirme Etkinlikleri" adlı araştırma Bolu'da seçilen 14 okuldan 106 ilkokul öğretmenine, 44 yönetici ve 35 ilköğretim denetmenine uygulanmıştır. İlköğretim denetmenlerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini geliştirme çalışmaları beş boyut altında ele alınmıştır. Bu boyutlardan "öğretim metotlarının geliştirilmesi", "ders araç-gereçlerinin geliştirilmesi", "eğitim-öğretim" boyutlarının "orta" ile "hiç" arasında yerine getirildiği; "öğretmenlerin mesleki gelişmelerinin sağlanması", "öğretim plan

programlarının geliştirilmesi" boyutlarında ise "orta" derecede yerine getirildiği tespit edilmiştir.

Yılmaz (2007), "İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Görevlerini Yerine Getirme Durumları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı araştırması 2005/2006 eğitim ve öğretim yılında Türkiye genelinden yedi coğrafi bölgeden seçilen 14 ilde milli eğitim müdürlükleri bünyesinde görev yapan 260 ilköğretim müfettişi ile bu illerin ilçe merkezlerinde bulunan 316 ilköğretim okulunda görevli 7929 sınıf ve branş öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular şunlardır:

1. "İlköğretim müfettişleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim müfettişleri rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma ile ilgili mesleki görevlerini ne derecede yerine getirdiklerine ilişkin" ilköğretim müfettişleri "her zaman" yerine getirdikleri öğretmenler ise "bazen" yerine getirildiği görüşünde oldukları,

2. "İlköğretim müfettişlerinin, rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma ile ilgili mesleki görevlerini ne derecede yerine getirdiklerine ilişkin" ilköğretim müfettişleri ile öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu,

3. "İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma ile ilgili mesleki görevlerini ne derecede yerine getirdiklerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumları" değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı,

"İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma ile ilgili mesleki görevlerini ne derecede yerine getirdiklerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu" değişkenlerine göre öğretmenlerin ilköğretim müfettişlerinin "rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme" görevlerini yerine getirme durumuyla ilgili olarak cinsiyetleri bakımından benzer düşündükleri, öğretmenlerin yaş değişkenine göre tüm görev boyutlarında farklı düşündükleri, öğretmenlerin medeni durum ve branş değişkenlerine göre tüm görev boyutlarında benzer düşündükleri, öğretmenlerin

kıdem değişkenine göre ilköğretim müfettişlerinin "soruşturma ve araştırma" görevlerinin yerine getirilmesine ilişkin anlamlı fark olmadığı halde "rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme" görevlerinin yerine getirilme durumuna ilişkin anlamlı fark olduğu, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre de "İnceleme" görevinin yerine getirilme durumuna ilişkin anlamlı fark olduğu,

4. "İlköğretim müfettişlerinin görüşlerine göre tükenmişlik seviyeleri tükenmişlik alt boyutlarına göre hangi düzeyde" olduğuna ilişkin olarak, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda "az tükenmişlik" yaşadıkları, kişisel başarısızlık alt boyutunda ise "çoğunlukla tükenmişlik" yaşadıkları,

5. "İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlikleri, tükenmişlik alt boyutlarında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumları değişkenlerine göre hangi düzeyde" olduğuna ilişkin olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, branş değişkenlerine göre "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık" alt boyutlarında anlamlı fark yok iken, öğrenim durumlarına göre "kişisel başarısızlık" alt boyutunda farklılık göstermezken, "duygusal tükenme ve duyarsızlaşma" alt boyutlarında anlamlı fark olduğu,

6. "İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma ile ilgili mesleki görevlerini yerine getirme durumlarına ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif kuvvetli ilişki (korelasyon) bulunduğu ve tükenmişliğin % 69'u ilköğretim müfettişlerinin mesleki görevleriyle ilgili değişkenlere bağlı olduğu buna göre ilköğretim müfettişleri mesleki görevlerini yerine getirdikçe tükenmişlik düzeylerinin azalacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Gökyer (1997), "İlköğretim Okulları 2. Kademe Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Yeterlik Alanına İlişkin Algıları" adlı araştırma İstanbul merkez ilçelerinin yedi tanesinden seçilen 29 ilköğretim okulunda görevli bulunan 367 branş öğretmenine uygulanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular şunlardır:

- İlköğretim okullarının 2. Kademesinde görev yapan branş öğretmenleri, ilköğretim denetmenlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme yeterlik alanına ilişkin davranışlarını "az" düzeyde gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir.

- Farklı branşlardaki öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme yeterlik alanına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0.05$).

- İlköğretim okulları 2. Kademesinde görev yapan branş öğretmenleri, ilköğretim müfettişlerinin teftiş ve değerlendirme yeterlik alanına ilişkin davranışları "orta" düzeyde gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir ($p< 0.05$).

Özdemir (2001), "Çağdaş ve Demokratik Eğitimde Teftiş" adlı araştırmasında Bolu ilköğretim müfettişleri ile ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini saptanıp analiz edilerek sonuca varıldı. Müfettiş, yönetici ve öğretmenlerin Çağdaş ve Demokratik Eğitim anlayışı bağlamında teftişe ilişkin görüşleri, aritmetik ortalamalar açısından, çoğunlukla *az* kategorisinde bulunmuştur. Görev grupları değişkeninde, Çağdaş ve Demokratik Eğitim anlayışı bağlamında teftiş görüşlerine ilişkin, anket maddelerinin birlikte değerlendirilmesinde, .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat, maddelerin her biri açısından ise; farklı maddelerde, görev grupları değişkeninde anlamı farklar bulunmuştur. Müfettişler ile yönetici ve öğretmen gruplarının, bazı maddelere ilişkin farklı görüşlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Dündar(2005), "İlköğretim Okullarında Yapılan Teftişin Okul Başarısı ve Gelişimi Üzerine Etkisi" adlı araştırmada sonuç olarak, ilköğretim okullarında görevli teftiş geçirmiş öğretmenlerin tutum puanlarının kıdemlerine göre, okul müdürlerinin ise mezun oldukları okul programlarına göre anlamlı ilişki bulunmuş, diğer değişkenler arasında bulunamamıştır. Araştırmada kullanılan tutum ölçeğindeki görüşler incelendiğinde kullanılan dört faktörde de okul müdürlerinin ortalama puanlarının, öğretmen ve müfettişlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sarıyar (1997), "İlköğretim Okullarında Branş Öğretmenlerinin Denetimde Kullanmakta Olan Teftiş Formunun İlköğretim Müfettişleri ve Branş Öğretmenlerince Değerlendirilmesi" adlı araştırma 1996-1997 eğitim-öğretim yılında Elazığ ve Malatya Milli Eğitim Müdürlüklerinde göre yapan 97 ilkokul denetmeni ile 150 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şöyledir:

- İlköğretim müfettişleri ve branş öğretmenlerinin uygulamakta olan MEB teftiş formunda yer alan 18 maddeye ilişkin görüşlerinin aritmetik

ortalamalarına bakıldığında 9 maddede ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı farklılık göze çarpmaktadır.

- MEB teftiş formunda yer alan 18 maddenin geri kalan 9 maddesinde ise müfettişler ve branş öğretmenlerinin gerekli görme dereceleri eşit düzeyde olduklarından aralarında .05 düzeyinde anlamlı görüş ayrılığı belirlenmemiştir.
- MEB teftiş formunda alternatif olarak geliştirilmeye çalışılan ve önerilen yeni teftiş formunda yer alan 27 maddenin gözle görülür bir maddesinde müfettişler ve branş öğretmenleri arasında ortalama açısından .05 düzeyinde farklı görüş ayrılığı belirlenmiştir.
- Önerilen teftiş formunda yer alan 27 maddesinin geri kalan 26 maddesinde ise müfettişler ve branş öğretmenleri gerekli görme dereceleri eşit düzeyde olduklarından aralarında .95 düzeyinde anlamlı görüş ayrılığı belirlenmemiştir.

Kunduz (2007), "İlköğretim Müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetimi İlkelerine ve Kliniksel Denetime İlişkin Öğretmen Algıları" adlı araştırma İstanbul ili Avrupa Bölümü İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerde uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini, okul büyüklüğü göz önünde bulundurularak, random yoluyla belirlenen toplam beş ilçeden 30 resmi ilköğretim okulu oluşturmuştur. Araştırmaya 634 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şöyledir:

1. İlköğretim müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetimi İlkelerine yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının genel aritmetik ortalaması (X =2,85) "biraz katılıyorum" düzeyindedir.

2.İlköğretim müfettişlerinin Kliniksel Denetime yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının genel aritmetik ortalaması ise (X =2,92) puanla aynı şekilde "biraz katılıyorum" düzeyindedir.

3. İlköğretim müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetimi İlkeleri ile Kliniksel Denetime yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algıları karşılaştırıldığında her iki boyut arasında istatiksel olarak $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin Kliniksel Denetime yönelik algıları Çağdaş Eğitim Denetimi İlkelerine ilişkin algılarına göre daha olumludur.

4. İlköğretim müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetimi İlkelerine yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, öğrenim durumu ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermediği ancak kıdem yönünden öğretmenlerin algıları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

5. İlköğretim müfettişlerinin Kliniksel Denetime yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Uyanık (2007) "Ders Teftişinde Müfettişin Uzmanlaşması" adlı araştırmasında,

Ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasının önemine ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

• Müfettiş ve öğretmenlerin ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasına ilişkin görüşlerinin analiz sonuçları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı farklar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

• Müfettiş ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasına ilişkin görüşleri incelendiğinde anlamlı farklar olmadığı görülmüştür.

• Öğretmenlerin branş ve kıdem değişkenlerine göre ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasına ilişkin görüşleri arasındaki farkı gösteren analiz sonuçları incelendiğinde anlamlı farklar olmadığı görülmüştür.

• Branş müfettişi sayısının yetersiz olduğu ve İlköğretim II. kademede yapılan ders teftişi etkinliklerini branş müfettişlerinin gerçekleştirmediği uygulanan test ve teknikler sonucu ortaya çıkmıştır.

Ece(2007), "İlköğretim Kurumları Kurum Teftiş Ölçütlerine İlişkin Bir Değerlendirme" adlı araştırmasında, kurum teftiş formlarında yer alan bölüm ve maddelerin ilköğretim müfettişleri, özel ve resmi okullarda görevli yöneticiler ve öğretmenler tarafından benimsendiği ve onaylandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ateş (2008), "Okul Yöneticilerinin İlköğretim Müfettişlerinin Yeterliklerine İlişkin Görüş ve Beklentileri" adlı araştırmasında Tokat Merkez,

Almus, Niksar, Turhal ve Yeşilyurt ilçelerindeki 131 ilköğretim okulunda görev yapan 390 okul yöneticisine anket uygulanmıştır. Araştırmada; okul yöneticilerinin %57.2'sinin eğitim fakültesi mezunu olduğu, %3.9'unun kadın olduğu ve çok azının (%1.7) yüksek lisans mezunu olduğu bulunmuştur. Müfettişlerin teknik yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri olumlu olmasına karşın, karar ve insancıl yeterliklere ilişkin olumsuz görüş belirttikleri belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin müfettişlerden beklentisi daha çok insancıl yeterliklerinin gelişmesi yönündedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, müfettişlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yeterlik temelli programların ön planda tutulması ve yeterliklerin gelişimi açısından müfettişlerin lisansüstü öğrenim görmelerinin teşvik edilmesi önerilmiştir.

Demir(2009), "İlköğretim Müfettişlerinin Ders Teftişlerinin Değerlendirilmesi" konusunun araştırılması sonucunda; müfettişlerin tutumları hakkındaki algılarının olumluluk derecesi 'katılıyorum' seviyesindedir. Öğretmenlere göre müfettişlerin yeterliliğinin olumluluk derecesi 'katılıyorum' ile 'çok az katılıyorum' arasındadır.

Osfted'in "School Inspection and Evaluation" (2009) eğitim dergisinde yapılan "Okul Denetim Anketi"ne göre; müfettişlerin büyük bir çoğunluğu (%88) öğretmenler, üst düzey personel ile profesyonel bir şekilde diyalog gerçekleştirdiği bulunmuştur. Biraz daha küçük çoğunluğu (%80) müfettişlerin öğretmen ve öğretim görevlisi ile diyalogun yararlı olacağını düşündü. Sonuç olarak diyaloglar teşvik edildikçe potansiyel artacağı kanısına varıldı.

Osfted'in "School Inspection and Evaluation" (2009) eğitim dergisinde yapılan "Okul Denetim Anketi"ne göre; %91, genel olarak gerçekleşen denetimden memnundur. %90, genel olarak teftiş raporu kalitesinden memnundur. %82 müfettiş ile öğretmen arasındaki diyalogdan memnudur ve müfettişin yapıcı konuşmalarının sınıfı geliştirdiğini düşünür. %88 denetmen ile öğretmen arasında diyalogların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyor. %94 denetimin doğru sorunları tespit edemediğini ve iyileştirilmesi gerektiği kanısına vardı. %95 okulda kendi sınıfında denetim tavsiyelerinden yaralanacak. %92 okulu değerlendirme yolunda kesin sonucun bulunması konusunda biraz daha iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyor. %89 okul hakkında adil ve doğru kanılara varıldığını düşünüyor. %80 derslerin zayıf ve güçlü yönlerinin doğru bir şekilde tespit edildiğini düşünüyor. %92 denetmenin

yazdığı raporlar ile sözlü geribildirimin tutarlı olduğunu düşünüyor. %94 denetmenin talep ve isteklerinin makul olduğunu düşünüyor ve %89 müfettişlerin denetime iyi hazırlandıklarını düşünüyorlar.

Osfted'in "School Inspection and Evaluation" başka eğitim dergisinde yapılan "Okul Denetim Anketi"ne göre; denetmenlerin liderlik ve yöneticilik becerisinin hızla iyileştirilmesi gerektiği düşünülür ayrıca denetmenin öğrenme ve öğretme yöntemini de iyileştirilmesi gerektiği düşünülüyor.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, katılımcıları, veri toplama aracı, toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Lefkoşa ilçesinde 2009-2010 eğitim ve öğretim yılında resmi ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, ilköğretim denetmenlerinin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevlerini yerine getirmelerine ilişkin yeterliklerinin değerlendirilmesine yönelik nitel bir araştırma olup, araştırmada yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Araştırmada denetmenlerin görevleri arasında bulunan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" alanlarına yönelik denetmen ve öğretmenlerin görüşlerine yönelik veriler yorumlanmıştır.

3.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Lefkoşa Bölgesi'nde bulunan, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Lefkoşa Bölgesi'nde bulunan 5 denetmen ile 11 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın çalışma grubunda görüşme yapmaya yönelik Lefkoşa Bölgesi'nden random yöntemiyle seçilen 5 ilkokulda görev yapan 11 öğretmen ile bu okullarda denetmenlik görevi yapan 5 denetmenlerin dağılımı Tablo 3.2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2.1. Çalışma Grubunu Oluşturan İlkokul Denetmen ve Öğretmenlerinin Dağılımı

Okul	Denetmen	Öğretmen
Şht. Yalçın İlkokulu	1	3
Alayköy İlkokulu	1	2
Dr. Fazıl Küçük İlkokulu	1	2
Değirmenlik İlkokulu	1	2
Arabahmet İlkokulu	1	2
Toplam	5	11

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın problem cümlesi ve alt problemlerine cevap aramak üzere görüşme uygulanmıştır. Görüşme formu, danışmanın görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Görüşme formundaki sorular hazırlanırken daha çok; Aydın (1993), Bursalıoğlu (2002), Taymaz(2005)'in kaynaklarından yararlanılmıştır. Görüşme formu 8 sorudan oluşmuştur. Araştırmanın inandırıcılığını artırmak ve tutarlılığını sağlamak amacıyla da görüşme formu için iki uzmanın görüşü alınmıştır. Böylelikle görüşme formu, uzman görüşü alınarak modife edilmiştir (Bkz Ek 2). Görüşmelerde amaç doğrultusunda yanıtlara ulaşabilmek için sonda sorular saptanmıştır. Ayrıca görüşme formunun çalışma grubuna uygun olup olmadığını anlamak için 1 öğretmen ve 1 denetmen ile önceden görüşme yapılıp soruların anlaşılır olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan görüşmeler ile görüşme formunun uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile katılımcılardan detaylı veri toplanmaya çalışılmıştır.

Görüşme formu, Lefkoşa Bölgesi'nden maksimum çeşitleme yolu ile seçilen 5 ilkokuldaki, 11 öğretmen ve bu ilkokulların denetmenlik yapan 5 denetmene uygulanmıştır. Çeşitleme (triangulation) farklı veri kaynakları, farklı veri toplama ve analiz yöntemleri kullanılarak araştırma sonuçlarının inandırıcılığını artırmaya yönelik çabaların bütünüdür(Yıldırım ve Şimşek, 2006). Görüşme formu, denetmen ve öğretmenlerle önceden görüşme saati belirlenerek bireylere uygun zamanda yapılmıştır. Görüşme formu ile ilgili bilgi verildikten sonra sorular denetmen ve öğretmenlere aynı sırayla sorulmuştur. Her katılımcı ile görüşme süresi ortalama 1 saat sürmüştür. Bu süre içerisinde veriler görüşme yoluyla toplanmıştır(Bkz Ek 3). Görüşmeler birebir ve kapalı ortamda, gizlilik esası göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Görüşme esnasında, denetmen ve öğretmenlerin izniyle ses kaydedici kullanılarak görüşmeler kaydedilmiştir. Görüşmeler Mayıs ve Haziran 2010 aylarında 1,5 aylık sürede tamamlanmıştır.

İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilmeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Görüşmenin başlangıcında görüşme formuyla ilgili bilgiler yer almaktadır. Devamında ise açık uçlu görüşme soruları yer almaktadır.

Görüşme formunun ilk sorusu:

Denetmen olarak öğretmenleriniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz?

Bu soruyla, denetmen ve öğretmenlerinin, etkili ve açık bir iletişim kurup kurmadıkları ile ilgili görüşleri ve eğer iletişim kuruyorlarsa ne şekilde iletişim kurdukları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun ikinci sorusu:

Denetmenlik yaparken, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenlere hangi konularda rehber oluyorsunuz?

Bu soruyla, denetmenlerin görevleri arasında da bulunan öğretmenlere yapması gereken rehberliği yapıp yapmadıkları, eğer rehberlik yapıyorlarsa hangi konularda rehberlik yaptıkları ve denetmenlerin rehberlik yapmak için öğretmenlere ayırdıkları zamanın yeterli olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun üçüncü sorusu:

Denetmen olarak, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlere mesleki yardımda bulunuyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenlere ne gibi mesleki yardımlarda bulunuyorsunuz?

Bu soruyla, denetmenlerin görevleri arasında da bulunan öğretmenlere yapması gereken mesleki yardımı yapıp yapmadıkları, eğer mesleki yardım yapıyorlarsa hangi konularda mesleki yardımda bulundukları, denetmenlerin yıl içerisinde öğretmenlerle yapması gereken mesleki toplantıların yeterli olup olmadığı ve denetmenlerin mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda okul idaresi ve öğretmenlere bilgi verip vermediği konuları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun dördüncü sorusu:

Öğretmen ile gözlem öncesi görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenle gözlem öncesinde hangi konuları görüşüyorsunuz?

Bu soruyla, denetmenlerin sınıf içi denetime girmeden önce öğretmenle yapması gereken gözlem öncesi görüşmeyi yapıp yapmadığı, eğer yapıyorsa gerekli olan

konuların tümünü görüşüp görüşmediği ile ilgili sonuçlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun beşinci sorusu:

Denetmenlik görevinizi yaparken, gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştirip, geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz?

Bu soruyla, denetmenlerin görevleri arasında bulunan öğretmeni işbaşında yetiştirmeyi yapıp yapmadığı, eğer yapıyorsa hangi yollarla öğretmeni yetiştirdiği, öğretmene bilmesi gereken yenilikleri iletip iletmediği, öğretmeni yetiştirmek için öğretmenin eksik olan yönlerini adım adım anlatıp anlatmadığı, sınıf içerisinde gerekli olan tüm konulara dikkat edip etmediği, öğretmenin eksiklerini giderene kadar öğretmeni takip edip etmediği, öğretmen yetiştirirken tutumunun nasıl olduğu ile ilgili sonuçlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun altıncı sorusu:

Denetlediğiniz öğretmen ile gözlem sonrası görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmen ile gözlem sonrasında hangi konuları görüşüyorsunuz?

Bu soruyla, denetmenlerin; sınıf içi denetimden sonra öğretmenle yapması gereken gözlem sonrası görüşmeyi yapıp yapmadığı, denetimden sonra öğretmene önerilerde bulunup bulunmadığı, denetlediği öğretmene pekiştireç verip vermemesi, değerlendirmeyi kiminle ve nasıl yaptığı, gözlem sırasında aldığı notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi verip vermediği ve öğretmenle geleceğe dönük gelişim planı hazırlayıp hazırlamaması ile ilgili sonuçlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşme formunun yedinci sorusu:

Denetmenlik görevinizi yaparken daha çok öğretmeni yaptığı şeylerden dolayı sorguluyor musunuz yoksa öğretmeni yetiştirici rolünde misiniz?

Bu soruyla, denetmenlerin görevlerini yaparken yetiştiri mi yoksa sorgulayıcı mı oldukları, öğretmene yol gösterip görtermedikleri, öğretmenin psikolojisini göz önünde bulundurup bulundurmadıkları, denetimi ne olarak gördükleri ile ilgili sonuçlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Görüşmenin sekizinci sorusu:

Bir denetmen olarak rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanına yönelik yapılan çalışmaları geliştirmek için ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Bu soruyla denetmen, ve öğretmenlerin, rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanına yönelik yapılan çalışmaları geliştirme yönündeki önerileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Görüşme formundan elde edilen veriler araştırmacı tarafından düzenlenerek alt amaçlara göre bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, literatür ile karşılaştırılıp yorumlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, birbirine benzeyen veriler, belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilip yorumlanmıştır. Toplanan veriler başlıca örüntüleri belirleme, kodlama ve kategorilere ayırma işlemlerini kapsayan, 'içerik analizi' tekniği ile analiz edilmiştir(Bkz Ek 3). İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkileri ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu amaçla araştırmacı görüşmelerden elde edilen verilerden kavramlara ve ilişkilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada yararlanılan içerik analizi aşamaları şunlardır: öncelikle görüşme formuyla elde edilen bilgiler incelenerek alt amaçlar çerçevesinde kodlamalar oluşturulmuştur. Kodlar bir araya getirilerek ve kodlar arasında ortak yönler bulunarak, temalar oluşturulmuştur. Görüşme formundan elde edilen alıntılara araştırmanın bulgular bölümünde yer verilmiştir.

3.5. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliği

Yıldırım ve Şimşek'e (2006) göre; bir araştırmanın önemi, bilimsel alanyazına eklendiği bilgi ve insan yaşamında karşılaşılan sorunlara getirdiği çözüm çerçevesinde değerlendirilir. Bu amacın yanında araştırmanın bilimsel olarak kabul edilebilmesi için araştırma sürecinin ve sonuçlarının açık, tutarlı ve başka araştırmacılar tarafından teyit edilebilir olması gerekir. Aksi takdirde araştırmanın inandırıcılığı konusunda kuşkular ortaya çıkabilir. Bu nedenle araştırmacının elde ettiği bulguların gerçekliğe, benzer ortamlarda sonuçların geçerliğine, süreçlerin birbiri ile tutarlı olmasına ve verilerin nesnel bir yaklaşımla toplandığına ve yine bir nesnel yaklaşımla sonuçlar ortaya koyduğuna ilişkin kanıtlar sunması gereklidir.

1985, Lincoln ve Guba (akt. Yıldırım ve Şimşek, 2006) göre inandırıcılığın başarılabilmesi için araştırmacıların kullanabilecekleri bir takım stratejiler (uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi) önermektedirler. Araştırmanın inandırıcılığı için nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman olan kişilerden (nitel araştırma uzmanları: Doç Dr. Fatoş Silman ile Dr. Mustafa Gürsoy) bulgular, yorum ve sonuçlar hakkında incelenme istenmiştir. Uzmanlar araştırmaya görüşleri ile katkı sağlamışlardır. Veri

toplama, bulgular, yorumlar ve sonuçların ortaya konmasında izlenen yöntemlere uzmanlar onay belirtmişlerdir.

Araştırmanın inandırıcılığı için ayrıca 'katılımcı teyidi'ne başvurulmuştur. Katılımcı teyidi, araştırmanın katılımcılarla bireysel ya da grup olarak 'teyit toplantısı' yapmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 267, Creswell, 2009, Hill, Knox, Thompsons, Williams, Hess & Ladany, 2005). Toplantıda, araştırmacı ulaşılan sonuçlar, veriden çıkardığı anlamlar ve kendi yorumlarını katılımcılarla paylaşır ve geçerliliğine ilişkin değerlendirme yapmalarını ister. Bu bağlamda araştırmacı, katılımcılarla tek tek ayrı ortamlarda birer teyit toplantısı gerçekleştirmiştir. Araştırmacı, verilerin analizi sonucu ulaştığı bulgular hakkında katılımcıların değerlendirme yapmasını istemiştir. Araştırmacı, katılımcıların yanıtlarını kendilerinden teyit cevabı aldıktan sonra araştırmanın Bulgular ve Yorumlar kısmında kullanmıştır. Katılımcıların tamamı, ulaşılan bulguların kendi görüşlerini yansıttığını belirtmişlerdir.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; ilkokul denetmenlerinin görevleri arasında bulununan "rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme" alanına ilişkin öğretmen ve denetmenlerin görüşlerini tespit etmeye ait bulgu ve yorumlar yer almaktadır.

Denetmenlerin ve Öğretmenlerin Görüşlerini Tespit Etmeye Ait Bulgular

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında birinci alt problem olan "denetmen ile öğretmenin etkili ve açık bir iletişim kurup kurmamasına" ilişkin bulgular Tablo-4.1.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4.1.2 de de "denetmen ile öğretmenin iletişim kurma şekillerine" ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.1.1

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Etkili Ve Açık İletişim Kurup Kurmamasına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır
Denetmen 1	✓	
Denetmen 2	✓	
Denetmen 3	✓	
Denetmen 4	✓	
Denetmen 5	✓	
Öğretmen 1	✓	
Öğretmen 2	✓	

Öğretmen 3	✓	
Öğretmen 4	✓	
Öğretmen 5	✓	
Öğretmen 6	✓	
Öğretmen 7	✓	
Öğretmen 8	✓	
Öğretmen 9	✓	
Öğretmen 10		✓
Öğretmen 11		✓

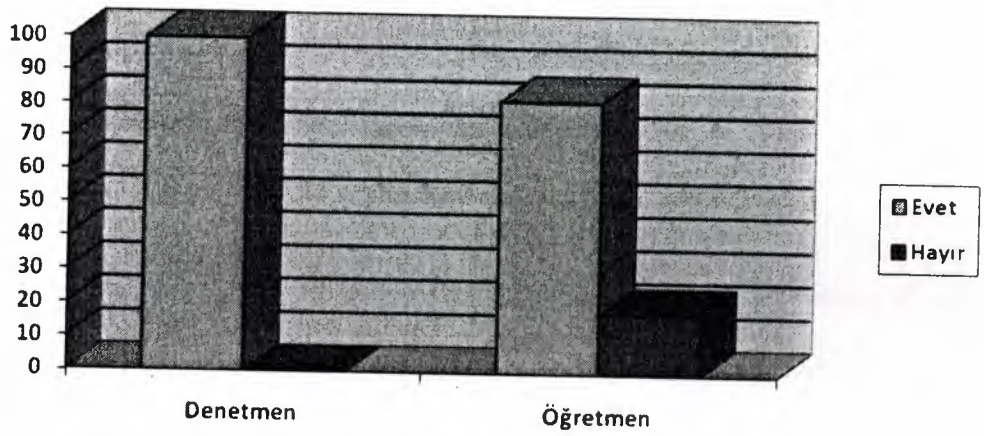
Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i "denetmen olarak öğretmenleriniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretmenlerin sıkıntı ve isteklerini rahatlıkla dile getirebilecekleri ortamı sağladıklarını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmenlerle etkili ve açık bir iletişim kurduklarını söylüyorlar. Ayrıca katılımcı denetmenlerin bir tanesi '*İletişim, samimiyet ve güveni artırır*' şeklinde görüşlerini ifade etti.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 9'u "denetmeniniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek, tüm sıkıntılarını rahatlıkla denetmeni ile paylaştıklarını söylüyor, fakat görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 2'si de ayni soruya hayır cevabı vererek, denetmeni ile yeterince etkili ve açık bir iletişim kuramadıklarını yani tüm sıkıntılarını rahatlıkla paylaşamaklarını dile getiriyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,81'i denetmeninin kendisi ile yapmış olduğu etkili ve açık iletişimden memnun olduklarını, %18,19'i de denetmeninin kendisi ile yapmış olduğu etkili ve açık iletişimden memnun olmadıklarını ve denetmeninin bu konuda yetersiz kaldığını dile getiriyor. Olumsuz görüşü savunan katılımcı öğretmenlerin bir tanesi '*Fikirlerimi*

rahatlıkla söyleyemiyorum çünkü benim konuşmama izin vermiyor hep kendisi konuşuyor. Bana saygısı olmadığını düşünüyorum çünkü ben konuşurken benim sözümü kesiyor ve bir şey söylememe izin vermiyor 'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.1.1

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Etkili Ve Açık İletişim Kurup Kurmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.1.1'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Taymaz'a (2005) göre, teftişin etkili olması, müfettiş ile personelin karşılıklı olarak anlaşabilmelerine, aralarında etkili bir iletişim sağlanmasına, teftiş konusu ile ilgili hususlarda devamlı etkileşimin bulunmasına dayanır. Taymaz'a göre, eğitim denetiminin önemli ilkelerinden biri de işbirliğidir. Teftişin etkinliği, oluşturulan ve devam ettirilen etkileşim ile doğrudan ilgilidir. Teftişin etkili olması, müfettiş ile personelin karşılıklı olarak anlaşabilmelerine, aralarında etkili bir iletişim sağlanmasına, teftiş konusu ile ilgili hususlarda devamlı etkileşimin bulunmasına dayanır. **Grafik 4.1.1'e göre görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmenlerle etkili ve açık bir iletişim kurduklarını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,81'i denetmeni ile etkili ve açık bir iletişim kurdukları yönünde görüş belirtmeleri, Taymaz'ın (2005) görüşünü destekler nitelikte olduğu söylenebilir.**

Tablo-4.1.2

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin İletişim Kurma Şekillerine" İlişkin Görüşleri

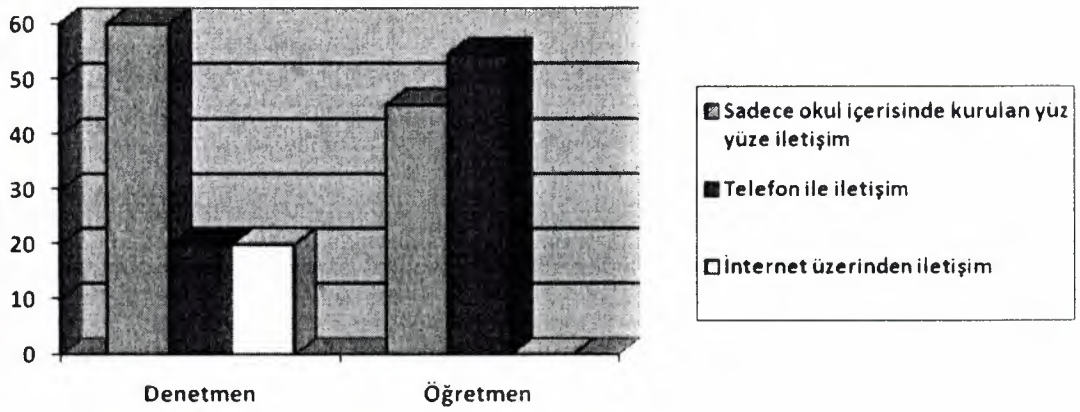
Seçenekler / Gruplar	Okul içerisinde kurulan yüz yüze iletişim	Telefon ile iletişim	İnternet üzerinden iletişim
Denetmen 1	✓	✓	✓
Denetmen 2	✓	✓	
Denetmen 3	✓		
Denetmen 4	✓		
Denetmen 5	✓		
Öğretmen 1	✓		
Öğretmen 2	✓		
Öğretmen 3	✓		
Öğretmen 4	✓		
Öğretmen 5	✓		
Öğretmen 6	✓	✓	
Öğretmen 7	✓	✓	
Öğretmen 8	✓	✓	
Öğretmen 9	✓	✓	
Öğretmen 10	✓	✓	
Öğretmen 11	✓	✓	

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "öğretmenlerle sadece yüz yüze mi iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet ile de haberleşebiliyor musunuz?" sorusuna öğretmenlerle sadece okullara denetime gittiği zaman yüz yüze iletişim kurduklarını, 5'te 1'i hem okula gittiği zaman iletişim kurduğunu hem de okul dışında herhangi bir problem olduğu zaman telefon ile öğretmenle iletişim kurduğunu söylüyor, 5'te 1'i de ayni soruya hem okula gittiği zaman, hem telefon ile hem de internet üzerinden öğretmenlerle mailleşerek iletişim kurduğunu söylüyor. Bu durumda denetmenlerin %60'ı öğretmenlerle sadece okullara denetime gittikleri zaman öğretmen ile yüz yüze iletişim kurduklarını, %20'si hem okula gittiği zaman iletişim kurduğunu hem de okul dışında herhangi bir problem olduğu zaman telefon ile öğretmenle iletişim kurduğunu %20'si ise hem okula gittiği zaman, hem telefon ile hem de internet üzerinden öğretmenlerle mailleşerek iletişim kurduğunu söylüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 5'i "denetmeninizle sadece yüz yüze mi iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet ile de haberleşebiliyor musunuz?" sorusuna denetmeninin kendisi ile sadece okula denetime gittiği zaman yüz yüze iletişim kurduğunu, 11'de 6'sı denetmeninin kendisi ile hem okula gittiği zaman yüz yüze iletişim kurduğunu hem de okul dışında herhangi bir problem olduğu zaman telefon ile öğretmenle iletişim kurduğunu söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin hiçbirinin denetmeni öğretmen ile internet üzerinden iletişim kurmuyor. Bu duruma göre görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,45'i denetmeninin kendisi ile sadece okulla denetime gittiği zaman yüz yüze iletişim kurduklarını, %54,55'i denetmeninin kendisi ile hem okula gittiği zaman iletişim kurduğunu hem de okul dışında herhangi bir problem olduğu zaman telefon ile öğretmenle iletişim kurduğunu söylüyor.

Grafik-4.1.2

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin İletişim Kurma Şekillerine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.1.2'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Taymaz'a (2005) göre, denetmen, öğretmenin her yardım isteğine okula gelerek cevap vermesi mümkün olmayabilir. Bunun için öğretmenle müfettiş çeşitli iletişim araçlarını ve yöntemlerini kullanarak görüşebilirler. Yıldırım ve Şimşek'e (2006) göre, iletişim teknolojisinin yeniliklerinden olan telefon ve özellikle internet ortamındaki iletişimden yararlanarak müfettişlerin öğretmenlerle iletişim kurabileceği değerlendirmesini yapmaktadır. Bu sayede, öğretmen ile denetmen arasında iş dışında da bir sohbet ortamı doğacak ve öğretmen ile denetmen kendilerini birbirlerine daha yakın hissedip, paylaşımları daha da fazla olacaktır. **Grafik 4.1.2'ye göre görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı okulda öğretmen ile yüz yüze iletişim kurduklarını, %20'si öğretmenlerle telefon ile iletişim kurduklarını ve %20'si ise öğretmenlerle internet üzerinden iletişimi kurduklarını söyledi. Görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,45'i denetmeninin kendisi ise sadece okulda yüz yüze iletişim kurduklarını, %54,55'i denetmeninin kendisi ile telefon ile iletişim kurduklarını söyledi. Bu sonuç Taymaz ile Yıldırım ve Şimşek'in önerileri ile paralellik göstermemektedir.**

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında ikinci alt problem olan "denetmenin başarılı bir eğitim-öğretim için öğretmene gerekli olan rehberliği yapıp yapmadığına" ilişkin bulgular Tablo-4.2.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4.2.2 de "denetmenin hangi konularda öğretmene rehber olduğuna" ilişkin bulgulara, Tablo-4.2.3 de de "denetmenin öğretmene rehberlik açısından ayırdığı zamana" ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.2.1

Katılımcıların "Denetmenin Başarılı Bir Eğitim-Öğretim İçin Öğretmene Gerekli Olan Rehberliği Yapıp Yapmadığına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / **Gruplar**	**Evet**	**Hayır**
Denetmen 1	✓	
Denetmen 2	✓	
Denetmen 3	✓	
Denetmen 4	✓	
Denetmen 5	✓	
Öğretmen 1	✓	
Öğretmen 2	✓	
Öğretmen 3	✓	
Öğretmen 4	✓	
Öğretmen 5	✓	
Öğretmen 6		✓

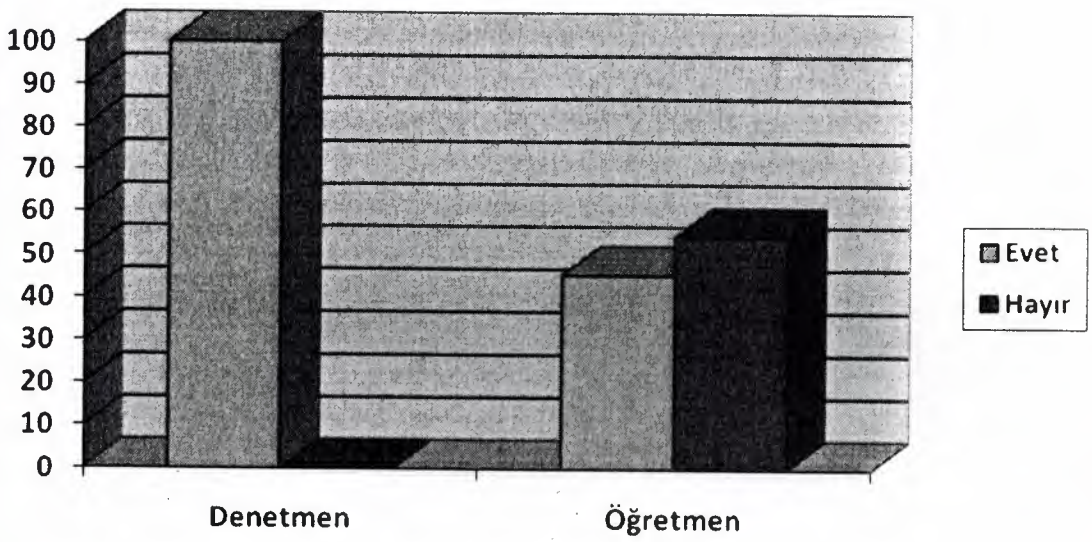
Öğretmen 7		✓
Öğretmen 8		✓
Öğretmen 9		✓
Öğretmen 10		✓
Öğretmen 11		✓

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i "denetmenlik yaparken, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek, denetmenlerin %100'ü de öğretmenlerle gerekli olan rehberliği yaptığını söylüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 5'i "sizi denetleyen denetmen, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor mu?" sorusuna evet cevabını vererek denetmeninin kendileri ile gerekli olan rehberliği yaptıklarını, 11'de 6'sı da ayni soruya hayır cevabı vererek başarılı bir eğitim-öğretim için denetmeninin kendilerine gerekli rehberliği yapmadığını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,45'i denetmenlerinin kendilerine yaptığı rehberliği yeterli bulduğunu fakat %54,55'i de denetmenlerinin kendilerine yaptığı rehberliğin yetersiz olduğunu söylüyor. Olumsuz görüşü savunan katılımcı öğretmenlerin bir tanesi, *'denetmenim benim bölümüm ile ilgili bildiği sınırlı bilgilerle beni yönlendiriyor. Bu da yetersiz ve tam donanımlı olmadığını gösteriyor.'* şeklinde ifade etti.

Grafik-4.2.1

Katılımcıların "Denetmenin Başarılı Bir Eğitim-Öğretim İçin Öğretmene Gerekli Olan Rehberliği Yapıp Yapmadığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.2.1'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Karagözlü(1977) göre modern eğitimde müfettişlerden beklenen başlıca görev, okuldaki eğitim-öğretim çalışmalarının daha verimli olabilmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğretmene yardımcı ve rehber olmaktır. **Grafik 4.2.1'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de başarılı bir eğitim-öğretim için öğretmene gerekli mesleki yardımı yaptığını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmeninin başarılı bir eğitim-öğretim için kendilerine gerekli olan rehberliği yapmadıklarını söylediler. Bu sonuca göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Karagözlü'nün (1972) söylediklerini destekler nitelikte iken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Karagözlü'nün görüşleri ile paralellik göstermemektedir.**

Tablo-4.2.2

Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Rehber Olduğuna" İlişkin Görüşleri

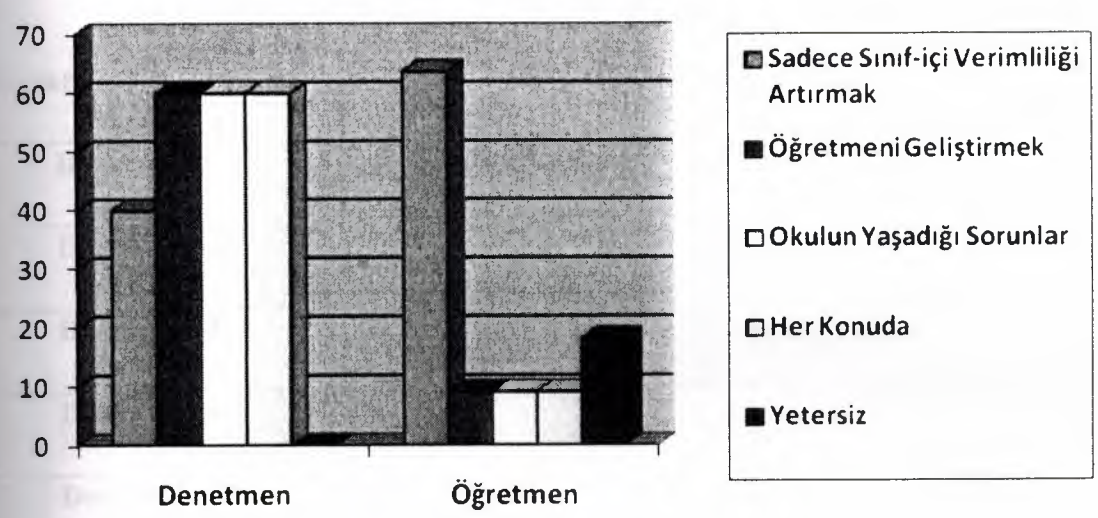
Seçenekler / Gruplar	Sınıf-İçi Verimliliği Artırmak İçin	Öğretmeni Geliştirmek İçin	Okulun Yaşadığı Sorunlarda	Her Konuda
Denetmen 1	✓	✓	✓	✓
Denetmen 2	✓	✓	✓	✓
Denetmen 3	✓	✓	✓	✓
Denetmen 4	✓			
Denetmen 5	✓			
Öğretmen 1	✓	✓	✓	✓
Öğretmen 2	✓		✓	
Öğretmen 3	✓			
Öğretmen 4	✓			
Öğretmen 5	✓			
Öğretmen 6	✓			
Öğretmen 7	✓			
Öğretmen 8	✓			
Öğretmen 9	✓			
Öğretmen 10				
Öğretmen 11				

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "öğretmenlere hangi konularda rehber oluyorsunuz?" sorusuna öğretmenlere her konuda gerekli olan rehberliği yaptıklarını, 5'te 2'si de sadece sınıf içi verimliliği artırmak için rehberlik yaptığını söylüyor. Bu durumda denetmenlerin %60'ı öğretmenlere her konuda gerekli olan rehberliği yaptıklarını, %40'si ise öğretmenlere sadece sınıf içi verimliliği artırmak için rehberlik yaptıklarını söylüyorlar.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 1'i "denetmeniniz hangi konularda size rehber oluyor?" sorusuna denetmeninin kendine her konuda gerekli rehberliği yaptığını, 11'de 1'i denetmeninin hem sınıf içi verimliliği artırmak için hem de gerekli okul sorunlarını çözmek için gerekli olan rehberliği yaptığını, 11'de 7'si denetmeninin sadece sınıf içi verimliliği artırmak için gerekli olan rehberliği yaptığını söylüyor. Geriye kalan 2 öğretmen ise denetmenlerin kendilerine gerekli rehberliği yapmadıklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %9.1'i denetmeninin kendine her konuda gerekli rehberliği yaptığını, %9.1'i denetmeninin hem sınıf içi verimliliği artırmak için hem de gerekli okul sorunlarını çözmek için gerekli olan rehberliği yaptığını, %63.62'ü denetmeninin sadece sınıf içi verimliliği artırmak için gerekli olan rehberliği yaptığını söylüyor. %18.18'lik kısım ise denetmenlerin kendilerine gerekli rehberliği yapmadıklarını söylüyorlar. Denetmeni rehberlik konusunda yetersiz bulan katılımcı öğretmenlerden bir tanesi '*Denetmenim gerekli olan rehberliği yapmaz. Bir iki konu var kafasında gelip onlara bakar, defter bakıyor muyum, planım tamam mı fazla herhangi bir şey ile ilgilenmez. Rehberlikten çok, kafasında bir iki konuyu yapıp yapmadığıma bakar.*'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.2.2

Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Rehber Olduğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.2.2'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Bilgen'e göre; rehberlik, genelde bir danışma görevidir. İlköğretim müfettişinin fonksiyonel yetkisi vardır. Bu yetki alt-üst hiyerarşisi içerisinde yer almaz. İlköğretim müfettişi iyi yetişmiş seçkin bir alan uzmanı ve karar organına yakın bir görevli olarak, uygulamaya ilişkin doğru örnekler vermek suretiyle doğru kararların verilmesine katkıda bulunur. Taymaz'a (2005) göre teftişte yapılan rehberlik, bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunları çözmesi, karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmalardır. **Grafik 4.2.2'ye bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı her konuda öğretmene gerekli rehberliği yaptığını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %63.62'ü denetmeninin sadece sınıf içi verimliliği artırmak için gerekli olan rehberliği yaptığını söylüyor. Bu sonuca göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Bilgen ve Taymaz'ın söylediklerini destekler nitelikte iken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Bilgen ve Taymaz'ın görüşleri ile paralellik göstermemektedir.**

Tablo-4.2.3

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Rehberlik Açısından Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Yeterlidir	Yeterli Değildir
Denetmen 1		✓
Denetmen 2		✓
Denetmen 3		✓
Denetmen 4		✓
Denetmen 5	✓	
Öğretmen 1		✓
Öğretmen 2		✓
Öğretmen 3		✓
Öğretmen 4		✓
Öğretmen 5		✓
Öğretmen 6		✓
Öğretmen 7		✓
Öğretmen 8		✓
Öğretmen 9		✓
Öğretmen 10	✓	
Öğretmen 11	✓	

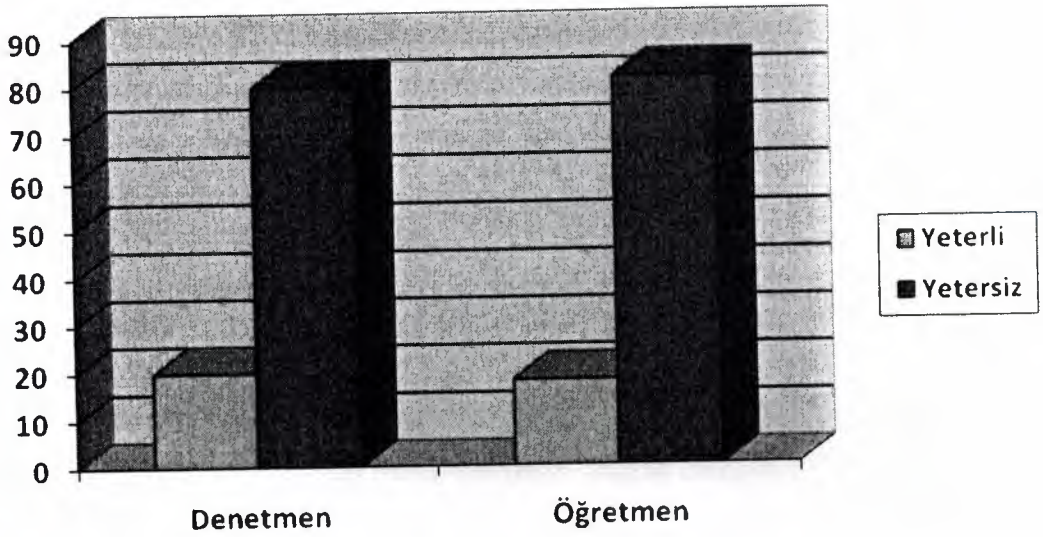
Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 4'ü "öğretmene rehberlik açısından ayırdığınız zamanı yeterli buluyor musunuz?" sorusuna yeterli değil yanıtı vererek, öğretmenlere rehberlik açısından ayırdığı zamanı yetersiz buluyor, 5'te 1'i de ayni soruya yeterlidir yanıtı vererek öğretmenlere rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli bulduğunu söylüyor. Bu durumda denetmenlerin %80'i öğretmenlere rehberlik açısından ayırdığı zamanı yetersiz bulduğunu söylerken, %20'si de öğretmenlere rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli bulduğunu söylüyor. Öğretmenlere yeteri kadar zamanı ayıramadıklarını düşünen katılımcı denetmenlerden birkaç tanesi; *'her denetmene düşen öğretmen sayısı çok fazla olduğu için zaman ayıramayız her öğretmene!', 'rehberlik zamanı yeterli değil çünkü yapmamız gereken birçok iş var.'*şeklinde ifade ettiler.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 9'u "siz, denetmenin öğretmene rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli buluyor musunuz?" sorusuna yeterli değil yanıtı vererek denetmenlerinin kendilerine rehberlik açısından ayırdığı zamanı yetersiz bulunuyor, 11'de 2' si de ayni soruya yeterlidir yanıtı vererek denetmenlerinin kendilerine rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli bulunuyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82'si denetmenlerinin kendilerine rehberlik açısından ayırdığı zamanı yetersiz bulurken, %18,18'i de denetmenlerinin kendilerine rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli buluyor. Denetmenin kendilerine rehberlik için yeterli zamanı ayırmadığını düşünen katılımcı öğretmenlerden bir tanesi; *'denetmenin sene başından gelip daha çocuklar üzerine ekleme yapmadan önce girip öğrencileri görüp, her öğrenci ile ilgili not alması gerekir, daha sonra sık aralıklarla okula gelmesi gerekir fakat denetmen okula bile düzgün gelmiyor.'*şeklinde ifade etti.

NEAR EAST UNIVERSITY LIBRARY 1988 - LEFKOŞA

Grafik-4.2.3

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Rehberlik Açısından Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.2.3'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Arslantaş ve Gedikoğlu(2007) göre, ilköğretim müfettişlerinin işbaşında mesleki yardım ve rehberliği etkili olarak gerçekleştirebilmeleri büyük ölçüde öğretmenlere rehberlik için ayıracakları zamana ve öğretmenlere yaklaşımlarına bağlıdır. Bu bilinmesine rağmen, ilköğretim müfettişleri çoğu zaman bir saatlik bir sınıf ziyareti bazen de sınıf ziyareti yapmadan öğretmenlere rehberlik yapmaya çalışmaktadırlar. Özbek(2001), Karpuzoğlu(2002) ve Dağlı(2000)'nin yapmış olduğu araştırmalarda; öğretmenler ilköğretim müfettişlerinden rehberlik için yeterli zaman ayırmadıklarını belirtmektedirler. Bu yüzden bir denetmenin yardımcı olacağı öğretmeni sadece belli bir zaman içerisinde değil, rutin bir şekilde gözlemlemesiyle öğretmene sağlayacağı yarar çok daha fazla ve bilinçli bir şekilde olacaktır. **Grafik 4.2.3'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %80'i öğretmenlere rehberlik açısından ayırdığı zamanı yetersiz bulduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82'si denetmenlerinin kendilerine ayırdıkları zamanı yetersiz buluyor. Bu sonuca göre görüşmeye katılan denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Arslantaş, Gedikoğlu, Özbek, Karpuzoğlu ve Dağlı'nın önerileri ile paralellik göstermemektedir.**

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında üçüncü alt problem olan "denetmen öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmene gerekli mesleki yardımda bulunup bulunmadığına" ilişkin bulgular Tablo-4.3.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4.3.2 de "denetmenin hangi konularda öğretmene mesleki yardımda bulunduğuna" ilişkin bulgulara, Tablo-4.3.3 de "denetmenin öğretmenlere mesleki toplantılar için ayırdığı zamana" ilişkin bulgulara ve Tablo-4.3.4 de de "denetmenin mevzuat değişikliklerini takip edip aktarmasına" ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.3.1

Katılımcıların "Denetmen Öğretim Sürecinin İyileştirilmesi İçin Öğretmene Gerekli Mesleki Yardımda Bulunup Bulunmadığına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır
Denetmen 1	✓	
Denetmen 2	✓	
Denetmen 3	✓	
Denetmen 4	✓	
Denetmen 5	✓	
Öğretmen 1	✓	
Öğretmen 2	✓	
Öğretmen 3	✓	
Öğretmen 4	✓	

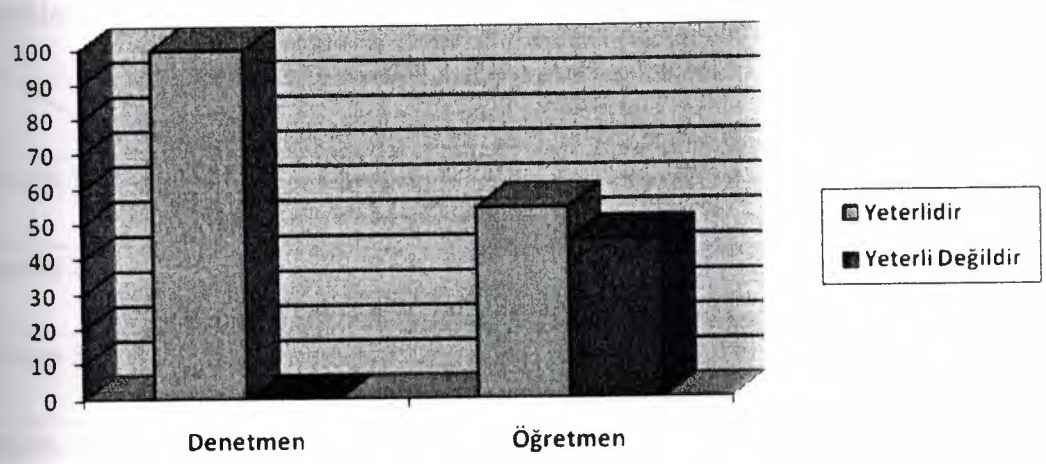
Öğretmen 5	✓	
Öğretmen 6		✓
Öğretmen 7		✓
Öğretmen 8		✓
Öğretmen 9		✓
Öğretmen 10		✓
Öğretmen 11		✓

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i "denetmen olarak, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlere mesleki yardımda bulunuyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlerle gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlerle gerekli mesleki yardımda bulunduğunu düşünüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 5'i "sizi denetleyen denetmen, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için size gerekli mesleki yardımda bulunuyor mu?" sorusuna evet yanıtı vererek denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmeleri için kendilerine gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 6'sı ayni soruya hayır yanıtı vererek denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmek için kendilerine gerekli mesleki yardımda bulunmadığını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55' i denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmeleri için kendilerine gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,45'i de denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmek için kendilerine gerekli mesleki yardımda bulunmadığını söylüyor. Denetmeninin mesleki yardım konusunda yetersiz olduğunu düşünen katılımcı öğretmenlerden bir tanesi; ' *denetmenim mesleki yardım için bana örnek bir ders sunacağını söyledi fakat bu hiç gerçekleşmedi.*'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.3.1

Katılımcıların "Denetmen Öğretim Sürecinin İyileştirilmesi İçin Öğretmene Gerekli Mesleki Yardımda Bulunup Bulunmadığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.3.1'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Aslında teftişin hedefi öğretmenin gelişimi olduğu gibi, öğretimi geliştirici diğer tekniklerin çoğu da, öğretmenin mesleksel gelişimi üzerinde merkezleşir Cliffs (1963). Mesleki yardım bir nevi öğretimsel denetimdir. Öğretimsel denetimde de kısaca öğretmenlere hem bireysel hem de grup içinde hizmet etmektir. Temel olarak öğretimsel denetimin anlamı, öğretim sürecinin iyileştirilmesinde öğretmene yardım sağlamak ve bu yolla öğretmene, performansına ilişkin objektif bir geri bildirim sağlamış olmaktır (Aydın, 2008: 37). **Grafik 4.3.1'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlere gerekli mesleki yardımda bulunduklarını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmeninin öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmene gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylüyorlar. Bu sonuca göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Cliffs ve Aydın'ın önerilerini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.**

Tablo-4.3.2

Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Mesleki Yardımda Bulunduğuna" İlişkin Görüşleri

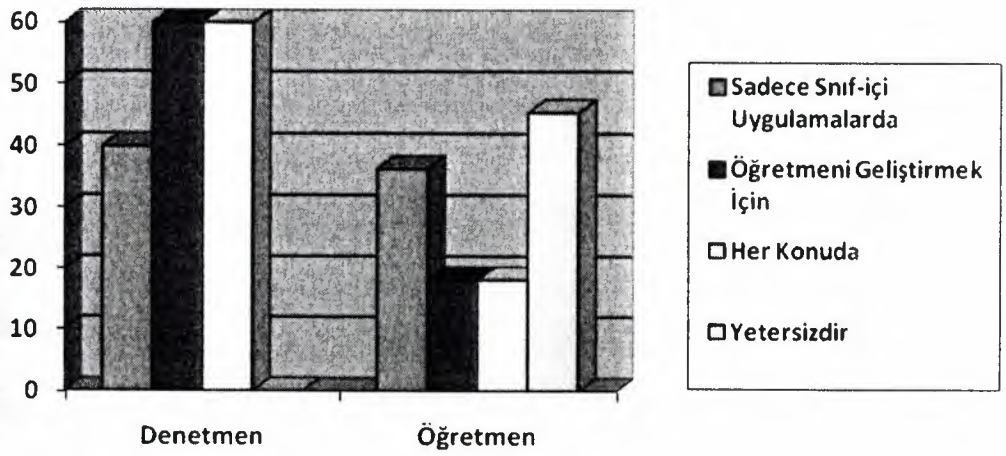
Seçenekler / Gruplar	Sınıf-İçi Uygulamalarda	Öğretmeni Geliştirmek İçin	Her Konuda
Denetmen 1	✓	✓	✓
Denetmen 2	✓	✓	✓
Denetmen 3	✓	✓	✓
Denetmen 4	✓		
Denetmen 5	✓		
Öğretmen 1	✓	✓	✓
Öğretmen 2	✓	✓	✓
Öğretmen 3	✓		
Öğretmen 4	✓		
Öğretmen 5	✓		
Öğretmen 6	✓		
Öğretmen 7			
Öğretmen 8			
Öğretmen 9			
Öğretmen 10			
Öğretmen 11			

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "öğretmenlere ne gibi mesleki yardımlarda bulunuyorsunuz?" sorusuna öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlere her konuda gerekli mesleki yardımda bulunduğunu, 5'te 2'si de sadece sınıf içi uygulamalarda verimliliği artırmak için öğretmene mesleki yardımda bulunduğunu söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı öğretmenlere her konuda gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylerken,%40'ı ise sadece sınıf içi uygulamalarda verimliliği artırmak için öğretmenlere mesleki yardımda bulunduğunu söylüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 2'si "denetmeniniz size ne tür mesleki yardımda bulunuyor?" sorusuna denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmeleri için kendilerine her konuda gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 4'ü ayni soruya denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmede kendilerine sadece sınıf içi uygulamalarda verimliliği artımak için mesleki yardımda bulunduğunu söylüyor. Geriye kalan 5 kişi ise denetmenlerinin mesleki yardım konusunda yetersiz olduğunu söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %18,18'i denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmeleri için kendilerine her konuda gerekli mesleki yardımda bulunduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %36,36'sı denetmenlerinin öğretim sürecini geliştirmede kendilerine sadece sınıf içi uygulamalarda verimliliği artımak için mesleki yardımda bulunduğunu söylüyor. Geriye kalan %45,46'lik kısım ise denetmenlerinin mesleki yardım konusunda yetersiz olduğunu söylüyor. Denetmeninin mesleki yardım konusunda yetersiz olduğunu düşünen katılımcı öğretmenlerin bir tanesi; '*denetmenim bana mesleki yardımda bulunamaz çünkü benim bölümümle ilgili herhangi bir bilgisi yoktur.*' dedi.

Grafik-4.3.2

Katılımcıların "Denetmenin Hangi Konularda Öğretmene Mesleki Yardımda Bulunduğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.3.2'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Aydın'a (1993) göre, denetmenlerin gözlem sırasında öğretmenin sergiledikleri performansı değerlendirmenin yanı sıra, öğretmenin kullandığı metotlarda, öğrenci ilişkilerinde, yetenekleri geliştirmelerinde, yenilik ve değişiklikleri öğretmenlere aktarma yoluyla onlara mesleki yardımda bulunmaları gerekir. **Grafik 4.3.2'ye bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı hem öğretmeni geliştirmek için hem de her konuda gerekli mesleki yardımı yaptıklarını söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,46'lik kısım ise denetmenlerinin mesleki yardım konusunda yetersiz olduğunu söylüyor. Bu sonuca göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Aydın'ın görüşlerini destekler nitelikte olsa da, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Aydın'ın önerileri ile paralellik göstermemektedir.**

Tablo-4.3.3

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Mesleki Toplantılar İçin Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşleri

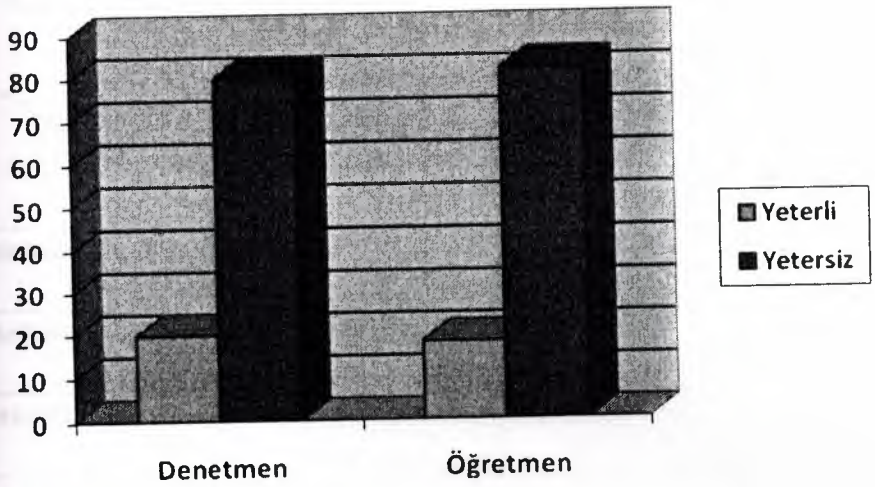
Seçenekler / Gruplar	Yeterlidir	Yeterli Değildir
Denetmen 1		✓
Denetmen 2		✓
Denetmen 3		✓
Denetmen 4		✓
Denetmen 5	✓	
Öğretmen 1		✓
Öğretmen 2		✓
Öğretmen 3		✓
Öğretmen 4		✓
Öğretmen 5		✓
Öğretmen 6		✓
Öğretmen 7		✓
Öğretmen 8		✓
Öğretmen 9		✓
Öğretmen 10	✓	
Öğretmen 11	✓	

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 4'ü "öğretim yılı içerisinde öğretmenlerle yaptığınız mesleki toplantılar yeterli midir?" sorusuna yeterli değildir yanıtı vererek öğretmenlere mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yetersiz bulurken, 5'te 1'i de ayni soruya yeterlidir yanıtı vererek öğretmenlerle mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yeterli bulduğunu söylüyor. Bu durumda denetmenlerin %80'i öğretmenlere mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yetersiz bulduğunu söylerken, %20'si de öğretmenlere mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yeterli bulduğunu söylüyor. Katılımcı denetmenler işlerinin yoğunluklarından dolayı öğretmenlere yeterince zaman ayıramadıklarını vurguluyorlar.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 9'u "denetmeninizin öğretim yılı içerisinde yapmış olduğu mesleki toplantılar yeterli midir?" sorusuna yeterli değildir yanıtı vererek denetmenlerinin kendilerine mesleki toplantılar için ayırdıkları zamanı yetersiz bulurken, 11'de 2 'si de ayni soruya yeterlidir yanıtı vererek denetmenlerinin kendilerine mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yeterli bulduklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82'si denetmenlerinin kendilerine mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yetersiz bulurken, %18,18'i de denetmenlerinin kendilerine mesleki toplantılar için ayrılan zamanı yeterli buluyor.

Grafik-4.3.3

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Mesleki Toplantılar İçin Ayırdığı Zamana" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.3.3'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmenliği'nin 34/a maddesince; denetmen her öğretim yılı başında ve sonunda ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim, öğretim ve yönetim ile ilgili olarak problemlerin tespitinde ve çözümünde rehberlik etmelidir. **Grafik 4.3.3'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %80'i, görüşmeye katılan öğretmenlerin de %81,82'si denetmenlerin mesleki toplantılar için öğretmenlere ayırdığı zamanı yeterli bulmadığını söylüyor. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmen ve öğretmenlerin görüşleri İlköğretim müfettişler kurulu yönetmenliği ile paralellik göstermemektedir.**

Tablo-4.3.4

Katılımcıların "Denetmenin Mevzuat Değişikliklerini Takip Edip Aktarmasına" İlişkin Görüşleri

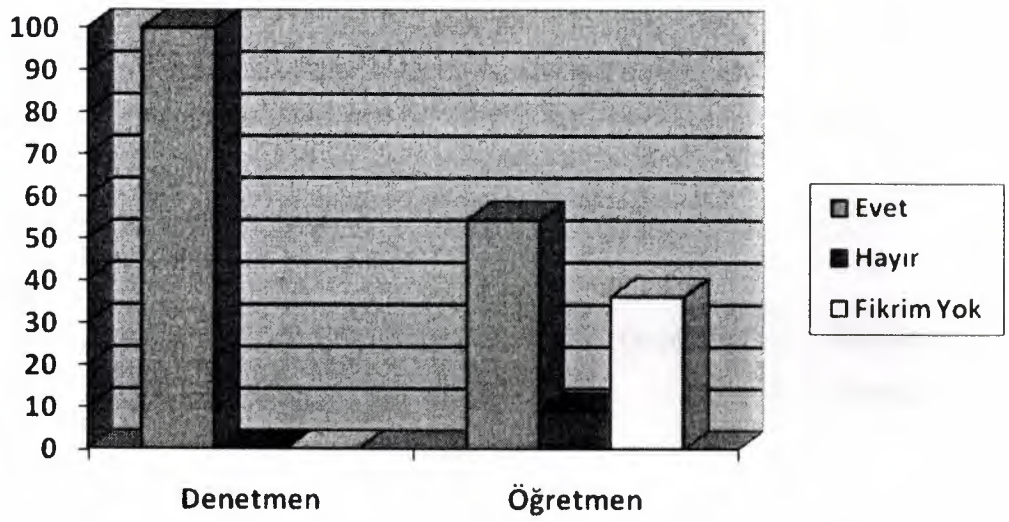
Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır	Fikrim Yok
Denetmen 1	✓		
Denetmen 2	✓		
Denetmen 3	✓		
Denetmen 4	✓		
Denetmen 5	✓		
Öğretmen 1	✓		
Öğretmen 2	✓		
Öğretmen 3	✓		
Öğretmen 4	✓		
Öğretmen 5	✓		
Öğretmen 6	✓		
Öğretmen 7		✓	
Öğretmen 8			✓
Öğretmen 9			✓
Öğretmen 10			✓
Öğretmen 11			✓

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de" mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi veriyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi verdiklerini söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü mevzuat değişikliklerini takip edip, öğretmen ve yöneticilere bilgi verdiklerini söylüyorlar.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 6'sı " denetmeniniz mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi veriyor mu?" sorusuna evet yanıtı vererek denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bu konuda bilgi verildiğini söylerken, 11'de 1'i ayni soruya hayır yanıtı vererek denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bu konuda bilgi verilmediğini söylüyor. 11'de 4 kişi ise ayni soruya fikrim yok yanıtı vererek denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bilgi verilip, verilmediği konusunda bir bilgileri olmadıklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bu konuda bilgi verildiğini söylerken, %9,09'u denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bu konuda bilgi verilmediğini söylüyor. %36,36'lık kısım ise denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip kendilerine ve idareye bilgi verilip, verilmediği konusunda bir fikirleri yok.

Grafik-4.3.4

Katılımcıların "Denetmenin Mevzuat Değişikliklerini Takip Edip Aktarmasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.3.4'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmenliği'nin 34/a maddesince; denetmen mesleki yayınları ve yönetim ile ilgili mevzuat değişikliklerini takip etmeli, bu konuda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehber olmalıdır. **Grafik 4.3.4'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi verdiklerini, görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmenlerinin mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi verdiklerini söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri ilköğretim müfettişleri kurulu yönetmenliği ile paralellik göstermektedir.**

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında dördüncü alt problem olan "denetmenin öğretmen ile gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yapıp yapmamasına" ilişkin bulgular Tablo-4.4.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4.4.2 de de"denetmen ile öğretmenin hangi konuları gözlem öncesinde görüştüğüne" ilişkin bulgulara da yer verilmiştir.

Tablo-4.4.1

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmen İle Gerekli Gözlem Öncesi Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır	Zaman Varsa
Denetmen 1	✓		
Denetmen 2	✓		
Denetmen 3	✓		
Denetmen 4			✓
Denetmen 5		✓	
Öğretmen 1	✓		
Öğretmen 2	✓		
Öğretmen 3	✓		
Öğretmen 4	✓		
Öğretmen 5	✓		
Öğretmen 6	✓		

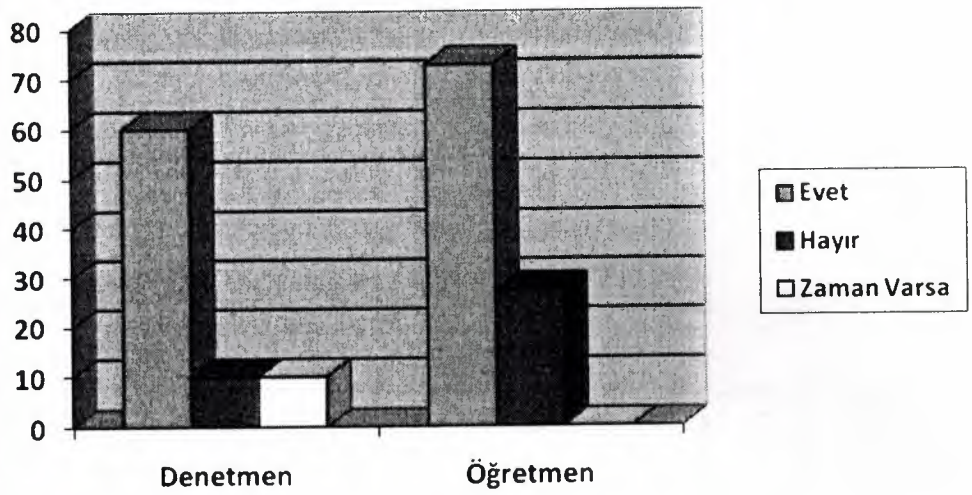
Öğretmen 7	✓		
Öğretmen 8	✓		
Öğretmen 9		✓	
Öğretmen 10		✓	
Öğretmen 11		✓	

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "öğretmen ile gözlem öncesi görüşme yapıyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yaptıklarını söylerken, 5'te 1'i ayni soruya hayır yanıtı vererek öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadığını söyledi, görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 1'i de ayni soruya zaman varsa öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yaptığını söyledi. Bu durumda denetmenlerin %60'ı öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yaptıklarını söylerken, %20'si öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadığını, %20'si de zaman olduğunda öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yaptığını söyledi.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 8' i "sizi denetleyen denetmen, sizinle gözlem öncesi görüşme yapıyor mu?" sorusuna evet yanıtı vererek denetmenlerinin kendileri ile gözlem öncesi görüşme yaptıklarını söylerken, 11'de 3'ü de ayni soruya hayır yanıtı vererek denetmenlerinin kendileri ile gözlem öncesi görüşme yapmadıklarını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,73'ü denetmenlerinin kendileri ile gözlem öncesi görüşme yaptıklarını söylerken, %27,27'si de denetmenlerinin kendileri ile gözlem öncesi görüşme yapmadıklarını söylüyor. Denetmeni ile gözlem öncesi görüşme yapmadıklarını söyleyen katılımcı öğretmenlerden bir tanesi; '*gözlem öncesi görüşme çok yapılmaz, denetmen sadece der ki ben şimdi size geliyorum.*'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.4.1

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmen İle Gerekli Gözlem Öncesi Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.4.1'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Goldhammer, Anderson ve Krejewski'nin görüşleri temek felsefe olarak alınmıştır. Denetlemelerde aşama 1, gözlem öncesi görüşme olmalıdır. **Grafik 4.4.1'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı öğretmenler ile gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yaptıklarını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,73'ü denetmenlerinin kendileri ile gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yaptıklarını söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Goldhammer, Anderson ve Krejewski'nin görüşleri ile paralellik göstermektedir.**

Tablo-4.4.2

Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Hangi Konuları Gözlem Öncesinde Görüştüğüne" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Tanışma	Amacı	Denetimin	Kararlaştırıl	Etkinliklerin	Konusunu	Öğretmenin	Kullanımını	Materyal	Zamanı	Gözlem	Konuşması	Kitapların	Konuşulması	Sıkıntıların	Hazırlığı	Derse	Rahatlatma	Öğretmeni
Denetmen 1	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Denetmen 2	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Denetmen 3	✓		✓				✓				✓		✓		✓		✓		✓
Denetmen 4	✓														✓				
Denetmen 5																			
Öğretmen 1	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Öğretmen 2	✓		✓				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Öğretmen 3	✓		✓				✓				✓		✓		✓		✓		✓
Öğretmen 4	✓		✓				✓				✓		✓		✓		✓		✓
Öğretmen 5	✓						✓				✓		✓				✓		✓
Öğretmen 6	✓						✓				✓		✓				✓		✓
Öğretmen 7	✓						✓				✓								
Öğretmen 8	✓																		
Öğretmen 9	✓																		
Öğretmen 10	✓																		
Öğretmen 11	✓																		

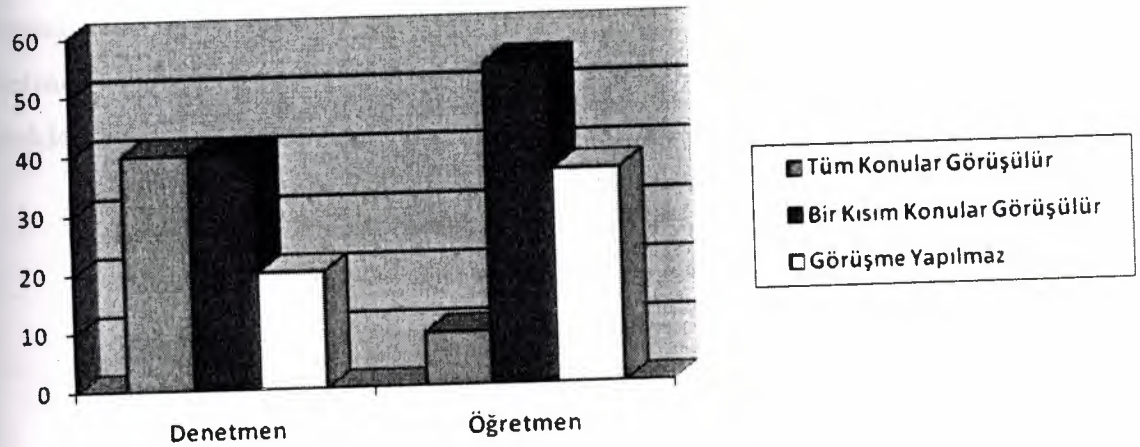
Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 2'si "öğretmenle gözlem öncesinde hangi konuları görüşüyorsunuz?" sorusuna gözlem öncesi görüşmede öğretmenle gerekli olan tüm konuları görüştüğünü söylerken, 5'te 1'i gözlem öncesi görüşmede tüm konuları görüştüğünü sadece öğretmenin sınıf içerisinde yapacağı etkinlikleri ve materyalleri önceden sormayıp, gözlem esnasında bunlara dikkat ettiğini söyledi. 5'te 1'i gözlem öncesi görüşmede sadece öğretmen ile tanışıp, okulla ilgili sıkıntıları konuştuğunu dile getirirken, 1 denetmen de öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadığını söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %40'ı gözlem öncesi görüşmede gerekli olan tüm konuları görüştüğünü söylerken, %20'si gözlem öncesi görüşmede tüm konuları görüştüğünü sadece öğretmenin sınıf içerisinde yapacağı etkinlikleri ve materyalleri önceden sormayıp, gözlem esnasında bunlara dikkat ettiğini söyledi. %20'si gözlem öncesi görüşmede sadece öğretmen ile tanışıp, okulla ilgili sıkıntıları konuştuğunu dile getirirken, %20'lik kısım ise öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadığını söyledi.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 1'i "denetmeniniz sizinle gözlem öncesi görüşmede hangi konuları görüşüyor?" sorusuna denetmeninin kendisi ile yaptığı gözlem öncesi görüşmede gerekli olan tüm konuları görüştüklerini söylerken, 11'de 3'ü ayni soruya denetmenlerinin kendileri ile gerekli olan tüm konuları konuştuklarını yalnızca öğretmenin sınıf içerisinde kullanacağı ve materyalleri sormadığını çünkü bunlara gözlem esnasında dikkat ettiğini söyledi. Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 3'ü denetmenlerinin öğretmene denetimin amacını söylemediğini, öğretmene hangi etkinlik ve materyali kullanacağını sormadığını ve okul ile ilgili sorunların paylaşılmadığını bunların dışında diğer konuları görüştüklerini söyledi. Geriye kalan 4 öğretmen ise denetmeni ile gözlem öncesinde sadece tanıştığını bunun dışında herhangi bir şey görüşmediklerini söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %9,1'i denetmeninin kendisi ile yaptığı gözlem öncesi görüşmede gerekli olan tüm konuları görüştüklerini söylerken, %27,27'si denetmenlerinin kendileri ile gerekli olan tüm konuları konuştuklarını yalnızca öğretmenin sınıf içerisinde kullanacağı ve materyalleri sormadığını çünkü bunlara gözlem esnasında dikkat ettiğini söyledi. Görüşmeye katılan öğretmenlerin %27,27'si denetmenlerinin öğretmene denetimin amacını söylemediğini, öğretmene hangi etkinlik ve materyali kullanacağını sormadığını ve okul ile ilgili sorunların

paylaşılmadığını bunların dışında diğer konuları görüştüklerini söyledi. Geriye kalan %36,36'lık kısım ise denetmeni ile gözlem öncesinde sadece tanıştığını bunun dışında herhangi bir şey görüşmediklerini söyledi. Katılımcı öğretmenlerden biri ek olarak '*Bence sınıf içerisinde denetmen öğretmen-öğrenci yaklaşımlarına bakmalıdır fakat denetmen okula sık sık gelmediği için bu olmuyor. Öğretmenin derse girmeden önce hazır olup olmadığına bakması gerekir denetmen bilmem bakar mı ama ben öyle bir şey görmedim. Plana bile bakmaz bazen, benim sınıfla ilgili her derste tuttuğum dosyalarım var, öğrencilerim ile ilgili bilgiler, portfolyo, çalışma kağıtları gelişim planları ben göstermezsem onları sormaz bile denetmen bana*'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.4.2

Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Hangi Konuları Gözlem Öncesinde Görüştüğüne" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.4.2'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Taymaz'a (2005) göre gözlem öncesi görüşmede;

1. Denetmen ile öğretmen tanışmalıdır.
2. Denetimin amacı açıklığa kavuşturulmalıdır.
3. Öğretmenin neler yapmak istediği belirlenir.

4. Öğretim etkinlikleri birlikte kararlaştırılır ve planlanır.

5. Öğretim planının nasıl uygulanacağı belirtilir.

6. Müfettiş öğretmene rehberlik eder ve mesleki yardımda bulunur.

Aydın'a göre gözlem öncesi konuları denetmen ve öğretmen belirler.

1. Gözlemin nedeni ve amaçları konuşulur.

2. Kullanılacak gözlem yöntemi ve gözlem formu konuşulur.

3. Gözlemde odaklanması gereken hususlar konuşulur.

4. Gözlem zamanı konuşulur.

5. Gözlem sonrası görüşme zamanı konuşulur.

Grafik 4.4.2'ye bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %40'ı gözlem öncesi görüşmede gerekli olan tüm konuları öğretmenler ile görüştüklerini, görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,54'ü denetmeninin kendisi ile gözlem öncesinde bir kısım konuları görüştüklerini söyledi. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşlerinin Taymaz ve Aydın'ın önerilerini desteklemediği söylenebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında beşinci alt problem olan "denetmenin gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştirip yetiştirmemesine" ilişkin bulgular Tablo-4.5.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4.5.2 de "denetmenin sınıf içi uygulamalarda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene önerilerde bulunup bulunmamasına" ilişkin bulgulara, Tablo-4.5.3 de "denetmenin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yeni haberlerden varsa değişikliklerden haberdar olup bildikleri okul yöneticileri ve öğretmenler ile paylaşıp paylaşmamasına" ilişkin bulgulara, Tablo-4.5.4 de "denetmenin öğretmeni yetiştirip geliştirmek için eksik olan yönleri telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterip göstermemesine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.5.5 de "denetmenin sınıf içerisinde dikkat ettiği konulara" ilişkin bulgulara, Tablo-4.5.6 da "denetmenin öğretmendeki eksiği düzeltilene kadar öğretmeni kontrol edip etmemesine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.5.7 de "denetmenin öğretmeni yetiştirirken başvurduğu yollara" ilişkin bulgulara ve Tablo-4.5.8 de de "denetmenin öğretmeni yetiştirirken kullandığı tutuma" ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.5.1

Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Esnasında Öğretmeni Gerektiği Kadar Yetiştirip Yetiştirmemesine" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır
Denetmen 1	✓	
Denetmen 2	✓	
Denetmen 3		✓
Denetmen 4		✓
Denetmen 5		✓

Öğretmen 1	✓	
Öğretmen 2	✓	
Öğretmen 3	✓	
Öğretmen 4	✓	
Öğretmen 5	✓	
Öğretmen 6	✓	
Öğretmen 7		✓
Öğretmen 8		✓
Öğretmen 9		✓
Öğretmen 10		✓
Öğretmen 11		✓

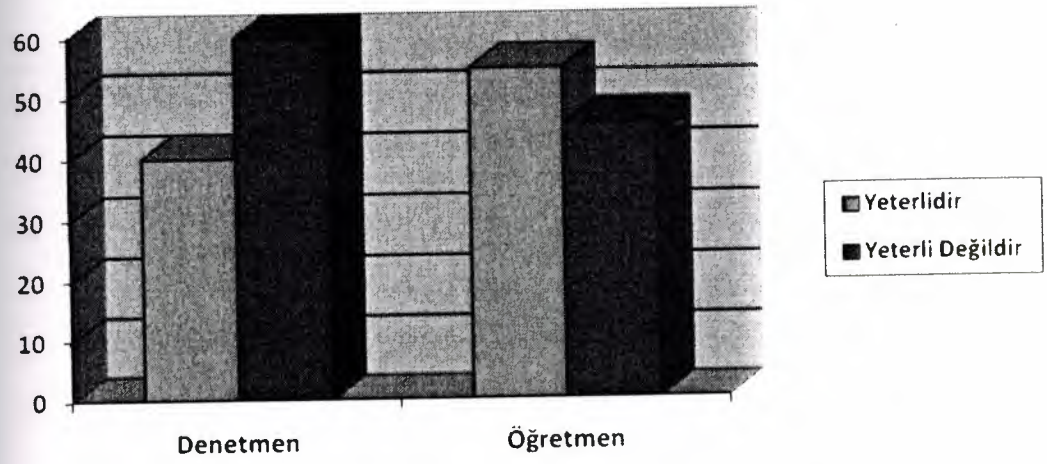
Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 2'si "gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştirip, geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretmenleri gözlem esnasında gerektiği kadar geliştirip yetiştirdiğini düşündüğünü söylerken, 5'te 3'ü de ayni soruya hayır yanıtı vererek gözlem esnasında öğretmenleri gerektiği kadar geliştirip yetiştiremediğini söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %40'ı öğretmenleri gözlem esnasında gerektiği kadar geliştirip yetiştirdiğini düşündüğünü söylerken, %60'ı ise gözlem esnasında öğretmenleri gerektiği kadar geliştirip yetiştiremediğini söylüyor. Öğretmenleri yeteri kadar geliştirip yetiştiremediğini düşünen katılımcı denetmenlerden birkaç tanesi; '*keşke her öğretmenle daha fazla ilgilenebilsem*', '*on yılın altındaki öğretmeni her şeyi ile gözleyemiyorum, bunun sebebi bize verilen birçok görevin olmasıdır*', '*keşke okullarda öğretmeni yetiştiren ayrı bir rehber olsa ve her gün öğretmenle olup onu yetiştirse*'şeklinde ifade ettiler.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 6'sı "sizi denetleyen denetmeni, gözlem esnasında verimli ve yeterli buluyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek

denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulduğunu söylerken, 11'de 5'i de aynı soruya hayır yanıtı vererek denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulmadığını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulduğunu söylerken, %45,45'i de denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulmadığını söylüyor. Denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulmayan katılımcı öğretmenlerden bir tanesi; '*denetmenim pasiftir sınıfta, sınıfın arkasına geçip oturur. Arada atılıp beni düzeltiyor kelimeleri yanlış söylediğim zaman*' dedi. Denetmenini gözlem esnasında verimli ve yeterli bulan katılımcı öğretmenlerden birtanesi de '*Denetmenim verimli ve yeterlidir sınıf içerisinde, bazen çocuklarla çalışmalar bile yapar*'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.5.1

Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Esnasında Öğretmeni Gerektiği Kadar Yetiştirip Yetiştirmemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.1'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermezken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Özdemir(2001) göre öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksiklikleri gidermek ve bilimsel, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek amacıyla; hizmet içi eğitim ve denetim etkinliklerinin yanında, öğretmenlerin iş başında, okul yöneticileri tarafından da sürekli yetiştirilip geliştirilmesi

gerekmektedir. Grafik 4.5.1 'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştirip geliştirdiklerini, görüşmeye katılan öğretmenlerin %54,SS'i denetmenlerinin gözlem esnasında kendilerini gerektiği kadar yetiştirip, geliştirdiklerini söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşledi Özdemir'ın görüşlerinin ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Özdemir'in görüşleri ile paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.5.2

Katılım çllann "Denetmenin Sınıf İçi Uygulamalarda Öğretim Sürecini Geliştirmek İçtö Öğretmene Ônerilerde Bulunup Bulunmamasına" İlişkin Görüşleri

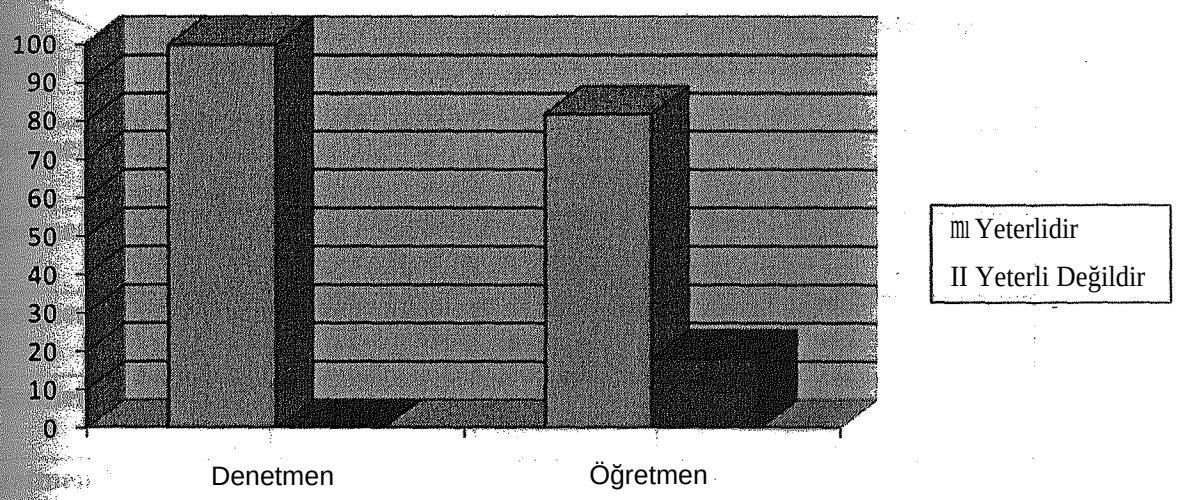
Seçenekler / Gruplar	Bulunulur	Bulunulmaz
Denetmen 1	./	
Denetmen 2	./	
Denetmen 3	./	
Denetmen 4	./	
Denetmen 5	./	
Öğretmen 1	./	
Öğretmen 2	./	
Ögretmen3	./	
Öğretmen á	./	
Öğret~(}n Ş	./	
Öğretmen 6	./	
Öğretmen 7	./	
öğretmen 8	./	
Öğretmen 9	./	
Öğretmen **10**		./
Öğretmen 11		./

Görüşmeye katılan denetmenlerin S'te 5'i de "denetmen olarak sınıf içi uygulamalasda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene önerilerde bulunuyor musunuz?" sorusuna bulunulur yanıtı vererek sınıf içi uygulamaları geliştirmek için öğretmenlere öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de sınıf içi uygulamaları geliştirmek için öğretmenlere öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylüyorlar.

Görü\meye katılan öğretmenlerin 11'de 9'u "sınıf içi uygulamalarınızda öğretim sfff~cini geliştirmek için denetmeniniz size önerilerde bulunuyor mu?" sorusuna buljınur yanıtı vererek denetmenlerinin sınıfiçi uygulamaları geliştirmek için kend~ijne öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylerken, 11'de 2'si de ayni soruya bıı.l~maz yanıtı vererek denetmenleriain sınıf içi uygulamaları geliştirmek için kend ~~e öneri ve yardımlarda bulunmadıklarını söylüyertar. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82' si denetmenlerinin sınıf içi uygulamaları geliştirmek için kendilerine öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylerken, %!8,18'i ise denetmenlerinin sınıf içi uygulamaları geliştirmek için kendilerine öneri ve yardunlarda bulunmadıklarını söylüyorlar.

Grafik..4.5.2

Katılımcıların ~~Denetmenin,SuıfİçiUygulamalarda Öğretim Sim\ı_Qini Geliştinnek İçin Öğretmlene'Ö.ıerilerde Bulunup Bulunmamasına" İlişkin Gcinişlerimn Dağılanı



Grafik 4.5.2'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Arslantaş ve Gedikoğlu(2007) göre gj>zlem aşamasında öğretmeniin sınıf içi uygulamalarının izlenmesi ve bu izlenimlerden elde edilecek veriler ışığında öğretmene yapılacak öneri ve yardımlar çok önemlidir. Grafik 4.5.2'ye bakıldığızaman görüşmeyekatılan denetmenlerino/olOO'ü de sınıf-içi uygulamıalarda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene öııerilerde bulunduğı~göt:ül~ye ~atılan öğretmenlerin%81,82'si.denetmeninin sınıf-içi uygulamalarda öğretim sürecini geliştirmek için kendilerine önerilerde bulunduklarmı söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Arslantaş ve Gedikoğbı'nun görüşlerini..destekler niteliktedir.

Tablo-4.5.3

Katılımcıların "Denetmenin Eğitim Alanındaki Gelişmelerden, Yeniliklerden, yeni Haberlerden Varsa Değişikliklerden Haberdar Olup Bildikleri Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İle Paylaşıp Paylaşmamasına" İlişkin Görüşleri

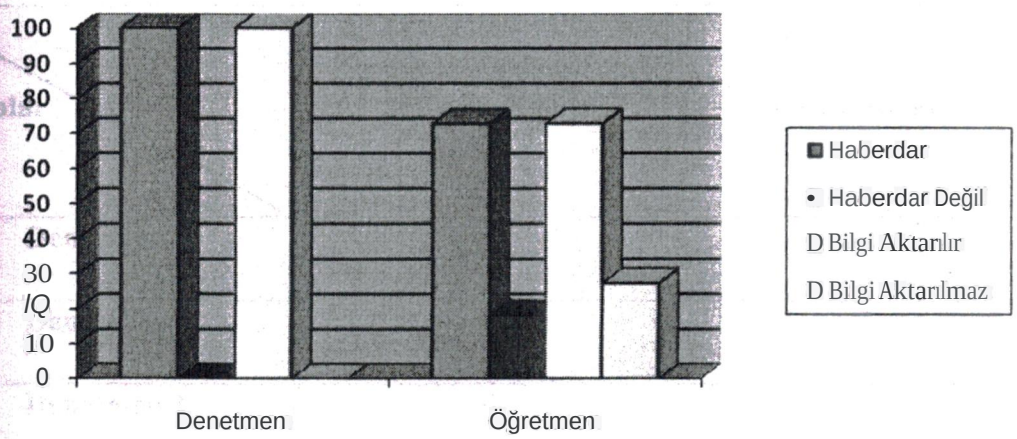
Seçenekler / Gruplar	Haberdardır	Haberdar Değil	Bilgiler Aktarılır	Bilgiler Aktarılmaz
Denetmeii 1	./		../	
Denetmen 2	./		./	
Denetmen 3	../		../	
Denetmen 4	./		./	
Denetmen S	./		./	
ÖğretlJ)J'U 1	./		./	
Öğretmen2	./		./	
Öğretmen 3	../		./	
Öğreimen 4	../		./	
Öğretpıen 5	./		./	
Öğ~efiiien 6	./		./	
Öğretmen 7	../		./	
Öğrejmen 8	./		./	
Öğretmen 9	../			./
Öğletmen 10		../		./
Öğretmen 11		./		../

Görüşmeye katılan denetınenlerin 5'te 5'i de" eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yeni haberlerden varsa değişikliklerden haberdar olup bildikleiri 2i okul yöneticileri ve öğretmenler ile paylaşıyor musunuz?" sorusuna eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varsa değişikliklerden haberdar olup, bu bilgileri öğretmenlerle paylaştıklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varsa değişikp~lerden haberdar olup,bu bilgileri öğretmenlerle paylaştıklarını söylüyorlar.

Gcımşpieye katılan öğretmenlerin 11'de 8'i "denetmeniniz, eğitim alanındaki gelişmei~rd~n; yeniliklerden, varsa değişikliklerden haberdar mı ve bunu sizinle paylaşıyör mu?" sorusuna denetınenlerinin eğitim alanındaki gelişmelerden, yenilikl Jfden varsa değişikliklerden haberdar olup bu bilgileri kendileri ile paylaş~ını söylerken, I 1'de 1'i ayni soruya denetmeninin eğitim alanındaki gelişm~lerden, yeniliklerden varsa değişikliklerden haberdar olup bu bilgileri kendisi ile paylaşmadığını söylüyor. 11'de 2 öğretmen de denetmeninin gelişmelerden, yeniliklerden varsa değişikliklerden haberdar olmadığını için kendileri ile her hangi bilgi paylaşmadığını söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,7:fu denetmenlerinin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varsa değişci§iklerden haberdar olup bu bilgileri kendileri ile paylaştığını söylerken, %9,09 h denetmeninin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varsa değişikliklerden haberdar olup bu bilgileri kendisi ile paylaşmadığını söylüyor. %1 s;ıS'lik kısım öğretmen ise denetmeninin gelişmelerden, yeniliklerden varsa deği;Afhklerden haberdar olmadığını için kendileri İle her hangi bilgi paylaşmadığını söyı~}6r. K~~lım;ı ö e1inenlerdenbir tanesi bu konu ile ilgili; *'Açıkçası denetme~ gc/i;Jhdadememeli sadece bu ülkede bu yapılır, önemli olan bu memlekette ıyg~tınabilirliğidir. Uygulanabilirliği işe yaramadıktan sana onun bana verdiği açık fikirlilik işe yaramaz.* 'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.5.3

Katılımcıların "Denetmenin Eğitim Alanındaki Gelişmelerden, Yeniliklerden, Yeni Haberlerden Varsa Değişikliklerden Haberdar Olup Bildikleri Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İle Paylaşıp Paylaşmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.3'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Tebliğler Dergisi(2008)'ye göre denetmenin görevleri arasında; eğitim alanındaki gelişmeleri, yenilikleri, yeni yayınları haber vermek, varsa değişiklikleri açıklamak gerekir. Grafık 4.5.3'e bakıldığı zaman görüşmeye katıt~ıi denetınenlerin %100'ü eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varltr4fğişildiklerden haberdar olup bunu öğretmenler ve okul yöneticileri ile payblştıklarını söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,73'ü denetmenlerfnhı eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden varsa değ!§il4iklerden h~be;da t olduklarını ve bunu kendileri ile p~ylaştıklarmı söylüyor. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Te6liğler Dergisi ile paralellik göstermektedir.

Tablo-4.5.4

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirip Geliştirmek İçin Eksik Olan Yönleri Telafi Amaçlı Dersin Nasıl İşleneceğini Adım Adım Gösterip Göstermemesine" İlişkin Görüşleri

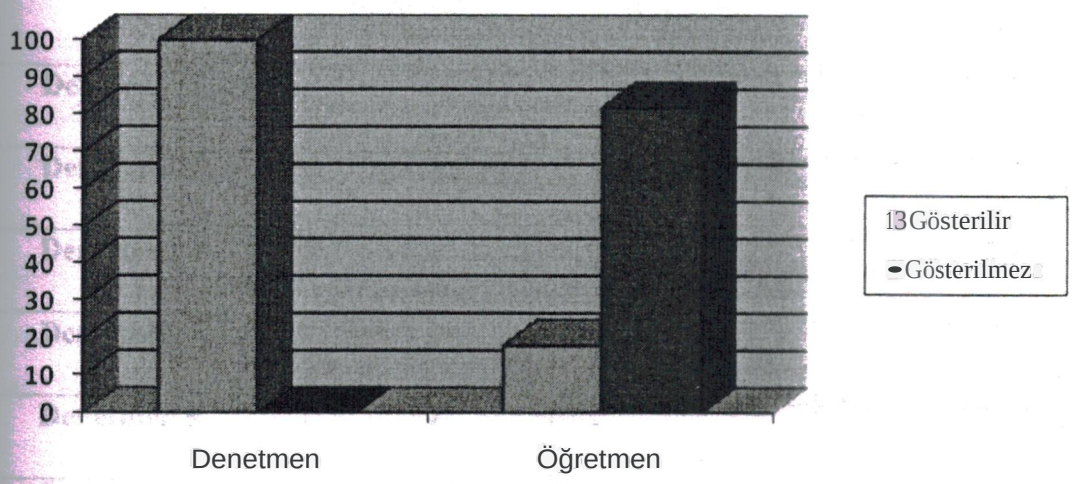
Seçenekler / Grupların	Gösterilir	Gösterilmez
Denetmen 1	v"	
Denetmen 2	v"	
Denetmen 3	v"	
Denetmen 4	v"	
Denetmen 5	v"	
Öğretmen 1	v"	
Öğretmen 2	v"	
öğretmen3		v"
Öğretmen 4		v"
Öğretmen 5		v"
Öğretmen 6		v"
Öğretmen 7		v"
Öğretmen 8		v"
Öğretmen 9		v"
Öğretmen 10		v"
Öğretmen 11		v"

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "öğretmeni yetiştirmek ve geliştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteriyor musunuz?" sorusuna gösteririm yanıtı vererek öğretmeni yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterdiğini söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmeni yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterdiğini söylüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 2'si "sizi denetleyen denetmen, sizi yetiştirmek için eksik olan yönlerinizi telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteriyor mu?" sorusuna gösterir yanıtı vererek denetmeninin kendisini yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterdiğini, 11'de 9'u ise ayni soruya gösterir yanıtı vererek denetmeninin kendisini yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım göstermediğini söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %18,18'i denetmeninin kendisini yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterdiğini, %81,82'si ise denetmeninin kendişini yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım göstermediğini söylüyor.

Grafik-4.5.4

Katılımcıların"Denetmenin Öğretmeni Yetiştirip Geliştirmek İçin Eksik Olan Yönleri Telafi Amaçlı Dersin Nasıl İşleneceğini Adım Adım Gösterip Göstermemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.4'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gostemJ}(en, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik geste~emektedir. Noe'ya (1999) göre gerçek eğitimde eğer hatalar yapıldıysa, doğru \onuca ulaşana kadar öğretmene uygulama yaptırılması gerekir. William B. W;ert~tJr. ~lı. J?.'ye göre denetmen yanlış bir öavranışı eleştirmeden, gerekirse öğretW~nle birlikte o soruna çözüm yolu aranmalıdır. Denetmen öğretmenin yanlışlarını tabi ki söyleyecek ama bunun yeterli olmaması gerekir, özellikle dene~¢n öğretmene ne yapması gerektiğini söylemelidir. Grafik 4.5.4'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmeni yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adını adım gösterttiğini, görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82'si ise denetmeninin ke~di~ini yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım göstermediğini söylüyor. Bu duruma göre katılımcı denefl)'lenlerin görüşleri Noe ve William B. Werther Jr. Ph. D. görüşleri ile pa!]!ellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Noe ve William B. Werther Jr. Ph.D. görüşleri ile paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.5.5

Kalil;mcılann"Denetmenin Sınıf İçerisinde Dikkat Ettiği Konulara" İlişkin Görüşleri

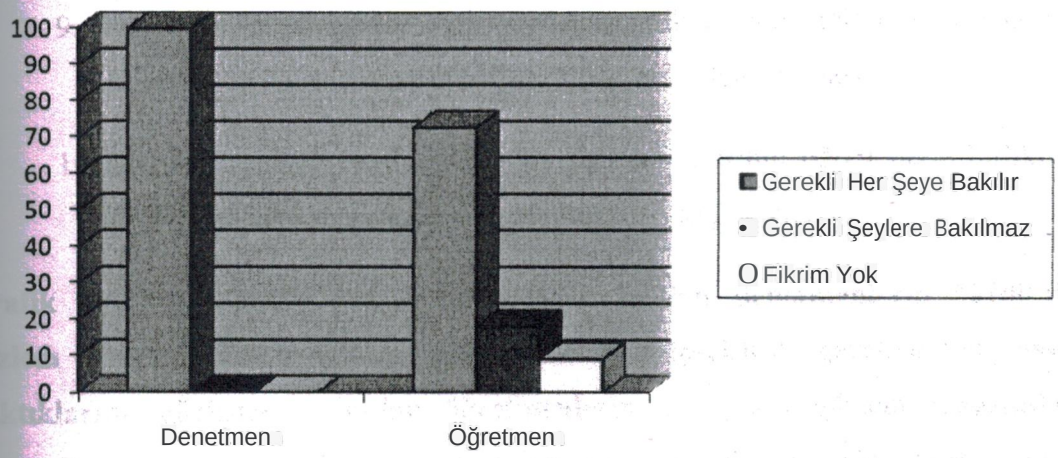
Seçenekler / Gruplar	Gereken Her Şeye Bakılır	Gereken Şeylere Bakılmaz	Bir Fikrim Yok
Denetmen 1	,/		
Denetmen 2	,/		
Denetmen 3	,/		
Denetmen 4	,/		
Denetmen 5	,/		
Öğretmen 1	,/		
Öğretmen 2	,/		
Öğretmen 3	,/		
Öğretmen 4	,/		
Öğretmen 5	,/		
Öğretmen 6	,/		
Öğretmen 7	,/		
Öğretmen8	,/		
Öğretmen 9		,/	
Öğretmen 10		,/	
Öğretmen 11			,/

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetmen olarak sınıf içerisinğe nelere dikkat ediyorsunuz?" sorusuna gözlem için öğretmenin sınıfına girdiğinde sınıf içerisinde gereken her şeye baktıklarını söylüyorlar. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü gözlem için öğretmenin sınıfına girdiğinde sınıf içerisinde gereken her şeye baktıklarını söylüyorlar.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 8'i "denetmeniniz sınıfınıza girdiği zaman nelere dikkat ediyor?" sorusuna gözlem esnasında denetmeninin sınıf içerisinde gerekenherşeye baktığını, 11'de 2'si ayni soruya denetıneninin gözlem esnasınd~ gereken şeylere bakmadığım ve 11'de 1'i de ayni soruya denetmeninin gözlem esnasında nereye baktığım bilmediğini söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,73'ü gözlem esnasında denetmeninin sınıf içerisinde gerekenher şeye baktığım, %18,18'i denetmeainin gözlem esnasında gereken şeylere bakmadığını ve %9,09'u da *'demetmenin Jam olarak nere baktığını bilmem ama herltalde gereken konulara bakar ama bana herhangi bir dönüt gelmedi.'* diyerek denetmeninin gözlem esnasında nereye baktığını bilmediğini söyledi.

Grafik-4.5.5

Katılımcıların "Denetmenin Sınıf İçerisinde Dikkat Ettiği Konulara" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.5'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralelfik göstermektedir. Taymaz'a (2005) göre gözlem aşamasında aşağıdaki hususlar dikkatle izlenir:

1. Öğretimin amaç ve konusuna uygun fiziksel ortamın, ders araç ve gereçlerinin zamanında kullanılabilecek şekilde sağlanması
2. Öğretime başlamadan önce ders amaçlarının öğrencilere açıklanması ve benimsetilmesi
3. Amaçlara ulaşılması için kazandırılacak bilgiler, beceriler, çözülecek problemlerin belirlenmesi ve öğrencilerin güdülenmesi
4. Öğretim amaç ve konusuna uygun yöntem seçilmesi, öğretim ilke ve prensiplere uyulması
5. Öğrencilerin öğretime ilgi ve katkılarının sağlanması, bireysel farklılıkların dikkate alınması
6. Öğrencilere eleştirici düşünme, karar verme, kendini yönetme, yaratıcı gücünü geliştirme fırsatı verilmesi

Tablo-4.5.6

Katılgncılann "Denetmenin Öğretmendeki Eksikliği Düzeltilene Kadar Öğretmeni Kontrol Edip Etmemesine" İlişkin Görüşleri

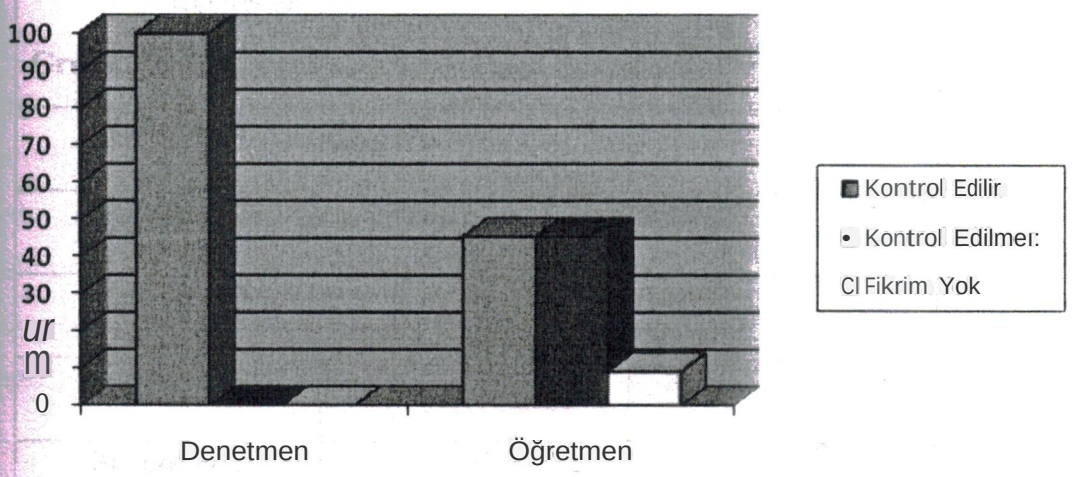
Seçenekler / Gruplar	Kontrol Edilir	Kontrol Edilmez	Bir Fikrim Yok
~eıı~tmen 1	,/		
Denetmen 2	,/		
J)~netmen 3	,/		
beıietmen 4	,/		
n~netmen 5	,/		
ôğretmen 1	,/		
Öğretmen 2	,/		
Öğretmen3	,/		
Öğretmen 4	,/		
öğretmen 5	,/		
öğretmen 6		,/	
öğretmen 7		,/	
Öğretmen 8		,/	
Öğretmen 9		,/	
Öğretmen 10		,/	
Öğretmen 11			../

Göiiüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de" denetlediğiniz öğretmende bir eksiklik gördüğünüz zaman, o eksiklik düzeltene kadar öğretmeni kontrol ediyor musunuz?" sorusuna kontrol ederim yanıtı vererek öğretmende bir eksiklik gördüğü zaman, o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontrol ettiğini söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmende bir eksiklik gördüğü zaman, o eksikli~ d _ ~ltilene kadar öğretmeni kontrol ettiğini söylüyor.

Gö~şmeye katılan öğretmenlerin 11'de 5'i "denetçiniz sizde bir eksiklik gördüğü ~~man, o eksiklik düzeltilene kadar sizi kontrol ediyor rnu?" sorusuna kontrol edjyot yanıtı vererek kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir eksiklik olduğu zaitıan denetmeniriino eksiklik diizeltjle µ~kadar öğretmeni kontrol ettiğini, 11'de !;'i ~~ ayni soruya kontrol etmiyor ya~ ~er~re1'kendilerinde ya da başka öğretı}1etılerde bir eksiklik olduğu zaman denetmeninin o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontrol etmediğini söyledi. I I' de t kişi de kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir eksiklik olduğu zaman denetmeninin o eksiklik düzeltilene kadar öğretmepi kontrol edip, etmediği hakkında bir fikri olmadığını söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %45,45'i kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir e~riklik olduğu zaman denetmeninin o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontf~l ettiğini, %45,45'i de kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir eksiklik olduğu zaman denetmeninin o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontrol etmediğini söyledi. %9,1 'lik kısım ise kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir eksikti~ olduğu zamanINlenetmeninino eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontrol edip; etmediği hakkında bir fikri olmadığını söyledi. Denetmeninin eksiklikleri düzel~ek için okula gelmediğini söyleyen katılımcı öğretmenlerin bir tanesi; *'Valiahi okula sürekli gelmiyor ki bir eksiklik olduğunda gelsin'*, denetmeninin eksiklikleri düzeltmek için okula geldiğini söyleyen katılımcı öğretmenlerden bir tanesi de; *'Bir keresinde beden eğitimi alanında okula beden eğitimi denetmeni Reti~tmişti ve eksikliğe onun bakmasını sağlamıştı* 'şeklinde ifade etti.

Grafik-a.Sıôo

Katilrmcıların "Denetmenin Öğretmendeki Eksiği Düzeltilene Kadar Öğretmeni Kontrol Edip Etmemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.6'da katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Noe'ya (1999) göre gerçek eğitimde eğer hatalar yapıldıysa, doğru sonuca ulaşana kadar öğretinene uygulama yaptınlması gerekir. Graflk 4.5.6'ya bakıldığı zaman görü\meye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmende bir eksiklik gördüğü zaman, o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni kontrol ettiğini, görüşmeye katılan öğretmenler~ -0fo45,45'i kendilerinde ya da başka öğretmenlerde bir eksildik olduğu zaman denetmeninin o eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni konf QI ettiğini söylüyor. Bu duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Noe'nun görüşleri ile paralellik göstermekte fakat katılımcı öğretmenlerin görüşleriyle paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.5.7

Kat~l~mcılann "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Başvurduğu Yollann Uygunluğuna" İlişkin Görüşleri

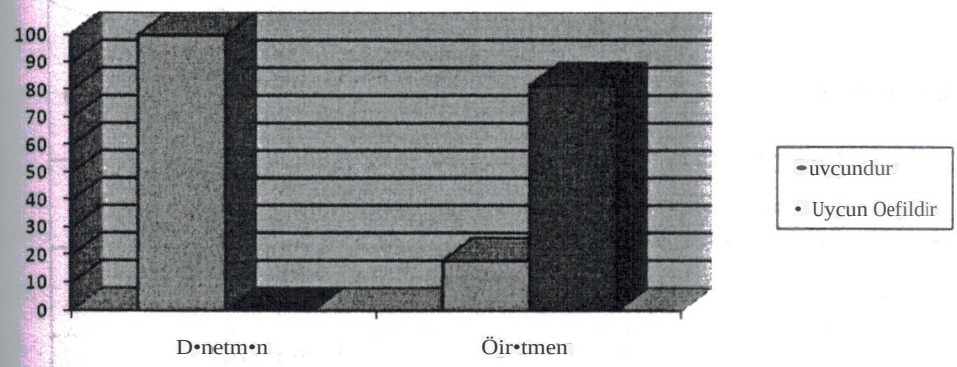
~	Uygundur	Uygun Değildir
Denetmen 1	./	
Denetmen 2	./	
Denetmen 3	./	
Denetmen 4	./	
Denetmen 5	./	
Öğretmen 1	./	
Ög¥**retmen 2**	./	
Öğretmen 3		./
Öğretmen 4		./
Öğretmen 5		./
Öğretmen 6		./
Öğretmen 7		./
Öğretmen 8		./
Öğretmen 9		./
Öğretmen 10		./
Öğretmen 11		./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken başvurduğunuz yollar sizce uygun mu?" sorusuna öğretmeni yetiştirmek için başvurduğu yollan uygun bulduğunu söylüyor. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de öğretmeni yetiştiriken başvurduğu yollan uygun bulduğunu söylüyor.

6öi$~meye katılan öğretmenlerin 11'de 2'si "denetmeniniz sizi geliştirirken baş\·urau~u yollan uygun buluyor musunuz?" sorusuna denetmenlerinin kendilerini yetiştitqJi için başvurduğu yollan uygun bulduğunu, 11 'de 9'u ise ayni soruya denetmet{t\.ininkendilerini yetiştirmek için başvurduğu yollan uygun bulmadığını söyledi ffu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %18,18'i denetmenlerinin kendilerini yetiştirmek için başvurduğu yolları uygun bulduğunu, %81,82'si ise denet~elılerinin kendilerini yetiştirmek için başvurduğu yollan uygun bulmadığını söyJedi\

Grafik-4.5.7

K~t1hmcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Başvurduğu Yollann Uygunluğuna" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.7'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımca öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir, Balcı'ya göre, müfettiş teftiş ettiği kurumlarda görevli personelin çalışmalarını izlerken ve denetlerl(en öğretim eksikliklerini saptar, hataları düzeltir, hizmet içinde yetişmelerine olanak sağlar. William B. Werther Jr. Ph. D.'ye (1997) göre denetmen yanlı~ ~r davranışı eleştirmeden, gerekirse öğretmenle birlikte o soruna çözüm yolu ara~ ~dır. Denetmen öğretmenin yanlışlarını tabi ki söyleyecek ama bunun yeterli olmam4sı gerekir, özellikle denetmen öğretmene ne yapması gerektiğini söyli1?tlidir. William Werther'e göre, denetmenin rahatsız oldu~ bir durum varsa ve bıfnu öğretmene söylemek istiyorsa acele etmeden, önce öğretmene "sence nasıl bir d~rsti?" sorusu sorarak öğretmeni düşünmeye–itmeli ve kendi hatasını kendisi buimasını beklemek gerekir. Bu davranış ile öğretmen kendi sorunlarının farkında olacak, kendi öz değerlendirmesini yapacaktır. Bu sayede denetmen işbaşında yetiştinne ile öğretmenin kendi kendini değerlendirmesine katkıda bulunacak ve öğre}hl.enin hevesini kırmamış olacaktır. Grafık 4.S.7'ye bakıldığı zaman görjşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de öğretmeni yetiştiriken başvurduğu yolhJrı uygun bulduğunu söylerken, görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82 'si ise ;enetmenlerinin kendilerini yetiştirmek için başvurduğu yolları uygun bulinadığını söyledi. **Bu** duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Balcı, \\ilUam **B.** Werther Jr. **Ph.** D. ve William Werther'in görüşleri ile paralellik göst~rirken, katıhmcı öğretmenlerin görüşleri ile paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.5.8

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Kullandığı Tutuma" İlişkin Görüşleri

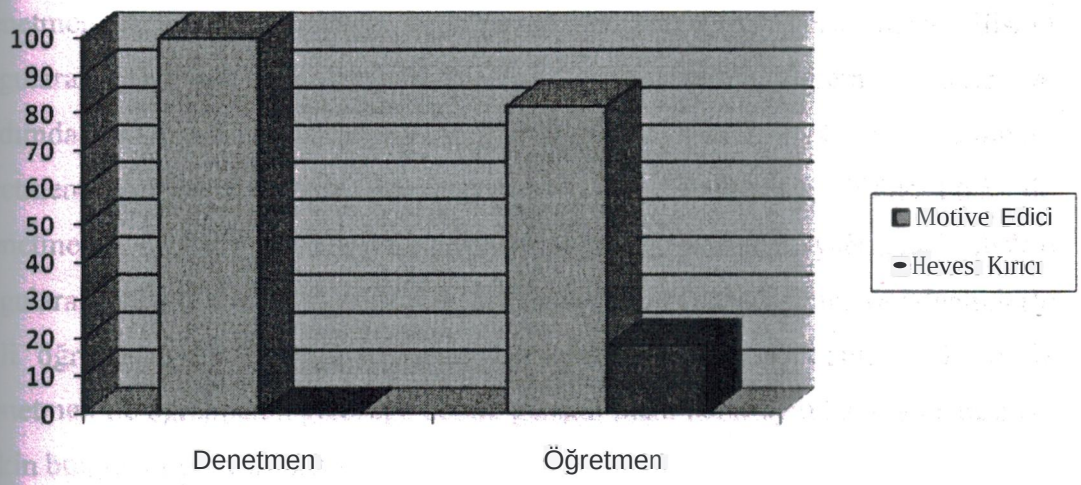
Gruplar	Motive Edici	Heves Kırıcı
Denetmen 1	./	
Denetmen2	./	
Denetmen 3	./	
Denetmen4	./	
Denetmen 5	./	
Öğretmen 1	./	
Öğretmen 2	./	
Öğretmen3	./	
Öğretmen4	./	
–Oğret~!	./	
Öğretmen 6	./	
Öğretmen 7	./	
Öğretmen 8	./	
Öğretmen 9	./	
Öğretmen 10		./
Öğretmen 11		,I

~örüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken tutumunuz nasıl oluyor? (Öğretmenin hevesini kırıyor mu yoksa motive edere~ mi söylüyor)" sorusuna öğretmen yetiştirirken tutumunun öğretmeni motive edici öldJJğunu söylüyor .Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de öğrettiı~n j etiştiriı:kenrutumunun öğretmeni motive edici oldujunu söylüyor.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin I I 'de 9'u "denetmeniniz sizi yetiştirirken tutum~J n;tsıldır? (Öğr~~enin hevesini kınyor mu yoksa motive ederek mi size yaklaşzyoı)" sorusuna denetmenierinin kendilerini yetiştirirken tutumlarının motive edici ~d~11arınıı1 'de 1~si ise denetmenlerini~ ke~d;~~riniyetiştirirken tutumlarının heves lqrıcı olduklarını söylüyorlar. Bu duruma gör~ görüşmeye katıları öğretriienlerin %81,82 'si denetmenierinin kendilerini yetiştirirken tutumlarının motive edici olduklarını, %18,18'i ise *'Tutumu çok olumsuz benim hevesimi çok kırıyof. Hiç motive olmuyorum. Sadece eleştirir.'* diyerek denetmenlerinin kendileriai yetiştirirken tutumlarının heves kıncı olduklarını söylüyorlar.

Grafik-4.5.8

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmeni Yetiştirirken Kullandığı Tutuma" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.5.8'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Çağdaş eğitim denetimi güdüleyicidir. Öğrenme ve öğretrne sürecinde kilit bir rol oynayan öğretmenin güçlü yanları vurgulanır, yeter;ir ıklerinin giderilmesine çalışılır. (Sergiovanni ve Starratt). Tayınaz'a (2005) göre <ffnetimde insancıl yeterlikler kavramı olan denetmenin birey ve grupları anlam~, moral yükseltme ve güdüleme becerilerini olması gerekir. Grartk 4.5.S'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin °/olOO'ü de öğretmen yetişti~irkeıCfotuinuıibn öğretmeni motive edici olduğunu söylüyor, görüşmeye katılai öğretmenlerin %81,82'si denetmenleriniıi kendilerini yetiştirirken tutum~rmm motive edici olduğunu söylüyor. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Sergiovami,, Starratt ve Taymaz'ın görüşJ¢tini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlık altında altıncı alt problem olan "denetmenin öğretmen ile gerekli gözlem sonrası görüşmeyi yapıp yapmamasına" ilişkin bulgular Tablo-4.6. I de açıkla&nıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için Tablo-4:6.2 de "denetinen ile öğretmenin hangi konulan gözlem sonrasında görüştüğüne" ilişkin bulgulara, Tablo-4.6.3 de "denetmenin gözlem sonrasında öğretmene öneri ve yardı ı da bulunup bulunmamasına" ilişkin bulgulara, Tablo-4.6.4 de "denetmenin öğretrriene pekiştireç verip vermemesine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.6.5 de "dene~~enin denetim sonrasında değerlendirmeyi kiminle yaptığına" ilişkin bulgulara, Tablo-3.6.6 da "denetmenin gözlem sırasında aldığı notlar ve izlenimlerle ilgili @ğretmene bilgi verip vermemesine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.6.7 de de "den~t men ile öğretmenin geleceğe dönük gelişim planı hazırlayıp hazırlamamasına" ilişkiı ı ulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.6.1

Katıht¥cılann "Denetmen İle Öğretmenin Gerekli Gözlem Sonrası Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır
Denetmen 1	./	
Denetmen 2	,/	
Denetmen 3	,/	
Denetmen 4	,/	
Denetmen 5	,/	
Öğretmen 1	./	
Öğretmen2	,/	

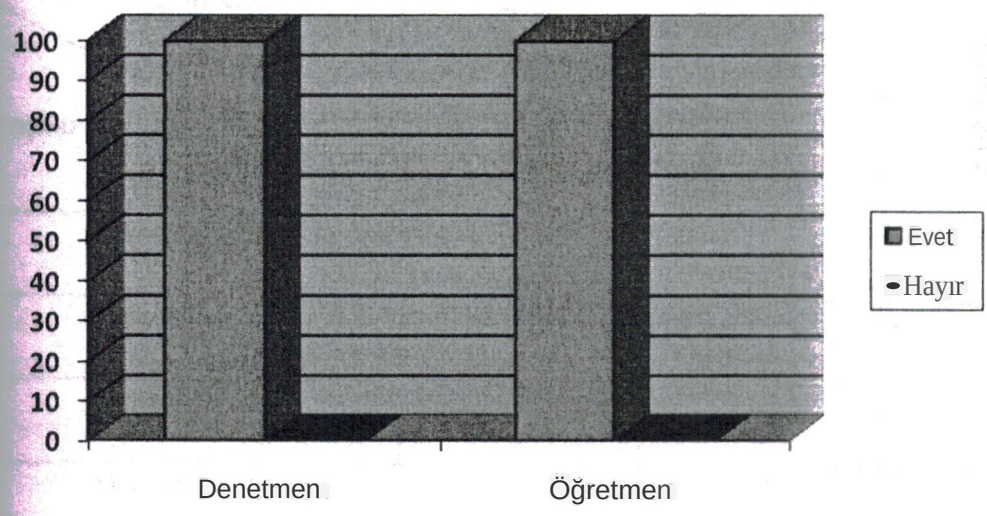
Öğretmen3	./	
Öğretmen 4	./	
Öğretmen 5	./	
Öğretmen 6	./	
Öğretmen 7	./	
Öğretmen8	./	
Öğretmen 9	./	
Öğretmen 10	./	
Öğretmen 11	./	

~örüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetlediğiniz öğretmen ile gözlerrilı sonrası görüşme yapıyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yaptıklarını söyledi. Bu durumda görüşmeye katılarf denetmenlerin %100'ü de öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yaptıklarını söyledil.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 1 Ti de "sizi denetleyen denetmen sizinle gözlem sonrmi görüşme yapıyor mu?" sorusuna evet yanıtı vererek denetmenlerinin kendileri ile gözlem sonrası görüşme yaptıklarını söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %100'ü de denetmenlerinin kendileri ile gözlern sonrası görüşme yaptıklarını söyledi.

Grafik-4.6.1

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Gerekli Gözlem Sonrası Görüşmeyi Yapıp Yapmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.1'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Aydın' a (1993) göre gözlemle ilgili analiz ve yorum tamamlandıktan ve gözlem sonrasında kullanılacak yaklaşım belirlendikten sonra denetçi öğretmen ile görüşmeye hazır olur. Gözlem sonrası görüşmede gözlem analizinin öğretmen ile birlikte değerlendirilmesi yapılır. Grafik 4.6.1'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü, görüşmeye katılan öğretmenlerin de %100'ü denetmenlerinin kendileri ile gözlem sonrası görüşme yaptıklarını söyledi. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Aydın'ın görüşlerini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo-4.6.2

KafÜimcılann "Denetmen İle Öğretmenin Hangi Konulan Gözlem Sonrasında Görüştüğüne" İlişkin Görüşleri

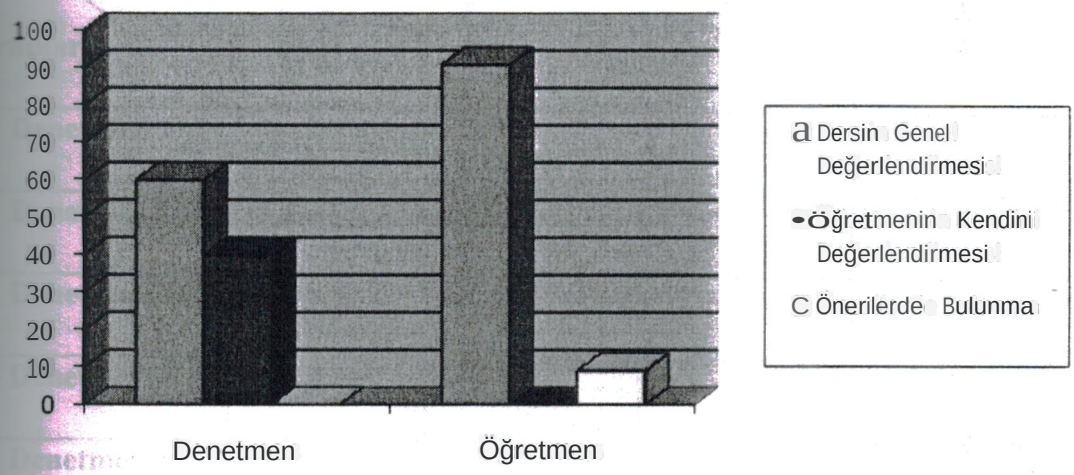
Seçenekler / Gruplar	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Denetmen 1	./		
Denetmen 2	./		
Denetmen 3	./	./	
Denetmen 4		./	
Denetmen 5			
Öğretmen 1	./		
Öğretmen 2	./		
Öğretmen3	./		
Öğretmen4	./		
Öğutmen5	./		
Öğretmen 6	./		
Öğretmen 7	./		
Öğretmen 8	./		
Öğretmen 9	./		
Öğretmen 10	./		
Öğretmen 11			./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "öğretmen ile gözlem sonrasında hangi konulan görüşüyorsunuz?" sorusuna gözlem sonrası görüşmede öğretmene önce olumlu yönlerden başlayarak daha sonra da aralara hataları serperek dersin değerleridirmesini yaptığını söylerken, 5'te 2'si ayni soruya öğretmenin kendi öz değerlendirmesini yaptırdığını söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı gözlem sonrası görüşmede öğretmene önce olumlu yönlerden başlayara~daha sonra da aralara hataları serperek dersin değerlendirmesini yaptığını söylerke fU40'ı ise öğretmenin ken4i öz değerlendirmesini yaptırdığını söyledi.

dö〜mey~ katılan öğretmenlerin 11'de IO'u "denetmeainizle gözlem sonrasındj hangi konulan görüşüyorsunuz?" sorusuna denetmeni ile gözlem sonrasın f önce olumlu yönlerden başlayarak dersin genel bir değerlendirmesini? yapıldığı~ 1 Tde 1'i ise ayni soruya denetıneninin gözlem sonrası görüşmede kendis ti derste gözlemlediklerine gönt }>periler~e bulunduğunu söyledi. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %90,9'u, denetmeninin gözlem sonrasında kendisi ile önce olumlu yönlerden başlayarak dersin genel bir değerlendirmesinin yapıldığını, %9,1'i ise denetmeninin gözlem sonrası görüşmede kendisihe derste gözlemlediklerine göre önerilerde bulunduğunu söyledi.

Grafik-4.6.2

Katılımcıların "Denetmen İle Öğretmenin Hangi Konulan Gözlem Sonrasında Görüştüğüne İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.2'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermektedir. Aydın'a göre (1993) , gözlem sonrası görüşmede gözl~U}<!~ alınan notlar, kayıtlar ve izlenimlerin öğretmene bildirilmesi. Böylece öğret&~e sınıfta görülenler yansıtılır. Grafik 4.6.2'ye bakıldığı zaman görüşmeye katılı İ denetmenlerin %60'1 gözıem sonrası görüşmede öğretmene önce olumlu yönleJden başlayarak daha sonra da aralara hataları serperek dersin değerJendirm~sini yaptığını, görüşmeye katılan öğretmenlerin %90,9'u, denğJıenin{; gözleni~önrasında kendisi ile önce olumlu yönlerden başlayarak dersln genel bir değerlendirmesinin yapıldığını söylüyorlar. Bu durumda katılnncı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Aydın'm görüşünü destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo-4.6.3

Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Sonrasında Öğretmene Öneri Bulunup, Yanlışlan Belirtmesine" İlişkin Görüşleri

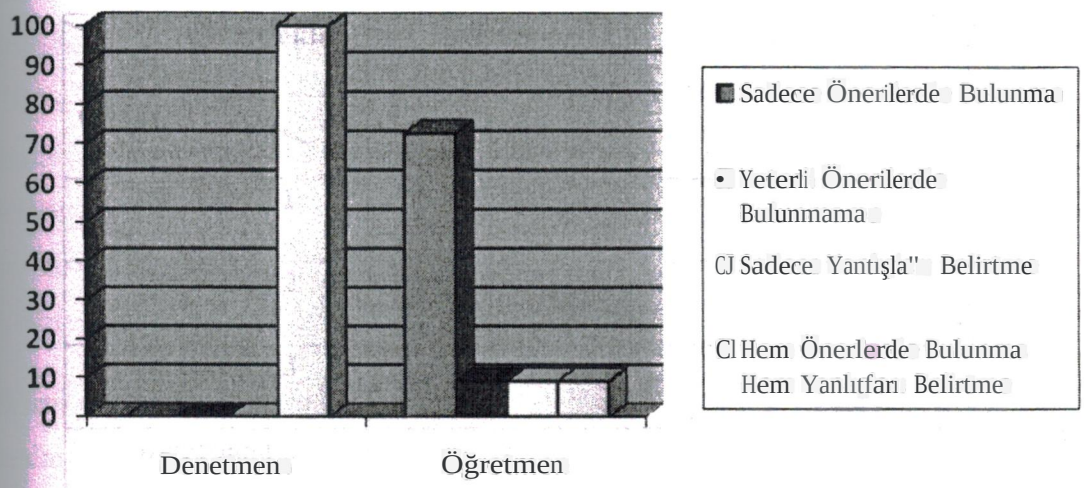
Seçenekler / Gruplar	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Denetmen 1				
Denetmen 2				
Denetmen 3				./
Denetmen 4				./
Denetmen 5				./
Öğretmen 1	./			
Öğretmen 2	./			
Öğretmen 3	./			
Öğretmen 4	./			
Öğretmen 5	./			
Öğretmen 6	./			
Öğretmen 7	./			
Öğretmen 8	./			
Öğretmen 9		./		
Öğretmen 10			./	
Öğretmen 11				./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre öğretmene öneri ve yardımlarda bulunuyor musunuz, yoksa sadece yanlışları mı belirtiyorsunuz?" sorusuna sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre öğretmenlere sadece yanlıştan belirtmeyip öneri ve yardımlarda da bulunduklarını söylediler. Bu durumda görüşmeye katıları denetmenlerin %100'ü de sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra şld~ edilen izlenimlere göre öğretmenlere sadece yanlıştan belirtmeyip öneri ve yardımlarda da bulunduklarını söylediler

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 8'i "sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre denetmen size öneri ve yardımlarda bulunuyor mu, yoksa sadece yanlışları mı belirtiyor?" sorusuna sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmenlerinin kendilerine öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylerken, 11'de 1'i ayni soruya sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmenlerinin kendisine yeterli önerilerde bulunmadığını söyledi. 11'de 1 kişi sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmeninin kendisine öneri ve yardımda bulunmadığını sadece yanlışları belirttiğini söylerken, 11'de 1 kişi sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmeninin kendisine hem öneri ve yardımlarda bulunduğunu hem de yanlışları belirttiğini söyledi. Bu duruma göre görüşmeye katılan öğretmenlerin %72,727'si sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmenlerinin kendilerine öneri ve yardımlarda bulunduklarını söylerken, %9,091'i sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmenlerinin kendisine yeterli önerilerde bulunmadığını söyledi, %9,091'i sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmeninin kendisine öneri ve yardımda bulunmadığını sadece yanlışları belirttiğini söylerken, %9,091'i de sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmeninin kendisine hem öneri ve yardımlarda bulunduğunu hem de yanlışları belirttiğini söyledi.

Grafik-4.6.3

Katılımcıların "Denetmenin Gözlem Sonrasında Öğretmene Öneri Bulunup, Yanlışları Belirtmesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.3'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösteqnemektedir. Arslantaş ve Gedikoğlu(2007) göre gözlem aşamasında öğretmenin sınıf içi uygulamalarının izlenmesi ve bu izlenimlerden elde edilecek veriler ışığında öğretmene yapılacak öneri ve yardımlar çok önemlidir. Grafık 4.6.3'~ bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenJerin %100'ü de sınıf içi uygulamalar gözlendlkten sonra elde edilen izlenimlere göre öğretmenlere sadec efanhşlag be~m~ip öneri ve yardımlarda da bulunduklarını söylerken, katılimcı öğretmenlerin , %9,091 'i de sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra denetmenlnlıı kendisine hem öneri ve yardımlarda bulunduğunu hem de yanlrşları belirttiğini söyledi. Bu duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Arslantaş ve Gedikoğlu 'nun görüşlerini destekler nitelikte olup katılımcı öğrehn~nlerin görüşleri Arslantaş ve Gedikoğlu'nun görüşleri ile paralellik göstermemektedtr.

Tablo-4.6.4

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmene Pekiştireç Verip Vermemesine" İlişkin Görüşleri

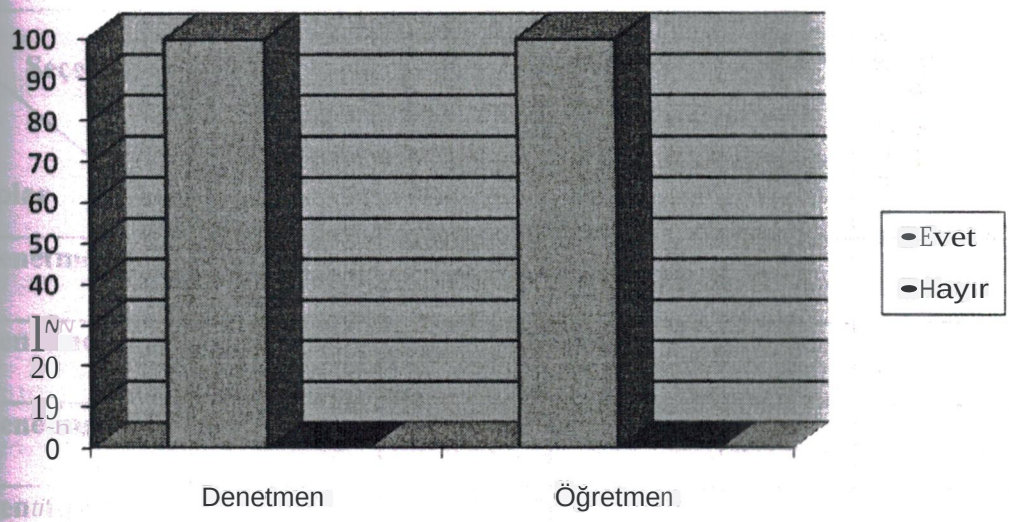
Seçenekler / Gruplar	Evet	Hayır
Denetmen 1	./	
Denetmen 2	./	
Denetmen3	./	
Denetmen 4	./	
Denetmen 5	./	
Öğretmen 1	./	
Öğretmen 2	./	
Öğretmen 3	./	
Öğretmen 4	./	
Öğretmen5	./	
Öğretmen6	./	
Öğretm~n 7	./	
Öğretmen 8	./	
Öğretmen 9	./	
Öğretmen 10	./	
Öğretmen 11	./	

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetlediğiniz öğretmenin gerçekleştirdiği performans, standartları karşılamışsa ve öğretmenden memnun kalmışsanız, öğretmene herhangi bir ödüllendirme yapıyor musunuz?" sorusuna evet yanıtı vererek öğretmenin sınıf içerisinde gerçekleştirmiş olduğu performans standartl;ın karşılamışsa ve denetmen memnun kalmışsa öğretmeni sözlü takdir şeklinöe ödüllenditdiğitti söyledi, Bu durumda görüşmeye kanlan denetmenlerin %100'ü de öğretmenin sınıf içerisinde gerçekleştirmiş olduğu performans standartları karşılarsa ve denetmen memnun kalırsa öğretmeni sözlü takdir şeklinde ödülleirdirdiğini söyledi. Bunun dışında tüm ders saati öğretmen başarılı olmamışsa bile g~~!errı sonunda mutlaka denetmenin öğretmenin olumlu taraflarını bulup öğretrrteni ödüllendirdiğini söyledi.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de I1'i de "gerçekleştirdiğiniz performans, standartları karşılamışsa ve denetmeniniz memnun kalmışsa sizi ödüllendiriyor mu?" sorusupa evet yanıtı vererek denetmenlerinin sınıf içi göstermiş oldukları performanstan memnun kalmışsa mutlaka kendilerine sözlü takdir şeklinde bile olsa bir pe~1ştireç verdiğini söyledi. Aynca denetmenlerinin idareye gidip öğretmen ile ilgili &ı\ımlu şeyler söylediğini ve bununda kendileri için olumlu bir pekiştireç olduğuhlı söylediler. Bu durumda görüşmeye katılan öğretmenlerin %100'ünün de denetdlenlerinin sınıf içi göstermiş oldukları performanstan memnun kalmışsa mutl;ka kendilerine sözlü takdir şeklinde bile olsa bir pekiştireç verdiğini söyledi. A)TICa tlenetmenlerinin idareye gidip öğretmen ile ilgili olumlu şeyler söylediğini ve bunufuıa kendileri için olumlu bir pekiştireç olduğunu söylediler, Bu konu ile ilgili katılımcı öğretmi~erd~n fü;-tanesi; *'Ödüllendirmeyi sözlü takdir olarak yapıyor. En güzel ötlüllendirme eskiden müfettiş/erin yaptıydı dolduracağı raporu öğretmenin önüicJe doldurur hatta bir fotokobisini çekip öğretmene de verirdi. Bu bizim çok hoşumıı11za giderdi hatta ilerde herhangi bir ev hazırlamada arkasına ek olarak bile koyaı}J;ı;k ve işveren görürdü denetmenin senden memnun olduğunu* 'şeklinde ifade etti.

Grafik-4.6.4

Katılımcılann "Denetmenin Öğretmene Pekiştireç Verip Vermemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.4'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralelli~ göstermektedir. Zeytinoğlu'na (1990) göre gerçekleşen performans standarılan karşılamışsa elde edilen başarı ödüllendirilmelidir. Bu sayede personel daha iştdlkli çalışmaya devam edecektir ve işine karşı motivesi artacaktır. Demokratik İnsan İ~1pleri Yaklaşımına göre, işgörenin güdülenmesinde parasal özendiriciler de vardır. Parasal özendiriciler, işgörenin güdülenmesinde sınırlı etkiye sahiptir. İşgör¢nln psikolojik ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaya yönelik özendiriciler de, onlın yüksek verime odaklanmasını sağlayacaktır. Grafik 4.6.4'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %lOO'ü de öğretmenin sınıf içerisinde gerçe i(foştirmiş old~~~- performans standartları karşılarsa ve denetmen memliJJ¥ kalırsa öğret~eni sözlü takdir şeklinde ödüllendirdiğini söyledi. Görüşmeye katılan öğretmenlerin %lOO'ünün de denetmenlerinin sınıf içi gösteriiiş oldukları performanstan memnun kalmışsa mutlaka kendilerine sözlü 1akdir şeklinde bile olsa bir pekiştireç verdiğini söyledi. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Zeytinoğlu'nun görüleri ile paralellik göstermektedir.

Tablo-4.6.5

~atılımcılann "Denetmenin Denetim Sonrasında Değerlendirmeyi Kiminle Yaptığına" İlişkin Görüşleri

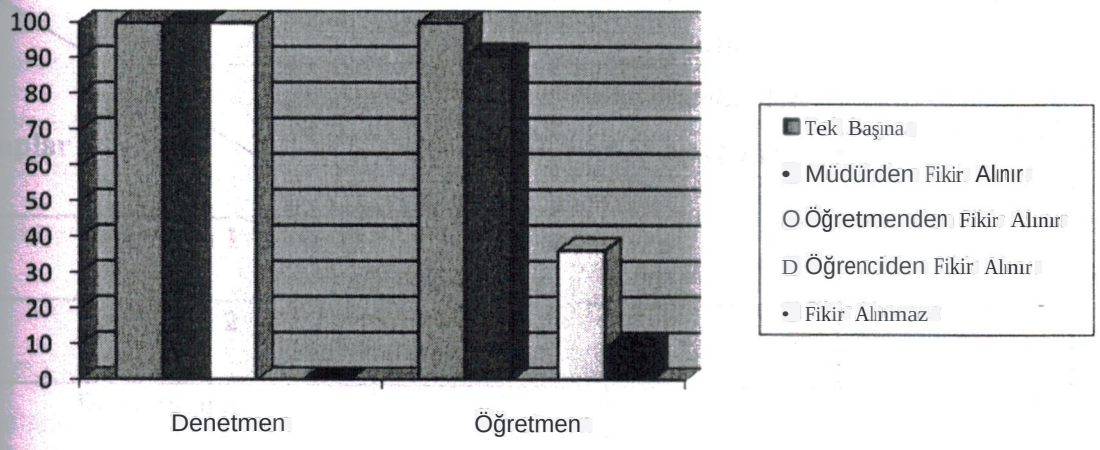
Seçenekler / Gruplar	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Denetmen 1	./	./		./	
Denetmen 2	./	./		./	
Denetmen 3	./	./		./	
Denetmen 4	./	./		./	
Denetmen 5	./	./		./	
Öğretmen 1	./	./			
Öğretmen 2	./	./			
Öğretmen 3	./	./			
Ögretmen4	./	./			
Öğretmen 5	./	./			
Ôğretmen 6	./	./			
Ö ğretmen 7	./	./	./		
öğretmen 8	./	./	./		
Öğretmen 9	./	./	./		
Oğretmen 10	./	./	./		
Öğretmen 11	./				./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "denetim sonrasında değertendirmeyi nasıl yapıyorsunuz?" sorusuna gözlem sonrası değerlendirmeyi kendi fuaşlarına yaptıklarını öğretmenden ve müdürden de bu konuda bilgi aldıklarını söylediler. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %I0O'ü de gözlem sonrası değerlendirmeyi kendi başlarına yaptıklarını öğretmenden ve müdürden de bu konud fi bilgi aldıklarını söylediler.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 1I'de 6'sı "denetmeniniz denetim sonrasihda değerlendirmeyinasıl yapıyor?" sorusuna denetmenlerinin gözlem sonrası değerl~pdjrmeyi tek başlarına yaptıklannı, müdürden kendileri ile ilgili fikir aldıklalını söyledi/ 11 'de 4'ü denetmealerinin gözlem sonrası değerlendirmeyi tek başlarıaa yaptıklarını, müdürden ve öğrencilerden kendileri ile ilgili fikir aldıklarını söyleql I1'de l'i ise denetmeninin gözlem sonrası değerlendirmeyi tek başında yaptığını ve bu konuda kimseden fikir almadığını söyledi.. Bu duruma göre görüşrneye katılan öğretmenlerin %54,55'i denetmenlerinin gözlem sonrası değerlendirmeyi tek başlarına yaptıklarını, müdürden kendileri ile ilgili fikir aldıklarını söyledi.%36,36'sı denetmenlerinin gözlem sonrası değerlendirmeyi tek başlatına yaptıklarını, müdürden ve öğrencilerden kendileri ile ilgili fikir aldıklarını söyle~t %9,09'u ise denetmeninin gözlem sonrası değerlendirmeyi tek başında yaptıJnı ve bu konuda kimseden fikir almadığım söyledi.

Grafık-4.6.5

Katıhmcılann"Denetmenin Denetim Sonrasında Değerlendirmeyi Kiminle Yaptığına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.5'de katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstfıınemektedir. Büyükaslan'ın {1998) yapmış olduğu bir araştırmaya göre, öğretmenlcrin denetmenlerden en büyük beklentileri denetim sürecine öğretmenleri de k~~alarıdır. Bu bulgu öğretmenlerin denetmenler ile işbirliği yapmaya hazır ve istekfd olduklarının bir göstergesidir. Bu yaklaşıma uygun davranışlar da denetmen ile ö~etmen~asındalcf giivenin artmasına sebep olacaktır. Grafik 4.6.5'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerln ve öğretmenlerin %100'ü de denetmenin gözlem sonrası değerlendirmeyi kendi başlarına yaptıklarını söyl~diler. Görüşmeye katılan denetmenlerin % lO0'ü değerlendirme yaparken mü~fu"den ve öğretmenden fıkir aldıklarını söylerken görüşmeye katılan öğretmenlerin %90,9'u denetmenlerin değerlendirme yaparken sadece müdürden fıkir aldıklarını söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Büyükaslan 'ın görüşleri ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Büyükaslan'm görüşleri ile paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.6.6

Katılıcıeılann "Denetmenin Gözlem Sırasında Aldığı Notlar ve İzlenimlere İlgili Öğretmene Bilgi Verip Vermemesine" İlişkin Görüşleri

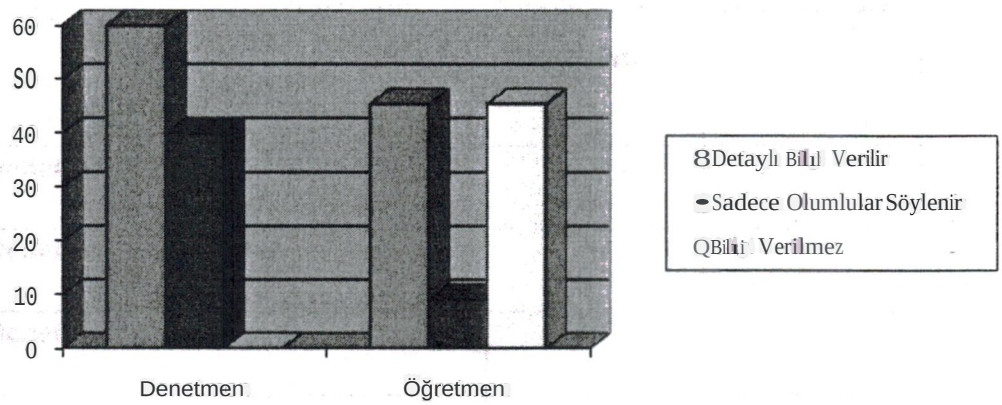
Seçenekler / Gruplar	Detaylı Bilgi Verilir	Öğretmenin Bilmesi Gerekenler Söylenir	Bilgi Verilmez
1>enetmen 1	./		
Uf>enetmen 2	./		
Denetmen3	./		
Denetmen4		./	
Denetmen 5		./	
ôğretmen 1	./		
Öğretmen 2	./		
öğretmen3	./		
Öğretmen 4	./		
Öğretmen 5	./		
Öğretm~n 6		./	
Öğretmen 7			./
Öğretmen 8			./
Öğretmen 9			./
Öğretmen 10			./
Öğretmen 11			./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "gözlem sonrasında aldığınız notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi veriyor musunuz?" sorusuna gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili detaylı bilgiyi öğretmenlere verdiklerini söylerken, S'te 2'si de gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili sadece öğr~!menin bilmesi gerekenleri söylüyorlar. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili detaylı bilgiyi öğretmenlere verdiklerini söylerken, %40'1 ise gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili sadece öğretmenin bilmesi gerekenleri söylüyorlar.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin 11'de 5'i "sizi denetleyen denetmeniniz gözlem sonrasında al4~ğı notlar ve izlenimlerle ilgili size bilgi veriyor mu?" sorusuna denetmenlerinin gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili kendilerine detaylı bilgi verdiklerini, 11'de 1'i denetmeninin gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili kendisine sadece olumlu şeyleri veya bilmesi gereken şeyleri söylediğini, 11 'de 5'i ise denetmeninin gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili ~~ndilerine gerekli bilgiyi vermediklerini söylüyorlar. Bu duruma göre görüş~ge katılan öğretmenlerin %45,45'i denetmenlerinin gözlem sonrasında aldığı not Yf izlenimlerle ilgili kendilerine detaylı bilgi verdiklerini, %9,1 ;i denetmeninin gözlerq şfmrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili kendisine sadeceolumlu şeyleri söyledjffini,%45,45'i ise denetmeninin gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili kendilerine gerekli bilgiyi vermediklerini söylüyorlar.

Grafik-4.6.6

Katılımcılann "Denetmenin Gözlem Sırasında Aldığı Notlar ve İzlenimlere İlgili Öğretmene Bilgi Verip Vermemesine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.6'da katılımcı denetmenlerin görüşleri literatür ile paralellik gösterirken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Sağlamer(1985) göre modem yönetim ilkelerine göre teftiş ve değerleadirmede personelden neler beklendiği açık seçik ifade edilmelidir. Aynca teftiş sonunda değerlendirme sonuçlan açıkça ortaya konulmalıdır. Grafık 4.6.6'ya bakıldığ zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı ıözlem sonrasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili detayh bil~yi öğretmenlere verdiklerini söylerken, gör.üşmer~:ıtıan öğretmenlerin %45,45'i denetmenlerinin gözlem soorasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili kendilerine detaylı bilgi verdikleriai, %45,45'i ise denetmeninin gözlem sonrasında aldığı not ve izlenimleele ilgili kendilerine gerekli bilgiyi vermediklerini söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmenlerin görüşleri Sağlamer'in görüşlerini destekler nitelikteyken, katılımcı öğretmenlerin görüşleri Sağlamer'in görüşleri ile paralellik göstermemektedir.

Tablo-4.6.7

Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Geleceğe Dönük Gelişim Planı Hazırlayıp Hazırlamamasına" İlişkin Görüşleri

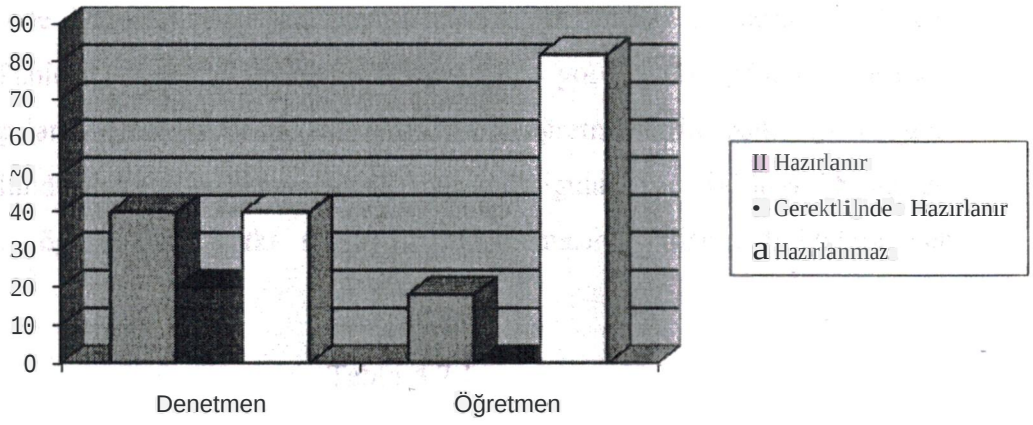
Seçenekler / Gruplar	Hazırlanır	Gerektiğinde Hazırlanır	Hazırlanmaz
Denetmen 1	./		
Denetmen 2	./		
Denetmen3		./	
Denetmen4			./
Denetmen 5			./
Öğretmen 1	./		
Öğretmen2	./		
Öğretmen3			./
Öğretmen4			./
Öğretmen 5			./
Öğretmen6			./
Öğretmen 7			./
Öğretmen 8			./
Öğretmen 9			./
Öğretmen 10			./
Öğretmen 11			./

Görüşmeye katılan denetmenlerin S'te 2'si "öğretmen ile birlikte geleceğe dönük gelişme planını hazırlıyor musunuz?" sorusuna öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim planı hazırladıklarını, S'te 1'i gerektiği zaman öğretmenleri ile geleceğe dönük gelişim planı hazırladığım, 5'te 2'si ise hiçbir zaman öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadığını söyledi. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %40'ı öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim planı hazırladıklarını, %20'si gerektiği zaman öğretmenleri ile geleceğe dönük gelişim planı hazırladığını, %40) ise hiçbir zaman öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadığını söyledi

Görüşmeye katılan öğretmenlerin Il'de 2'si "denetmeniniz sizinle geleceğe dönük gelişme planını hazırlıyor mu?" sorusuna denetmenlerinin kendileri ile gelec~ğe dönük gelişim planı hazırladıklarını, 11'de 9'u ise denetmenlerinin kendileri ile geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadıklarını söyledi. Bu duruma göre görüşmeye katılan öğretmenlerin %18,f8'i denetmenlerinin kendileri ile geleceğe dönük geliişm planı hazırladıklarını, %81,82'si ise denetmenlerinin kendi|f~ ile geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadıklarını söyledi.

Grafık-4.6. 7

Katılımcıların "Denetmen ile Öğretmenin Geleceğe Dönük Gelişim Planı Hazırlayıp Hazırlamamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.6.7'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellik göstermemektedir. Aydın'a (1993) göre, gözlem sonrası görüşmede denetici, geleceğe dönük planların geliştirilmesi öğretmen ile birlikte paylaşılarak bir gelişme planının hazırlanması ile son bulur. Grafik 4.6.7'ye bakıldığı zaman görjşmeye katılan denetmenlerin o/o40'ı öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim ptaı(hazırladıklarmı, %40'ı ise hiçbir zaman öğretmenlerle geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadıklarını, görüşmeye katılan öğretmenlerin o/o81,82'si ise denetmenlerinin kendileri ile geleceğe dönük gelişim planı haıırlamadıklarmı söyl~llt Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri Aydı fm görüşf;ri il~ pa:atellik göstermemektedir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

J3u başlık altında yedinci alt problem olan "denetmenin görevini yaparken sorgulayıcılık ya da yetiştiricilik rollerinden birini kullanmasına" ilişkin bulgular Tablo-4.7.1 de açıklanmıştır. Ayrıca bu problemin daha açık anlaşılabilmesi için TabT~-4.7.2 de "denetmenlik görevinin amacının ne olması gerektiğine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.7.3 de "denetmenin öğretmenlere yol gösterip göstermemesine" ilişkin bulgulara, Tablo-4.7.4 de "denetmenin öğretmenlerin psikolojisini göz önilÔ.µe bulundurup bulundurmamasına" ilişkin bulgulara ve Tablo-4.7.5 de de ..derj~tmenin öğretmelere katkı sağlayıp sağlamamasına" ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo-4.7.1

Katılımcıların "Denetmenin Görevini Yaparken Sorgulayıcılık Ya Da Yetiştiricilik Rollerinden Birini Kullanmasına" İlişkin Görüşleri

Seçenekler / Gruplar	Sorgulayıcı	Yetiştirici	Hem Sorg~layıcı Hem Yetiştirici	Higbiri
Denetmen 1		./		
Denetmen 2		./		
Denetmen 3		./		
Denetmen 4			./	
Denetmen 5			./	
Öğretmen 1	./			
Öğretmen 2		./		
Öğretmen 3		./		

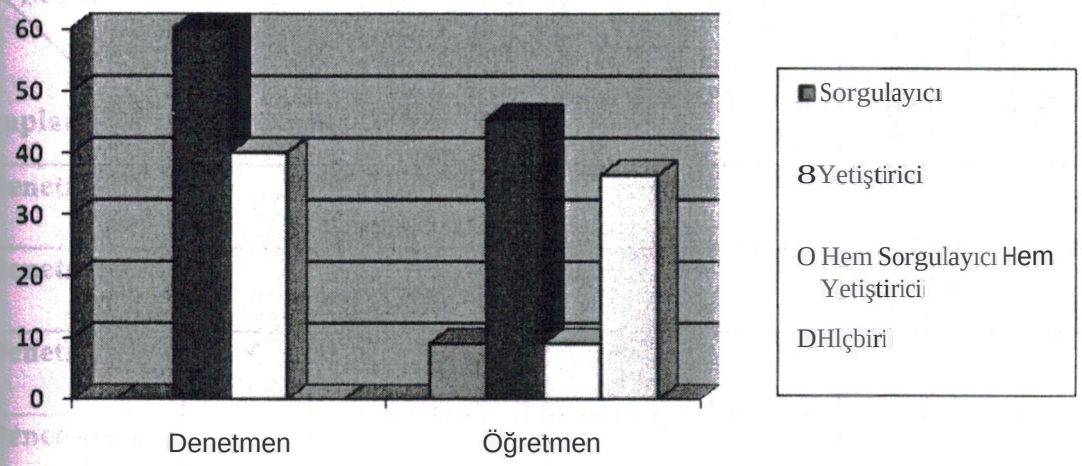
Öğretmen 4		./		
Öğretmen 5		./		
J>ğretmen 6		./		
Öğretmen 7			./	
Öğr~tmen 8				./
ggr;ftmen 9				./
Ögrttmen 10				./
Öğr~ tmen 11				./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 3'ü "denetmenlik görevini yaparken daha çok öğretmeni yaptıklarından dolayı sorguluyor musunuz yoksa öğretmeni yetişt[~i~i rolünde misiniz?" sorusuna denetimde daha çok yetiştirici rolünde olduğyw\l, 5'te 2'si de denetimde yerine göre hem sorgulayıcı hem yetiştirici oldukJannı söylüyorlar. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %60'ı deneHtp4e daha çok yetiştirici rolünde olduklarını, %40'ı ise den~mde yerin~ göre hem $0fguİayıcı hem yetiştirici olduklarını söylüyorlar, Katılımcı qen~tınenlerden biri ck Qlarak ' *denetim. öğretmen bilgilerinin dosyqyazirmesi~n ziyade öğreımen! yctişY:um,ektir* 'şeklinde ifade etti.

k böıiişm;;~ k~tıl~ Öğretmenlerin 11 'de 1 'i "denetmeniniz daha çok sizi yaptı~lımımzdan dolayı sorguluyor mu yoksa sizi yetiştirici rolünde mi?"' sorusuna denefmeninin sadece sorgulayıcı olup yetiştirici olmadığım. 11 'de S'i denetmeninin daha çok yetiştirici rolünde olduğunu, 11 'de 1 'i denetmeninin hem sorgulayıcı hem yetiştirici olduğunu, 11 'de 4'ü ise denetmeninin ne sorgulayıcı ne de yetiştirici olduğunu söyledi. Bu duruma göre görüşmeye katılan öğretmenlerin %9,091 'i denetmeninin sadece sorgulayıcı olup yetiştirici olmadığını, %45,458'i denetmeninin dan~ çok yetiştirici rolünde olduğunu, %9,091 'i denetmeninin hem sorgulayıcı hem yetiştirici olduğunu, %36,36'sı ise denetmeninin ne sorgulayıcı ne de yetiştirici oldhğunu söyledi.

Grafik-4.7.1

Katıhmcılann "Denetmenin Görevini Yaparken Sorgulayıcılık Ya Da Yetiştiricilik Rollerinden Birini Kullanmasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik4.7.1 'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile parale~lik göstermektedir. Bursalıoğlu'na (2002) göre teftişin görünüşe göre değil, eğitiffi tre öğretim amaçlarına göre yapılması, müfettişin bir sorgu yargıcı ve hesap uzmatlJJ'olündençıkıp, bir rehber ve yetiştirici rolüne girmesi gerekir. Grafık 4.7.1 'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %60'1 denetimde daha çok yetişti~ici rolünde olduklarını, görüşmeye katılan öğretmenler~ %45,458'i denetmenlnln daha çok yetiştirici rolünde olduklarını söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmen W öğretmenlerin görüşleri Busralıoğlu'nun görüşlerini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo-4.7.2

Katılımcıların "Denetmenlik Görevinin Amacının Ne Olması Gerektiğine" İlişkin Görüşleri

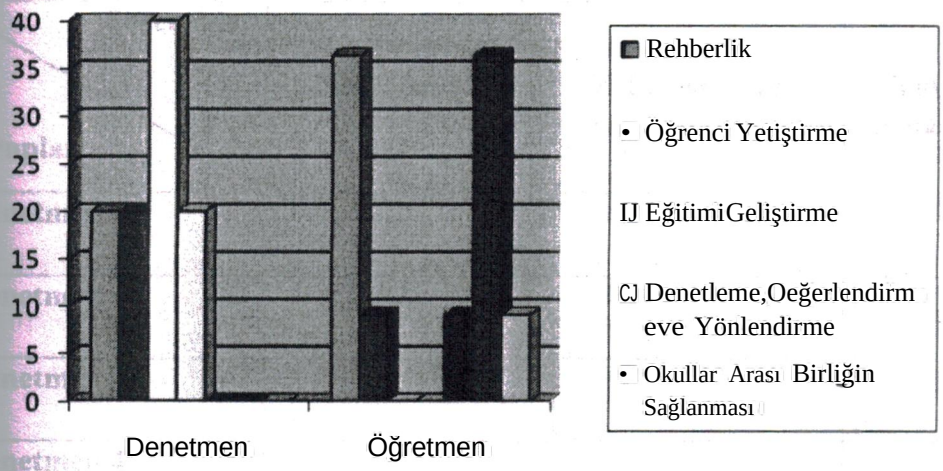
Seçenekler / Gruplar							
Denetmen 1			./				
Denetmen 2			./				
Denetmen 3	./						
Denetmen 4		./					
Denetmen 5				./			
Öğretmen 1	./						
Öğretmen 2	./						
Öğretmen 3	./						
Öğretmen 4	./						
Öğretmen 5					./		
Öğretmen 6		./					
Öğretmen 7							./
Öğretmen 8						./	
Öğretmen 9						./	
Öğretmen 10						./	
Öğretmen 11						./	

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 2'si "denetmenlik görevinin amacını ne olarak görüyorsunuz?" sorusuna denetimin amacını eğitim yaşantısı geliştirmek olarak görüyor, 5'te *1* 'i denetimin amacını *rehberlik olarak,* 5'te *1* 'i de denetimin açılımını denetleme, değerlendirme ve yönlendirme ve 5'te 1 'ide denetimin amacını öğretmeii yetiştirme olarak açıklıyor... Bu duruma göre görüşmeye katılan denetfud~erin %40'ı denetimin amacını.eğitim yaşantısı geliştirmek olarak görüyor, %20:s,i ~enetimin amacını rehberlik ol~ak, %20'si denetimin amacını öğretmeni yetiştitnftk_olarak ve %20'si de denetimin açılımını denetleme, değerlendirme ve yönlendij;m~.olarakaçıklıyor. <

0°{:irüşmeye katılan öğretmenlerin 11 'de 4'ü "denetmenliş; görevinin amacını ne ola,ı.ı:k görüyorsunuz?" sorusuna denetimin amacını rehberlik olarak gördüğünü, 11 'ct/i 'i denetimin amacının okullar arası birliğin sağlanması olduğunu, 11 'de 1 'i denetjaıin amacının öğretmeni yetiştirmek olduğunu, 11 'de 1 'i denetimin amacını çalışan öğretmenle çalışmayan öğretmeni ayırmak olduğunu ve 11 'de 4'ü ise denetitrlin amacının öğretmene yol göstermek olduğunu açıkladı. Bu duruma göre görüşrif~ye katılan öğretmenlerin %36,36'sı denetimin amacını rehberlik olarak gördüğü1iii, %9,091 'i denetimin amacının okullar arası birliğin sağlanması olduğunu, %9.09l~i.denetimin amacının öğretmeni yetiştirmek olduğunu, %9,091'i denetimin amacınl}•¢alışan öğretmenle çalışmayan öğretmeni ayırmak olduğunu ve %3-6,367'si ise deriefiminamacının öğretmene yol göstermek olduğunu açıkladı.

Grafik-47.2

Kanlrmcılann "DenetmenlikGörevininAmacınınNe Olması,Gerektiğine" İlişkin GörüşlerininDağılımı



'Grafik 4.7.2'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin göriişleri literatür ile paralellik göstermektedir. Grafık 4.7.2'ye bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerm %40'ı denetimin amacını eğitim yaşantısı geliştirmek olarak görü~Ü'r;%20'si denetimin amacını rehberlik olarak, o/o20'si denetimin amacını öğretmeni yetiştirmek olarak ve %20'si de denetimin açılınunı denetleme, değerlendirme ve yönlendirme olarak açıklıyor._ Görüşmeye katılan öğritiiienlerin %36,36'sı denetimin amacını rehberlik olarak gördüğünü, -109,0~H'i denetimin: amacının okullar arası blrllğln sağlanması oldug~unu, -109,091'i denetimin amacının öğretmeni yetiştirmek oldu~nu, %9,091'i deneliinin amacını çalışan öğretmenle çalışmayan öğretmeni ayırmak olduğunu ve ı~~,367'si ise denetimin amacının öğretmene yol göstermek olduğunu açıkladı,- Katıhmcı denetmen ve öğretmenlerin istediği denetim şekli genel olara'k"-literatürile ilişkilidir.

Tablo-4.7.3

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlere Yol Gösterip Göstermediğine" İlişkin Görüşleri

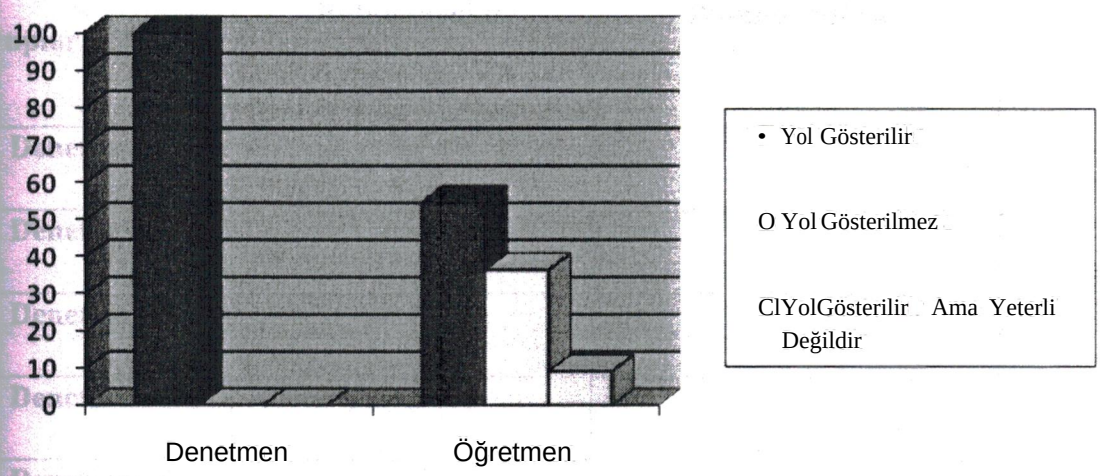
Seçenekler / GruJ,lJ,ar	Yol Gösterilir	Yol Gösterilmez	Yol Gösterilir Ama Yetersizdir
Denetmen 1	./		
Denetmen 2	./		
Denetmen 3	./		
Denetmen 4	./		
Denetmen 5	./		
Öğrft~en 1	./		
Öğretmen2	./		
Öğr~tsmen3	./		
Öğrltmen4	./		
Öğr~tnıen 5	./		
Öğr~)men 6	./		
Öğretmen 7		,/	
Öğretmen 8		./	
Öğrjtmen 9		./	
Öğretmen 10		./	
Öğrltmen 11			./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te 5'i de "öğretmene yol gösterme yoluna gidiyor musunuz?" sorusuna öğretmene yol gösterme yoluna gittiklerini söyledi. Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de öğretmene yol gösterme yoluna gittiklerini söyledi.

;JJ' ,Göriişµıey~-katılanöğretmenlerin I I 'de 6'sı "denetmeniniz size yol gösterme yolı;ı~a gidiyor mu?" sorusuna denetmenlerinin kendilerine yol gösterdiklerini, I 1 'de 4 u ~ğypetDJ'enletjajn kendilerine yol göstermediklerini, I I' de 1 'i de denetmeninin kençl'isineyol? gösterdiğini fakat,bunun yetersiz olduğunu söyledi. Bu duruma göre, göruimeye katılan öğretmenlerin '%54s54'i denetmenlerinin kendilerine yol gösf-şrtliklerini%36,36'sı denetmenlerinin kendilerine yol göstermediklerini, %9,1'i de ~epetm~ninin. kendisine yol gösterdiğini falcattµnun yetersiz olduğunu söyledi.

Grafik-4.7.3

~atılımcılann "Denetmenin Öğretmenlere Yol Gösterip Göstermediğine" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.7.3'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile par<M-liik göstermektedir. Unruh ve Turner(l 970) göre denetmenin, eğitim süre~i,ıdeki rolü, yol göstericilik ve geliştiricilik olmalıdır. Grafıl{ 4.7.J'e bakıldığı zam:!,ı. görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü de öğretmene yol gösterme yoliifa ·gittiklerini, gjirüş.ıne~l katılan öğretmenlerin %54,54'i denetmenleriıiin ken'aiıterineyol gösterdiklerini ~ylüyorlar. Bu duruma göre_katılımcıdenetmen ve **öğretmenlerin** görüşleri Unruh ve Turner'in görüşleri ile paralellik gösterm**ek**tedir.

Tablo-4.7.4

Katılımcıların "Denetmenin Öğretmenlerin Psikolojisinin Göz ününde Bulundurup Bulundurmamasına" İlişkin Görüşleri

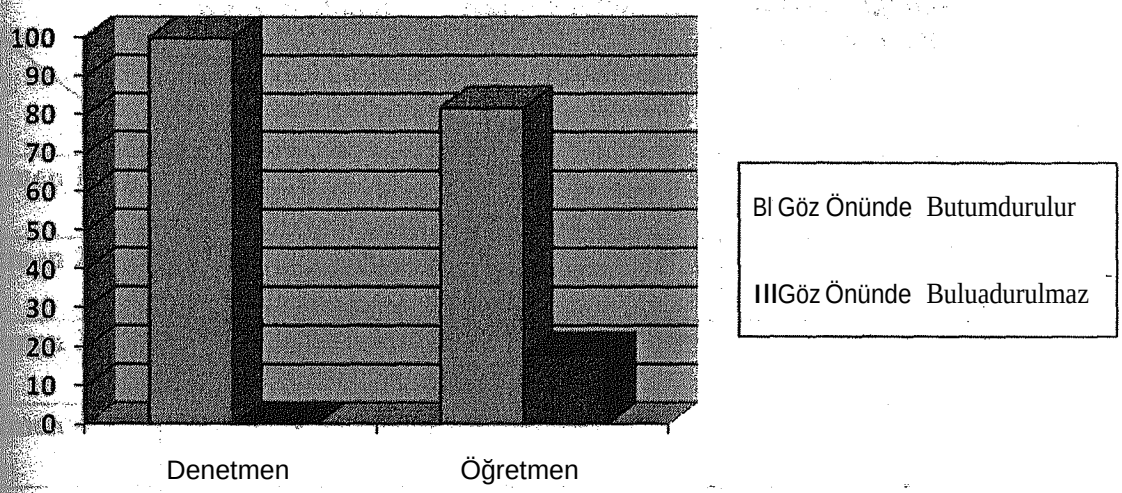
Seçenekler / Grup	Göz Önünde Bulundurulur	Göz Önünde Bulundurulmaz
Denetmen 1	./	
Denetmen2	./	
Denetmen 3	./	
Denetmen 4	./	
Denetmen 5	./	
Öğretmen 1	./	
Öğretmen 2	./	
Öğretmen 3	./	
Öğretmen 4	./	
Öğretmen 5	./	
Öğretmen 6	./	
Öğretmen 7	./	
Öğretmen 8	./	
Öğretmen 9	./	
Öğretmen 10		./
Öğretmen 11		./

Görüşmeye katılan denetmenlerin 5'te S'i de "denetmenlik görevinizi yaparken öğretmen psikolojisini göz önünde bulunduruyor musunuz?" sorusuna öğrettnenin psikolojisini göz önünde bulundurduklarını söyledi Bu duruma göre görüşmeye katılan denetmenlerin %1 OO'üöğretmenin psikolojisini göz önünde bulundurduklarını söyledi

~örüşmeye katılan öğretmenlerin 11 'de 9'u "denetmeniniz öğretmen psikoltiJisini göz önünde bulunduruyor mu?" sorusuna denetmenlerinin kendilerinin psikol'ojil~rini göz -önünde bulundurduklarını, 11 'de 2'si ise ayni soruya denetfıienlerinin kendilerinin psikolojilerini göz önünde bulundurmadıklarını söyledi, Bu duruma göre görüşmeye katılan öğretmenlerin %81,82'si denetmenlerinin kendilerinin psikolojilerini göz Qnüıde ·bulundurduklarını, %18,18'i ise denetıienJerinin kendilerinin.psikolojjlerini göi\önünde bulundurmadıklarını söyledi.

Grafik-'4.7.4

Katıhmcılanrı "Denetmenin Öğretmenlerin Psikolojisinin Göz Önünde Bulundurup Bulundurmamasına" İlişkin Görüşlerinin Dağılımı



Grafik 4.7.4'de katılımcı denetmen ve öğretmenlerin görüşleri literatür ile paralellrt göstermektedir. Resmi gazetede uzmanlar tarafından yazılan bir yazıya göre, ilköğretim müfettişleri bu görevlerini yerine getirirken çok dikbtli davraeması gerekmektedir, Çünkü öğretmenin içinde bulunduğu psikolojik durumu göz önünde bulundurmalıdırlar, Özellikle ilköğretim müfettişinin rehberlik çalışmalarında başlatıcı olması gerekmektedir. i\ynca konuşmalarda gizliliğin sağlanacağının öğretmene hissettirilmesi &jiven açısından önemlidir. Grafik 4.7.4'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü öğretmenin pdkol&jismi göz önünde bulundurduldarmı söylerken, görüşmeye katılan. ijretmenlerin %81,82'si denetmenlerinin kendilerinin psikolojilerini göz önhde bulundu,rduklarmı söylüyorlar. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve öğretmeulerin görüşleri uzman görüşleri ile paralellik göster•ıktldir.

17ablo-4. 7.5

Katılılıcılann "Denetim Sisteminin Öğretmenlere Katkı Sağlayıp Sağlamamasına" İlişkin Görüşleri

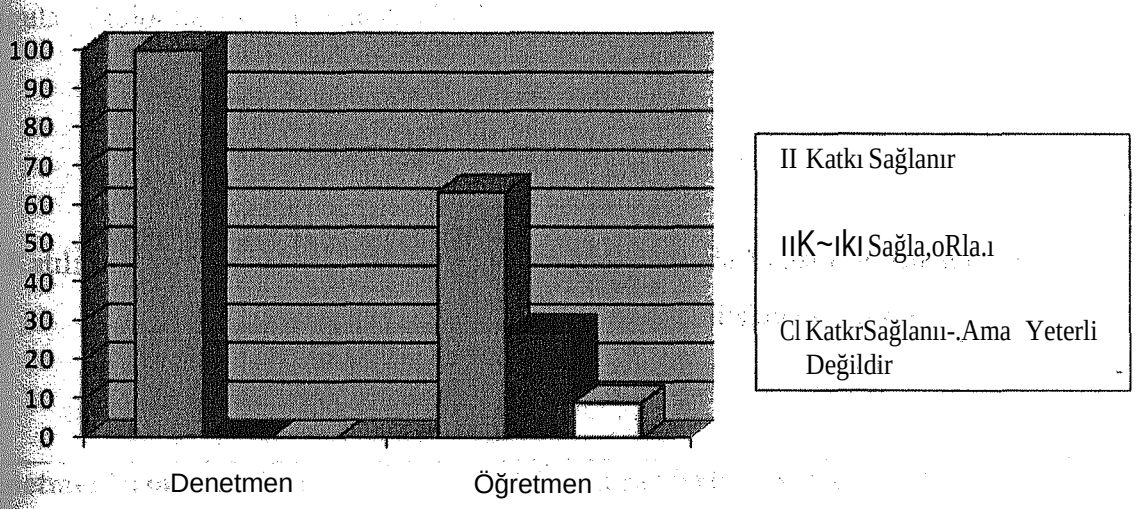
Seçenekler / Gruplar	Katla SağJ,mr	Kat~,Sağl~nmaz	Katkı,Sağlanır Anıa Yeterli Değildir
Denetmen 1	./		
Denetmen 2	./		
Denetmen 3	./		
Denetmen 4	./		
Denetmen 5	./		
Öğretmen 1	./		
Öğretmen 2	./		
Öğretmen 3	./		
Öğretmen 4	./		
Öğretmen 5	./		
Öğretmen 6	./		
Öğretmen 7	./		
Öğretmen 8		./	
Öğretmen 9		./	
Öğretmen 10		./	
Öğretmen 11			./

Görüşmeye katılan denetmenleeia 5'te 5'i de "denetim sisteminin öğretmene katkı,şağlamak olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna, denetimin amacının katkı sağlamak olduğunu söyledi. Bu durupıa göre görüşmeye katılan denetmenlerin %100'ü denetimin amacının katkı sağlamak olduğunu düşünüyor. Ek olarak denetmen}f1¥;:AAii>#~ıi~l·ü~fiijrp.}çijt:$~l't;Q!d~J:ı~i~t~luyorlar.

Görüşmeye katılan,,~iie•e#l¢.~.;U).te 1~şf~t'1enetimsisteminin size katkı sağlamak olduğunu -:ditµnüy~r;'imi~ıll~Z"·•·,s~una "denetimin kendisine katkı sağlamak olduğunu sö;tt~~il,'Jrf~ra;i,;·a~ .S,l;>fllf~deneti,pıı k,n~i~, katkı sağlamak olmadığını .:SJ!~~Ç~,,,ğill.~J·i~,'tıj±ji~ttlli~ttimn sınıfina girdiğini düşünüyor. Görüşmeye katılan öğretmenlein 111:ij~JJf'ltıit\J.tVJ!lln$P!l:Ji¥a denetimin k;endisinekatkı sağladığını fakat yeterli Qlt~tt~\tğl;,l)~JrJ~~f~ifBıt:ı-~iffil:rrta göre görüşmeye katılan öğretmenderin %63,63'ü denetim sisteminin kendisine katkı sağlamak olduğunu söylerken, %27,27'si denetim sisteminin kendisine katkı sağlamak olmadığını sadece görev icabı denetmeninin sınıfına girdiğini düşünüyor. Görüşmeye katılan öğretmenlein o/o9,l'Use,deneti111sişt~minin kendislıe }.(atkı saj}~jıjı~ı. f~l<t11:tyeterli olmadığını söylüyor.

Grafik-,4,75

Katılı.11:1çıl~n',~Denetiro Sistenıiinin Öğr:etmerılere Katkı ;Sağlayıp Sailamamasma" .,,İlişkin Görüşle~nm Dağılımı



Qrafik 4.7.S'de katılımcı denetmen ve öğretmt::µJerjn_görüşleri liteqıijr .Jle paralellik~.göstermektedir. Son yıllarda da eğitim denetilµinde "insan kaynald~tı geliştir~lmesi" ne önem verildiği, örgütlerin insan lçayµ,~ğım geliştirmey-! vı: etkili biçimde kullamnayı amaçlayan bir·denetim anlayışının .vurmılandığı görülmektedir (Aydın, <]993: 2).. Grafik 4.7.5'e bakıldığı zaman görüşmeye katılan denetmenlerin·,o/ô:t00'idenetim··sisteminin öğretmene katkı sağlamak olduğu.nu söylerken, g(irüşmere katılan öğı;~tmenlerin %~3.,{3'i· d~etiıu şist~in kendisine katkı sağlamak olduğunu söylüyorlar. Bu. durm1ıa göre ltat.mcı denetmen ve öğretme:ıilerfugörüşleri Aydm'm görüşle~llides~t<J,y~ciQi~J<,te olduğu söylenebilir.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu.başlık altında sekizinci alt problem,olan. ·~rehl>edil<, ~$1-@ki.. y~dım ye işbaşıtn4a:1~tiştimııe a}a,t3J{Ulntıı yönelik ..çalışmaların nasıl· gelişti{i}eçeğine" ilişkin bulgular; J;'abl.Q,4.8.1 de yer almaktadır.

Tablo-4.8.1

Kat:ıiimcıların"Rehberlik, Mesleki Yardım Ve İşbaşında Yetiştirme Alanlarına Yönelik ÇalışmalarınNasıl Geliştirileceğine" İlişkin GÖFÜşleri

Denetmenlerin Önerileri	Öğretmenlerin Önerleri
• **Eğitim** politikalarında istikrar **olmalı.** • Denetmene verilen işler daha az blmalı Id denetmen öğretmene "daha çok zaman ayırabilsin, • peğerl~ndinn; formu piraz daha **genişletilmeli.**	• Denetmenler öğretmenlerle arkadaşça bir ortam yaratfp, öğretmen sorunlarını dinlemelidir.
• **Öğr**·etmenleµ!!yetiştirilmeleri için kurslar düzenlenmeli. • **Okul** idaresi de öğretmeni **denetlemeli.**	• .Dene~~ -belli ".l:>ir- si)re,•-.Qkula gelip"- Qğretmenj. retjJ~eli ye d&ha s~a 9lo;ıl;rı,1e\Jt Ağr~~~ni <Jeğerlen<.ti~~lidi~~,#,.,. ..,.,._,.~----'-----..-..,..;.,.,.,.,.,.,.,._,---; • Dene,tmenleı;.. okula .daha.. sık ;el1J1el~ .\lif.'., ;0~ll3«lar.da~a,,,\ılZWl kalm~lıd,,rlar.

• Öğretmen, idare ve denetmen kendi öz değerlendirmesini yapmalı.	• Denetmenler öğretmenlere daha çok şey katmalıdırlar:
• Öğretmen kendi eksiğini fark edip, ke~diniyetiştirmeli.	1,--,~~~~~~~~~~----~~--1
• Denetleme, değerlendirme ve yönlendirme alanları birbirinden ayrılmalıdır. Her bölüme farklı kişiler bakmalıdır, bu sayede herkes kendi alanına daha iyi odaklanabilecek ve eğitim daha kaliteli olacaktır. • Denetmenler branşlaşmalı.	• Denetmenll;}f kendilerini her alanda yetiş~lidıı:ler. • Denetmenler okullardaki gidişatı, öğrenci seviyelerini daha çok takip edip, durumdan haberdar olmalıdırlar.

Görüşmeye katılan denetmenlerin S'te 2'si "Rehberlik, Mesleki yardım ve işbaştada yeti;ti~~· aİ~~arına yönelik çalışmaların geliştirilebilmesi için ne gibi önerilerde bulunursunuz?" sorusuna öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri gerektiğini söylediler. Katılımcı denetmenler ayrıca; *"eğitimde istikrar olması gerektiğini, denetmen/ere daha az iş verilmesi gerektiğini, okul idaresinin de öğretmeni denetlemesi gerektiğini, öğretmenlerin kendi öuleğerlendirmelerini yapmaları gerektiğini ve denetleme, değerlendirme ve yönlendirme alanlarının birbirinden ayrılması gerektiğini" söylediler.* Bu durumda katılımcı denetmenlerin %40'ı rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanlarına yönelik çalışmalarm gelişebilmesi için öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri gerektiğini söylediler.

Görüşmeye katılan öğretmenlerin I I'de 3'ü "Rehberlik, Mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanlarına yönelik çalışmaların geliştirilebilmesi için ne gibi öneriler·,e., bıılumırsunuz?" sorusuna. den~tμıenlerin her alanda k~ndil~rini yetiştirmel~ri ger~ktiğiıü ,söylediler. KatıJılllcı .Qğr~tμıeμler ayn.ça;. *"ilen,tme.«lerin okula dal,:.asıkgidip gelmeleri gerektiğini, denetmen/erin öğretmenlerle daha samimi bir ortam yaratmaları gerektiğini, denetmen/erin öğretmenlerin fikirlerine da önem vermeti gerektiğini, denetmen/erin belli bir süre sadece öğretmeni yetiştirmek için okula :rgelmesi gerektiği ve daha sonraki surede öğretmeni değe;lendirmesi gerektiğin*r; sqyl@diler.Bu dμrutQ,da ktttt~bmcı, ijğretıpenlerin %27,27'sL rellberlik. meslekiıyardım ve işt,aşıncJaYt?tiştirm~,al~laı:ınayönelik ç~lışmal~ .g•işşbilmesi için denet:nı~nleıin her a}an,d.a kendileıii;ıiyetiştirmesi gerekt;.ğimsöybtcliler.

.]JÖLÖMS

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu .bölümünde,.. alt probl~mlerin. sınaımnası ile. elde edilen verilerin 1.,yo:m~Q:a·,dayalı olarak sonuçlar çıkanln;ıaya çalışıılıltış ve. ön~riler sunulmuştur.

S.1. SONUÇLAR

5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar,

Ar:a.ştınnada t:Qenetmen ile. pğretmen ~tkili ve açık bir il.işim-k!Jfıı.l>üiy-0r mu?" alt prol>le,mi;.ile ilgili ol?,rf,\k, lfatwmcd::ınn, büyük bir·kısımn.ıı. göre .fAt~ili ve açık bir ı·s,Uetişimi:tı,,kuruldı;ığu, şonucumı µl'1şJlmıştlr. MP$ Ode~fün. "Şdlool Inspectio rtl~tı~J. E Nam~on ". egıum der.gısı"nd e.y::ıpıl an·."Q ~l: m en,iili;ı,Jn Ank~ı·,tWı,g(.)re de; %88 ı:de,ıietp;ıen i le öğretmeıı ara~mda diya}pgl~ıı iyil~ı~ıitilmesi, ıt~k,tiği vurgulanmı!kt~dıı-. l97J .yılı114a KıuragöiJi?nUn tPk9ğr€itinı~ı'.lidiir:1J1ı,ıibımf!))lıın" adlı araştırmaşında;-, ciğretmeıılerin k~t!di. eksiklerin(veY:ı,. 1•1ıim~Aliı'ı~:fü!ili sorunlarınt·ilk§~etill;lq.enetmenleıi11e içtenlikle. açıtl~t~ıı;,;~ilde~. şQnucu ortaya çıkmıştır. Bu, iki çaıışma. ile arsştımıada. ulaşdan, s~çlar.· para,l~llik gösterm.ımekte,d;ir.

Araştırmada "Denetmen ile öğretmenin iletişim kurma şekillerine" ilişkin ulaşılan 'sonuç; denetmen ile öğretmen arasındaki. iletişimin genem:tH~ denetmen okula gittiği zaman öğretmen ile kurduğu yüz yüze iletişimle gerçekleştiği, onun dışında katılımcı öğretmen sayısının yarısının denetmenleri ' ile telefoıüyeıı de görüştüğü fakat Toteriıetl:tİerinden iletişimin kurulamadığıdır. Bu konu ile ilgıli olarak, 1989 yılında Büyükışık'ırı yaptığı "'İlköğretim :Denetçiwiıtiin Relıhetlik Etkinliklerinin Gerçekleşme Düzeyleri" konulu araştırmasında," ,eh~tmenler ile denetlenen kişiler arasındaki iletişim sorunlarının giderilip, yeni H$işim modelleri üzerindeki çalışmalara önem verilmesi gerektiği sonucuna, 1990 yılımda Açık3öz'ün yapmış t,~14uğlı IIİlköğrçti111·,1\4üf~ttişlefinin. ·Çağdaş Eğit~m D.rJılttıllinin ,ii\k,~@ı'.i,ni Uygulama Dereceleri" adlı, arş.ştırn}asıµc:la da} de11~~nle~ teftiş ·~d~l~~l<-öğretmene ulaşmak için düı:enli bir ulaşım sistenıl<;;rinin olmrıı.dığı sotme\ilQl.l ulaşılmıştır. Bu i~i çalışma He, bu arı.ıştı~a,da ubışılan sonuç paı;-ale\lik göstermektedir.

5.1.2. Araştırmanın.ikinci alt-.problemmeilişklu smı;t,,çlar,

Araştırmadaı -"Denetmen.:başanb bir. eğitim-öğretim için öğretmene gerekli olan rehberliği yapıyor mu?"' alt problemi ile ilgili olarak, katılımcıların ayni görüşte olmadı~ları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenlere gerekli rehberliği yaptıklarını söyleseler de katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetmenlerin gerekli olan rehberliği yapmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1972 yılında Galip Karagözlü'nün, bakanlık müfettişliği kurumunun Türk eğitim sistemindeki genel görüşünü ve denetimi konusunda öğretmen ve denetme~leri~ ·~örüşlerini saptamayı amaçlayan araştırmasında; d~n~tmenleri:n deneti.m sırasında, öğretmenlere eğitim-öğretim alanında rehberlik ettiklerini belirtmelerine karşın, öğretmenler bu tür rehberliklerin arada sırada yapıldığını ve yararsız olduğunu. belirtmektedirler ayrıca. bu çalışmada; denetmen ve öğretmenler' denetmenlerin esas görevinin öğretmene rehberlik etme olması ve soruşnurma görevini denetmenlerden alması konusunda görüş ·birliği içindedirl@r.1977 yılı~da Öz'ün "Türk Eğitim Sisteminde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü" adlı araştırma$ında da denetmenlerin tümü, öğretmenlerin de %80'i denetmenlerin etkili yardım ve rehberlikte bulunduklarını ifade etmektedir. 1987' yılında Sarı'nın Çorum ilinde yaptığı araştırmasında, İlköğretim denetmenlerinin kendilerinden beklenen rehberlik görevini yerine getirmede ne derece yeterli olduklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenler denetmenleri yetersiz buldukları sonucu ortaya çıkmıştrr, 1989 yılında Vickers tarafi~dan yapıl~ "İlkokul müdürl~;iru'.n kendi denetı·m uygulamalatı,hakkındaki .algılamaları ile··öğretm.enferin alı,ları:~vaJınciaki ilişkin.ın ·incele~~~·.t adlı:; araştırmasında; denetmenlerin, rehb•likle, ilgili> rpl davranı1şlanyla oldukça az· ilgilendiğh~o~ucu,ottaya··çıkuııştır. Aft--lifll,t~0ıya çıkan sonuç ile Öz (197'7), Sarı, (l98ı7) ve Vickers (1987} •f1:1ı);d~, M~ıtılın araştırma ,sonuçlan paralellik :gösterirken,,,San (19':/'J) 'nın yapmtti(\jııtju"ar-ıı,ıı~a sonucu ile paralellik ,göstermemektedir.

Araştırmada, denetmen ile öğretmenlerin "Denetmenlerin hangi konularda öğretmene rehber olduğuna" ilişkin görüşlerinin tutarsız· olduğu söylenebilir. Katılımcı denetmenlerin yarısından fazlası öğretmenlere her konuda rehber olduklarını söylerken, düşük orandaki katılımcı öğretmenlere göre denetmen her konl:lda öğretmene rehber olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kat~lımcı öğretmenlerin

yarısından fazlasına göre denetmen· sadece .sınıf içi ·.verimliliği artırmak için öğretmeae teh~er oluyor ve çok düşük bir orana göre de- d.etHJtmenlerrehberlik konusundayetersizdir sonucu ortaya çıkmıştır.

t,Denetmenlerin, öğretmenlere, rehberlik·.·açısından ayırdığı zamana" ilişkin, denetmenler, ile öğretmenlerin ·görüşlerinin, tutarlı' olduğu sonu~1ıına ulaşılmıştır. Katılım,,cıların biiyiik bir.kısmına göre denetmeni er 'Öğretmenlererehberlik atısı:ndarı, yeterli za,manı ayımıadığt, sonucuna ulaşılmıştır.. Bu<konu,ile itgili, 1989 yılında Büyükışık'ın yaptığı "'İlköğretim Denetçilerinin Rehberlik Etkinlilderinin Gerçekli~şme Düzeyleri"·konulu araştırmasında, denetınenl~rin iş yikününaz•tılarak öğretmenl~re daha. fazla zaman ayırmaları sağlanmalıdır sonucu ortaya, çıkmıştır. 1977 yılhnda Ö.~ tarafından denetçi rollerinin analiz edildiği araştınn~sında; katılımcı öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu ilköğretim denetmealerinin keııdilerillidııt,ha sık denetime gelmelerini istediği sonucuna ulaşılını~tır.. 19.~8 yılında +epeqıı ve Ponticell'in yürüttükleri çalısına, Oklohoma ve Teksas eyaletlerin~ki 114 ilk ve ortaöğretiın öğr~tpeninin denetime yönelik ihtiya9!~!11, istelde~i ve desetimin onlara ne kazandırdığını araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, "en kötü denetim uygulamalan" başlığı altında; yılda bir yada iki kez yap~lap sınıf ziY,aretleıjyle denetimin kontrol listelerini doldurmaktanibaret olması soaucuna ulaşılmıştır. Bu üç çalışmajle bu araştırmada ulaşılan sonuç paralellik göstermektedir,

5.1.3. Araştırmanın üçüncü. alt proble•e Wtldn s••nff&!lar,

A,raştınnada "Denetmen öğretim sürecinin iyileştirilınesi için iğretınene gerekli ın.eslektyardimda buTıu:ıuyor mu?"alt pr0blemi ile'itgili olamk, katıkmtilarıı.ı ayni görüşte olmadıkları sonucuna·ulaşılmıştır, Denetmenleri.n tiffl:i ölf'etmenlere gerekli me,sleki yardımı yaptıklarını,.söyleseler.de.katılımcı· öjretateRltrm.cyarısına göre denemıenlerin öğretmene··.·gereken':mesleki: yaıdımı: yap••mıtaıııt.,.~ueuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1996 yılında da Ot1*1ıtJJF:it'ıilki'jrefütı Müfettişllerinin Eğitim Öğııetim Faaliyetlerini Geliştirme Etkinlikleri" adlı araştırmasında; denetmenlerin "öğretınenlerin mesleki gelişP-1e,leıinin şağbınması" boyutunun "orta" derecede yerine getirildiği tespit edilmiştir. 1988 yılında Kapuzo~u tarafından yapılan "Son 10 yılda ilköğretim müfettişle~llin rolürıd~ ve teftiş uygulamalarında değişmeler" adlı araştırmasında; denetmenlerin öğretim amaçlarına uygun yöntem ve tekniklerin seçilmesinde ve uygulanmasında

öğre{ll\l.enlere yardımcı olmada yetersiz oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu iki çalışl))'a:ile bu araştırmada ulaşılan sonuç paralellik göstermektedir.

Araştırmada, "Denetmenlerin hangi konularda öğretmene mesleki yardımda bulurtduklarına" ilişkin katılımcıların ayni görüşlerde olmadıkları sonucu ortaya çıknitştır. Katılımcı denetmenlerin yansından fazlası öğretmenlere her konuda mesteki yardımda bulunduklarını söylerken, öğretmenlerin çok az bir kısmı dene}menlerinin kendilerine her konuda gerekli mesleki yardımda bulunduklannı söylüyorlar aynca katılımcı öğretmenlerin yarısının görüşüne göre denetmenlerin öğretmenlere yaptıkları mesleki yardımların yeterli olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, "Denetmenin öğretmene mesleki toplantılar için ayırdığı zamana" ıliş~r.1: görüşlere bakıldığı zaman katılımcıların ayni görüşte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmına göre öğretmene mesleki toplantılar için a~n zamanın yeterli olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1988 yılında Kapusuzoğlu'nun, on yıl önce Karagözoğlu tarafından yapılan "İl~ğretimde Teftiş Uygulamaları" Konulu araştırma ile Öz tarafından yapılan ilköğretimde Müfettişlerin Rolü" konusunda yapılan araştırmaların bulguları ile on yıl u)~nra meydana gelen değişiklikleri ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırrnasında, öğretmenlerin meslek içinde yetişmelerini sağlamak amacıyla mesleki toplantılar ve konferanslar verme" konusunda öğretmenlerin denetmenlerle ilgili olumlu görüşlerde olmadığı görülmüştür. 1989 yılında Büyükışık'ın yaptığı "İlköğretim Denetçilerinin Rehberlik Etkinliklerinin Gerçekleşme Düzeyleri" konulu araJ1tırmasında, denetmenlerin iş yükünün azaltılarak öğretmenlere daha fazla zaman ayi:1alan sağlanmahdir-, sonucu ortaya çıkmıştır. 1994 yılında Badavan'ın "~kiye' de ilköğretim müfettişlerinin yenilikçi davranışları ne de,receye kadar gö'sterdiklerine" ilişkin ereştrrmasında; öğretmenlerin büyük bir çoğunluğuna göre ili&ğretim denetmemen uygulanan öğretim metotlarıyla ilgili olarak öğretmenlere a.9ı,ıklayıcı toplantılar yapmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu üç 9alı~rlıanınsonucu ile afa.ştırmadan çıkan sonuç paralellik göstermektedir.

Araştırmada, "Denetmenlerin mevzuat değişikliklerini takip edip ö,ğıetmenlere bilgi verip vermemesine" ilişkin katılımcı denetmealenn tümü mevzuat d~ğişiklik)erini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticiye bilgi verdiklerini sb.ylerken, katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetmen me¥ZUat değişikliklerini

takıp~edip bu konuda öğretmenlere bilgi veriyor. Bu duruma göre katılımcı denetmen ve ağretmen görüşlerinin ·bire bir tutarlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgftJ1≤jfarak, I977 yılında Öz tarafından yapılan "Türk Eğitim Sisteminde İlköğretim \1üfeRişlerinin Rolü" adlı araştırmasında; denetmenlerin rehberlik ve meslek uygulaınalarında mevzuat· hükümlerine uymadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öz'ün araştırma sonucu ile bu araştırmadan çıkan sonuç paralellik göstermektedir.

5.1.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar,

Ar;~ştırmada,"Denetmen öğretmen ile gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yapıyor mu?" alt problemi ile ilgili olarak, katılımcı denetmen ile öğretmenlerin ayni görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yarıdan fazlasına göre gerekli gözlem onc~&,~örüşmenin yapıldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 2007 yılında Mehmet Uyanık'ın Muğla'da yapmış olduğu "Ders teftişinde müfettiş uzmahlaşmasının önemi" adlı araştırmasında, ders teftişi öncesinde yapılması gereken planlanma etkinliğinin hangi düzeyde gerçekleştirildiğine ilişkin denetmen ve öğretmenlerin hemen hemen ayni görüşte oldukları, bu etkinliğin yeterince yerine getirilmediği sonucu ortaya çıkmıştır. 1995 yılında Yavuz tarafından yapılan "Öğretmenlerin denetim etkinliklerinin klinik denetim ilkeleri açısından değedel)dirilmesi" adh araştırmasında; denetmenler denetime başlamadan önce öğret~nlerle denetim hakkında görüşmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. 1996 yılında Uludüz tarafından yapılan, "İlköğretim Kurumlarında Sınıf İçi Etkinliklerinin Denel\~inde Müfettiş Davranışları" adlı araştırmasında; denetmenlerin denetimden önee w,etmenlerle görüşmedikleri ~1l_cu. ortaya çıkmıştır. I983 yılında Lindstrom tarafr~9an yapılan araştırmada Goldhammer'm kliniksel denetim .modeli temel alınmış ve gözlem öncesi görüşmenin denetim süreci içindeki etkileri araştırdığı çalışh:ıasında; gözlem öncesi görüşmenin öğretmenler tarafından desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Uyanık, Yavuz ve Uludüz tarafından yapılan araştırmaların sonu_ı~rı bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir, ayrıca Goldhammer'in çalışmasında öğretmenlerin desteklemiş olduğu gözlem öncesi görüşmenin !°'ere~liliğini bu araştırmadaki katılımcı öğretmenler de desteklemektedir.

Araştırmada, denetmen ve öğretmenlerin "Gözlem öncesinde görüşülen konulara" ilişkin görüşleri tutarsız çıkmıştır. Katılımcı denetmenlerin yarısına göre

gô3hem öncesinde gerekli tüm konular görüşülüyor fakat öğretmenlerin çok az bir kısrr,ü bu görüşü destekliyor. Katılımcı öğretmenlerin yansından fazlası gözlem öncesinde denetmen ile bir kısım konulan görüştüğünü söylerken, katılımcı ö~etmenlerin yansı denetmeni ile gözlem öncesi görüşme yapmadığı sonucuna ula~1hıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1987 yılında Atay'ın yaptığı "İlkokul Öğİ'~tin.enlerinin Müfettişlerin Yeterlilik Alanlarına İlişkin Beklentileri" konulu araşt'ı:ın.nasında, öğretmenlerin beklentileri arasında, gözlem öncesinde denetmenler, kiş(~e grupların istek, gereksinme ve dileklerini saptayıp, değerlendirip, üst makama zamşnında duyurması gerektiği yer almaktadır.· 1996 yılında Yusuf Cerit tarafından yapı_İ'aFi "İlköğretim müfettişlerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini geliştirme etkinlikleri" adlı araştırmasında; ilköğretim denetmenleri konuya ait ders araçlarının seçilmesinde ve konuya uygun öğretim yönteminin seçilmesinde öğretmenlere 'orta' ile 'niç'_ arasında yardımcı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu iki çalışma sonucu ile :raştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Bu araştırma sonucunda da diğer iki araştırma sonucunda da gözlem öncesinde görüşülmesi gereken konular görüşülmemektedir.

5.1.5. Araştırmanın beşinci alt problemine Uişldn.sonuçlar,

Araştırmada, "Denetmen gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yeriştiriyor mu?" alt problemi ile ilgili olarak, katılımcı denetmenlerin yansından fazlası öğretmenleri yeteri kadar yetiştirip geliştirmediklerini söylerken, katılımcı öğretmenlerin yansına göre denetmenleri kendilerini yeteri kadar yetiştirip geliştirdikleri sonucuna tiiaşılınıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1997 yılında Gökyer'in İlköğretim Okulları 2. Kademe Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Yeterlik Alanına İlişkin Algılan" adlı araştırmasında da ilköğretim denetmenlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme yeterlik alanına ilişkin davranışlarını "az" düzeyde gerç:l~ştirdiklerini ifade etmişlerdir.1996 yılında Ecevit tara:findan yapılan İlköğıf~tim Müfettişlerinin, İlköğretim Okullannda Yaptıkları Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme Etkinlikleri ve Gerçekleşme Düzeyi" adlı yüksek lisans tezinde, .öğretim denetmenlerinin mesleki rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinliklerinin gerçekleşme düzeyinin çok az olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 1977 yılında Karagözlü'nün "İlköğretimde Teftiş Uygulamaları" adlı araştırmasında; denetmenler,

ilköğretimdeki denetimlerin eğitim-öğretimdeki başarıyı artırdığına inanırken, öğw,tmenler ve okul müdürlerinin ise bu görüşe katılmadıkları sonucu ortaya çfk_gıı.ştır, Buüç çalışma ile araştırma sonuçlan paralellik göstermektedir.

Araştırmada, "Denetmenin sınıf içi uygulamalarda öğretim, sürecini geliştirmek için öğretmene önerilerdebulunup bulunmamasına" ilişkin katılımcıların büyQk bir kısmına göre denetmenler sınıf içi uygulamalarda öğretim sürecini geli~tirmek için öğretmenlere gerekli önerilerde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu konı[ı„ ile ilgili olarak, 1995 yılında Altunsaray tarafından yapılan "İlköğretim müfettişlerinin yeterlilikleri" adlı araştırmasında; denetmenlerin öğretmenlere mes~ önerilerde bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile araştırma sonucJı paralellik göstermemektedir.

Araştırmada "Denetmenin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yenj'haberlerden varsa değişikliklerden haberdar..olup bildiklerini okul yöneticisi ve öğregnenlerle paylaşıp paylaşmamasına" ilişkin, katılımcı denetmen ve öğretmenlerin büyük bir kısmı denetmenin eğitim alanındaki yenilik ve gelişll).~lerden haberdar olup bunu öğretmen ve yöneticilerle paylaştığı sonucuna ulaşrlmıştır.. Bu konu ile ilgili olarak, 1987 yılında Atay'ın yaptığı "İlkokul Öğrepnenlerinin Müfettişlerin Yeterlilik Alanlarına İlişkin Beklentileri" konulu araştıgaasında, öğretmenlerin beklentileri arasında, denetmenler okul ile ilgili geliş)tıp~eri, yenilik ve genelgeleri ilgililere duyurup, personelin kararlara ve yöneti_me katılmalarını sağlamak maddesi yer almaktadır. 1994 yılında Badavan'ın Türkir~'de ilköğretim müfettişlerinin yenilikçi davranışları ne dereceye kadar gösterdiklerine" ilişkin araştırmasında; ilköğretim denetmenleri eğitim ile ilgili yenilikleri toplantı düzenleyip·'ttğfetmenlere aktarmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. 1995jıılında Altunsaray tarafından yapılan "İlköğretim müfettişlerinin yeterlilikleri" adlı araştırmasında; denetmenlerin yeni eğitim-öğretim akımlarından 9~etmenleri "az"~'.~~recede haberdar ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Atay'ın yapmış olduğu araştıjmada öğretmenin beklentileri arasında olan yenilik ve değişikliklerin öğretmenlere aktarılması gerekliliği bu araştırma sonucunda gerçekleştiği ortaya çıkrnıştır. Fakat Badavan ile Altunsaray'ın yapmış olduğu çalışma sonuçlan araştıf:ba sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

c- Araştırmada, "Denetmenin öğretmeni yetiştirip geliştirmek için eksik olan yönl8ri telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösterip göstermemesine" ilişkrtı:,•katılımcı denetmen ile öğretmenlerin ayni görüşte- olmadıkları sonucuna ulaşilhi1ştır. Katılımcı denetmenlerin tümü dersin nasıl işleneceğini adım adım göstôrtliğini söylese de katılımcı öğretmenlerin büyük bir kısmına göre denetmenler öğrehüenlerin eksik olan yönleri telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteimedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, I987 yılında Atay tarafınltan yapılan "İlkokul öğretmenlerinin denetmenlerin yeterlik alanlarına ilişkin bekleütileri" adlı araştırmasında; denetmenlerin öğretmenlere örnek dersler vererek konurıaıı en iyi şekilde nasıl işleneceğini göstermesi gerektiği sonucu ortaya çıkrmşür, Atay'm yapmış olduğu çalışma sonucu bu.araştırma sonucu ile paralellik göstefrrremektedir.

, Araştırmada, "Denetmenin sınıf içerisinde dikkat ettiği konulara" ilişkin kanlıpıcıların ayni görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denetmenlerin tümü~ katılımcı öğretmenlerin de büyük bir kısmına göre denetmenin sınıf içerisinde gerekeneher şeye dikkat ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili -olarak, I991 yılında Ersan'm yaptığı "İlköğretim denetmenlerinin beklenen rol ve davranışlannı y-erinel'g'etirmedekendilerini yeterli bulma dereceleri" adlı .araştırmesında; eğitim-öğretim<etkinliklerinde öğrencilerin gelişimi ile ilgili esaslara göre çalışmalarını değerI.~ndirmede ve öğretmenlerin ders planlarına uygun araç-gereçleri hazırlaıiralarını değerlendirmede denetmenler kendilerini az yeterli bulmuştur. Bu çalışm~ile araştırma sonucu paralellik göstermemektedir.

.k-aştırmaa"a; "Deneflnenin öğretmendeki eksiği düzeltilene kadar öğretmeni kontrol edip etmemesine" ilişkin katılımcı denetmeolerin tümü-.iğFetmende bir eksiklik gördüğü zaman o eksiklik düzeltilene kadar takip ettiklerini söyleseler de katılımcı öğretmenlerin yansına göre denetmen bir öğretmende bir eksiklik gördüğü zamarı o eksiklik düzeltilene kadar denetmen kontrol etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1988 yılında Karakaya tarafından yapıl.an "İlköğretimde teftiş Ve güçlükler" adlı araştırmasında; denetim sırasında öğretmen veyöneticilere göre ilköğretim denetmenleri eğitim ve öğretim problemlerine karşı ilgisiz oldukları sonucurta ulaşılmıştır. 1987 yılında Levine tarafından yapılan "Çeşitli Denetim Uy"""uarıialarının Etkililiğine İlişkin Kırsal Bölgede Çalışan Öğretmenlerin Algıları" adlı araş1ırmasmda; denetmenlerin öğretmenleri yeterli bir şekilde gözlemledikleri

sonucu ortaya çıkmıştır. 2007 yılında Ahmet Yılmaz tarafından yapılan "İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki" adlı araştırmasında; eğitimde verimliliğin artırılmasına yöiJe:ik inceleme yapma görevi denetmenlere göre 'her zaman', öğretmenlere göre 'baz'ei'l' yerine getirildiği sonucuna ulaşrlmıştır. Yapılan bu uc çalışma ile araştırma somi6ü paralellik göstermektedir.

t:u-Araştırmada, "Denetmenin öğretmeni yetiştirirken başvurduğu yolların uygu"'1lufil}na" ilişkin katılımcıların ayni görüşte olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katı~lfl denetmenlerin tümü öğretmenleri yetiştirirken başvurduğu yolların uygun olduğunu söyleseler de katılımcı öğretmenlerin büyük bir kısmına göre denetmenlerin öğretmenleri yetiştirmek için başvurduğu yolların uygun olmadığı sonucuii~ ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1995 yılında Altunsaray tarafından yapılan "İlköğretim müfettişlerinin yeterlilikleri" adlı araştırmasında; denetmenlerin meslekikonulara yönelik "az" derecede kaynak önerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışrrı-~~OI}UCUile araştırma sonucu paralellik göstermektedir.

~aştırmada, "Denetmenlerin öğretmeni yetiştirirken ·kullandığı tutuma" ilişkin--katılımcıların ayni görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denetr11en-veöğretmenlere göre denetmenler öğretmenleri yetiştirirken tutumlennın motive'Weôici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma ile ilgili olarak, Doğanay (2006\1tTaşra Birimlerindeki İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Yürütülen Teftiş Hizrnetlerinin Karşılaştırılması (Van İli Örneği)" adlı araştırmasında; denetmenlerin denetim şırasında öğretmenin moralini yüksek tutmaya ~nem vermedikleri sonucuna ulaşılnıt~tır. Bu ça!µ,oı~.şo~~i_~l~araştırma sonucu parelellik göstermemektedir.

5.1.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin senuçlar,

ıyaştırmada, "Denetmen öğretmen ile gerekli gözlem sonrası görüşmeyi yapıyormu?" alt problemi ile ilgili olarak, katılımcıların tümüne göre de denetmen öğretme~ ile gerekli gözlem sonrası görüşmeyi yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1995 yılında Kale tarafından İlköğretim Müfettişi, yönetici ve öğretmen etkileşiminin eğitime etkileri konulu araştırmasında, öğretmen ile denetm,nin ders sonrasında görüşme_ konusunda yetersiz kaldıkları sonucuna ulaşıl111Jştır. 2007 yılında Mehmet _Uyanık'ın Muğla'da yapmış olduğu "Ders teftişfn.q_e müfettiş uzmanlaşmasının önemi" adlı araştırmasında, denetınenler

ö~~tnıenlerde gözlem sonrası görüşme yaptıklarını .söyleseler de, öğretmenler de~tmenleri .ile gözlem sonrası görüşme yapmadıkları görüşünü savundular. 1995 yılında Yavuz tarafından yapılan "Öğretmenlerin denetim etkinliklerinin klinik den~tim ilkeleri açısından değerlendirilmesi" adlı araştırmasında; denetmenler den~ıünden sonra öğretmenlerle denetimleri hakkında görüşmedikleri ve klinik dert.,Ç_tj.ım ilkelerine tam olarak uymadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu' üç çalışına ile araştırma sonuçlan paralellik göstermemektedir.

·a Araştırmada, "Denetmen ve öğretmenlerin hangi konulan gözlem sonrasında görtrıtiiklerine" ilişkin katılımcıların ayni görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denetmenlerin yansından fazlası, katılımcı öğretmenlerin de büyük bir kısmr~a göre gözlem sonrası görüşmede genellikle dersin genel değerlendirilmesinin yaprlaığı sonucuna ulaşılmıştır.

'Araştırmada, "Denetmenin gözlem sonrasında öğretmene öneri bulunup, yanlfşlan belirtmesine" ilişkin katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenlere hem önerilerde bulunup hem de yanlışları belirttiklerini söyleseler de, katılımcı öğre~tn~nlerin büyük bir kısmına göre denetmenler öğretmenlere sadece öneri ve yarditn-Jıırda bulunuyor, katılımcı öğretmenlerin çok az bir kısmına göre de denetmen hem ön..t:iri ve yardımlarda bulunup hem de yanlışları belirttiği sonucuna ulaşılmıştır.

,;t:Araştırmada, ·"Denetmenin öğretmene pekiştireç verip vermemesine" ilişkin katılıiiicılannın tümüne göre denetmenlerin öğretmenlere gerekli pekiştireci verd!fleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1992 yılında Yalçııkaya'nı~ yaptiğİ "011:aöğretimde Ders Denetimi" konulu 2. araştırmasında, morati\,ükseltmek için ödüllendirme yöntemlerinin kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmtştır. 1998 yılında Zepeda ve Ponticell'in yürüttükleri çalısına, Oklohoma ve Teks~s eyaletlerindeki 114 ilk ve ortaöğretim öğretmeninin denetime yönelik ihtiy~çlannı, isteklerini ve denetimin onlara ne kazandırdığını ar~~t,ınnak amacıyla yaptığı çalışmada, "en iyi denetim uygulamaları" başlığı altında; öğretmenin yeteneklerinin göz önünde bulundurulup, yaptığı işe değer verilmesi ve denetmenden alınan~6vgü ve takdirin öğretmenin öz güvenini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılas-bu iki çalışma sonucu ile araştirına sonucu paralellik göstermemektedir.

_rAfaştırmada, "Denetmenin denetim sonrasında değerlendirmeyi kiminle yaptığına" ilişkin katılımların tümüne .göre denetmenlerin değerlendirmeyi tek

baş}a;nna yaptıkları ve katılımcı denetmenlerin tümüne göre de değerlendirme yap:J;.kı.rJ:cen müdürden ve öğretmenden fikir aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğr~tm,enlerinbüyük bir kısmına göre denetmenler öğretmenle ilgili değerlendirme yapıı:k-en müdürden, kendisi ile ilgili fikir aldıkları ve katılımcı öğretmenlerin yarı_ş1ndan az bir kısmına göre de denetmenler öğretmenle ilgili değerlendirme yapa_rJhm öğrencilerden kendisi ile ilgili fikir aldıklarını ve katılımcı öğretmenlerin çok'?h-z, bir kısmına göre de denetmenlerin değerlendirme yaparken kimseden fikir alm~dıklan sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgiliolarak, 1972 yılında Karagözlü tarafından yapılan "Türk Eğitim Düzeninde Bakanlık Müfettişlerinin Rolü" adlı araşfüınıasında; bakanlık denetmenlerinin öğretmenlere yönelik hazırladıkları rapor,:1:ama objektif olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. I984 yılında Graybeal tarafından yapılan "Çağdaş anlamda sınıf denetimi" adlı araştırmasında; öğretmen ve yön<tticilerin çoğu, sınıf denetiminin öğretmenin öğretimini kendi kendine analiz etmesine katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu iki çalışma sonucu ile araşjırma sonucu paralellik göstermemektedir.

Araştırmada, "Denetmenin gözlem sırasında-aldığı notlar ve izlenimlere ilgili öğrettaene bilgi verip vermemesine" ilişkin denetmen ile öğreirnealerin ayni görüşte olmatl:Jklan sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denetmenlerin yansına göre gözlem sırasında alman notlar ve izlenimlere ilgili öğretmenlere detaylı bilgi-veriliyor fakat öğrJ~nu-enlerin yansına göre ise denetmenler gözlem sırasında aldıkları notlar ve izlefiimlerle ilgili öğretmenlere bilgi vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, "Denetmen ile öğretmenin geleceğe dönük- gelişim planı hazırlarıp hazırlamamasına" ilişkin katılımcı denetmenlerin yansından azına, katılımeı öğretmenlenır--·a&büyük. bir kısmına göre denetmenler öğretmenlerle gelec~ğe dönük gelişim planı hazırlamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.7. Araştırmanın yedinci alt problemine iliş-kin soJnıçlar,

Araştırmada, "Denetmen görevini yaparken daha çok öğretmeni yaptıklarından dolayı sorguluyor mu yoksa yetiştirici rolünde mi?" alt problemi ile ilgi!} olarak, katılımcıların ayni görüşte olduk.lan sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı denlf;~n ve öğretmenlerin yansı denetmenlerin öğretmenleri yetiştirdiği sonucuna ulaşilmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1998 yılında Zepeda ve Ponticell'in

yür«tf:iikleri çalışma, Oklohoma ve Teksas eyaletlerindeki I 14 ilk ve ortaöğretim öğrÇ:tmeninin denetime yönelik ihtiyaçlarını; isteklerini ve denetimin onlara ne kaZ:l!_ndırdığını araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, "en kötü denetim uyg-ıiJsımalan" başlığı altında; denetmenin.öğretmene gösterdiği müdahaleci tavır ile denetimin, öğretmenleri kontrol etme. amacıyla bir silah olarak kullanılması sonuçlarına ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonucu ile eraştırma sonucu paralellik göstermektedir.

Araştırmada, "Denetmenlik görevinin amacının ne olması.gerektiğine" ilişkin katılımcı denetmenlerin yansından azı denetimin amacının eğitimi, .geliştirmek oldi:!.ğ,1;m.u, öğretmenlerin de yansından azı denetimin amacının rehberlik ve öğriımene yol göstermek olduğu düşünüyor.

Araştırmada, "Denetmenin öğretmenlere yol gösterip göstermediğine" ilişkin katıf!mlann ayni görüşte oldukları sonucuna ·ulaşdnuştn:. Katılımcı.denetmenlerin tümüae göre ve katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetmenlerin öğretmenlere yol ;gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, Doğanay (2006), "Taf~ Birimlerindeki İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Yürü~ülen. Teftiş HizılfJtlerinin Karşılaştırılması (Van İli Örneği)" adlı araştırmasında; denetim sonu,~,ında denetmenlerin öğretmenlere yeterince geribildirim yapmadıkları sonueuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucu ile araştırma sonucu paralellik göstermemektedir.

Araştırmada, "Denetmenin öğretmenlerin psikolojisinin göz önünde bulJndurup bulundurmamasına" ilişkin katılımcıların a~i görüşte oldukları sonucuna ulaşılrmştır., Katılımcı denetınenlerin tümüne göre ve katılımcı öğr~~menlerinbüyük bir kısmına göre denetmenlerin öğretmenlerin psikolojisini göz önünde bulundurduklan sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, I992 yılında Yalçınkaya'nm yaptığı "Ortaöğretimde Ders Denetimi" konulu 2. araştırmasında, değerlendirmede öğretmenin içinde bulunduğu psikolojik durumun göz önüne alı{~ası gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışma sonucu ile araştırma sonbcu paralellik göstermektedir.

Araştırmada, "Denetim sisteminin öğretmenlere katkı sağlayıp sağlamamasına" ilişkin katılımcıların ayni görüşte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. KatıJımcı denetmenlerin tümüne göre ve katılımcı öğretmenlerin yansından fazlasına gör~- yapılan denetimin amacı öğretmene katkı sağlamak olduğu sonucuna

vajılmıştır. Bu konu ile ilgili olarak, 1972 yılında Galip Karagözlü'nün, bakanlık müfettişliği kurumunun Türk eğitim sistemindeki genel görüşünü ve denetimi konusunda öğretmen ve denetmenlerin görüşlerini saptamayı amaçlayan araştırmasırıda da; öğretmenler, denetim sisteminin eğitim ve öğretim etkinliklerinin gelişmesine yardım ettiğine inanmaktadırlar. Buna karşılık müfettişler de yararlı oldukları kanısındadırlar. Osfted'in "School Inspection and Evaluation" eğitim dergisinde yapılan "Okul Denetim Anketi"ne göre; %91, genel olarak gerçekleşen denetimden memnundur. 1972 yılında Karagözlü'nün yapmış olduğu "Türk Eğitim Sisteminde Bakanlık Müfettişlerinin Rolü" adh araştırmasında, öğretmenler, o günkü denetim sisteminin eğitim-öğretim .faaliyetlerinin geliştirilmesine yardım ettiğine inafirnadıklan sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalar ile araştırma: sonucu paralellik göstermektedir.

5.1.8. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin sonuçlar,

Araştırmada "Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanlerına yönelik çalışmaların nasıl geliştirileceğine" ilişkin denetmen ve öğretmenlerin yorumlarına bakıldığı zaman; katılımcı denetmenlerin %40'ı ortak fikirde olup, öğr~,t~enlerin kendilerini geliştirmeleri gerektiğini söyledi. Katılımcı öğretmenlerin de %17,27'si ortak fikirde olup denetmenlerin her alanda kendilerini yetiştirmeleri gerektiği önerisinde bulundular.

5.1.9. Sonuçlar İle İlgili Genel Yorumlar

Yukarıdaki bölümde elde edilen sonuçlara yer verilirken bu bölümde ise, neden bu sonuçların ortaya çıktığına ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

i. Katılımcılara göre, denetmen ile öğretmenin iletişim kunna şekilleri arasında internet ile iletişim kurulmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ii. "Denetmenlerin mevzuat değişikliklerini takip edip öğretmenlere bilgi verip vermemesine" ilişkin katılımcı denetmen ve öğretmenlere göre mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi verildiği sonucuna ulaşılmıştır.

iii. "Denetmenin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yeni haberlerden varsa değişikliklerden haberdar olup bildiklerini öğretmenlere aktarmasına" ilişkin, katılımcıların büyük bir kısmı denetmenin eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yeni haberlerden varsa değişikliklerden haberdar olup bildiklerini öğretmenlere aktardığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonuçlan ortak bir nedene bağlayacak olursak; küçük bir toplumda yaşamamız ve bu sayede denetmen ile öğretmenlerin okul ortamı dışında da birbirlerini tanıyıp rahatça iletişim kunnalan olduğu söylenebilir.

i. "Denetmen ile öğretmenin etkili ve açık bir iletişim kurabilmesine" ilişkin katılımcı denetmen ile öğretmenlerin etkili ve açık bir iletişim kurabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun çı)mıasıQdakien büyük faktör, Denetmen ile öğretmenin iletişim kurma şekilleri arasında internet ile iletişim kurulmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

'\ıI:l~,andaki sonucun nedenine bakacak olursak; toplumumuzda.eğitimeisteminde t~WQlojiye tam anlamı ile geçilemediği ve toplumun tekn.@lojiyi meslek y~şa:ntısına sokamadığı söylenebilir.

'bı:.

i. "Denetmenin başarılı bir eğitim öğretim için öğretmene gerekli olan rehberliği yapmasına" ilişkin katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenlere

gerekli olan rehberliği yaptıklarım söyleseler de, katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetınenlerin gerekli olan rehberliği. yapmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

ii. "Denetmenin öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmene gerekli mesleki yardımı yapmasına" ilişkin katılımcı denetmenlerin tümü öğretmene gerekli mesleki yardımı yaptıklarım söyleseler de, katılımcı öğretmenlerin yansına göre denetmenlerin öğretmenlere gerekli mesleki yardımı yapmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki sonuçlan ortak bir nedene bağlayacak olursak; denetmenler, gör(iştükleri konuların başarılı bir eğitim-öğretim için·öğretmenlere gerekli olan rehberlik ve mesleki yardımı yaptıklarım düşünseler de öğretmenlere göre görüşnlen konuların başarı1ı bir eğitim-öğretim için gerekli konular olmadığı söyle»ebilir. Hatta bu konu ile ilgili olarak bir öğretmen "denetmenim mesleki yardımda bulunmaz çünkü bölümüm ile ilgili herhangi bir bilgisi yok." demiştir.

i. Katılımcı denetmen ve öğretmenlere göre rehberlik için ayrılan zamanın yetersiz.olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ii. .Katıhmcı denetmen ve öğretmenlere mesleki toplantılar için ayrılan zamanın yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

iii. "Denetmenin öğretmendeki eksiği düzeltilene kadar .öğretmeni kontrol etmesine" ilişkin katılımcı denetmenlerin tümü öğretmende bir eksiklik gördüğü 'zamamo eksiklik düzeltilene kadar öğretmeni takip ettiklerini söyleseler de, katılımcı öğretmenlerin yansına göre denetmen öğretmendeki eksiği düzeltene.. kadar öğretmeni kontrol etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonuçları ortak bir nedene bağlayacak olursak; denetmenlere denetim dı.;i:nda birçok görevin yüklenmesinden dolayı denetmenlerin okullara daha az gittikleri ve görevlerini tam anlamı ile yapamadıkları söylenebilir. Hatta bu konu ile .ilgili olarak bir denetmen "Tam yeterli değil rehberlik zamanı çünkü bizim başka işlerimiz de var." demiştir.

i. "Denetmen. ile öğretmenlerin gerekli gözlem öncesi görüşmeyi yapmalarına" ilişkin katılımcı denetmen ve öğretmenlere göre gerekli gözlem öncesi görüşmenin yapıldığı sonucuna ulaşılırken; "Gözlem öncesinde görüşülen konulara" ilişkin katılımcı denetmenlerin yarısına göre gözlem öncesinde gerekli olan tüm konuların görüşüldüğü fakat katılımcı öğretmenlerin de büyük bir kısmına göre gözlem öncesinde gerekli olan konuların görüşülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetmenlerin, gözlem öncesinde tam olarak hangi konuların görüşülmesi gerektiği konusunda çok fazla bilgi sahibi olmadıkları ve böylelikle gözlem öncesi görüşmede .öğretmenle daha az gerekli olan konuları konuştuğu düşünebilir. Hatta bu konu ile ilgili olarak öğretmenlerden bir tanesi "sadece öğretmeni rahatlatma amaçlı gözlem öncesi görüşme yapıyoruz." demiştir.

i. "Denetmenin gözlem esnasında öğretmeni yeteri kadar geliştirmesine" ilişkin katılımcı denetmenlerin yarısından fazlası öğretmeni yeteri kadar geliştirip yetiştirdiğini söylerken, katılımcı öğretmenlerin yarısına göre denetınenler kendilerini yeteri kadar geliştirip yetiştiremedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

ii. "Denetmenin öğretmeni yetiştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı dersin nasıl işleneceğini adım adım göstermesine" ilişkin katılımcı denetmenlerin tiimij.~~rsin nasıl işleneceğini öğretmene adım adım gösterdiğini söylese de, katılımcı öğretmenlerin büyük bir kısmına göre denetmenler öğretmenin eksik clan. yönlerini telafi ama~ı. ıtlın•sin nasıl işleneceğini adım adım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

iii. "Denetmenin öğretmeni yetiştirirken başvurduğu yolların uygunluğuna" ilişkin katılımcı denetmenlerin tümü öğretmenleri yetiştirirken başvurduğu yolların uygun olduğunu söylerken, katılımcı öğretmenlerin büyük bir kısmına göre denetmenlerin öğretmenleri yetiştirmek için başvurduğu yolların uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonuçları ortak bir nedene bağlayacak olursak; denetmen, bir ders esnasında öğretmeni yeteri kadar geliştirdiğini düşünüyor. Fakat denetmen sık sık

okıla gelmediği için, öğretmenin sınıfına yeteri kadar girmiyor ve öğretmenin ö:z~lliklerini.tam olarak keşfedemiyor, bu sebepten denetmenin uzun aralıklarla girdiği sınıfta öğretmene verdiği katkının da öğretmen için yeterli olmadığı ıoylenebilir. Hatta bu konu ile ilgili olarak bir denetmen "açıkçası bir gözlem ile her şeyi görüp öğretmeni yetiştiremem fakat o günkü sorunları çözüp bulup öğretmeni yetiştiririm." demiştir.

i. "Denetmenin sınıf içi uygulamalarda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene önerilerde bulunmasına" ilişkin katılımcılara göre denetmenin öğretmene gerekli önerilerde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

iü;JNDenetmenin öğretmeni yetiştirirken kullandığı tutuma" ilişkin katılımcılara göre denetmenin öğretmeni yetiştirirken tutumunun motive edici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

iii, "Denetmenin öğretmene pekiştireç vermesine" ilişkin katılımcıların görüşleri denetmenin öğretmene gerekli pekiştireci verdikleri ~onucuna ulaşılmıştır.

iv, "Denetmen görevini yaparken daha çok öğretmeni sorgulayıcı mı yoksa yetiştirici mi" sorusuna ilişkin, katılımcıların tümüne göre denetmenin öğretmeni yetiştirici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

v~:Denetmenin öğretmene yol gösterip göstermediğine" ilişkin, katılımcılara göre denetmenlerin öğretmenlere yol gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

vi. YDenetmenlerin öğretmenin psikolojisini göz önünde bıdundunsasına" ilişkin katılımcıların görüşlerine göre, denetmenlerin öğretmenlerin psikolojilerini.göz1>nündebulundurdukları sonucuna ulaşılmıştır.

Y'.1;1kandaki sonuçlan ortak bir nedene bağlayacak olursak; denetmenlecin.de.daha öace öğretmen olmaları ve öğretmenlere daha fazla yardım etme hissi:yatı olduğu d\ışünebilir.

[-~ "Denetmenin sınıf içerisinde dikkat ettiği konulara" ilişkin katılımcılara göre, denetmenin sınıf içerisinde gereken her şeye dikkat ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

f ukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetmenin iyi bir gözlemci olup sınıf içerisinde olan biteni iyi gözlemlediği düşünülebilir.

;i. "Denetmenin öğretmen ile gerekli gözlem sonrası görüşmenin yapılmasına" ilişkin katılımcıların tümüne göre gerekli gözlem öncesi görüşmenin yapıldığı sonucuna ulaşılırken; "Gözlem sonrasında görüşülen konulara" ilişkin katılımcılara göre, görüşmede dersin genel değerlendirmesinin yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; gözlemde yapılan etkinliklerin ~~netmen ile öğretmene sıcağı sıcağına tartışılacak ort~ bir konu sağlamasından (IÖ'layı gözlem sonrası görüşmenin verimli geçtiği düşünebilir.

t. "Denetmenlerin gözlem sonrasında öğretmene önerilerde bulunup yanlışları belirtmesine" ilişkin, katılımcı denetmenler öğretmenlere hem önerilerde bulunup hem de yanlışları belirttiklerini söyleseler de, katılımcı öğretmenlere göre denetmenler sadece önerilerde bulunup yanlışları belirtmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetmenler öğretmenlere her ne tadar yanlışları söylediklerini düşünseler de öğretmenlerin bu konuda denetmenlerden gerekli dönütü almada tatmin olmadıkları söylenebilir.

,i. "Denetmenin denetim sonrasında değerlendirmeyi kiminle yaptığına" ilişkin, katılımcıların tümüne göre denetmenlerin değerlendirmeyi tek başlarına yaptıkları, yönetici ve öğretmenden bu konuda fikir aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetmenlerin öğretmenleri değerlendirmelerine kimseyi karıştırmak istemedikleri fakat değerlendirmenin adil olması için yönetici ve öğretmenlerden de bir takım bilgiler aldığı düşünebilir.

"Denetmenin gözlem sırasında aldığı notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi verip vermemesine" ilişkin katılımcı denetmenlerin yarısına göre denetmen gözlem sonrasında aldığı notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi verdiklerini, katılımcı öğretmenlere göre de denetmenlerin gözlem sırasında aldığı not ve izlenimlerle ilgili öğretmene detaylı bilgi vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetmenler gözlem sonrasında öğretmenlere gerekli olan izlenimleri aktardıklarını düşünseler de öğretmenlerin kendileri ile ilgili daha fazla bilgi edinmek istedikleri düşünebilir. Hatta bu konu ilgili olarak öğretmenlerden bir tanesi "denetmenim aldığı not ve izlenimlerle ilgili bana sadece olumlu bilgileri aktarır." demiştir.

"Denetim sisteminin öğretmenlere katkı sağlamasına" ilişkin katılımcılara göre, denetim sisteminin öğretmene katkı sağlamak olduğu sonuwna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; denetim sisteminde yapılan yeniliklerden, hedeflerden ve denetmenlerin çabalarından öğretmenlerin farkında olup, eskiye nazaran denetim faaliyetlerinin git gide yararını gördükleri düşünebilir. Hatta bu konu ile ilgili olarak öğretmenlerden bir tanesi "eskiye nazaran denetmenim bana katkı sağlamak için sınıfıma geldiğine inanıyorum." demiştir.

"Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanlarına yönelik çalışmaların nasıl geliştirileceğine" ilişkin katılımcı denetmealer, öğretmenlerin kendilerini yetiştirmesi gerektiğini, katılımcı öğretmenler ise denetmenlerin kendilerini yetiştirmesi gerektiği önerisine bulundular.

Yukarıdaki sonucun nedenine bakacak olursak; katılımcılar kendi öz değerlendirmesini yapmadan tüm eksikliği karşı tarafa atıp, üzerindeki yükü hafifletmeye çalıştığı düşünebilir. Hatta bu konu ile ilgili olarak öğretmenlerden bir tanesi "öncelikle denetmenler kendini yetiştirsin ki daha sonra da öğrendikleri ile öğretmenleri yetiştirebilsin." demiştir.

5.1. ÖNERİLER

5.1.1. Uygulamaya İlişkin Öneriler

1.Denetmen ile öğretmen arasındaki iletişim okul dışına da yansıtılmalı. İletişim teknolojisinin yeniliklerinden olan telefon ve özellikle internet ortamındaki .4Jetişimden yararlanarak denetmenler öğretmenlerle iletişim kurmalıdır. Gerekirse bu. konuda bakanlık öğretmen ve. denetmenlere kurslar düzenlemelidir. J3u sayede, öğretmen ile denetmen arasında iş dışında da bir sohbet ortamı doğacak ve öğretmen ile denetmen kendilerini birbirlerine daha yakın hissedip, paylaşımları daha da fazla olacaktır.

2.Denetim sürecinde öğretmen ve okul yöneticilerine rehberlik edecek ve yol gösterecek olan denetmenlerin, genelde uzmanlık alanları dışındaki konularda yardımcı olmaya çalışmaları denetimin etkililiğini azaltır. Denetmenin hangi derse girerse girsin o dersle ilgili tüm konu alanı ve becerileri tam anlamı ile kazanmış olması gerekmektedir. Bu yüzden denetmenler ya kendilerini her alanda yetiştirip geliştirmelidir ya da denetmenler farklı branşlarda da uzmanlaşmalıdırlar.

.3.Öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayacak, etkili öğretimlerin gerçekleştirilmesi yönünde, eğitim denetçilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerine önem verilmelidir.

4.Denetmenler okullara daha sık gelmeli ve daha uzun zaman okulda kalıp okulla ilgili konulara odaklanmalıdır. Gerekirse bakanlık tarafından denetmenlerin görevleri daha aza filidirgenmelive denetmenler okullara daha sık gönderilmeli ya da ilköğretim denetmenlerinin görevlerini beklenen düzeyde ve etkin biçimde yerine getirebilmeleri için denetmen sayısı ile öğretmen sayısının dengeli dağılımı sağlanabilir.

5.Tüm denetmenlerin mevzuat değişikliklerini, eğitim alanındaki yenilikleri, gelişmeleri ve değişimleri takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi vermelidir.

6.Denetmen öğretmeni gözlemeye gittiği zaman literatürde belirttiğim gibi gözlem öncesi, gözlem esnası ve gözlem sonrası görüşmenin tüm gereklerini tam olarak yerine getirmelidir.

7.I)enetmenler öğretmenleri yetiştirdiği zaman tutumları her zaman motive edici olmalıdır, heves kıncı davranışlardan kaçınılmalıdır.

8ıµ)enetmen öğretmenlere açık olmalı, gözlem sırasında aldığı not ve izlenimlerle i:l~ili öğretmenlere detaylı bilgiler vermeli ve ne yapılması gerektiği konusunda pğretmenle tartışılmalı gerekirse geleceğe dönük gelişim planı hazırlanmalıdır.

9,,;l)enetmen sorgu yargıçlığından çıkıp yetiştirici rolüne bürünmelidir. Öğretmene yol göstermeli ve katkı sağlamalıdır.

1,{t.Denetmen öğretmenin psikolojisini göz önünde bulundurmalı bu sayede ~gretmenin denetmene karşı güveni artacaktır.

5.1.1. Yeni Yapılacak Araştırmalara İlişkin Öneriler

1. Bu araştırma Lefkoşa bölgesi ile sınırlıdır. Böyle bir araştırmanın diğer bölgelerde de yapılması ve karşılaştırılması daha farklı sonuçlar doğuracaktır.
2. Araştırmada görüşme yolu ile veri toplama yoluna gidilmiştir. Konuyla ilgili yapılacak doküman analizi ve gözlem yoluyla veri toplamak, daha yarar sağlayıcı olabilir.
3. Dünyada veya Türkiye Cumhuriyeti'ndeki denetim sistemi araştırılarak ülkemizdeki denetim sistemi ile karşılaştırılırsa aradaki farkın görülmesi daha da netleşebilir.
4. Bu çalışmada denetmenim görevleri arasında bulunan; rehberlik, mesleki yardım 've isbaşında yetiştirme alanları dışında; teftiş ve denetleme, inceleme ve soruşturma alanlan da ele alınırsa daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Arslantaş, H. İsmail ve Gedikoğlu, Tokay. (2007). Süreç Odaklı Mesleki Yardım ve Rehberlik. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları.
- Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu. (1998). Türkçe Söılük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Ateş, Barış. (2008} Okul Yöneticilerinin İlköğretim Müfettişlerinin Yeterliklerine İlişkin Görüş ve Beklentileri. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal-Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Aydın, Mustafa. (1993). Çağdaş Jığitim Denetimi. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayın No:4 Genişletilmiş Üçüncü Baskı Ankara.
- Balcı, Ali. (1991). Örgütsel Gelişı,ıe. Ankara: Pegem A. Yayıncılık
- Barutçugil, İsmet. (2002). Eğiticinbı ~ğitimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hizmetleri.L'TD.
- Başar, Hüseyin. (1995). Öğretmenlerin Değtri~ndiı rilm,esi. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayın No: 20.
- Bilgin, Kamil U. (1997). Kamu PersonelL,Köndi mi ,~ara.: İmaj Yayıncılık
- Bozkurt, Emine. (1995). İlköğretim Olmllar-mda Ders. Deutimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursahoğlu, Ziya. (2002). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: P;gem.A.fayıncılık.
- Büyükaslan, M. Ali. (1998). İlköjı:etiuı, Okaliarmdakl Öğretmenlerin İlköğretim Denetmenlerinin ..J)er~,; Denenimlertne .İllş:1.mı:. Algı ve Beklestllerl. Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Celep, Cevat. (2007). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara.
- Cerit. Yusuf. (1996). İlköğı;etim Müfottişlerinuı. E,ğiwn•Öğretim Faaliyetlerini Geliştirme Etkinlikleri. Yükseklisans tezi.Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Clare, John. (2001). Education Answers.,London: Robinson.

Çelik, Vehbi. (2003). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem A. Yayıncılık. Üçüncü Baskı.

@emir, Murat. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Ders Teftişlerinin (lğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Bniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirel, Özcan. (2004). Öğretme Sanatı. Ankara Pegem A. Yayıncılık. Yedinci Baskı.

Dopyera, John. (1990). Becoming a .Teacher .of Young Çhildren. New York: McGraw- Hill Publishing Company Fourth Edition.

Dündar, A. Atilla.(1997). İlköğretim Okullarında Yapılan Teftişin Okul Başarısı ve Gelişimi Üzerine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ece, Mehmet. (2007):İlköğretim. Kurumları Kurum Teftiş Ölçiitlerine İlişkin Bir.Değerlendirme, Yüksek lisans tezi. Ankara Üırivcsit-esi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eğitim Dergisi. (2008). Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi. Ankara: Bahar Dönemi.

Eğitim Dergisi. (2008). Kuram ve Uygulamalarda Eğit.im Yönetimi. Ankara: Kış Dönemi.

Eğitim Dergisi. {2009); The .framework for. school inspection. England: Ofsted. Referans no: 090019.

Eğitim Dergisi. (2005). Every Child Matters. England: Ofsted. Referans no: HMI2435.

ıE:ğitim Dergisi. (2007):'-St. Michael's Cofe Voluntary Aided Primary .School. England: Ofsted. İnspection No; 286284.

~ğitim Dergisi. (2006). School inspeetien: an evaluation; inglmld: G>fsted. Referance No: HMI 2373.

'Erden, Münire. (2004). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Alkım <Yayınları.

Genç Adem ve Sipahioğlu, Ahmet. (1990). Görsel Algılama. Sergi -Yayınevi.

.Gökyer.Necmi. (1997). İlköğretim Okulları 2. Kademe Öğretmenlerinin -İlköğretim Müfettişlerinin Yeterlik Alanlarına İlişkin Ali!llar. Yüksek .lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gökyer, Necmi. (2004):: ,İlköğretim 'Okulu Mitdı'irlerinin ·Öğretim LiilerJiği,RoJlerini Gerçekleştirme ,Düzeyleri v.~ Du ··.Rolled, Sınırlayan Etkenlet•.Doktora tezi,.Hacettepe Üniversitesi, Ank:ara.
- e'.i.özütok, Dilek F. (2004);, Öğrsetmenliğimi Geliştiriyorum. Siyasal Kitapevi.
- K<aragözlü,·•Galip. (1977). İlköğretimde Teftiş, Uygul$Balaırı. Bastırılmamış Doktora Tezi. Ankara.
- Karasar; N. (2006).,Bilimsel:A::r,aştıtma¥intemi. Nobel ¥ayınoılık. Ankar.a.
- Karaman, Nurettin ve Qam,tKazım. Klasik Yönetim Organizasyon Teorisi. Sunu.
- K.eskinkılıç; Kadir(Ed.) (2007). Türk Eğitim ve Okul Sistemi Yönetimi. Ankara: Pegem A.. Yayıncılık
- Klitnduz, ,Emine.. (2007). İlköğretim, ,Mufetıiişle,min ,~ağıılı:mş,,;Eği,tim Denetimi ,İlkelerine ·ve KtinikselcDenetiıuıeA'önelik.Da,vıraı)ılfla'"ma\iıişkin Öğretmen Algıları. Yüksek lisans tezi, Yıldız Tebrik Üniversitesi Sosyal Bilimler.,Enstitüsu,.is~bul.
- Kuzgnn,. Yıkl~.z. (Z006), İUi.öğ.,,ıatim4:J,:liti\lill!i,i•ı•~ıiij0:llBasımevi. Altıncı Baskı.
-){oe,·RaYJnond. A. (Aralık, .J99i):.l insan 'luynaklarmm Eğitim ve Gelişimi: İstanbul (Çev: Prof. Dr. Çettll., Ganan)J Beta Basım ¥ayt.ıffı:c Dağıttım A.Ş;
- l'ereival, Adriaıı ve Tranter, Susan. :(2004). How to Run Your School S.uccesfully.
- Sağlamer, Emin. (1985). Eğitimde Teftiş Teknikleri. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- \Sarıyar, Yaşar. (1997). İlköğretim Okullarında Branş Öğreteıenleriıiıı Denetimde Kullanılmakta Olan Teftiş Formunun llkölretim Mifettişleri ve Branş Öğretmenlerince Değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Elazığ.
- Sergiovanni, Thomas J. ve Starratt, Robert J. (1993). Supervision A Redefinition. United States: Mc Graw- Hll, Inc.
- Özdemir,Tuncay. (2001). Çağdaş ve Demokratik Eğitimde Teftiş. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Taymaz, Haydar. (2005). Eğitim Sisteminde Teftiş. Ankara: Öncü Basımevi. Altıncı Basım.

- Özmen, Fatma. ·(2000). Klinik Denetim Öngörüleri Çerçevesinde Denetçi Görüşleri. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:10, Sayı:1.
- Unruh, Adolph ve Turner, Harold E. (1970). Supervision For Clıange And Innovation. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Uyanık, Mehmet. (2007). Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi. Yüksek lisans tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- William, Werther Jr. PH. D. (1997). Dear Boss. Meadowbrook Press.(Çev: Barlas, Hande). HYB Yayıncılık
- Yavaş, Hikmet. (2009). Kamu Gündemi ve Yerel Yönetim Gündemi. Ankara: Yönetim Bilimleri Dergisi.
- Yılmaz, Ahmet. (2007). ilköğretim Müfettişlerinin Mesleki Görevlerini Yerine Getirme Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Ara~mdaki İlişki, Doktora tezi. Ab!~l .İzz~t :a,y~,ı ÜD:!¥~J;şiteşi "Spsyal Binler Enstitüsü, Bolu.
- Zeytinoğlu, Güıı~.ş N. ..{18 >\,.:;,Mart 2010). (Çevrimiçi). <Http://home.anadolu.edu.tr/guı;ıeszeytinoglu/ppt/ğenetjm.mt (1990)
- Yıldırım Kasım. (16 Eylül 2010). (Çevrimiçi). < hlp://ilkogretim-online.org.tr/vol9sayl/v9s 1m8.pdf (2010).
- Yıldınm, Ali ve Şimşek, Hasan. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. Beşinci Baskı.

EKLER

KUZEY KIBRIS TÜRK.CUMHURİYETİ
MILLİ EGİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIGI
İLKÖGRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜGÜ

İÖD.0.00-35/2010/1B

Lefkoşa

26..QS.2010

Elvan Çobanoğlu,
Ökmen İlkokulu.

"Rehl~~r:lik.;Me~Jtki. Yardı~ veişllaşı~~a.)'~fişt!r.me'~koqulu.• ~j\~~~alJ Jal im Terbiye Dairesi ·Müdürlüğü tar~(ın<lan· ,i~e\~ıniş ve .uygı.ılf~iŞ~ılı~bir .ş~kınca yürülmemiştir.

Anketi uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kıınılması ve uygulama tamamlandıktan sonra da anket sonuçlarının Müdürlüğümüze ve Talim Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesi hususunda bilgilerinizi saygı ile rica ederim.

M. Bumin PAŞA
,Müdür

ET/ ŞG

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 6893
Fax (90) (392) 228 7158
E-mail meb@mebnet.net
Lefkoşa-KKTC

Ek ~: Görüşme Formu

GÖRÜŞME.FORMU

Değerli Meslektaşım,

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar, İLKOKUL DENETMENLERİNİN GÖREVLERİ ARASINDA BULUNUNAN "REHBERLİK, MESLEKİ YARDIM VE İŞBAŞINDA YETİŞTİRME" ALANINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE DENETMENLERİN GÖRÜŞLERİNİ TESBİT ETMEK amaçlıdır. Görüşmede elde edilecek veriler araşt.ıı;-mada.kull~mlacağından, son.daravereceğin iz içten ve samimi cevaplar, sonucun daha sağtıklı olmasını sajlcıyacaktır. ~örüşme esnasında aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulacaktır:

- Görüşmede söylenilenlerin tümü gizli tutulacaktır.
- Görüşme yapılan kişilerin isimleri raporda belirtilmeyecektir.
- Bu görüşme yaklaşık bir saat sürecektir.
- Verdiğiniz bilgilerin hiçbir detayını kaçırmamak için görüşme esnasında sesiniz kayıt edilecektir fakat ses kaydı sadece berilffltarafımdan sonuçların olıış•tıfüm~ı için dinlenecektir.

Bu çalışmaya yapacağınız_ değerli katkılar için teşekkür ederim.

Elvan ÇOBANOGLU

Yüksek Lisans Öğrencisi

DENE'I'MEN İÇİN,HAZIRLANAN GÖRÜŞ~E SORULAR.I

I.Denetmen ôlıırrülö~ım.enleriniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz?

*Öğretmenlerin sıkıntı ve isteklerini rahatça ·aktaracaklarıbir ırtmn yarabyor musunuz?

*Ö~etınenlerle sadece yüz ~e rnJ iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet ile de haberleşebiliyor musunuz?

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Ek 2: Görüşme Formu

l-. J)enetmenlik.,.yaparken, başarılı bir eğiti:m•öğretim için gerekli olan rehberliği ,ya~yor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenlere hangi konularda rehber oluyorsunuz?

~Okul•sımf.oriamımn düzenlenmesi

~Çevreile:ilgili $Orunlarınçözümü

*Öğretmenler:arasındaki sorunların çözümü

f!;()ğre:ıı0ileri:n,:bilgi ve'beceeilerini'geliştirme

*İyi ilişkiler.kurabilme

~Öğretmene rehberlik açısından ayırdığınız zamanı yeterli buluyor ıtuıtsunuz?

;·*Bu konuda.eklemek istediğiniz bir şey var mı?

3. Denetmen· olarak, öğretim süreeinin iyileştirilmesi için öğretmenlere mesleki yarıımda bulunuyor musunuz? Cevabınız evet ise öjr@tmenlere ne gibi meslekiyardımlarda bulunuyorsunllz?

*Kullanılan metot

*Öğrenci ilişkileri

*Öğretmenin yeteneklerini geliştirmede

*Yenilik vedeğişiklikleri aktarına

*Sizce. öğretim yılı içerisinde ""öğretmenlerle yaptığınız mesleki toplantılar yeterli midir?

*. Mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi veriyor musunuz?

*Bu konuda,ekl~ek;tstfl~iz bir-şey var mı?

4. Öğretmen ile gözlem öncesi görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenle gözlem,öneesi11de hangi konulan. görüşüyorsunuz?··

*Öğretmen ile denetmenin tanışması

*Denetimin amacının açıklığa kavuşması

*Öğretim etkinliklerinin birlikte kararlaştırılması ve plan1amması

*Öğretmene hangi kornada kald1ğını ve hani konuyu işleyeceğini sema

*Ders anlatırken hangi materyalleri kullanacağını sorma

*Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verme

*Mevcut olan kitaplarla ilgili varsa sıkıntıları konuşma

Ek 2: GörüşmeFormu

*Okul ıleil~liNarsa son.mlarm ve isteklerin paylaşılması

il<Bu,konuda: ekleın.ekdstediğiniz,binJey var mı?

S.. Denetmenlikigöre:viniziiyapark.en, ·,.gözlen;ı,esnasında öğretmeni gerektiği kadını yetiştirip, geliştirdiğinizi düşwıüyotcmusmıuz?

*Den.epmın,olarak sınıf içi uygulamalarda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene,önerilerde bulunuyor musunuz?

*Eğitim,· alanındaki,. geliş~elerden, ··yenililder.den, yeni haberlerden· vaısa dejişikliklerden haberdar olup bildiklerinizi okul yöneticileri ve öğretmenler Me paylaşıyor;musun:ıız?

*Öğretmeni yetiştirmek ve.geliştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteriyor musunuz?

*Denetmen olarak,suıfiçerisif!denelere .dikkat ediy0rsunuz?

+Öğretim,111letotlan •l{;ıullamlanaraç gereç

sınıf yönetimi .•.Öğretlınıiprogramı

,sunum şekli·· -;Kılık kıyafet

öğre~lerle iletişim oersişleyişi

*Uenetleaiğiniz, ,öğr,etmende bir eksiklik gördüğünüz zaman, o eksiklik düzeltene.kaim öğretmenikontrol·ediyor musunuz?

*Denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken ne gibi yollara başvuruyorsunuz? BaşvurduğUnuz.ye,Uar sizce uygun mu?

*Denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken tutumunuz nasıl oluyor? _(Öğretmenin hevesini kırıyor mu yoksa;môtive ederek mi söylüyor)

*Bu konuda:eklemek:istediğıtıİtrbit:şey v.armı?

6. Denetlediğiniz öğretmen ile gözlem sonrası görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmen ile gözlem sonrasında hangi konulan görüşüyorsunuz?

*Sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre öğretmene öneri ve yardımlarda bulunuyor musunuz, yoksa sadece yanlışları mı belirtiyorsunuz?

Ek 2: Görüş,ırıe,,Formu

*Denetlediğiniz öğretmenin gerçekleştirdiği performans~ standartları k~şılamışsa ve öğretmenden memnun kalmışsanız, öğretmene herhangi bir \ödüllendirme yapıyor musunuz?

*Denetim sonrasında değersendianeyi nasıl .yapıymsuı:wz'l

-Fekbaşıaıza -Öğretmen-müdür-veli ile konuşarak

-Öğretmen ile -Diğer.....

-Müdür ile

*Gözlem sonrasında aldığınız notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi veriyor musunuz?

* Öğretmen ile, birlikte geleceğe dönük gelişme planını hazırlıyor musunuz?

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?

7. Denetmenlik görevinizi yaparken daha çok öğretmeni yaptığı şeylerden dolayı sor~luyor musunuz yoksa öğretıyeni yetiştirici rolünde misiniz?

*Deoetmenlik görevinin amacını ne olarak görüyorsunuz?

*Öğretırı~neyol gösterme yoluna &idiyomusunuz?

*Denetmenlik görevinizi yaparken öğretmen psikolojisini göz önünde bulunduruyor musunuz?

*Denetim sisteminin amacını öğretın,enekatkı sağlamak ol4uğunu düşünüyor musunuz?

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?

8. Bıf deıietırı~olarak rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanına yönelik yapılan çalışm~lt}U geliştirmek için ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Ek ItGörüşme· Formu

ÖGRETMEN İÇİN HAZIRLANAN.GÖRÜŞMESQlllJLAIU

1.Siz denetmeniniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz?

* Denetmeniniz sizin sıkıntı ve isteklerini rahatça aktaracakları bir ortam yaratıyor mu?

* Denetmeninizle sadece yüz yüze mi iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet ile de haberleşebiliyor musunuz?

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?

2. Sizi denetleyen denetmen, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor mu? Cevabınız evet ise denetmeniaiz hangi konularda size rehber oluyor?

*Doğru örnekler verme

*Okul-sınıf ortamının düzenlenmesi

*Çevre ile ilgili sorunların çözümü

*Öğretmenler arasındaki sorunların çözümü

*Öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirme

*İyi ilişkiler kurabilme

*Siz, denetmenin öğretmene rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli buluyor musunuz?

*Bu konuda eklemek istediğiz bir şey var mı?

3: Sizi den~tl~yeıdtiıetmen, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için size gerekli mesleki yardımda bulunuyor mu? Cevabınız evet ise-denetmeniniz size ne tür mesleki yardımda bulunuyor?

*Kullanılan metot

*Öğrenci ilişkileri

*Öğretmenin yeteneklerini geliştirmede

*Yenilik ve değişiklikleri aktarma

*Denetmeninizin öğretim yılı içerisinde yapmış olduğu mesleki toplantılar yeterli midir?

Ek 2: Görüşme Formu

*Denetıneniniz mevzuat değişildiklerini takip edip bu konuda öğretmen veyöneticile:re bilgi veriyor mu?

*Bü konuda ekl,eınek istediğiniz bir şey var mı?

4. Sizi denetleyen deıietmen, sizinle gözlem öncesi gömş,me yeıpıyor mu? Cev·ahınız evet ise denetmenin.iz sizinle gözlem öncesi göm,mede hangi konulan görüşüyor?

*Öıgtetınen ile denetmenin tanışması

*Denetimin amacının açıklığa kavuşması

:*Öğretim etkinliklerinin birlikte kararlaştm.lması ve planlanması

*Öğretmene hangi konuda kaldığını ve hani konuyu.işleytı,ceğini sorma

*Ders anlatırken hangi materyalleri kullanacağım sorma

*Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verme

~Mevcut olan kitaplarla ilgili varsa sııkı~ttlnkonuşm?

*Okul ile ilgili varsa sorunların ve isteklerin paylaşılması

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?

5. Sizi denetleyen denetmeni, gözlem esnasında verimli- ve yeterli buluyor musunuz?

*Sınıf içi uygulamalarınızda öğretim sürecini geliştiımek için denetrneniniz size önerilerde bulunuyor mu?

*Denetmeniniz, eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, varsa değişikliklerden habetdit-mı ve bunu sizinle paylaşıyor mu?

*Sizi denetleyen denetmen, sizi yetiştirmek için eksik olan yookminizi t@ınfi amaçlı, dersin nasıl ~!ıeneceğini adım adım gösteriyor mu?

* Denetmeniniz sınıfınıza girdiği zaman nelere dikkat ediyôr?

-Kullanılan araç-gereç

-Sınıf yönetimi -Öğretim programı

-Sunum şekli -Kılık kıyafet

.ııÖğrencilerleiletişim -Ders işleyişi

c;:'Denetçiniz sizde bir eksiklik götdüğü zaman, o eksildik düzeitilerte kadar {<~izi kontrol ediyor mu?

Ek 2: Görüşme Formu

\I)~iift~itıi~it': ıınevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ·veı~~tictJ.~r~'bjfgi•vetjyormu?

f \ *Bıı,.~oij~d~~td~~et istediğiniz bir şey var mı?

4. :Si~i",~ijetl~_ie~ ~¢n~tunen, sizinle gözlem öncesi görüşme yapıyor mu? Ce:\iaÜilitt}~y:eı·:}8¢/denetmeninizsizinle gözlem öncesi görüşmede hangi ko,~ulltn·götttştiy~-:>

*Öğr~~jtri·l~cd.enei~fllff)/İ;!UUŞması

*De~;~~~kawşmain

*Ö'lı.'~iµ1i~t~Jlilçl~~in:J>ıı,"likkararlaştırılması ve planlanması

*Öğretı·;~ni]i~~l(~ıınJıı:i~dığını ve hani konuyu işleyeceğini sorma

*Dets:~t~kıerıluıngi2~teryalleri kullanacağını sorma

>*Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verme

*M,efPl\t olap kitaplarla ilgili varsa s1;kı11tiİ.lıı!tt'itonuşma

*C:J,Qılik ilgi}ivarsa.sorunların ve·isteMeri!flpaylaşılmis,:ı:

ı~1,1 konııda e~lemek istediğiniz bir şey varını?

5. Sizi de11~tleyen deı:ı,eµneni,. gijzle111: eşp.~p;ıda verimli ve yeterli buluyor musunuz?

*Sınıf içi uygulamalarınızda öğretim sürecini geliştirmek için denetmeniniz size önerilerde bulunuyor mu?

tDell,uneni'.9iz, e.ğitill) alanındaki gelişm.elerden, yem1ikl~rden, varsa değişikl*le~4~u_J,m1?~~~~ı fı ve bunu sizinle paylaşıyor mu?

.,~Sizi (leiletleyen dell~men,sizi yetiştimiek için eksik olan yönlerinizi telafi ıamaçlı,dersin nasu işleneceğini adım adırttgösteriyor mu?

* :c>eıı~trrıeujtıi:tr SJl}!f].nıza girdiği zaman nelere dikkat ediyor?

,KJ.ı~lanılan araç-gereç

-Sınıf yönetimi -Öğretim programı

-Sunum şekli -Kılık kıyafet

rr·P~~cilerJe iletişim -Ders işleyişi

,~Deue~çi11iz sizde bireksikllk göıılı.\ğü,;ıanıaq., o eksiklik düzeltilene kadar >şii,:i kontrol ediyor mu?

Ek 3: Denetmen VK;? Öğretmenlerirı Röportaj.lan

SORU 1: Denetmen olarak öğretmenleriniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz? * Öğretmenlerin sıkıntı ve isteklerini rahatça aktaracakları bir ortam yaratıyor musunuz? *Sadece yüz yüze mi iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet üzerinden de öğretmenlere ulaşıyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Evet, öğretmenlerim ile etkili iletişim kurduğumu düşünüyorum. Sırasında gözlem yaparak, sosyal açıdan iletişim kurarım. İletişimim tamamdır.	)iy~tt7!1ı~f~~llıl,fflr11 ile e~ldliıı!ıtif~¥:ıı,ır!ıuğumu düşünüyorum. * Sırasında gözlem yaparak, sosyal acıdan iletişim kurarım.	Evet
DENETMEN 2: Evet iletişim kuruyorum. Yüz yüze iletişim kurarım genellikle, okul idaresiyle de ayda 1 telefoniyen haberleşirim. Bence iletişim samimiyet ve güveni artırır.	Evet iletişim kuruyorum. * Yüz yüze iletişim kurarım, genellikle, okul idaresiyle de ayda 1 telefoniyen haberleşirim.	Evet
DENETMilN.3: Evetileti§im.. kurarım, gerjlç j!~JJ,·ı~t~k" telefoniyen.	Evet iletişim kurarım. *Gerek yüz yüze gerek telefoniyen.	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

DENETMEN 4: İletişim kurarım okullara gittiğim zaman, özellikle denetim,e: girm~det;t.(:)1}'1!e,.: öğretme~nıerle sobbe,t@deı:ım. Ariyette:n telefon açmam.	İletişim kurarım. *Okullara gittiğim zaman, Ariyetten telefon açmam.	Evet
DENETMEN 5: Kesinlikle kurarım. Telefonla da oluyor, e-maillerde alıyorum bazen duyuruları biz e-mail olarak gönderiyoruz.	Keşjnlikle kurarım. *Te)ef<.1Ullada oluyor, e-mailleıı~,,.a)13!omm bazen duwmt:aım: Jılııe\\"mai.h olarak göp,d~riyonµ.	Kesinlikle evet
SORU 2: Denetmenlik yaparken, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenlere hangi konularda öğretmene rehber oluyorsunuz? *Okul-sınıf ortamının düzenlenmesi *Çevre ile ilgili sorunların çözümü *Öğretmenler arasındaki sorunların çözümü *Öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirme *İyi ilişkiler kurabilme		

*Öğretmene rehberlik açısından ayırdığınız zamanı yeterli buluyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Evet rehberlik yapıyorum. Hedefimde güncel metotların eğitimde sürdürülmesidir, Rehberliği eğitim alanında yapıyorum. Genellikle sınıf içi verimliliği artırmak için. Denetimden çok amacım rehberlik yapmaktır. *Tam yeterli değil rehberlik zamanı çünkü bizim başka işlerimiz de vardır. Bir de her denetmene düşen öğretmen sayısı çok fazla olduğu için fazla zaman ayıramayız her öğretmene. Bu yıl tüm öğretmenleri denetlemedim genelde yeni öğretmerılere(~l ve s2)'ye öncelik veririm. Önem sırasını yeniden kıdemliye doğru sıraladım, Keşke daha fazla zamanımız olsa da tüm öğretmenleri görsek.	~vet. rehbçrlik yapıyomm. Rehberliği,~eğitim alaınnd~yapıyonım, GeneJ.l.ikle, sınıf ici verimliliği artırmak icin. * Tani yeterlideğil rehberlik Zf!!W!lll çünk:ü bizmı.·ba§ka,işlerimig;de vargy:. Keşke daha fazla zamanımız olsa da tüın öğretmenleri gorsek..	Evet
DENETMEN 2: Temel amaçlarımızdan biri de rehberliktir. 2007;den sonra teftiş dairesi kalktı	Terriel arilaçlarımızdan biri de rehberliktir. entemel amaç da	Evet

Ek 3: DeQetmen ve.öğretmenlerin. Röpe>rtajları

onun yerine MEDDYK(Milli Eğitim Denetleme Değerlendirme Yönlendirme Kurulu) adı konuldu ve en temel amaç da rehberlik oldu. Rehberlik konuları sırasında hayat tecrübesi, okullarla eğitim ile ilgili, yani gereken her konuda rehberlik etmeye çalışıyorum. Ayrıca hizmetiçi eğitimlerde de rehberlik yaparız. *Rehberlik zamanı yeterli değil. Çünkü yapmamız gereken bir çok iş var.	rehberlik oldu. * Rehberlik konulan sırasında hayat tecrübesi, okullarla eğitim ile ilgili, yani gereken her konuda rehberlik etmeye çalışıyorurn. Ayrıca hizmetiçi eğitimlerde de rehberlik yaparız. *:tl~b~:erı*•·~manı,yeterli fl:ei.l~.Qü~.yqpmamız ffl}Fli~lt~!tsi~vtiş gv,et-~eiJıix~lıl\lirliği yaıı;yen,m.	
DENETMEN 3: Evet gerekli rehberliği yapıyorum. *Okul-sınıf ortamının düzenlenmesi için *Çevre ile ilgili sorunlarda *Öğretmenler arasındaki sorunların çözümünde *Öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirmede *İyi ilişkiler kurabilme vb her konuda rehber olurum. *Rehberlik açısından ayrılan zaman hiçbir zaman yeterli değil, özellikle s1 ve s2(geçici) öğretmenlerine ağırlık veriyorum.	*Okul-sınıt'ortamının düzenlenmesi için *Çevre ile ilgili sorriplarda *Öğretmenler arasındaki soninların çözümünde *ôğre:ncilerin bilgi ve becerilerini ~eliştirmede *İyfitışkiler kurabilme vb her konuda rehber olurum. *Rehberlik açısından ayrılan zanıan hiçbir zaman yeterli değil, özellikle sl ve s2(gecici) öğretmenlerine ağırlık	Evet·

	veriyorum. Denetmenden fazla rehber olurum.	
DENETMEN 4: Denetmenden fazla rehber olurum. En çok gözlem yaparım. *Genellikle sınıf içi verimliliği artırmak için rehber olurum *İzlenilen metotlar konusunda rehber olurum *Yapılandırmacılığa önem verinm *Öğrenci aktifliği benim için çok önemlidir *Ders hızı açısından rehber olurum. *Eğer çok ihtiyaçları varsa çevre sorunları ile ilgili rehberlik yaparım. *Öğretmenlerin aralarında sorunlar varsa onlara karışmam kendilerinin çözmelerini isterim. *Okul-sınıf ortamına da karışmam herkes kendine göre düzenlesin. *Öğretmenin kendi yeteneklerini geliştirmesini isterim ve bunu ona hissettiririm. *Rehberlik açısından ayırdığım zamanı yeterli bulurum.	*Genellikle sınıf içi verimliliği artırmak için rehber olurum *İzlenilen metotlar kon~~iinda rehber olurum *Yapılandırmacılığa önem veririm *O:: gren5t| ~=ıtı igi benım içiu·.~g~·öaem}idir *Ders hız! acısından-rehber olurum. *Eğer çok ihtiyaçları varsa cevre sorunları ile ilgili rehberlik ya:panm. *Öğretmenlerin aralarında sorunlar varsa onlara karışmam kendilerinin çözmelerini isterim. *Okul-sınıf ortamına da karışmam herkes kendine göre düzenlesin. *Öğretmenin kendi yeteneklerini geliştirmesini isterim ve bunu ona hissettiririm. *Rehberlik açısından ayırdığım zamanı yeterli	Kesinlikle evet

Ek 3:ı:&~nıatman ve,~ğıre:tmenler;ırı Röport,ıjları

	bulurum.	
DENElUlıNr$,;;,GereJ(Jj,,:rehtım:liği yapiM@11wlMtma~aım~~ıt1~ıt1t·?r·_:. oluyor,;,:t.#;enetmfin~1~uşeıro~etmen sayısı sıkıntısı va.rdJt. Biczim görevimiz dı~ınja.i§ler.ol~ısli~in pek zaman yeterli olmayabilir. *Eğitim-öğretim ortamları *Planlama *Etkinlik çeşitlendirme *Sınıf kontrolü *Yenilikler *Kaynak *Öğretmen-idare ilişkileri *Okul-veli-öğrenci ilişkileri vb her konuda *Rehberlik açısından ayrılan zaman yeterli değil.	Gerekli rehberliği yapıyorum *Eğitim~öğretim ortamları *Planlama *Etkinlik çeşitlendinne *Sımfkontrolü *Yenilikler *Kaypak *Öğretmen-idare ilişkileri *Okut.veli,..ö;ı;~nci iliş~ilerVb herkonuda *Rehberlik açısından a;yıya,:Haamaı,rJeterli· değil.	Evet
SORU 3: Denetmen olarak, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için öğretmenlere mesleki yardımda bulunuyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenlere ne gibi mesleki yardımlarda bulunuyorsunuz? *Kullanılan metot *Öğrenci ilişkileri		

Ek 3: Denetmen ve öğrebtıehterin Röportajları

*Öğretmenin yeteneklerini geliştirmede *Yenilik ve değişiklikleri aktarma * Sizce öğretim yılı içerisinde öğretmenlerle yaptığınız mesleki toplantılar yeterli midir? * Mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi veriyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Evet, öğretmenlerime mesleki yardımda bulunurum. Bu konuda öğretmenlere önerim derste bol bol aktivite yapması, öğrenci merkezli bir ders işlemesidir. Amacımız düz anlatım yönteminin dışına çıkmaktır. Amacımız öğretmenleri cesaretlendirme ve planlı çalışmalarını sağlamadır. Panolar çalışmaların sınıfa yansımasında önemlidir, güncel olmasına dikkat ederim. Öğretmenin öğrencilere beceriler kazandırmasına dikkat ederim. Çocuk kendini ifade ediyor mu konuya kendi düşüncelerini katıyor mu. Öğretmen konuyu	Evet, öğretmenlerime mesleki yardımda 'butw•mm. B:ukionuda.öğretmenlere önerim deı~e·hol .1'ol· aktivite yapması, öğrenci merkeı;li bir ders işlemesidir.1\macımız düz anlatım yönteminin 'Mşına çıkmaktır. Aınacımı.z öğr~tıtıenl eri cesıy:etlenğirme ve planlı çalışmalarını sağlamadır. p~{)ıar.calışınalann sınıfa yansımasında önenıılw.ir~ gjmcel olmasına.dikkat·ıderim. ÖğretıneniRö~qcilere	Evet

Ek 3: Der.etmeı:ı ve Öğr:etmeı:ıl.erin Rijportajlarrı

güncel hayatlajHşkilendiriyor mu, teknolojiyi sınıfa taşıyor mu, bunlara önem gösteriyorum. *Mesleki toplantılar gelişen koşullara göre yapılır, değişik koşullara göre. Yılın başında yapılır bir kere daha sonra gerektikçe yapılır. Örneğin İngilizce kitaplarının yenilenmesi konusunda toplantılar yapılır. Bence bu yeterli değil. Ama bugünkü çalışma koşulları onu gerektirir. Genelde mevzuat konularını ve yenilikleri duyuruyorum. *Eklemek istediğim şey, keşke daha çok zaman olsa ve mesleki yardımda bulunsak.	becerilerka~andımasına dikk;ated~ıim~.Çocuk kendini ifade.ediyor mu konuya kendi düşüncelerini katıyor mu. Öğretmen konuyu güncel ha.yatla ilişkilendiriyor mu, teknolojiyi sınıfa taşıyor mu,hunlara.ğıem gösteriyorum. *Meslek~, toplantılar gelişen koşullara göre yapılır. .Ydınha~ında yap;ılır bir kere daha sonra gereJçtikçe yapılır. Bence bu yeterli değil * Gençlde mevzuat konularım ve yenilikleri duyuruyorum. *Eklemek istediğim şey, keşke daha çok zaman ölsa ve mesleki yardım yapılsa.	
DENETMJ,r,N 2: Gtnellikle. sımf içi ortamda mesleki yardımda bulunurum. Bakanlığın düzenlediği seminerler de mesleki yardıma gir·er onlara da katılırım. Sınıf ortamında her konuda mesleki	Genellikle sınıf içi ortamda ıp.eşlep yar!,l;ıqıd@ bulunurıum,. Bakanlığın düzenlediği seminerler de mesleki	Evet

yardımda bulunurum. *Yılda en az 1 kere mesleki toplantı düzenlenir(yılın başında). Tabi ki yeterli değildir. En az 3 olmalıdır bence. *Mevzuat bilgisi konusunda hem biz bilgi veririz hem de bakanlık bizim dışımızda okullara bilgi veriyor gereken konularda.	yardıma girer onlara da katıbnm. Sınıf ortamında her konuda mesleki yardımda bulunurum. *Yalda en az 1 kere meslekitOplantı dyzenlenir;. Tabi ki yeterli değildir. *MewntJ:ilgisi konyşuudahem bizıpilgi "~ıii,zhemde~bakanlık bg,a~ıuıı~;ıda okullara btiw.ye-~.	
DENETMEN 3: Mesleki yardımı, metot, yetenek geliştirme, aktarma, mesleki yenilik, bilgisini geliştirme ve tecrübe konularında kullanırım. *Mesleki yardım yıl içerisinde 1 ya da 2 kez yapılır ayrıca bakanlığın düzenlediği toplantılar da vardır. Yeterli değildir, mesleki toplantılar sadece önemli konularda yapılır. *Mevzuatı takip edip bilgi veririm bu konuda en son yönetici-öğretmen semineri düzenleniyor.	Mesleki yardımı, metot, yetçnek tıeliştirme· a]garmş, mesleki yenilik, bilgisinf geliştirme ve tecrübe konularında kullanırım. *M@slekt~ardım.Yd içeıjsinde 1 ya da 2 kez ya:w:1'ı~.~l{f!~~:balgınlığın d;i2ıtnled.iği '.toplantılar da vard1r. Yeterli değildir.Mevzuatı takip edip bilgi veririm bu konuda en son yönetici-öğretmen semineri düzenleniyor.	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenleri.n Röportajları

DENETMEN 4: Mesleki yardımda bulunurum. Mesleki yardımda her şeye bakarım: *Metot *Grup çalışması yapılmasına önem gösteririm *Öğrenci aktifliği *Kullanılan materyal *Yaparak yaşayarak öğretim yöntemi kullanılması *Ön hazırlık yapması için yardımcı olurum *Bana göre esas amaç konuları tamamlamak olmamalıdır *Öğrenci ilişkisine bakarım *Öğretmen eğer isterse yeteneklerini geliştirmede yardımcı olurum. *Mesleki toplantıyı sene başı yaparım, çok sık yapmam. Zaten genelde denetime gittiğimde öğretmen odasına mutl~:ujranm. Eğer ihtiyaç varsa ve mesleki toplantı istenir o zaman yaparım. *Mevzuat konusunda özellikle müfredatsa konu bilgilendiririm	M!?sleki'yardımda bulunurum. Mesleki yardımda her şeye;bakanın: *Method *Grup çalışması yapılmasına önem ~österirim *Öğrenci aktifliği *Kullanılan materyal *Yaparak yaşayarak öğretiın yöııtemi lrull~ııması *Ör/ır~~~bk yapması için yqrdımcı 9lurum *Bana göre esas amaç konulan tooınmlamak olmamalıdır *Ö~enci ilişkisine bakanın *Öğretmen eğer isterse yeteneklerini. geliştirmed~ yardımcı olurum. *M~sleki toplantıyı sene başı yapırım,,,@k,sık ya:pm,am. Eğedhtiyaç;varsa ve mesleki toplantı istenir o zaman yaparım. *Mevzuat konusunda özellikle müfredatsa konu	Evet

Ek 3: Denet;n;ı~ıJ ve Qğr~tmenl~rio. Ri;lport~Jl~rı

	bilgilendiririm	
DENETMEN 5: Mesleki yardımda bulunurum. *Planlama çok önemlidir, iyi bir plan verimli bir eğitim-öğretimdir. *Öğretmenin ders zamanını etkili kullanması *Yenilik ve değişiklikleri(teknolojiyi) sınıfa taşıması *Sınıf düzeni *Panolar, araç-gereç kullanımı *Metot ve teknik *Mesleki gelişim *Öğretmenin öğrenci ihtiyaçlarını anlayabilmesi *Mesleki toplantıyı yılda 1 kez sene başı yaparım, yeterli değil en az 2-3 kez olmalıdır. Mesleki toplantılar ,3i~~l.\op1;t\tıtaı~rt> yapılır 4aha çok:f"Öin-;~{- farkındalık eğiti~ U;ilgi•i·yapıltu. en son. Güncel kon.ijlaı:t)göl'e yapılır. *Mevzuat değişikliklerini takip edip okula kesinlikle bilgi veririm.	Mesleki yardımda bulunurum. Planlama çok önemlidir, iyi bir plan verimli bir eğitim-öğretimdir. *Öğretmenin ders zamanım etkili kullanması *Yenilik ve değişik;likleri(teknolojiyi) sınıfatgıı;nşsı *Sımfs!i~i *Panolar, araç-gereç kullanımı *Metot ve teknik *Mesleki gelişim *Öğretmenin öğrenci ihtiyaçlarını anlayabilmesi *Mesleki toplantıyı yılda 1 kez sçne l;!aşı yananın, yeın:li s!çğil *Mevzuat değişikliklerini takip edip okula kesinlikle bilgi veririm.	'Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

SORU 4: Öğretmen ile gözlem öncesi görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmenle hangi konuları görüşüyorsunuz? *Öğretmen ile denetmenin tanışması *Denetimin amacının açıklığa kavuşması *Öğretim etkinliklerinin birlikte kararlaştırılması ve planlanması *Öğretmene hangi konuda kaldığını ve hani konuyu işleyeceğini sorma *Ders anlatırken hangi materyalleri kullanacağını sorma *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verme *Mevcut olan kitaplarla ilgili varsa sıkıntıları konuşma *Okul ile ilgili varsa sorunların ve isteklerin paylaşılması *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Evet, öğretmenle gözlem öncesi görüşme yaparım. *Öğretmene uygun olup olmadığını sorarım, *Gözlem zamanını konuşurum	Evetöğretmenle,göz}em öncesi görüşme yaparım. *Öğretmene uygullolup obnadığlnı sorarım, *Gözlem zınnanınt	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğreunenlerin Röportajları

*Öğretmenin o günkü yaşamı, psikolojisini göze alırım eğer bir sıkıntısı varsa girmem dersine, *Eğer ilk kez karşılaşmışsam tanışırım öğretmen ile *Denetimin amacını söylerim *Öğretmene hangi konuda olduğunu sorarım ve hangi konuyu işleyeceğini *Öğretim metoduna karışmam , kendine bırakırım *Materyalleri sormam g:özlem· esnasında incelerim *Kitapları sorarım, olumlu ve olumsuz yönlerini mercek altına almasını sağlarım ve bunu bize bildirmesini rica ederim. *Okul sorunlarınıgözlem sonrasına bırakırım *Beklentilerinün ne olduğunu sorarım eğitim adına. *Zümre toplantısında öğretmenle konuştuklarımızda gözlem öncesine girer.	konuşurum *Öğretmenin o· günkü y:aşamı, psikolôjisini göze alırım eğer bir sıkıntısı varsa m,rmem dersine, *Eğer ilk kez karsllasmışs.am, tanısilmn öğretmen ile *Denetimin amacını söylerim *Öğretmene hanın, k0nqa~'11i!d@ıusoıarım veha»liiik~a;ıuuyu ıs'eJlewamı *Öi(etim metoduna kanşmam, kendine bırakmın *MateQt;alleri ·sormam gözlem esnasında·· incelerim *Kitapları sorarım, olumluveolumsuz yönleıini.,nıett4i¢k altına almaşmı.J;ağlanm ve huım,bizeJlildirme.smi rica ederim.. *Okul sorunlarım gözlem sonrasına.bHakınm *Beklentilerinin ne oldugunu soraı;ını elitim adına. *iıiimıre toplantısında	

	öğretmenle ko}lyş~nmızda gözl,em,öncesine ,girer.	
DENETMEN 2: Zaman varsa gözlem öncesi görüşme yaparım. *Sınıfın durumunu sorarım *Problemli öğrenci var mı diye sorarım *Sınıfın eğitim düzeyi nasıldır *Öğretmenin idare ile ilişkisini sorarım *Eğer hiç tanışmadıysam tanışırım *Hangi konulara bakacağımı söylerim *İstediğim etkinlikler y~Sa onları dile getiririm *Planı zaten mutlaka incelerim *Materyallere gözlem esnasında bakarım *G~tlem zamanını kiooyşı.wınn, en güzeli 80 dk.dır ama maalesef çok olmuyor bu. *Gözlem öncesi idareye öğretmenin durumunu sorarım, öğretmenle ilgili bilgi alırım, performansı nasıldır diye.	Zaman varsa gözlem öncesi görüşme yaparım. Sımfip;dummıınu şgrarım *Pro~lemli iğrenci var mı di);e s9ranm *Sıgııftl%.eijt~ dÜffltyi nasıldır. *Qg~tm~.;jğ~re i~ !J~~ı~~-~o.rarım *Ej~r,lıi~ t,a,mşnıa.@ı!§am tanışırım *ffanm konulara hakac,ai!lll~.sö*leriiı *İste,dıtğim J}tkmJj:kler varsa onları dile getiririm *Planı zaten mutlaka incelerim *Materyallere gözlem esnasında bakarım *Gözlem zamanını konuşYmm~\eıı·ıüzeli 80 dk.dır ama maalesef çok olmuyor bu. *{!özlem öncesi idareye ögretm,em1;durumı:mu sorm:ım, öğretmenle ilgili bilgi almm.ı,erformoosı n.asıldır.diye.	Zaman varsa yaparım

DENETMEN 3: Evet, gözlem öncesi görüşme yaparım. *Denetimin amacı *Tanışma *Öğretim etkinliklerinin konuşulması *Kaldığı konuyu sorma *Kullanacağı materyalleri sorarım *Gözlem saati ile ilgili bilgi veririm *Kitap konusunu daha sonra sorarım *Sıkıntısı somnuıvar mı onu sorarım *Derse hazırlıklı mı diye bakanın, planı tamam mı, materyali, metodu.	Evet.gözlem öncesi göı:üşme.yaıanm.; *DeHetimin.amacı *Tanışma *Öğretim etkinliklerinin konuşulması. *Kaldığı konuyu sonna ~~ul,l~nacağı mateı:yalleri sorarım *ô~il~lıri's~~ti ile ilgili uttgı:~'\fffltt:lll, *1,4:tıaı~~ıısruıııı. tlf:lha sonra sor~nm *Sıkıntısı..·SO;rt)JijUVit:mı onu sorarım *Derse hazırlıklı mı diye bakarım, planı tamam mı, mateı:yali, metodu.	Evet
DENETMEN 4: Evet gözlem öncesi görüşme yaparım. *Ön hazırlığı var mı ona bakarım(yıllık plan, haftalık plan) *Denetimin amacını söylemem *Hangi konuyu aktaracağını sormam *Kullanacağı materyali sormam *Hangi etkinliği kullanacağını sormam bunları gözlem esnasında incelerim *Kitaplar hakkındaki düşüncelerini	Evet gözlem öncesi görüşme yaparım. *Ön hazırlığı var mı ona bakanın Denetimin am.acını söylemem *Hangi konuyu aktaracağını sonnam *Kullanacağı materyali sonnam *Hangi etkinliği kullanacağını sonnam	Evet

sorup öğrenirim *Sıkıntı ve sorunlarını konuşur paylaşırım	bunları gözlem esnasında incelerim *Kitaplar hakkındaki düşüncelerini sorup öğrenirim *Sıkıntı ve sorunlarını konuşur paylaşırım	
DENE,TMEN,S;<löt,l~ônc~si·· görüşme yapmıyorum ama yapılmalıdır. Sadece derse girmeden önce planını isterim, genelde ,öğretmeni ~rs~ğimlıeri önce serb;st lnra~a,;.;t;~m< .· ederim.	Gözlem öncesi görüşme yapmıyorum Sadeçe dı:;rse girmeden önce ınnnını isterim.	Hayır
SORU 5: Denetmenlik görevinizi yaparken, gözlem esnasında öğretmeni gerektiği kadar yetiştirip, geliştirdiğinizi düşünüyor musunuz? *Sınıf içi uygulamalarda öğretim sürecini geliştirmek için öğretmene öneri ve yardımlarda bulunuyor musunuz? *Eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, yeni haberlerden varsa değişikliklerden haberdar olup bildiklerinizi okul yöneticileri ve öğretmenler ile paylaşıyor		

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röpıtanarı

musunuz? *Öğretmeni yetiştirmek ve geliştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteriyor musunuz? Bu konuda ne gibi yardımlarda bulunuyorsunuz? *Denetmen olarak sınıf içerisinde nelere dikkat ediyorsunuz? -Öğretim metotları -Kullanılan araç-gereç -Sınıf yönetimi -Öğretim programı -Sunum şekli -Kılık kıyafet -Öğrencilerle iletişim -Ders işleyişi *Denetlediğiniz öğretmende bir eksiklik gördüğünüz zaman, o eksiklik düzeltene kadar öğretmeni kontrol ediyor musunuz? *Denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken ne gibi yollara başvuruyorsunuz? *Denetlediğiniz öğretmeni yetiştirirken tutumunuz nasıl oluyor? (Öğretmenin hevesini kırıyor mu yoksa motive ederek mi söylüyor)		

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin ,Röportajları

*Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Açıkçası, bir gözlem ile her şeyi görüp öğretmeni yetiştiremem fakat o günkü sorunları çözüp öğretmeni yetiştiririm. *Evet, önerilerde bulunurum. *Eğitim bakanlığından öğrendiğimiz yeni haberleri kesinlikle okula bildiririz. Hizmet içi kursla da öğretmeni bilgilendirıp, yetiştiririz. Geçenlerde okul yöneticileri için "okul özdeğerlendirmesi" konulu bir kurs yapıldı ve verimli geçti. Okulun ilgili öğretmenlerini hazırlanan kurslardan haberdar ederiz. *Öğretmenin eksiklerini gidermek için öğretmene bir ders boyunca ne yapacağını, çocuğu aktif tutması gerektiğini öğretirim. Sınıf yönetimi konusunda herhangi bir problemi varsa ona yardımcı olurum. Her öğretmenin kendi ilkesi olmalı o yüzden fazla müdahale etmem ama defter düzeninde tarihin, başlığın, kenar çizgisinin nasıl olacağını söylerim. Öğrencilerin defterine fazla	Acıkçası bir gözlem ile her şeyi görüp öğretmeni yetiştiremem fakat o günkü sorunları çözüp öğretmeni yetiştiririm. *Ev~t. iine,tilerde bulunurum. *Eğitim:b@kanlığından öğrewiiiim,iz yeni ha:lıl~~len,kesinlikle••okula bi,[illegible] *Öğretmenin eksiklerini gi~~~~ki9i9 öğretmene birl~rs k~~ıı[illegible]am' y@Pacağını•.öğretirim. Sınıf :yönetimi konusunda herhangi Jıir problemi varsa ona yardımcı ofuruin „ Hedef~ işe öyle bal,qpaşını söylerim defterlere. *Sınıf içinde dikkat ettiğim konular; planP yokla~a. y~pılan çalışmalar, öğretmenin öğrencilere bakışı, ıanlı>larA i:leti~im, sınıf	Kısmen yetiştirip, geliştiririm

Ek 3: DenetmenveÖğretmenler.in;Röportajlan

müdahale. et111emesini söylerim. Hedef ne ise öylebakmasım söylerim defterlere. *Sınıf içinde dikkat ettiğim konular; plan, yoklama, yapılan çalışmalar, öğretmenin öğrencilere bakışı, p·anolar,.·kılıkkıyafet(pek karışmam herkesin tarzı farklıdır), iletişim, smıfdüzeni(grup,olsun, U düzeni olsun). *Eğer denetlediğim öğretmende eksiklik varsa o öğretmeni takip ederim gidemesem bile,ınüdürü ile iletişim kurarım, örneğin.plan yapmıyorsa uyarırım daha sonra müdürüne ,telefon açıp yapı'p yapmadağını.kcntrel egerim. *Öğretmeni yetiştirirken genellikle öğretmene yardımcı kaynak öneririm, konularla ilgili bilgilendiririm, örnek olabilecek çalışmaları tavsiye ederim. *Tutumum her zaman insanlara karşı pozitiftir, eleştirirken bile olumlu taraflardan başlarım . *Ek olarak keşke her öğretmenle daha fazla ilgilenebilsem.	düzeni. *Eğer denetlediğim öğretmende eksiklik varsa o öğretmeni takip edecim ıgidemsşç.m,.bije müdÿıji,ileiletişim kuramn,.lç9ntrol ederim. *Öğretmeni yetiştirirken gen~llikle ~ğretmene yardıncı kaynak öJ!erirlm. konularla ilgili bilgilendiririm, örnek olabilecek çalışmaları tavsiyç ederim. *Tutumum her zamwı insanl;.ırakarşı pozitiftir, olumlu mrıflatdan başlarım. ~Ek:0lm:a1'.!s§~e h@r öğretm.eft!e:d@.~fazla ilgil;ıel?ilseıh	
DÜNETMEN 2:Öğretmeni yeteri kadar yetiştirip, geliştirdiğimi düşünmüyorum. 10 yılın altındaki öğretmeni her şeyi ile	ö~~twsııti yeteri kadar yetişt~rip,·~ij~tirdiğimi güşgü~onım. 10·yılın altındaki	Hayır

gözleyemiyorum. Bunun sebebi yoğun işlerimden dolayı(bize verilen birçok görev). *Öğretmeni yetiştirmek için önerilerde bulunurum. *Yenilik ve gelişmelerden haberdar ederim sohbet ortamında. *Öğretmenin eksik olan yönlerini telafi amaçlı örnek ders veririm ve öğretmen de ne yapması gerektiğini adım-adım takip eder. *Sınıf içerisinde dikkat ettiğim şeyler; panolar(güncel konulara göre mi), defter düzeni, kılık kıyafet(gerçi pek karışmıyorum çünku bu konuda her hangi bir tüzük yok}, kendi lg:iteı:lerimle eşleşip eşleşmediğine bakarım, öğretmenin sınıfa hakimiyetine bakarım. *Denetlediğim öğretmende bir eksiklik gördüğüm zaman kontrol ederim sürekli. En azından yılda 3 kez gitmey·e.cahsırımdüzdtene kadar. * Öğretmen yetiştirirken, bilgi verişime, gösterdiğim tutuma, son görüşmede öneriler vermeye ve rehber olmaya dikkat ederim. *Tutumum arkadaş gibidir, ınsan ilişl)si çok önemlidir; tatlı bir şekilde önerilerde buluı:ıul1il!U; abi gibi.	ogpetmenı .uer:Şeyi l'e gözleyemiyorum. Bunun sebebi.:yoğun.işletjmden dolayı *Öğretmeni yetiştirmek içiil öneril~rde bulunurum. ~Yenilik ve gclişmelerdenhaberdır edeıim,sphpetoı;tamında. ;~Öjretmm,ıı.eksik,olm yönlierjni,telafi.@maclı 011ıeA d;rııtvegrıanve öğretmen dene ya:mwısı gerektiğini adım~açlım takip eder. '*Sı11ıfi@ıili1dedıi!iim &l.l.;.i:IJ;llp:§e:h~r.; nanolar(gğncel konulara göre mi), deft~~ düzeni, kendi kriterlerimle eşleşip'eşleşmedığine bakarım, öğretmenin sınıfa hakimiyetine bakarım. ~fi~netledi~ öğre~ende bir eksiklik gördüğüm zafnan kontrol ederim sürekli. En azından yılda 3 kez :gitmeye.çab$ınm 4:üz@ltene kadar~	

Ek 3: Dene·tmen ve Öğretmenlerin Rtöp@rtajlan

*Ek olarak öğretmenin kendisini yetiştirmesi benim için önemlidir ve öğretmene bunun yollarını gösteririm.	*Öğretmen, yetiş,tmıven. l:ıtı.ı.ı.gı.verışrme,, gösterdiğim:tutuma" son g<i>ruşme d'evneri'ler vermeye. ve:teblller obnaya·diik,at ·ederim. ~12utumumaıkadas gmidir., *Ek olarak öğretmenin kendisini yetiştirmesi b~nim içfü önemlidir ve öın:etmeiı.e bunun yollarını gösteririm.	
DENET.i\fJDt{3:0ğretmenı,]!e ~en kadar geliştirdiğimi düşünürüm. Teorik bilgiden çok uygulamalı anlatırım. *Öneri ve yardım sunarım. *Evet, yenilikleri öğretmenlerde paylaşırım. *Eğer çok gerekiyorsa öğretmenin eksik yönlerini telafi amaçlı kalkıp bir derste ben anlatırım. Öğretmen ders anlatırken onu asla bölmem, öğretmene dersin başlangıcını kendimin yapacağını ve devamını da kendinin yapmasını öneririm. *Sınıfta dikkat ettiğim konular; öğretim metotları, sınıf yönetimi , sunum şekli, öğrencilerle iletişim,	Öğretmeni yeteri kadar geliştirdiğimi düşünürüm. ~.Qıeıj.vtıutar!Jım swawnı, *,§vet, x~!li!~.Wfri o ·etınenıer.u~ ıawıııı.;Jflm.r>· *Eğer çok g!~ekiyorsa öğret~e~ih.~k~ik yörılerini"ıei~fı amaçlı kalkıp,!ıir,der.Sıte,ben. anlıtınnı.< *Sınıfta dikkat ettiğim konular; öğretim metotları, sınıf yönetimi,	Evet

kullanılan araç-gereç, öğretim programı, kılık kıyafet, ders işleyişi, öğrenci merkezcillik, yaparak-yaşayarak öğrenme, deney, görsellik, akılda kalıcılık, panolar, planla birlikte hareket etme, öğrencilerle ilgili gerekli bilgileri not etme(portfolyo). *Denetlediğim öğretmende eksiklik görürsem onu diğer öğretmenlerden daha sık kontrol ederim. *Öğretmen yetiştirirken, örnek ve kaynakları tavsiye etmeye ve gerekli hizmet içi kurslara yöneltirim. *Genelde tutumum motive edicidir. İletişimi her zamanıyi tutanın. Olumsuz durumlarda bile iyiyi ortaya çıkarmaya çalışırım. *Ek olarak öğretmeni teşvik ve onure etmek öğretmenin meslekte başarısını artırır.	sunum şekli, öğrencilerle iletişim, kullanılan arac-gerçç, öğretim progrmnı, kılık kıyafet, ders işleyişi, öğrenci merkezcillik, yapş.rak-yaşayarak öğf~~e·.~tn~y, görsellik, akılda kalıcılık, panolar, planla birlikte hareket etme, ö~encilerle ilgili gerekli bilgil~riot etme(Jıort folyo). *D~n~~;diilın öğretıneiid; eksiklik görürseın~pu diğer ö~~tın~aje~den daha sık kontrol ederim. ~Öğria~a,nıtiştirirken, ömek. Ve kaynakları tav giye·etmeyeve gerekli bimıetiçi kurslara *Ö~~lde tütumum motive edicidir *Ek olarak öğretmeni teşvik ve)on.ure etmek öğretmeninmşslekte başar:ısını:artırır.	

Ek 3: Denetenen ve Öğretmenlerin Röpııntajlan

DENETMEN 4: Öğretmeni yeteri kadar geliştirdiğimi düşünürüm, bunu ben değil öğretmenler söyler aldığım tepkiler çok güzel. Hiçbir zaman çok iyiyim demem ama elimden ıgeleıı yapmaya çalışının. *Önerilerde bulunurum. *Eğitim alanındaki gelişmelerden yeniliklerden haberdarsam bunu öğretmen ve okul idaresi ile paylaşırım. * Öğretmeni yetiştirmek ve geliştirmek için eksik olan yönlerini telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteririm. Öğretıı.en yetersizseuyannm. Öğretmene ne yapması gerektiğini söylerim *Sınıf içerisintle dikkat ettiğim konular; sınıf yönetimi, konuların güncelliği, sınıf içerisinde yapılan çeşitli aktiviteler, kılık kıyafet, öğrencilerle iletişimi, gereken her şeye bakarım. *Eğer bir öğretmende eksiklik görürsem kesinlikle düzeltene kadar uğraşırım ama eğer eminsem sorundan, bu konuda ısrarcıyım. *Emrivakileri sevmem ama ikna yönte:mine giderek en azından ucunu görmeye çalışırım, ilgilenirim.	Öğretmeni yeteri kadar geliştirdiğimi düşünürüm. *Önerilerde bulunurum. *Ğitun alanındaki gş!işm~çrden yenililqerden haberdarsam bunu Qğretmen ve okul idaresi ile paylaşırım. * Om:emenı,yetıştmpek ve geliştjr,ı;nek için eksik olata,Möıwritii.:.t,lafi muaçb, gsin,nasıl işleneceğini.adım adım gösteririm. Sımf:ıı~n~in@ttdikkat ettiğim k;oıımlar; sınıf ggn~eı~ıll~r:Sıı?ıf.c i§:e11Şıtli:tie;1aıı;1;ffl,1lçeşitl aktiillit~~Sf~Jitwık.•kıyafet, öğ,,en§M'eıı~u~ı~ışımı; gere~ımbtmşeye bakarım; *E'''ger:bır,oğı:e'nue eksikilikgötürsem kesinlikle düzeltene kadar \lğraşınm a.ma.eğer eminsem sorundan, bu kon~da ısrarcıyım	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretme,nletin Röportajları

*Öğretmen yetiştirirken tutumum arkadaşça, motive ederek oluyor. Rahat ortam yaratmaya çalışırım.	*Öğretmen yetiştirirken tu:tuınunıarkadasca.. motive.ederekqluyor	
DENETMEN,~h Ggzle:m esnasında öğretme:niwteri kadar yetiştirdiğimi düşünürüm o ders için. Keşke öğretmeni ·yetiştiren ayrı bir rehber olsa veher gün öğretmenle olup onu yetiş.tirse. *Önerilerde bulunurum. *Eğitim alanındaki y'@nilikl~den haberdar ederim. *Eksik olan yönleri telafi amaçlı gerekirse kalkıp bir ders veririm. Genel,likle geçici öğretmenlerde bu çok c~ruyor ve kalkıp ömek bir ders veriyo•mm, Katş.ımrt•.~lif.ı:ıı,Jt(j~ş~, tarif de ederim. *Dikkat ettiğim konular; öğretmenin planlı olması, sınıfın fiziki görünümü(sınıf köşeleri, sıralar, düzen), kullanılan materyaller, öğretmenin ses tonu, öğrenci ile ilişkisi, yaptığı planla uyguladığı dersin tutarlı olması, sınıf kontrolü, yaptırdığı etkinlikler ve çeşitliliği, öğrenci merkezli olması. Kılık kıyafete karışmam aşırı bir şey görmedikçe. *Çok büyük bir eksiklik gördüğüm zaman tabi ki takip ederim, diğer	Gözlem esnasında öğretmeni yeteri kadar yetiştirdiğimi düşünürüm o ders için. ?l<Ö.nerilerğebulynurum. *Eğitim alanındaki yeniliklerden haberdar ederim. *Eksik ol@n yönleri tel@fi amaçlı gerekirse kalkıR bir ders veririm. *Dikkat ettiğim konul~; öğretmenin planlı olması, sınıfın fiziki görünümü(sınıf köşeleri, sıralar, düzen}, kullanılan materyaller, öğretmenin ses tonu, öğrenci ile ilişkisi, lJ:aptığı planla uyguladığı dersin tutarlı olması, sınıf kontrolü, yaptırdığı etkinlikler we çeşitliliği, öğrenci merkezli olması. *Çok büyük bir eksiklik gördüğüm zaman tabi ki	Kısmen evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin.Röpo~jları

öğretmen tJerde~ 4aha{a~liik~9!li;Ql ederim ve iletişim kurarım. *Öğretmeni yetiştirirken çok gerekirse örnek ders veririm, kaynak öneririm, etkinlik örnekleri gösteririm, kendisinin araştırıp, kendisinin kendini yetiştirmesini hedeflerim. *Tutumum motive edicidir. Olumlu yönleri ön plana.çıkaı1ır,ını~ İstersen bunu deııe,b~tı;:ıleJJ,~Hµ daha etkili gibi cümlel~~tarı,uı; İkna edici olurum ve destek olacağımı belirtirim. Kayn~J,ttl. yönlendiririm, öğretim yö~tj~i.ni· farklıIaştırıcı. İkna yijnetimj kullanırım.	takip ederim, diğer öğretmenlerden daha faz;la kontrol ederim ve iletişim kurarım. *Çok bü:riik bir eksiklik gördüğüm zaman tabi ki takip ederim, diğer öğretmenlerden daha fazla kontrol ederim ve iletişim kurarım. *Tutumum motive edicidir. İkna yönetimi kullanırım,.	
SORU 6: Denetlediğiniz öğretmen ile gözlem sonrası görüşme yapıyor musunuz? Cevabınız evet ise öğretmen ile gözlem sonrasında hangi konuları görüşüyorsunuz? *Sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre öğretmene öneri ve yardımlarda bulunuyor musunuz, yoksa sadece yanlışları mı belirtiyorsunuz? *Denetlediğiniz öğretmenin		

gerçekleştirdiği performans, standartları karşılamışsa ve öğretmenden memnun kalmışsanız, öğretmene herhangi bir ödüllendirme yapıyor musunuz? * Denetim sonrasında değerlendirmeyi nasıl yapıyorsunuz? -Tek başınıza -Öğretmen-müdür-veli ile konuşarak -Öğretmen ile - Diğer..... -Müdür ile *Gözlem sonrasında aldığınız notlar ve izlenimlerle ilgili öğretmene bilgi veriyor musunuz? * Öğretmen ile birlikte geleceğe dönük gelişme planını hazırlıyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Evet, gözlem sonrası görüşme yaparım. Genelde g_q_~J_~ rnlediklerimi aktarırım, olufil!hl.Y.Q.nlerden haşlayarak. Eğer öğ,rntnıcndc gördüğüm eksiklikler va=sa or lan uyarırım. Örneğin	Evet, gözlem sonrası görüşme yaparım. Genelde gözlemlediklerimi aktarırım, olumlu yönlerden başlayaraj.ç.	Evet

Ek 3: Denet.men ve,.Öğretmenlerin Röportajları

Atatürk resmi yoksa sınıfında öğretmieni uyarırım.Eksiklik konusuuda farkındalık.yaratarak önerilerde bulunurunvÖrıeğin tüm öğrencileri derse katmasını söylerim. *Gözlemden sonra sadece yanlışları söylemem, öneri ve yardımlarda bulunurum. *Eğer öğretmenin uygulamasından memnun kaldıysam pekiştireç veririm, bu sözel anlamda olur çünkü elimden baş~ bir şey gelmez keşke ödüllendirme açısından daire müdürleri de habertdarolsa ve öğretmenlere daha iyi ödüllendirmeler yapılsa, öğretmenin raporuna iyi şeyler yazmam da onun için bir ödüldür. Bunu öğretmene söylerim bilsin tabi ki. *Öğretmeni değerlendirirken; kıltıer tablosunu doldurutum. Görmediğimiz herhangi bir konuda okul yönetimi ile konuşurum. Bazı şeyleri öğretmene sorarım. Örneğin master yapıyor mu? *İhtiyaç duyulursa öğretmene bilgi veririm, fikirler veririm. *Öğretmenle hiç gelişme planı hazırlamadım eğer çok kötüyse bir ders anlatırım ve beni takip etmesini söylerim.	*Gözlemden. sonra sadece yanlışları söylemem, öneri v@ yarğım!@rdııbulPQurum. •~Eğeröğretmenin uygylamasından memnun kaldıys~ pel<lştireç veririm, bu sözel anlamda olur, öğre~enin rauoruna iyi şeyler yazmam da onun için bir ödüldür. Bunu öğretn}ene sôy)~~ ~il~in tabi ki. *<ÖiJ;~t-~ıi .... deieıtleğiılli~n;,mt« tablosunu doldururum. vönıae.i:fıTgumz h. rum. ·er~gı birg9:udaoglyö•timi ilt,İi@llBŞIW!lD• Bşzı şe)Çlen.öıregene .spnm ~İh~yaçiimlursa öğretme:g;e bilgi verinm, fikirler verinm. *Qğretmenle Jyç gelişme plam hazırlamadım	

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

DE~El'MEN 2:0öriişme sonrası görüşürüm öğretmenle. Önce olumlu yönlerini söylerim, hatalarını da araya serpiştiririm. *Öğretmene tabi ki de öneri ve yardımlarda bulunurum. *Pekiştireç sözlü taktir şeklinde olur. *Değerlendirme yapmadan önce öğretmen ve yönetici ile konuşurum ama ben kendim değerlendirmemi yapenm. *Gözlem sonrası öğretmene, raporuna olumlu yönleri yazaçağını ve olumsuzları düzeltmesi gerektiğini söylerim. *Okul idaresi ile geleceğe dönük ge[işim planı hazırlarım.	Göm.şqıe soması görüşürüm öğretmenle. önce olumlu yönlerini söylerim, hatalarım da araya serpiştiririm. *Öğretmenç tabi ki de öneri ve yardımlarda bulunurum. *Pekiştireç sözlü taktir şeklinde olur. *Değerlendirme yapmadan önce öğretmen ve yönetici ile konuşurum ama ben kendim değerlendirmemi yanmı,. *Gözt~ sritur'ası öğretmene, raporuna. olumlu yönleri yazacağını ve olumsuzları düzeltmesi gerektiğini söylerim.	Evet
DENETMEN 3: Evet, gözlem sonrası görüşürüm. Öğretmenin olumlu yönlerini ona söylerim ve bunu daha da geliştirerek devam ettirmesini dile getiririm. Eksik yönlerini de geliştirmesini söylerim.	~Qö~]ffl!liiSQL1:I@Sl O!!@tmC;)n,'i;ıtıuomna ob.ımlu,)!ğ11leEi yaz.acağını.ve olumsyı;lartdüzeltmesi gerektiğini söylerim. Okul idaresi ile geleceğe	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Yardıın ve önerilerde bulunurum. Sorunu çözücü yönde öneriler bulunurum. *Pekiştireç tabi ki şarttır. Sözlü taktir ve rapora olumlu düşüncelerin yazılması öğretmene pekiştireç olur. *Değerlendirmeyi ben kendim yaparım, ama yönetici, öğretmen ve öğrencilerden de bilgi\alınm. Velileri bulamadığımız için bilgi alamıyoruz onlardan. *Gözlem sonrası öğretmene her aldığım notu söylemem. İyi ve kötü yönlerini söylerim, geliştirmesi gereken yönlerini söylerim. *Eğer gerekirse gelişme planı yapılır, şu uygulamaları yaparsan iyi olur şeklinde söylerim. *Ek olarak dönem sonu öğretmene geleceğimi söylerim ve güzel izlenimleri başka okullarda da yaygınlaştırırım.	dönük gelişim planı hazırlarım. Öğretmenin olumlu yönlerini ona söylerim ve buııu,dahada,gelistir§rek devam ettinnesini dile getirtm;n .:Ekg.:lr yön 1enni degelistimıesini söılerim. *Yardım ve iklneri:ıer• bmoom;um. Sotuıı m,IL,"w,-pi:we önen'lerde bLt.ılıJD~~ ,1¢'.e#kti&i*le~\~lf,i,ki şa~~ So~ l~,0~.i:,ıe;\1\ıtr:Jıappra 2ı»mıı•Rin"~ıenm yazdma§ı,öğmtmene peltiştirec olur. =!:D:eğedindiılıeyi ben kendim yaııanm",aına y;öı:u.:ıtiçi, öğretmen ve öiı;encilerdende bilgi abnm., *Gözlem sonrası öjret,nıeıie uer aldığım notu söylemem. * Eğer gerekirse gelişme planı yapılır, şu uvgµlamalan yaparsan iX,i olur şeklinde söylerim.	

DE.,,ıETMEN 4: Gözlem sonrası .!i)ruşme yapanın. Gözlediklerimi ,öyl'.erim öğretmene. Hatta öğretmenin kendini decyerlendirrnesini isterim. "Yardım ve önerilerde bulunurum. B iM'ikte öğretmenle değerlendirme yaparım. *Sjzlü pekistirec veririm. *~eğerlendirmeyi öğretmen ile b,i~likte yaparım. Öğretmenin ~endini değerlendirmesini isterim. ~üdür görüşü alırım. '$Gözlem sonrası aldığım notlarda ~:gretmene bilmesi gerekeni \t}yforim. *Gelişim planı hazırlarız öğretmen ,~ite. Öneriler sunarım bu konuda. ©ğretmeni öğrenci merkezcilliğe iterim.	Gözlem sonrası görüşme yaparım . Çiözlediklerimi .söylerim öğretmene. Hatta öğretmenin kendini değerlendirmesini isterim. *Yardım ve önerilerde bulunurum. Birlikte öğretmenle değerlendirme yapanın. *Sözlffpekiştırec veririm. *Değerlendimıyi öğretmen ile birlikte yaparım. Öğretmenin kendini değerlendirmesini isterim. Müdür görüşü alırım. *Gözlem sonrası aldığım notlarda öğretmene bilmesi gerekeni söylerim. *Geli§irı1 pl~ı hazırlarız öğretmen ile.	Evet
-DENETMEN 5: ~özlem sonrası görüşme yaparım. Oncelikle kendisinin öz değerlendirmesini isterim. Planladıklarının hangisinin ise yaradığını ve yaramadığım	Gözlem sonrası görüşme yaparım . Öncelikle kendisinin öz	Evet

g;önnesini isterim. Benim söylemek İ§;tediğiini kendisinin favk:.etmesini isterim. ~@neri ve yardımlarda,bulunurum. Ödüllendirme. elarakteşekkür e;elerim bana böyle.bir ders izlettiği lf~-- Sözlü taktir. izn,i,yle y~pbğı frleri alıp diğer okullara da getürür müyüm diye izin alın~ bu d!ı;t,güzel bir pekiştireç olur öğretmene. *Değerlendirmeyi öğretmen ile Sfapanm, yönetimden de öğretmen f;ıgili bilgi alı~m. Zaten ben ~nnasam da her zaman dönüt verilir bana. *Aldığım her notu öğretmen ile r[aylasının. Onu rencide edici çok ı"Qtü bir şey varsa söylemem ama -,µygun bir yolla sezdiririm. '~Geleceğe dönük gelişme planım ~asit bir şekilde yaparım öğretmen rile. Bu belli frğrenci1erj9'ııde yapılır, örneğin 2. Sınıf okumayı ,bilmeyen bir çocuk için öğretmen Jile bir plan yaptık ve 2. Sınıf tınüfredatının aksine ona okuma-J!yazma öğretilmesi için bir gelişim jplanı yaptık ve bu faydalı oldu.	değerlendinnesini isterim. Planladıklarının hangisinin ise yaradığını ve yaramadığını gönnesini isterim. Benim söylemek istediğimi kendisinin fark etmesini isterim. *Öneri ve yardımlarda bulunurum. *Ödüllendirme ,sözlü taktir. İzniyle yaptığı şeyleri alıp diğer okullara da götürür müyüm diye izin alırım bu da güzel bir pekiştirec olur öğretmene. *Değerlendirmeyi öğretmen ile yaparım, yönetimden de öğre!Jnen ile ilgili bilgi alırım. *Aldığım her notu öğr~~en ile, payla§!rım. *Geleceğe· dönük gelişme planın1 basit bir şekilde yapanın öğretmen ile.	

E[3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

SORU 7: Denetmenlik görevini yaparken daha çok öğretmeni yaptıklarından dolayı sorguluyor musunuz yoksa öğretmeni yetiştirici rolünde misiniz? *Denetmenlik görevinin amacını ne olarak görüyorsunuz? *Öğretmene yol gösterme yoluna gidiyor musunuz? * Denetmenlik görevinizi yaparken öğretmen psikolojisini göz önünde bulunduruyor musunuz? *Denetim sisteminin amacını öğretmene katkı sağlamak olduğunu düşünüyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
DENETMEN 1: Sorgulayıcılıktan 'ziyade yetiştirici rolündeyim. *~erıetııTlin arnacı, eğitim o/aşantısını nasıl geliştirip, katkı koyarım. Rehberlik ve yönlendirme t;ıalışma1arı cok önemlidir ~n~imde. !_Qğretmenin psikolojisini göz 'ônüne alırım. iÇ*Denetimin amacı öğretmene katkı	yetiştirici rolündeyim. Dehetimin amacı, eğitim yaşantısını nasıl geliştirip, katkı koyarım. Rehberlik ve yönlendirme çalışmaları cok önemlidir denetimde. *Öğretmenin psikolojisini göz önüne	Y etiştiriciyim

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

~ğlamaktır. 'Ek olarak denetim, öğretmen .bjlgilerinin dosyaya girmesinden ~iyad~ öğretmeni yetiştirmektir.	alırım. *Denetimin amacı öğretmene katkı sağlamaktır. *Ek olarak denetim, öğretmen bilgilerinin dosyaya girmesinden ziyade. öğretmeni yetiştirmektir.	
~ENETMEN 2:Duruma göre sorgylayıcıyım da, yetiştirici de. °.enetim in amacı rehberliktir. *Öğretmene yol gösteririm. ~Psikoloji önemlidir gerekirse o gün sınıfına girmem öğretmenin. 'Denetimin amacı öğretmene katkı sağlamaktır. ~Denetim şart!	Duruma göre sorgylayıcıyın da, yetiştirici de. Denetimin, amacı rehberliktir. *Öğretmene yol gösteririm. *Psikoloji önemlidir *Denetimin amacı öğretmene katkı sağlamaktır. *Denetim şart! Öğretmen yetiştirirken r~bber, yetiştirici rolündeyim.	Hem sorgulayıcı hem yetiştirieiyim
!DENETMEN 3:Öğretmen $yetiştirirken rehber, yetiştirici olündeyim. Sorgu yargıçlığı yapınıyorum. Geliştirme ağırlıklıyım. *Denetimin amacı. eğitimin gelişimine katkı koymaktır .	*Denetimin amacı. eğitimin gelişimine katkı koymaktır. *Kesinlikle yol gösteririm öğretmene .	Yetiştiriciyim

Ek: 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

,Kesinlikle yol gösteririm -@ğretmene. *Öğretmenin.psikolojisini göz önünde tutarım. Psikolojisi iyi 'aeğilse sınıfına girmem. C tfunetimin amacı öğretmene katkı sağlamakhr ve katkı sağlarım. ·~Eklemek istediğim konu denetim=eğitimin gelişimi.	*Öğretmenin psikolojisini göz önünde tutanın. *Denetimin amacı öğretmene katkı sağlamaktır *Eklemek istediğim konu denetim=eğitimin gelişimi.	
DENETMEN 4: Öğretmeni yt.,hştirirkenyetiştirici rolündeyim. t\lXla bazen sorgu yargıçlığı da yaparım. *Benetimin amacı öğretmeni ~tiştinnektir. *Öğretmene yol gösteririm, emin olduğum bir konuysa özellikle ısrar eöerim. Wğretrnen psikolojisini göz önünde bulundururum;;;". \Denetimin amacı katkı s:ağlamaktır.	Öğretmeni yetiştirirken yetiştirici rolün~eyim. Ama bazen "Sorgu yargıclığı da yaparım. *Denetimin amacı öğretmeni yetiştirmektir. *Öğretmene yol gösteririm, emin olduğum bir konuysa özellikle ısrar ederim. *Öğretmen psikolojisini göz önünde bulundurunım. *Denetimin amacı katkı sağl~aktır.	Hem sorgulayıcı hem yetiştiriciyim
UENETMEN 5: Benim rolüm öğretmeni yetiştirici rolüdür. *Amaç, denetleme, değerlendirme ve yönlendirmedir, dairemizin adı	Benim rolüm öğretmeni yetiştirici rolüdür. *Amaç, denetleme, değerlendirm.eve	Yetiştiriciyim

gibi. "@ğretmeneyol gösteriram. *'Psikolojiyigöz önünde liulundururum. Gerekirse derse girmem. >.'Evet	yönlendirmedir. dairemizin adı gibi. *Öğretmene yol gösteririm. *Psikolojiyi göz önünde bulundururum. Gerekirse derse girmem. *Evet	
SORU 8: Bir denetmen olarak rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanına yönelik yapılan çalışmaları geliştirmek için ne gibi önerilerde bulunursunuz? ***Sizce denetmenlerin branşlaşması daha iyi olur mu?**		
DENETMEN 1: Eğitim po~i.tikalannda"~~tik~ar~- Sürekli değişkenlerle guven yar~ak denetmene düşen öğretmen sayısı azaltılmalı. Denetmenin başka islei olması gerekir ki öğretmeni ile daha fazla ilgilenebilsin. Alınan kararların sürekli değişmesi denetmenin de öğretmeninde motivasyonunu düşürür ve güven sorununa neden olur. Denetmenlere verilen formun iceriği biraz daha geliştirilmelidir.	Eğitim politikalarında istikrar şart. Denetmenin başka işleri olması gerekir ki öğretmeni ile daha fazla ilgilenebilsin. Denetmenlere verilen formun iceriği biraz daha geliştirilmelidir. *Ayrılmalıdır zaten ayrılırken müzik denetmeni, resim denetmeni olarak alınır.	Politikalarda istikrar

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Sinc oıd;enetmenlerin bransl:i:şması daha iyi olur mu? Ayrılmalıclır zaten ayrılırken müzik den..:~meni, resim denetmeni olarak alınır.		Branşlaşmalı dır
DENF.TMEN 2: Öğretmeni \etistirme adına ihtiyaca göre kurslar düzenlenmelidir, en ö~n.emlisi öğretmene kendini nasıl geliştireceği öğretilmelidir. Önneğin bilgisayar, İngilizce kursları artınlmalı, öğretmenler mastere yönlendirilmeli, k:onferanslara gitmeleri için teşvik e"(jıi}meleri gerekir. Bakanlık bu tiiıı,nuda yeterli değil. Ayrıca okul :idaresi de gerektiğinde sınıfı açıp ö,ğretmeni denetlemelidir. S1zce denctmenlerin branşlaşması daha fyi oltu:_mu? ~enetmenler branşlara ayrılmamalıdır ilkokulda.	Öğretmeni yetiştirme adına ihtiyaca göre kurslar düzenlenmelidir, en önemlisi öğretmene kendini nasıl geliştireceği öğı;etilmelidir. Ayrıca okul idaresi de gerektiğinde sınıfı açıp öğretmeni denetlemelidir. *D.enetmenler branşlara ayrılmamalıdır ilkokulda.	Öğretmene kendini nasıl geliştireceğ öğretilmelidir Branşlaşmalıdır
DENETMEN 3: Herkcsin(öfu-etmen, idare} kendi özdcğerl endirmesini yapmasını sağlamalıyız. Kendi sorunlarını	H~rkesin(öğretmen, idare) kendi özdeğerlendirmesini yapmasını sağlamalıyız.	Herkes kendi özdeğerlendirme sini yapmalıdır

kendisi çözebilmeli çok zor d-'i:ı.rumda bana danışmalıdır.		
DENETMEN 4: Kendi eksikliğinin farkına varıp kendisinin onu düzeltmesini beklerim. Öğretmen kendi kendini y~tiştirmel i.	Kendi eksikliğinin farkına varıp kendisinin onu düzeltmesini beklerim. Öğretmen kendi kendini yetiştirmeli.	Öğretmen kendi kendini yetiştirmelidir
DENETMEN 5: Denetleme, değerlendirme ve yönlendirme alanlan birbirinden ayrılmalıdır. Her bölüme farklı kişiler bakmalı bu sayede herkes işine daha da fazla odaklanacak ve eğitim-öğretim daha sistemli devam ~decektir. Denetim, rehberlikle ayrılmalıdır, bence her okulda öğretmeni yetiştirecek bir rehber 'olmalıdır, her gün öğretmen ile birlikte olmalı onu daha yakından takip edip onu geliştirmelidir. Sizce denetmenlerin branşlaşması daha iyi **olur** mu? Denctmenler branslaşmalıdır. Bu ilkokul denetmen\erinde şu anda yoktur. Gönüllülük esası ile gidip kontrol etme var, örneğin benim İngilizceye yatkınlığım var ve	Denetleme, değerlendirme ve yönlendirme alanlan birbirinden ayrılmalıdır. Her bölüme farklı kişiler bakmalı bu sayede herkes-işine daha da fazla odaklanacak ve eğitim-öğretim daha sistemli devam edecektir. Her okulda öğretmeni yetiştirecek bir rehber olmalıdır, her gün öğretmen ile birlikte olmalı onu daha yakından takip edip onu geliştirmelidir. * Denetmenler branşlaşmalı dır.	Bakanlıktaki teftiş dairesi; denetleme, değerlendirme ve yönlendirme alanı birbirinden ayrılmalıdır Her okulda öğretmeni yetiştirici rehber olmalıdır Branşlaşmalıdır

bazen başka okulların İngilizce öğretmenlerini denetlemeye giderim ama bu her zaman mümkün değil çünkü zaman yok buna.		

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

ÖGRETMENLERİN RÖPOR'.fAJLARI **SORU 1:** Siz denetmeniniz ile etkili ve açık bir iletişim kurabiliyor musunuz? * Sadece yüz yüze mi iletişim kuruyorsunuz yoksa telefon veya internet ile de haberleşebiliyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı? **ÖĞRETMEN 1:** Evet. Çok rahatlıkla her istediğimi denetmen ile paylaşmm. Sözfüileti~imi11 dışında telefonla da iletişim kurarırn. Birbirimizin yazılı kayrıaklarını da paylaşırız.	i1~;;,tf~~~ı.ı1ıu~1üı;ı:. @:~~ddıi~i~tdi8~~~;:i~,e. ıa;ıi~tımm,:.:?,,rs>·• •.,°'~l: 'l'i~+a~'mm<4.8 ffli' telefonla da iletişim kyı:arım.	Evet
ÖGRETMEN 2:Evet acık bir iletişim kurarım. Hem yüz yüze hem de telefon iyen. Bazen dışarıda da gördüğüm zaman hemen okulla ilgili konulan rahatlıklı Konuşurum. Denetmenin okut ortamında öğretmenlerle kurduğu iletişim gayet güzeldir.	Evet açık bir iletişim kuranın Hem yüz yüze hem de telefon iyen.	Evet

ÖGRETMEN 3: Evet etkili ve açık bir iletişim kurarım. Sadece okula geldiğinde iletişim kurarız, bir ihtiyacımız olduğu zaman biz araştırırız. Onun dışında kimse bizi aramaz sorsun her şey yolunda mı diye.	Evet etkili ve açık bir iletişim kurarım. Sağece okula geldiğinde iletişim kurarız	Evet
ÖGRETMEN 4:Evet, rahat bir iletişim kurabi1iyorum. Sadece okula geldiği zaman bire bir konuşabiliyoruz. Gerek sınıfta gerek öğretmenler odasında açık bir iletişim kurarız.	Evet, rahat bir iletişim kurabiliyorum. Sadece okula geldiği zaman bire bir konuşabiliyoruz.	Evet
ÔGRETMEN 5: Evet gayet şçık kurarım. Açık ve net konuşurum. Hiç gerek kalmadı telefon ya da intemete ama olduğunda ararım ben o samimiyetim vardır denetmen ile.	EMet,uaı~t.açıkliıararım Hiç gerek kalmadı telefon ya da intemete ama oldyğyı:ıda ararım beri 0 sa.mii:ıiyetim varoır derietli~ifite.	Evet
ÖGRETMEN 6:Evet kurarım. Genelde yüz yüze olur ama bazen takıldığım konularda da ararım ve telefon ile de iletişim kurarız. Yabancı olduğu için bazen çekincemiz oluyor tabi ki ama	Evet kqranm. Genelde yüz yüze olur şma }>aı;entakıldığım konulardadaaranmve telefQllil;? dejletişim kurarız.	Evet

'öğretmenleri dinleyici bir insandır ve sıkıntılarımıza da çare bulur. Yeterlidir iletişimi.		
ÖGRETMEN 7: Evet kuranın. Gerek olduğunda telefon ile de göiiişüriiz. Geldiğinde saatlerce konuşuruz her konuda.	Evet kuranın. Gerek olduğunda telefon ile de görüşürüz.	Evet
ÖGRETMEN 8: Evet. Tüm sıkıntılarımı ve isteklerimi rahatlık}~ paylaşırım. Okula geldiği zaınan yüz yüze iletişim kurarız onun dışında telefon ile de göriişiiriiz ama internet üzerinden iletişim kurmayız keşke o kadar gelişse.	Evet. Tüm sıkıntılarımı ve isteklerimi rahatlıkla Dt¥l~i~·'ip~ •• !i>Wii Z@ffl81\l?lt~~·!}~.~~tıtil filKIJlZIBllım/.;~Jtıtaia tf.c; e,ei.otı,Jc.te ~~:.1:Jaumz ama.;mternet üzerinden iletişim kurmayız	••
ÖGRETMEN 9: Her istediğimi denetınenimle paylaşaıriıyol1ml, J;,eıiın ilk denetmeninıdir y~ J;yenjnıle samimi dav,r~~tiya özen gösterir, arkagaşç~birc0rtam ;xaratmaz ki fikirlerimi net!ıiir, şekilQ@ söyleyeyim. Sadece glgılda kurduğumuz yüz yüze iletişimdir yapılan onun dışında iletişim kurmuyoruz.	Her istediğimi denetmenipıle paylaşamıyorum arkadaşça bir ortam yaratmaz ki fikirlerimi net bir şekilde söyleyeyim Sadece okulda kurduğumuz yüz yüze iletişimdir yapılan	Hayır

Ek 3: Denetmen *ve* Öğretmenlerin Röportajları

ÖGRETMEN Uh Hayır kuramıyorum. Fikirlerimi rahatlıkla söyleyemiyorum fi\nlcü benim konuşmama izin vermiyor hep kendisi konuşuyor.Baaa saygısı.olmadrğını düşünüyorum çünkü hen konuşurken benim sözümü keser ve bir şey söylememe izin vermez.	Hayır kuramıyorum	Hayır
ÖGRETMEN 11: Evet kurabiliyon:un. Her sıkıntımı denetmenimle paylaştım. İlk anda çekindim ama her gelişinde daha samimi olduk. İnternet veya telefonla hiç konuşmadıkama okul dışında herhangi bir yerde gördüğüm zaman da rahatlıkla sıkıntılarımı paylaşıyorum ve denetmenim de beni dinliyor; SORU 2: Sizi denetleyen denetmen, başarılı bir eğitim-öğretim için gerekli olan rehberliği yapıyor mu? Cevabınız evet ise denetmeniniz hangi konularda size rehber oluyor? *Doğru örnekler verme *Okul-sınıf ortamının düzenlenmesi	Evet kurabiliyorum İnten}~tı~y;~ı;ra,!eld:onl.a hiç konuşmadık	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin,Röportajlan

*Çevre ile ilgili sorunların çözümü *Öğretmenler arasındaki sorunların çözümü *Öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirme *İyi ilişkiler kurabilme *Siz, denetmenin öğretmene rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli buluyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiz bir şey var mı?		
ÖGRETMEN 1: Evet yapıyor. Kullanabileceğim materyaller, nerde bulabileceğim, ne gibi teknikleri kullanabileceğim, ne gibi etkinlik ve aparatlan !<:ullanabileceğim konusunda yardımcı olur. *Qğ:retmenler arasındaki sorunun g)züm ürıd,~rehberlik yapıp £312suna~::ajh konusunda herhangi bir fı1rrinı.ygk, çünkü bu güne kadar öyle bir olay başımızdan geçırıec'ı. * Ben c.1~:c~'menin öğretmene rehberlik a çısmdan a}'!rdığı zamanı yc':edi hı;bvor.ım.	**Evet yapıyor** *Wu~):ataa1.1ı.ıı~~~a1111.>. mateeyaller, ns£¥!e. bulabileçeğiın, ne gibi teknikleri kullanabileceğim, ne gibi etkinlik ve aparatları kullanabileceğim konusunda. yardmıcr olur. * **Kullanabileceğim** materyaller, nerde bulabiJ,ıceğim, ne gibi teknikleri. kullanabileceğim, ne gibi etkinlik ve aparatları kullanabileceğim konusunda yardımcı olur. * Ben denetmenin	Eva

	öğretmene rehberlik açısından ayırdığı zamanı yeterli buluyorum.	
ÖGRETMEN 2:Denetmenim gereken rehberliği yapmıyor. Öncelikle denetınenia ebjektif olarak denetlemesi gereken; Sene başından daha çocuklar. üzerine ekleme yapmadan önce girip öğrencileri görüp, her öğrenci ile ilgili not alması gerekir, 2 ay sonra okula gelip gelişimi kontrol etmesi gerekir, sık aralıklarla okula gelmesi gerekir fakat denetmen okula bile düzgün gelmiyor. *Doğru örnekler verir. Örneğin matematik defterlerinin düzeni konusunda sıkıntım olduğunu ilettim denetmene ve.tah~~yı~~I~~Jl l. kareli sayfaya benzetip en azından bir kereliğine bile bu yapılırsa öğrencilere iyi olacağını söyledi, denedik ve sonuç olarak işe yaradı. *Oktrl-sımf ortalamasının düzeni ile ilg;iF hilgi verdi, U düzeninin faydalı olacağım, grup çalısma'arına önem verilmesini iletti.	Denetmenim gereken rehberliği yapmıyor. *Doğru örnekler verir. *Okul-sınıf ortalamasının düzeni ile ilgili bilgi vergi *~e:vre r.e 1 1 *~'i sorunların çözümü ile ilgili herhangi bir yorum yagıpadı. *ğğretmen arası sorun konusunda fikrim yok. *Öğrene:ilerin bilgi ve beceri~eıjrıi.geliştirme için her}ı~ngi ~ir giriş~d~--~ıtlunmadı. *Reh~~!li~ açısından ayrılan zaman yeterli değil.	Hayır

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Çevre UeHgilisonınların çözümü He ilgili herhangi bir yorum, yapmadı. *Öğretmen arası sorun da çıkmadığı için nasıl davranacağı ko;nusuncia fikrim yok. *Öğrencilerin bilgi ve becerilerini geliştirme için herhangi bir girişimde bulunmadı, öğrencilerle oturup bir çalrşma bile yapmadı. *Rehberlik acısından ayrılan zaman yeterli değil. Sürekli aralıklarla yapılması gerekir. En az 3 olmalıdır.		
OGRETMEN 3: Hayır, gerekli rehberliği yapmaz. *Sımfımla ilgili konulardabana r!lsırı fazla rehber olmaz. *Okulda pek bir vukuat olmadığı ciçin o konuda renberlikyt,ınasma gerek kalmadı. *Piğer okullarda böyle yapılır gibisinden rehberlikte bulundu. *Zaman yeterli değil.	Hayı!~ gerekli ı;ehberliği yapfuaz. *Diğer okullarda böyle yapılır gibisinden rehberlikte bulundu. *Smı;fı~ailgili konY!arflabana aşırı fazla rehbei of~aza. *Qlqılda pek bir vukuat olmadığı için o konuda rehberlik yapmasına gerek kalmadı *Zaman yeterli değil.	Hayır

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

Ö.ĞREl'MEN4: Evet. Sınıfımdaki. araç.,;ge:ıreç, anlatımım konusunda, getekiyiyönde gerek eksikliklerimi giderecek yönde gerekli rehberliği yapıyor. *Rehberlik açısından aY!rdığı Z,;m;ır,)etcı~lid~ğitdalıa sık sık okulda. sabahtan öğlene kadar kalmalı, ay içerisinde daha sık gelip gitmelidir.	Evet. * Sınıfımdaki araç-gereç. anlatımım konusunda. gerek iyi yönde gerek eksikliklerimi giderecek yönde gerekli rehberliği yapıyor. *Rehberlik açısından aY!rdığı zama~ yeterli değjl	Evet
ÖGRETMEN 5:Gerekliolan. rehberliği yapımız. Bir iki konu var kafasında gelip onlara bakar, defter bakıyor muyum, planım tamam mı fazla herhangi bir şey ile ilgilenmez. Rehberlikten çok yapıp yapmadığıma bakar. *Okulda bir olay olm,uştu öğretmenler arasında ve sorunu çözdüğünü hatırlıyorum. >i:Okul çevresi ve düzeniileilgili rehb.eı:lik yapmaz. *Rehberlik açısından aY!rdığı zamanı. yeterli bulmuyorurn. Daha sık-gelmesi lazım okula ve kendisinin de okula öm~kgetirip.	Gerekli olan rehberliği yapmaz. *Rehberlikten çok yapıp Y~!lilılitf~lilmra:,;l1!1akar. *Okulda bir olay olmuştu öğretmenler arasında ve sorunu çigdüğünü hatırlıyorum. ~Okyl ~~n:esi ve düzeni iteiilıgi,'lıır~lıı!Jıerlik, yapmaz. *.R'ehberlik·acısından aY!rdığı zamanı yeterli bulmuyorum	Hayır

öğretmenlerle paylaşması gerekir. Laz1111 denetmenler kendi tecrübeleri ile bize örnek oluştursun.		
ÖĞRETMEN 6: Gerekli olan rehberliği yapar. Örneğin bu etkinliği yaparsan daha iyi olur şeklinde rehberlikte bulunur. Sınıfın düzeni, ulaşabileceğimiz yerler konusunda rehber oldu, mesela bu konuda buraya ulaşırsanız sizin için daha iyi olur. *Rehberlik acısından ayırdığı zaman yeterlidir. Ayda bir kere benim sınıfıma gelir.	Gerekli olan rehberliği yapar. *Örneğin bu etkinliği yaparsan daha iyi olur şeklinde rehberlikte bulyp,ur. Sınıfın düzeni, uıaıaıliBii~~-imiz,yerler W"[illegible] nte$~t~ıllll~lt~111Jffl~E~~ı11Ja- ulaşırsanız sizin için daha iyi~~Ll:f. *Rehberlik açısından ayırdığı zaman yeterlidir .	Evet
ÖĞ~ETMEN7: Ev~t~ar'. Hatta 2 yıldır denetmenimdir, Özellikle beniJU bölümüm(okul öncesi) alanında kendini çok yenileyen bir kişidir. Her koüuda rehber-olur. Çok fazla· da gerek bulmaz ama gerektiği durumlarda yapar. *Öğretmenler arasında sorun olmadığı için bilmem o konuda yapar mı ama sorunları çözücü bir	Evet yapar. *Herkonuga rehber olur. * sorunları çö~cü bir özeUiği. vardır. * Rehberlik acısından ayırdığı zaman yeterli değil.	Evet

özelliği vardır. *Rehberlik açısından ayırdığı zaman yeterli değil. Bir-yıl içerisinde 2 kez sınıfıma geldi keşke her dönem en az 2 gelse, bu daha yararlı olurdu benim için.		
ÖGR.ETMEN 8: Evet yapıyor. Sınıfımla ilgili,- plwJarbı ilgili konularda rehberlik yapar. Ben yeterli bulurum yaptığı rehberliği. *Rehberlik acısından ayırdığı zaman yeterli değil, artırılması gerekir.	Evet yapıyor. yeterli bulurum ycmtığı rehberliği.. * Sınıfımla ~lgili, planlArl@..il~konularda rehberlikıa~ar · *Reb}lerli}sf!sından aygdığı zmn~ yet~rli ğçğil	Evet
ÖGRETMEN 9:Veli yada öğrencilere nasıl davrana.ca~ konusunda herhangi bir rehberlik yapmıyor fakat sınıfla ilgili rehberlikleri oluyor. *Öğretmenler arasındaki sorunları çöz4;lr. Tüm öğretmenlerle karşılıklı konuşup sorunu çözdü. *Rehberlik açısından ayrılan zaman yetersizdir benim açımdan. Okula sürekli gidip gelir fakat bir	rehberlik yapmıyor fakat sınıfla ilgili rehberlikleri oluyor. *Öğretmenler arasındaki sorunları çözer. *Rehberlik açısından ayrılan zaman yetersizdir	Hayır

yıl içerisinde sadece.ikikez beni gözlemeye geldi.		
ÖGRETMEN 10: Bana pek rehl:,(;!r olduğu söylenemez. Yaptığım şeyleri çok eleştiriyor, yıkıcı eleştiriler yapıyor. *Benim alanımla ilgili bana doğru örnekler göstenniyor, aksine yanlış örnekler veriyor. Örneğin çocuklara ara ve ana renkleri öğretecektim. Anasınıf öğrencilerine ve turuncu rengi için kırmızı ve sarı sulu boyaları birbiri üzerine sürüp turuncu rengi elde etmekti amacım ve denetmenim sulu boyanın uygun olmadığım buna hiç girmeyip direk turuncu pastel boya vererek öğrencilere öğretmem gerektiğini söyledi fakat benim aldığ11119kµiö~~is~eğitime göre sulu boya anasınıflarda kullanılır ve öğrencilerim bundan çok keyif aldılar, bu sayede boyaları karıştırıp başka renk elde ederek keşif yönlerini de geliştirdiğimi düşünüyorum. Aksine kendisi İngilizce öğretmeni idi ve okulöncesi ile ilgili herhangi bir fikri yok. * Sınıfımda çok uyaran olduğunu	rehber olduğu söylenemez. *Benim alanımla ilgili bana doğru örnekler gostermıyor *Sınıfımda çok uyaran olduğunu onu söyledi *Öğretı;nenler anısı sorunlarla çok ilgUeJ.lilliy9r ~lle~üıtlik,;fıusındtm ayırdığı zamanı yeterli bulmam	Hayır

onu söyledi ben de uyaranları azalttım sınıfımdan. *Qğretmenler arası sorunlarla çok ilgilenmiyor. *Rehberlik acısından ayırdığı zamanı yeterli bulmam ben SI 'im ve bir yıl içerisinde sadece bir kez sınıfıma geldi.		
ÖGRETMEN 11: yete~!i.değyfir, benim alanım okulö~~~{~l4'ğu için denetmenim okulöncesiilf) ilgili yeterince bilgi bilmiY',)r.' ilköğretimde başarılı oldı~na inanırım fakat denetmeniıp olmlöncesi ile ilgili bjldijtsnııtb bil~lerle beni yönlendirixor. J:.\~·dtı yetersiz ve tam donanımlı olmadığım gösterir bu,ko~ı,4~- *Yeterince doğru örnekler vermez. Diğer öğretmenlerle kiyıış,~v:eibu da beni kırar. *Okul sınıf ortamı. ilei~.' rehberlik yaptı. Materyaller ve sınıf düzenini sordu ve meraklaineeledi sınıfımı. İlgili ve meraklıdır gözlemleri. *Öğretmenlerarası sorunlar konusunda yeterli değil reh~t}r~~ği.	Yeterli değildir * denetmenim .2kulöot;?eşi ile. ilgilL biltiii, s~nırlı: bilgilS;}rle htni yönlendiriy;or *Yeterince doğru örnekler vermez. *Okul sınıf ortamı ile ilgili rehberlik yaptı. *Öğretmenler arası sorunlar konusunda yeterli değil *Rehberlik açısından ayırdığı zaman yeterli değil	Hayır

Ek 3: Denetmen ve Öğr~trrı~nJerinR'QpprtajlafJ

Konulan, çok incelemeden.konuya girer, çözüme ulaştıramaz. Sadece uyumlu olun der. *Rehberlik aC1sından ayırdığı zaJnan yeterli değil, keşke daha fazla olsa. Hep denetleme amaçlı olmasına gerek yok gelsin oturup sohbet edelim eğitimle· ilgili.		
SORU 3: Sizi denetleyen denetmen, öğretim sürecinin iyileştirilmesi için size gerekli mesleki yardımda bulunuyor mu? Cevabınız evet ise ne tür mesleki yardımda bulunuyor? *Kıtlanılan metot *Öğrenci ilişkileri *Öğretmenin yeteneklerini geliştirmede *Yenilik ve değişiklikleri aktarma * Denetmeninizin öğretim yılı içerisinde yapmış olduğu mesleki toplantılar yeterli midir? *Denetmeniniz mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi veriyor mu? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir		

şey var mı?		
ÜGRETMEN 1: Evet mesleki yardımda bu1unuyor her konuda ve yeterli buluyorum. *Mesleki topJantı,...dört kere okula gelip yaptı ve bu yeterlidir. Sene başında yaptı, 2-3 a,Y sonra, mart ayında ge\r ve bir de sene sonunda geldi. Okulda neleri yaparsak daha iyi olabileceğini, okulda hangi etkinlikleri yaparsak daha verimli olabileceğini, velilerle hangi konularda toplantılar yapabileceğimizi söylüyor. *T\,fov:r,uat değişikliklerini takip ediıJ bize bilgi veriyor.	Evet mesl~ki yardımda bulunuyor ve yeterli buluyorum. * her konuda * Mesleki toplantı,yeterlidir. *Mevzuat değişikliklerini takip edip bize bilgi veriyor.	Evet
ÖGRIETMEN 2:Bence bu ~qnuda da~ıkmtılar vardır. Yeniden Y11P1lıın,malar olduğu için denetmen KQIUI1ara tatn hakim olamıyor. Standart bir ders. işleme m\delinin olması gerekir ama bunu ucu açık soru modelleri ile kurmaya çalışıyorlar. Konularda herhangi bir sıınrlama yok, örneğin okulumu seviyorum konusunda nerde başlayıp nerde bitireceğim konusundan fikrim yok kendime göre bir takım şeyleri veriyorum fakat böyle olmaması gerekir. Bu sebeple eğitimde birlik oluşmuyor.	Bence bu konuda da sıkıntılar vardır * Yeniden yapılanmalar olduğu için denetmen konıdaratamhıtkim olamıytfr *Kullanıbın,metot, Oğtencifüşkileri, öğı:etp;\enin)'.:~t.~neklçrl konusunda herhangi bir fikrim yok =l:Biz 9:erıetJ:Uene aktagyoruz.	Hayır

"Kullamlan metot, öğrenci ili.şkileri,öğretmenin yetenekleri konusunda herhangi bir fikrim yok çünkü denetmen fazla okula gelmediği için nasıl davranacağım bilmiyorum bu konularda. *Bakanlık konusundaki yenilikleri akran yor zaten onun aktamıasına gerek kalmıyor biz denetmene aktarıyoruz. Denetmen diğer okullardaki gidişatı bizimle paylAşm1yQL, örneğin buokuldada bu uygulandı ve verimli oldu sizde yapın :gibi şeyler duymuyoruz. *]\ı1esle~JJoplantılabirkaç sefer yapıldı fakat yeterli değil. *Mevzuat değisiklikleri konusunda da herhangi bir fikrim yok, ben duymadım.	* Denetmen diğer okullardaki gidişatı bizimle paylaşmıyor *Mesleki toplantılar yeterli değil. *Mevgt ddj.şiklikleri konus~da da herhangi bir fikrim yok	
ÖGRF;TMEN 3: Hayır ge,re!di mesleki yardımda bulunmaz. *"Hiçbir ko.nudamesleki yardımda bulunmadı. *Mesleki toplantı bir kez yapıldı o da sene başında, yeterli değildir. *Yeniliklerle ilgili bana herhangi bir şey söylemedi ama idareye söylediyse onu bilmem.	Hayı:gerekli mesleki yardımda bulunmaz. *Hiçbir konuda mesleki yardımda bulunmadı. *Mesleki toplantı yeterli değildir. *Yeniliklerle ilgili bana herhangi bir şey söylemedi	Hayır

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

ÖGRETMEN 4: Evet, bulunuyor. Biraz önce de söylediğim gibi, ben birinci sınıfları okuturken tahtaya biraz daha büyük puntolarla yazmamı önerdi. Gerek yazı tahtasını kullanırken gerekse panolara asmak için materyal hazırlarken daha büyük puntolarnan yazarsamöğren.ci~erin de daha rahat okuyabileceklennden bahsetti. Sınıf kuralları konusunda ilk başta çocuklar okumayı öğrenmedikleri için resimlerin sınıfımda daha.çokolması gerektiği yönünde mesleki yardımlar yaptı. *Yenilik ve değişiklikleri altarır. Örneğin planların internet ortamında hangi sayfada bulunduğu ile ilgili bilgi vermişti, *Mesleki toplantıyı 2 kez yaptı. Birinci dönem geldi, bir da ikinci dönemde geldi. Yeterli değildir bence. Daha sık sık gelmelidir. Dönemim başında, ortasında gelmeli süreci görmesi için, dönemin sonunda gelmeli her dönemde en az 3 olmalıdır. *Meyzuat değişiklikleri ile ilgili b1z(;' !,ilgi yrı:iyor. Ben çok	Evet. bulunuyor * resimlerin sınıfımda daha çok olması gerektiği yönünde mesleki yardımlaryaptı. *Yenilik ve değişiklikleri aktarır. *Mesleki toplantı yeterli değildir bence. *Mevzuat değişiklikleri ile ilgili bize bilgi veriyor.	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretr;nenterin Röportajları

memnunum denetmenimden, bize gerekli mesleki yardımda bulunurlar. Yıkıcı eleştiriler yapmadan söyler.		
Ö.GRETMEN S.~Gerekli ,mesleki yardımda. bulunmaz. *Kullanılan metot da gerekli mesleki yardımda bulunmaz röğrenci ilişkileri icin,gerekli mesleki yardımda bulunmaz. *Kendimi geliştirmem için gerekli mesleki yardımda bulunmaz. *YeıüJikve değişiklikleri aktarmaz. Genellikle benim iyi olduğum yönünde dönütler alırım. Ben alırım defterlere bak:ag.11;1). hafta sonları tiklerim ama tarih yazıp imza atmam beni bir tek o konuda uyardı. *Mesleki toplantı 1 kere düzenledi, ikinci dönemin başında. Yeterli değil, daha sık olmalıdır. *Hie rastlamadım, Hatta haberdar olup olmadığından emin değilim.	Gerekli mesleki yardımda bulunmaz. *Kullanılan metot da gerekli mesleki yardımda bullı!m}laz. *Öğrenci ilişkileri için gerekli mesleki yardımda bulunmaz. *Kendimi geliştirmem için gerekli mesleki .·.~~ıım~i\bulunmaz. *Yçnilik ve değişiklikleri aktarmaz. *Mesleki toplantı yeterli değil. *Hie rastlamadım.	Hayır
ÖGRETMEN 6:Cok fazla mesleki ı:;Md1mcla bulunmaz. Açıkçası bir	Çol(Jazla mesleki yardı~d~ bulunmaz	Hayır

ı.lk 3: Danetmen.ve Öğretmenlerin Röportajları

oncexı sene mes ki yar.dı ma"'h a Jazla ihtiyacım vardı çünkü öğretmenliğimin birinci yılıydı, gelen denetmen derdi bunu böyle yapsan daha iyi olur diye Idj,iri~ yeterli değildi fakat bu yıl hiç mesleki yardımda bulunulmuyor. 'Büyük ihtimal daha az mesleki yardıma ihti;yacıı;rı,9!t'bığpht1: ~üşünüyor .. Birtek,okuma .çalışmalarında çocuklara uygulayacağım etkinlikleri değiştirmemle ilgili mesleki yardımda bulundu. Bu yöntemi kullanırsanız daha iyi olur der. *Benim kendimi geliştirmem için haberi olan konular olursa onlara yönlendirir. *Yenilik ve değisiklikleri.aktanr. *Her grJğj ğinde 10 dakikalık mesleki toplantı yag.a;çtüQl öğretmenıerıecher ay oıruiumuza gelir). Bu yeterlidir. *,Mevzuatdeğişikliklerini.ti!Jkip e µip bu konudaöğretmenıve y.öngjcilere bilgi verir.	*vu.yon temı ,kullarursanız,daha iyi olutder . *Bemm kendimi- ,gelistimıem için haberi olan konular olursa onlara yönlendirir. *Yenilik ve değişiklikleri aktarır. ~Het:geldijind~c.1,0. dakikalık.mesleki ıonl@ntı ya);!.ar. Jj:q.}ıı~terlis!ir. ~I öğ!l@t•ea;ve"~li>ııt,~~ider.e bilgi verir.	
ÖGRJF,TMEN 7: Gerekli mesleki yardımda bulunur. okul başında yerinde duramayan bir öğrencim	Gerekli. mesleki yardımda btiliınır.	Evet

Ek3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

vardı sorunluydu, o konudabana yardımda bulundu. *Benim. xeten~klerirni geliştirmek için mesleki yardımda bulunmadı. Gerıeldeben-katıldığıgt seminerleri söyledim o da gerekli duyarlılığı gösterim rot aldı. ~yenilik v~ değJşiklikleri bana aktarır. Finlandiya' daki eğitim, sınıflardan. öğrencilerden bahsetti, *3 kez okula gelip mesleki toplantı düzenledi. Bu yeterli değit Gerek kitap gerek programlarla ilgili konuşurduk. *Mevzuat değişikliklerini takip edip bu konuda öğretmen ve yöneticilere bilgi verir.	*Benim ¥eteneklerimi ge~iştirı.nek iç~ıı mesleki yardımda bulunmadı. *Yenilik ve değişiklikleri .bana aktarır. *3 mesleki toplantı yeterli değil. *Mevzuat .değişikliklerini takip edip .bu. konuda **öğretmen ve yöneticilere bilgi verir.**	
ÖGRETMEN 8: Mesleki yardımda bulunur. Örneğin b~ kafama takılan bir sorun Vir ony paylaştığım zaman.o konu hakkında araştırıp bana ~~rekli bilgiyi verir ama yeterli değil aldığım mesleki yardım. Elinden geldiğince yardımcı olur. *Mesleki tcmlnrıtı3 kez oldu. Her geldiğinde toplantılar yaparız. Y ,:terli çkitih	M.esleki yardımda bulunui. Ö~eğin benim kaf~ıii~~~kilan bir sorun va~~B~bı.ıı l~juğım, zını~t,t.01kjoiiu hakkında araştırıp bana gerekli bilgiy! verir ama yeterli değil aldığım mesleki yardım. *Mesleki toplantı yeterli değil. *Yenilikleri takip eder ve	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin RÖJ)Qrtı;ıjlcr,rı

*Yenilikleri takip eder ve bize bilgi verir. Özellikle eğitim programlarına çok hakimdir ve bu konuda bize bilgi verir. *Mevzuat değisiktiklerini takip sıder ve bu konuda bilgi verir.	bize bilgi verir. *Meyzuat AAAişikliklerini taldı> eder ve .bq konuda bilgi verir.	
ÖGRETMEN 9: Mesleki yardımda bulunur. Ben İngilizce öğretmeniyim ve denetmenim de İngilizceye meraklı olduğıiçin k~ndini o konuda yetiştiriyor ve bu sayede bana da gerekli detaylı bilgiyi veriyor. Tek sıkıntım yeterince okulumuza gelmiyor ve keşke gelip benimle daha fazla ilgilense. Bir gün bana örnek bir ders sunacağım söyledi.fakat bu hiç gerçekleşmedi. *Yenilik ve.değişiklikleri çok. paylaşmaz benimle; *Mesleki toplantı• lkez 9ldu.MJ.lın. başında. Yeterli değil,.keşke.biraz daha fazla olsa toplantılar ve konuşulanlar daha açık olsa. *Mev1,uat değişikliklerini bizimle paylaşır.	Mesleki yardımda bu;lunıı;r. Ben in~ilizce Qğretw,eniyim ve denetmenim de fogilizceye meraklı old~ii:dçin~~ııd~m o kOlitl~·~tll~ıİt)~-i:&1tl~' sayede bana da gerekli detaylı bilgiyi veriyor. *,lle:ıui~jıkwe değişiklikleri çok P@Ylaşmaz benimle. *Mesleki toplantı 1 kez oldu yılın başında. Yetedi değil. *Mevz.uat df,jişikliklerini bıı;imle.paylaşır.	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Ftöportajları

ÖôRETMEN 10: Mesleki yardımda bulunmaz çünkü okulöncesi ile ilgili herhangi bir J't?ilgisi yok, Bir keresinde çocuklara gı.up çalışması yapmıştım 10 kişi grup çalışmasındaydı diğer 10 kişi de lego oynuyordu, bunu bir kere daha yapmamam gerektiğini ve sınıfın böylece çok dağınık olduğunu.söyledi ve mezun olduğum okulun bize bir şey kazandırmadığını söyledi. Çok yıkıcı eleştiriler yapıyor. *SörekH kendimi geliştirmem gerektiğini söyler ama bunu nasıl yapmam gerektiğini açıklamaz. *Yenilik ~e değişiklikleri aktarmaz. *Mesleki toplantı bir kere yaptı, yılın başında.·Yeterlidegildir. *M~yzuat değişikliklerini takip edıı müdüre bilgi verirse hilll~ttl ama baua vermez" .Geneldeiı;,,,.;, müdürle sohbet eder.	Mesleki yardımda bulunmaz çünkü olwlöncesi il~ Hgili herhangi bir bilgisi yok. *Sürekli kendimi s~liştinuem gerektiğini söyler ama bunu nasıl yapmam gerektiğini açıklamaz. *Yenilik ve değişiklikleri aktarmaz . *Mesleki tRılantı yıterli değildir. *Meyzuat deiisikliklerini taltjp edip bana vermez.	Hayır
ÖĞ'RETMEN H: Gereklinıesleki yardımda bulunmaya çalışır. Bildikleri ile me:sleki yardım<la	!,Bildikleri ile mesleki yardımda bulunmaya ·çalışır.	Evet

bulunmaya ·&alışır.. Ömeğiıtz.b,ir materyali ben pratik bir şt,kjlde kullanırdım, başka okuldan.llaşka bi ır öğretmen d en bi ır et ki ı,l,l~ gQ:r d u o materyalle ilgili ve gelip d(;}diişte bu okulda böyle.bir öğretmenvaro hu şekilde yaptı sende öyle .yap gihisind~n yardımlarda b~ıi:ı,pıaya çalışır ama başkalarından. f gördüklerini gelip aktan;ılfeterli değil ama bu. Olmasıger:~~en;4e bu değil. Bence bir deJ;\e~~~J~ alanda kendini yetiştirmelidir..: *Yenilik ve değişikHkt~ıi.!lg;arıı. *Mesleki toplantı 2 kez 91(1\µ~I içinde. Bir kez yılın başındttilldu. bir de okulda sorun çıktı~ ~t~~J:l geldi. Bu yeterli değil. *Mevzuat değişiklilderini.t~kip edip bilgi vermez okula, ben rastlamadım.	Yeterli değil *Yenilik ve değişiklikleri ~~aktarır.~~ *Mesleki toplantı yeterli değil. *Mevzuat değişikliklerini takip edip bilgi vermez	
SORU 4: Sizi denetleyen denetmen, sizinle gözlem öncesi görüşme yapıyor mu? Cevabınız evet ise denetmeniniz sizinle hangi konular görüşüyor? *Öğretmen ile denetmenin tanışması		

ik 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Denetimin amacının açıklığa kavuşması *Öğretim etkinliklerinin birlikte kararlaştırılması ve planlanması *Öğretmene hangi konuda kaldığını ve hani konuyu işleyeceğini sorma *Ders anlatırken hangi materyalleri kullanacağını sorma *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verme *Mevcut olan kitaplarla ilgili varsa sıkıntıları konuşma *Okul ile ilgili varsa sorunların ve isteklerin paylaşılması *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
ÖĞJR[I'MEN 1:. _ltvet;yaPO{OfUZ. Hevadan, rmd~°;-d~1'l,~.&ısılc., gıttiğinden konuşuruz. Öğretmeni rıJwtlatma arnııGlı sohbet a~ıyor. *L~cg.etimin.amacını söylemez. *Öğretim etkinliklerine birlikte karar vermeviz. *Planımı ister. *Matenak: falan 1stemez. Gözlerken bakar.	Evçfyi~Jtğ~~ * Öğretmeni rahatlatma amaçlı sohbet açıyor. ~Qenetimia,amacını söylemez. *Rıt~ti!:1,;(1}~~111:!1~1,~pıe bi~lilrte :~rıı~~r.~e1:ll!liZ, *Planımı ister. *Materyale fal@ istemez.	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Sorun ve istekleri en son kaçınadan sorar.	*Sorun ve istekleri en son kacınadan sorar.	
ÖĞRET!\ilEN 2:Göı;lem öncesi görüşme yapıyor. Planı soruyor. *Janısmadıysak zaten önceden tanışıyoruz. *Deneıimin arnacını söyler. *Etkinlikleri birlikte kararlaştırmıyoruz. *Banı hamfunuda kaldığımı sormuyor. *Kulfanacağım yöntem.ve materyalleri sormuyor. *Cıızlem zamanı ile ilgili bHgi kesinlikle bilgi venniyof.,AQsızın~--çat kapı geliyor. *O~ul ve kitaplarla ilgiU1sıkıntıları zate~ben açıyorumdenetmene.	Gözlem.9ncesi görüşme yapıyor. Planı soruyor. *Tanışmadıysak zaten önceden tanışıyoruz. *Denetimin amacını söyler. *Etkinlikleri birlikte kararla~tıı;mııoruz. *Bşnş.h~rui koııuda kaldıitmı, sormuyor. *Kµlltı!)t\Ç~ .yc≥t\te~ ve nıatei:yalleri sormuyor. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi kesinlikle bilgi vermiyor. Ansızın çat kıpıı:pliyôr; *Okul ve kitaplarla ilgili sıkıntılaazaten ben acıyorum.denetmene.	Evet

ÖĞRETM.IEN 3: Gözlem öncesi görüşme yapmadık. Direk sınıfa girdik. *Planırnı sınıfa girdikten sonra istedi. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi vermedi. *Haber vermeden geldi. *Gözlem amacını söyle!!iegi. *Hınıni konuda kaldığımı sordu. *Okgllailgili sıkıntı ve istekler sorulmadı.	Gözlem öncesi görüşme yapmadık *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi vermedi. *Gözlem amacını söylemedi. *Hangi konuda kaldığımı sordu. *Okulla ilgilisıkıntı ve ist@lğer,s~mlm,adı.	Hayır
ÖĞRETMEN 4: Evet yapıyor. Örneğin "hocanım sizi hayat bilgisi dersinde gözlemek isterim", şu anda dersiniz var mı diye sorar, lnızır mısınız diye sora.ri,,~i.relc gozleyeeeğibir şey varsa bir istediği söyler, !,!Ygun olup olmadığımı sorar. *J;tki~likye mate1yalleri bana bırakır. birlikte kararlaştırmayız. ~H~ngi konuda kalğığımı sorar *QQ.?Jem zamanı ile ilgili bilgi verir	Evet yapıyor. ~ 'll:'!l!l~~llıl$l:lllıladığımı soraı,e *Et!i~tıl~~,~~-ateryalleri \!ına1bı11ik;ıt:,q. *Haıı~tônUaa katdiğımı sotar:. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi¥etir *Kitaplarla ilgili sıkıntıları konuşuruz, *Oktılta:itgili sorun ve	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Kitaplarla ilgili.·sıkmtılan konuşuruz, örneğin matematik kitabında sıkıntılar vardı planda olmadığı halde kitapta olan konular vardı onları nasıl yapacağımızı sorduk ye bize bilgi verdi. *OkuH.e lig.ili sorun vesı.kıntılan genellikle genel toplantılarda yapar.	Sli!Gn:tıiatı ıMllikle geneltolantılarda yapar.	
ÖGRETMEN 5: Gözlem öncesi görüşme çok yapılmaz. Sadece der ki ben şimdi size geliyorum. Planı dem sırasında alır. *Denetimin amacını söyls;m,ez. *Hangi konuda kaldığımı sorar. *Birlikte Qğretim etkinliklerine kara,r vem1eyiz. Konu ne ise onu işlerim. *Kµ.llanacağım mater;Y'.all@rieifğili önceden konuşmayız. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi vem:ıs:.?.:. *_Kitrr.ılarla ilgili sıkıntıları ben söylerim denetmene ve eksik kitap vardı bizim okula gelmeyen ve şubatın ortasında başka bir okulda fazlalık olduğunu öğrenip okulumuza getirtmiştik.	Gözlem öncesi görüşme cok.~ıRılmaz. *DMetimin am.i':ını söylemez. *Hangi konuda kaldığımı sgrar. *~~dikte öğretim etkipli}çleri,qe karar vet1!!eJiı. *K.ulıai@ısailm mat~-~~r~~;igili 0•~~aeıup:tmnu§maYJ;z. *Y0~1emzamawr1'eıilgi'ı bilgi vem;ıez. *Kitaplarla ilgili sıkıntıları ben söylerim denetmene *Okul 1e 1gJ:1 sorun ve	Hlıl:Jilf

11<3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*OkuJ ile ilgifrsorunve sıkıntıları sormaz denetmen.	sıkıntıları sormaz denetmen.	
ÖıGRETMEI\' 6:Gözlem öncesi gQrü~.n~yanar~Sımfin genel durpmu ile ilgili konuşuruz. Önceden hangi dersi anlatacağımı sorar. İzlemek istediği bir ders varsa ela ona göre ben; planımı değiştiririm. *Qr,:nptimin. amacını söyler. *Qğretim etkinliklerini birlikte kararlaştmnayız am~öl'lleğin bir gün geldi ben kukla etkinliğini gözlemek isterim dedi ve onu gözledi. *Hangi konuda kaldığımı pfa.mmctan takip eder. *Hangi yöntemi ve hangiımıteryali kul15!nacağ1m1 sorar. *Çlt~t,bm zamanı ile ilgili bilgi y~;rir.,_ Bugün.sizinleyim der ya da ilk ders size geleceğim der. *Kitaplarla ilgili sıkıntıları konyşuruz. Yeni çıkan kitaplar olur benim haberim yoktur onları bana söyler	Gpzlern,m;ıcesigörüşme yaJ>ar. Sınıfın genel durumu ile ilgili konuşuruz. *Denetimin amacını söyler. *Öğretim etkinliklerini birlikte kararlaştırmayız. *Hangi konuda kaldığımı planımdan takip eder. *Hangi yöntemi ve.hangi materxali..lgıllanac.dnnı sorar. *Gözleıı·z~anı ile ilgili bil!ii Vgtli:' ~1'it11~;1la!irlg;iij s1Ioınt1j~t1,;Jio~uşu~; *Okul ili Üğili sıkıntıları sorar pf!na:,	Evet

t6k 3: Denetmenve Öğretm.erıleriin;J\~portajları

;*Okut ile ilgili sıkıntıları sorar halli~		
ÖGRETMEN 7: Gözlem öncesi g9Ji1'im~ pek olmaz. Okula geldiğinde der ki hocanım sizi izlemeye geliyorum bu saat der. Ne ise planımda olan etkinlik onu gözler, *Hangi materyal, etkinliği Yınlacafümı sonnaz bana bırakır. *Persin amacmı somıaz. *KiJaplar ile ilgili Sıkıntıları· mesleki toplantılarda konuşuruz. =tQJuıll§j]giJj sıkıntıyı sormaz ama benim varsa sıkıntım paylaşırım.	Gözlem öncesi görüşme pek olmaz. *Hangi materyal, etkinliği yapacağımı sormaz bana bırakır. *Dersin amacım sormaz. ıJ<Kit1El~1ie,jJiili şıkıl\tt-~-~l!!!l.i;.;2• t0fİfülll§tıl'lıli<ltıi\1.kl!t>lı1)lıiiBJZ~ *Okulla ilgili sıkıntıyı SO~M;·	Hayır
ÖGRE.TMEN ~k€iözlem önceşi görüşme yapar. Hangi dersi vereceğimi konuşuruz, hangi konuda kaldığımı sorar, egerbir is-t<J.,ğj yars§l onu sö~l@r. ılfDenetimin amg~mı söylemez. *Ö2retim ctkinliklerini-bidikte k!Jrarlastınuayız; *Kullanacaınm materyalleri sorar. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi y_~'ıL ~'Ki:xpl;ırdelı:i sıkıntıları her zaman	Gözlem ğncesi görüşme yapar. Hangi d~~~i vere,g~ğımı.0onuşunız, bnıHsmm;d1\;ka,ldığımı s~r@ı-ıtt„ıl~~Ahii is teği varsa onu söyler. *Denetimin ~~~ı~ı.~~~ı~~.· *Öğretim etkinliklerini birlikte kararlastırmayız. *Kullanacağım materyalleri sorar. *Gözlem ~amanı ile ilgili	Evet

Ek3: Denetmen *ve* Öğretmenterln ffö,ortajl.arı

konuşuruz. *Okul ile ilgili sıkıntı ve istekleri sorar!	bilgi.verir. *Kitaplardaki sıkıntıları her zaman konuşuruz. *Okul ile ilgili sıkıntı ve istekleri sorar.	
ÖGRETMEN 9:·Gözlemöncesi görüşme yapar. Hazır mıyım, sınıfıma girebilir mi diye sorar, plammı alır ve çocuklar ile tanışır. *Hangi konuda kaldığ!mı sormaz. *Hangi materyalleri kullanacağ!mı sormaz. *Hap.gi etkinJikleri ID'.&1=1layacajunızı,.birl.ikte kararlaştınnayız. *Denetimin.ama.fanıfQ!jli\i)itei;. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verdi. *l\1Qycı.lt olan kitaplarla ilgili sıkıntıları konuşmayız, çünkü kendisi kitapları çok beğe:adiğini söyledi bu durumda benim bir eleştiri yapma şansım kalmadı. *Pkullı!Jlgj li sıkıntıları sonnaz.	Gözlem öncesi görüşme ıaııar.,:ljazıı,: mıyım, S191tifl}J~ffiil~~illID~,~lBiiıe sorar, planımı alır ve çoc~~iit~ t~ş;r. *H1:1ng!konıdaka ldığımı sonnaz. *Hangi materyalleri kullanacağımı sormaz. *Hangi etkinlikleri uygulayacağımızı birlikte kararlaştırmayız. *Denetimin amacını söylemez. *gözlem :ıamanı ile ilgili bilgi verdi. *Mevcut olan kitaplarla ilgili sıkıntıları k9nuşnıayız	l!¥et

	*Okulla ilgili sıkıntıları sormaz.	
ÖGRETMEN 10: Gözlem öncesi görüşme yaparız. *Tanıştık *Bugün ki derslerimi sonly. *Gelip.beni gözlıev$(ceğj,ni söyledi. *Planımı inceledi ve günlük yapmamı söyledi. *Denetimin amacını söyledi. *Birlikte .ö~etim etkjnlikljtini kararlaştmnadık. *Hangi materyaU£)ri. kullgçağımı sorm~ı *"1.JIJZ,e:Tl z1lfficlllı h<lt l'l ffl:.:ç bl gt verdi. *Kit@larla ilgili sıkıntıları konu~madJlc *Olf vlla ilgili sorunları konuşmayız. kendi eksiklik görürse sınıfımda onu söyler örneğin raf eksik gibi. Onu da eleştirdi.	Gözlem ,öncesi görüşme yaparız. *Tanıştık *Bud,!!ki demleıil,i şorğu. *eı~ıiı~,~~ s~~~g;eçegıpr söy ledi. *ft!aı~t1YEinceledi ve günlük JaPf!l!».ıı şöyledi. *Dçnetimın.Am,acmı spyledi. *Birlikte,öğı:etim etkinliklerini kara,claşı,rmadık.. *tıaugi~matemf:allePi kulJinacağımı sormadı. *<3:özlenı ©ıınıanı ile ilgili bilgiverdL *Kitaplarla ilgili sıkıntıları konuşmadık. *Okulla ilgili sorunları konuşmayız,	Evet

6k3: Denetmen ve Öğretmeni.erin .Röportajları

ÖGRETMEN 11: Gözlemöm;esi görüşme yaparız. *Tanışma *Planları aldı *Hazır olup olmadığımı s9rdu *Yoklama defterimi sordu ~Denetiminamacını,söıXl,@d,i;,. *Öğretim etkinliklerins; bi;tikte karar veririz, daha doğms:uk:eıdi istediği etkinlikleri söy;l~,ö~ğin.··· drama etkinliği gözlem~l,(:,~rim dedi. *Hangi konuda kaldıiım~,&orar. *Ders a.nJatır.kenhangi .materyallerimi kullanaca~~. sormadı. Sadece ne yapacağın.ı sordu. *Gözlem zamanı ile ilgililiilgi verdi. *Kitaplarla ilgili sıkıntıları konuşmadık. Bu konuda pek bi\f!i Verecek düzeyde değil.	Gözlem öncesi görüşme yaparız. *Tanışma *Planlan aldı *Hazır olup olmadığımı sordu *Yoklama defterimi sordu *D@netim,in.mnacını söyle.di *Öıt:etim etkinliklerine birlikte karar veririz *Hangi konuda kaldığımı sorar. *Ders anJ.atırkenhangi materyallerimi kullanacağımı sormadı. *Gözlem zamanı ile ilgili bilgi verdi. *Kitaplarla ilgili sıkıntıları konuşmadık	Evet

;£k 3: Denetmen ve Öğretmenterin ıRöp.ortajtarı

SORU 5: Sizi denetleyen denetmeni, gözlem esnasında verimli ve yeterli buluyor musunuz? *Sınıf içi uygulamalarınızda öğretim sürecini geliştirmek için size önerilerde bulunuyor mu? *Denetmeniniz, eğitim alanındaki gelişmelerden, yeniliklerden, varsa değişikliklerden haberdar mı ve bunu sizinle paylaşıyor mu? *Sizi denetleyen denetmen, sizi yetiştirmek için eksik olan yönlerinizi telafi amaçlı, dersin nasıl işleneceğini adım adım gösteriyor mu? Cevabınız evet ise size bu konuda ne gibi yardımlarda bulunuyor? *Denetmeniniz sınıfınıza girdiği zaman nelere dikkat ediyor, daha çok neyin üzerinde duruyor? -Öğretim metotları -Kullanılan araç-gereç -Sınıf yönetimi -Öğretim programı -Sunum şekli -Kılık kıyafet -Öğrencilerle iletişim -Ders işleyişi *Denetmen size bir eksiklik		

gördüğü zaman, o eksiklik düzeltilene kadar sizi kontrol ediyor mu? *Denetmeniniz sizi geliştirirken ne gibi yollara başvuruyor? Başvurduğu yolları uygun buluyor musunuz? *Denetmeniniz sizi yetiştirirken tutumu nasıldır? (Öğretmenin hevesini kırıyor mu yoksa motive ederek mi size yaklaşıyor). *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
ÜG.!RE1fMEN l:Evet *Ön'rilr~rdehuluımr. Bu materyali k~dhm; n ı4aha iy: olıı.r,_,,Çt'f:1.k"ldıra bu ç:alıs,"':'i;,yı yaptırırsan daha iyi kavrarlar. *Yeniliklerden, değişikliklerden b_!1!2erdf!:rdı r ve buhu benimfıe :. [l:T/l:,ı.: *Knıhm örr,,:ek bır ders sunmadı ama ek:,ik plaı1 y9nlerde ne y;!ll}lması.J2.Çrektiğini adım adım ~ı;J:::·ı. *Smıhn içerisindeki apaı;atlar. sınıf düzeni; panolar, Çocuklaıın Xl1Pt ı:~ı cı~.;:inhklednene kadar ö·.1-::~1ı vr.ı:i~{fütin~ersin nasıl	Evet. *Önerilerde bulunur. *Yeniliklerden, dı~it~ll.tt~~~~r.4.en b,{ıll\>.er~a,.!$1.ıı; xe tynu lı>enimle J!tı~ır. *Ka~k•..~llfr~•tıdeıs 5:9t;ı(m;:ıa.ıpa eksik olan yö~lerğepe yapılması get.~kttit~{~dım ıidım Jıiu;. *Sınıfın içerisindeki aparatlar, sınıf düzeni, panolar, Çocukların yaratıcı etkinliklerine ne kadtıı: önem verildiğine,	Y•rlidir

Ek 3: OE rıetrr :::rı ve Öğrexmenlerinflöportajları

işlendiği)}y ve çocukların tahtaya kı:JsJırı)ıg kaldınlmadığına,bakar, öğrı:n(i ilişkilerine bakar, kılık kıyafet hakkında bir.şey söylemedi, *Ek~tldik düzeltilene kadar onu kontro: eder, her geldiğinde ilk b~ı.\:tığı ~ey o eksikliktir. *K<1)11ak kitap önerdi. *lüum.u_IL9Jive edicidir, arkadaş gibi.	dersinnasıl.,i,şlegdiğine ve ç0culdann tahtaya 'kaldırılıp kaldırılmadığına bakar, öğrenci ilişkilerine bakar, *Eksiklik düzeltilene kadar onu kontrol eder *Kaynak kitap önerdi. *Tutumu motive edicidir.	
ÖGRETl\riEN 2:Gözlem (:SJVJ~~nda :x·eterJi ~~~- *Öperi vS:..yardlmlardabulunur : *Yeniliklerden haberdardır ve bunu bizimle paylaşıyor. *'·h•emalik defterijle ilgili sıkıntıyı ~ç!ım adım anla;mıa}r@> çalıştı bana. *Bence sınıf içerisinde den€!ttnen öğretmen-öğrenci yaklaşımlarına bakmalıdır fakat denetmen okula .ınL.:..k grl::ıf:fü:i için bu olmuyor. Öı1rdrıeni n derse girmeden önce hazır olup olmadığına bakması gerekir denetmen bilmem bakar mı ama ben öyle bir şey gönnedim.:.	Gözlem es11,aşındıı.yeteı:li" bulmam. *Öneri vs.}tQ:rgıı.larda 0~lunu/ *·Yeniliklerden haberdardır ve bunu bizimle paylaşıyor. * Adım adım anlatmaya çalıştı bana. "~:l:le:a~tıJBt)kulasık sık gelmediği için bu olmuyor. Plana bile bıngnaz bazen *Vallahi okula sürekli gelmiyor ki bir eksiklik olduğunda gelsin.	Y~t-f!lıı.Z!tir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerb'H\ö:portajları

Plana bile !;>akmaz bazen, benim sınıfla ilgili her derste tuttuğum dosyalarım var, öğrencilerim ile ilgili bilgiler, portfolyo, çalışma kağıtları gelişim planları ben göstermezsem on1an sormaz bile denetmen bana. *Yı!l:lahi okula sürekli gelmiyor ki bir eksiklik olduğunda gelsin-. *Beni geliştirdiğini görmedim o yüzden bilmiyorum hangi yolu izleyeceğini. *Tutumu iyidir motive edicidir	*Beni gelisıırdiğini görınedim o *1'.;liltum,u.ı!,turir:m@tiv.e edicidir	
ÖGRETMEN 3:J3en denetmeni gözh:r:1 esrıasmda verimli ve yeterli bulmam_, sadece gelip oturur ve dersi izler. ~ktiğinde önerilerde bulunur. *'Haberd~filt..yeniliklerdan·bunu :!ıenirnle paylaşır. *Adım adıı:n anlatmadı, örnek bir cers yr,rrnedi. *Habcrn.LY9k.tam olarak nere haktığmı bilmem ama mutlaka bakı:-.rJ.1.s:rlrnlde onlara ama bana herlıan gi bir dönüt gelmedi. *Eksikiık düzeltilene kadar beni	**Ben denetmeni gözlem** esn@sınğ~ ~~~mli ve yeterli bulmam *Gerek;tiğinğe.önerilerde buJunuJZ., ***Haberdarsa** yenilik~erden bunu **benimle paylaşır.** *Adım adım anlatmadı, örnek bir ders vennedi. *Hab(l?rimyo)gtam olarak nere baktığını bilmem ama mutlaka bakar herıııı~~~6ilı$t~aıng bana	Yetersizdir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmefl'ltrin Röp.ortajları

kgntrol etmez. *'"tutumu motive edicidir.	berhangj.,,bir dönüt gelmçdi. *Bksiklik;,dii;eltilene kgdarbeni kontrol etmez. *Tutumu motive edicidir.	
ÔGRETMEN 4:~~Buluyorum.~~ Bana karşı göz teması, çocuklara karşı davranışları olumlu, hiçbir şekilde rencide edici bir davranış, tutum yok, bence her şey yeterli. *Q.neriJerde bulunur, daha sık imla yazdınrsar daha iyi olur şeklinde önerilerde bulunur. Bazı özel durumu oları ~:o:::u~la~a .ayrı teksir hazırlamam gerekır gıbı ya da sınıf sayısı uygunsa grup çalışması yapabilirsin şekilde önerilerde bulunur. *Yeni!ik vç_Q_eğişiklerin f~rkmd.adı:'.ve bunlardan beni h?br;r edjYQI. Öğretim programı ve .kitaplardaki yeniliklerin farkındadır. Kitapla öğretim programım uyuşup uyuşmadığı konularından haberdardır ve bunu bizimle paylaşıyor. * Adım adım gçıstennez; bir eksikli]s. ~:{ırsa direk onu gösterir. Örnek bir ders de anlatmadı.	Buluyorum. Baria karşı göz teması, çocuklara karşı davranıştan olumlu, hiçbir şekilde rencide edici bir davranış, tutum yok,!,ıeıçs>her§ey :mt9h *Önerilerde bulunur, daha sık imla yazdınrsan dab;aiyiQlµı-şeldinde öııe,ril~rd~. bulunur. Bazı özelsdurumu·olan çocuklara ayn .teksir .bazıı:Jamam gerekir gibi ya da sınıf sayısı uygunsa ~P çahşıii;si, yapabilırsıı,.şekilde öıı~rit,rd.e b~\lllur. *Yenilikyedejşiklerin t}lrbndadıı: ve bunlmr.dan. beni haber ediyor. * Adım .adum.göstermez, bir eksiklik varsa direk	Yeterlidir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin R!Öıı,©.rtajları

*Ders lcvhalfilJ:iöğrencilerle iletişim, pekiştirec verip vermeme, öğrencilerin hepsine yeterli süreyi ayırıp ayırrnadığırna bakar, planıma bakar, yoklama defterine lıalç ar1 y~ şanm gerektirdiği prosedürlere bakar öncelikle. Kılık kıyafetle ilgili bir şey söylemedi. *Ben öyle bir şey yaşamadığım kin bir fikrim yolç. *Deneyimlerinden bahseder, yapılan seylerden, kurs ya da herhangi bir etkinlikten bahsetmedi. * TııJurnu motive edici, yap1e1dır:	onu ,gösterir~ Ömek bir ders de anlatmadh *Ders levhaları, öğrencilerle iletişim, ı,ekistirec verig vemıeme.~ñcrıı.enh hepsine yeterli süıreyi a:nng a}'lrmadığıma bakar. planıma bakar, yokbıma defteri11e bakar, **yasanın gerektirdiği prosedürlere bakar öncelikle.** *Ben öyle bir şey y@flama~tiifılJ:!:iiiiq"',bir fi~,ı;(!},k.?; *Ueae~i-~:ci:ııden. b@hsederwı!fa:pdan şe:xJerden,;Jg;u·s ya:.da. herhangf,hir ~tkinlikten. ~1,p!_hsetmedj. *1"tltu:ımıtmılii1Ye edici, YiDlClftlt.	
ÖGJUi;'lf'l\ı'AEN 5:,Cokyeterli değil sınıfıma girdiği zaman en. arkaya geçer oturur ve planı111a b:lilkarak. dersi güzler bakalım planım ile anlattığım ders tutarlı mı diye. *Sınıfıma birkaç kere geldi hiçbir zarner lana önerilerde bulunmadı	Çok yeterli değil. *gözler bakalım planım ile anlattığım ders tutarlı mı diye. * önerilerde bulunmadı. *Eğitim al@nındaki	Yetersizdir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Rıöp.ortajları

her zaman dersimin güzel olduğundan bahsetti. *Eğitim· alanındaki yeniliklerden haberdardır kendini çok geliştirir fa.kat bunu bizimle paylaşmaz. Kendini geliştirdiğini biliyorum, doktora yapıyor.. seminerlere kalıl ıyor ama bizimle. pay;}aş,,naz. "Dersin nasıl işleneceğiniadım adım göstennez. Omek bir ders yapmadı. *Denetmenim sınıf içerisine girdiğınde baktığı şeyler; plan, yoklama defteri, panolanm, ç:ocı.:klann defterlerini kontrfftedip etrn•:d.Hr.im:: ders sırasında• lrntlanruğ,JJnmateryaller,sınıf hakimiyetim, ~ılıkluyaf~ide herhalde değedenı;lirirfak:at,\>$).a bununla ilgili herhangi. :t>ir şey Söylemedi. *Benim smıfımda herhangi bir eksiklik olmadığı için bunu gözlenıedim fakat okufolamr Qğr.ctr11enin bazı konularda eksikliklerini gördü ve sürekıli ,gidip gelip o öğretmeni kontrol etti. *tliL~eni g,tliştinnek için bir şey ywmrdı. *Tutumu motive edicidir.	yeniliklerden haberdardır kendini çok geliştirir fakat bunu bizimle paylaşmaz. *Dersin nasıl işleneceğini adı.m.adım,gösteımez. Ömek bir ders yapmadı. *Dei:ıefinenim sınıf içerisine girdiğinde hakt~'~ şeyler£ ptan, yo]jamadefteri,· na:tıı~ıamıtlr~tS°--9:ilmn ı~c;.t.-',r~m<ontro l.ewıp etmediğim, ders sırasında kullandığım materyaller, sınıf hakimiyetim, *If fdtfi:.1tlıı~0!1!0»lıilır.'-azı ktltıDilarda\•s.jJdiklerini IP!1:JJr:v:e.:SUliııbs.J.gıı.ıp ,gçı;ıı:ocQmtmepı kontro1 :eı,tk; \\ *Hiç beni geliştirmek ·İçii};hii ~~~yapmadı. *Tuttpnum~tive ~dfoidir.	

ÖGRETMEN 6: Verimli ve yeterli bulurum. *Önerilerde bulunur ama dersin ortasında söylemez, ders bittikten sonra aktarır bana önerilerini. *Eğitim alarl.ındaki yenilik ve değişildilderden haberdardır ve bunu.benimle paylaşır. *Adım adım göstermez. ya'da ka!.hJp bir ders anlatm~dı ama hep yeterli bulduğunu söyledi, gerek kalmadı böyle bir şeye. *Denetmen sınıfıma &irdiğinde konulan ilerledik mi diye bakar, plmJardaki. kazanım ve devrnnı:?larn bakar copy~paste mi Y.ımtıın yoksa değiştiriyormuyıım diye, öğrcncilerleiletişimiıne bakar,kullandığım.~~'" kılık kıyafet ileılgılıherhangı hır şey demedi. *O eksiklik düzeltilene kadar kontrol eder mi bilmem çünkü böyle bir şeyi hiç yaşamadım ama gerektiği kadar okuluma gidip gelir. Arna bir eksiklik gördüğünde bir dahaki gelişinde o eksiklik gi@.rildi mi diye bakar.	Verimli ve yeterli bulurum. *Önerilerde bulunur *Eğitim @lqnındaki yenilik ve değişikliklerden haberdmıdır ve~buım heni.ml$ ı,aylam. *Adım,ffibm,göstermez,)ında;~aıtbı;~birders anlatmadı *n.:"'"'" :~ı:nl:~~-(fJ:l-Sflm·ıtllli:l mt,ut:,;u'.l!l'~.il*~lı>ılıraru il,etleıılıiik"·mjdisl~:tl~kar, p~amıaı:dakid~aıı:nım ve qavranışli:lra bakar copy-naste mi yaptım yoksa değiştiriyor muyum diye, l.•~~ h~kat~ılwılltiJıtılıgım ınat~ffiı:atı•e- * bir eksiklik gördüğünde b,i~ 4~füıki,~~lişjnde o eksildik ~~erildi mi diye bakar. *Beni geHştirirken; kaynak önerir, *1utumu;motive edicidir.	Yeterlidir

*Beni geliştirirken; kayuk,önerir, düzenlenen seminerlerden.haberdar etmedi sadece gittiniz mi diye sorar. Kaynak önerir. *Tutumumotive· edicidir.		
ÖGRETMEN 7: Verimli ve yete.rführ sınıf içerisinde, bazen ÇQ.£:Uklarl<! çalışmalar bile yapar. *Öneıilerde bulunur gerektiğinde. *Eğitim alanındaki yenilik ve dçğişikliklerden haberdardır ve bunu benimle paylaşır. *~Jhmadırn..i~östermez, gerek duyulmadı diye, ama yol göstericidir. Kalkıp ders anlatmadı. *Sınıfıma girdiğinde; öğrenciler derse akti(bir şekilde katılır mı, anlattığım konu panolarımda var mı, sırııfm çgğunluğuvermek istediğimi öğ};:endi mi. planıma bakar. okuma-yazmaya hazırlık dersinde ben farklı bir yöntem uygulamıştım. İlgisini çekmişti. Kılık kıyafètle ilgili bir şey söylemedi. *Bende öyle bir şey olmadı diye bilmem ama olsa yapardı. Bir k~resinde beden eğitimi alanında	Verimli ve }{eterligi[&QCl!klarla çalışmalar bile yapar. *Önerilerde bulunur gçrektiğinden *E'''m,tım·~anın:ɑ: lq" yenilii,.vf değişiklikl~rğçn haberdardır ve bunu benimle payfaşır. ***Adım adım göstermez. Kalkıp ders anlatmadı.** *Sınıfımagirdiğinde; öğreri~jler'.ijer~~aktif bir şekilde 'katılır mı, anlıttJiım,konu pan(}lanmdavar mı, sımfın çqğunluğu vermek istediğimi öğreneli mi, planıma bakar, * Bir,keresinde beden eğitimi alanında okula bedeı:ı..ej~tiı:1,i,.f!enetmeni	Yeterlidir

Ek 3: Denetmen ve Öğn:tmenlerin Röportajları

okula beden.eğitimi denetmeni getirtmişti ve eksikliğe.onun bakma_ş mı sağlamıştı.. *Denetmenim beni geliştirirken; okul öncesi seminerini onlar düzenkmişti ve bundan bizi b Jmrôı r elli,~;!Y!lakfalan ~föd cr11.~i. *Tutumu motive edicidir.	getirtmişti :v;e,eksildiğe onun.bplgnasını sağlamıştı. *Denetmenim heni geliştirirken; okul öncesi seminerini onlar düzenlemişti ve bundan bizi haberdar etti, kamak falan söylemedi. *Tutumu motive edicidir.	
ÖGR.ETMEN 8: %75yeterlidir diyebiliriz. ÖID·encilerlebirlikte çalışmalar yapmıştı okuma etkinliğinde. !.Q.rıeril~rde bulunur. *Eğitim alanındaki yeniliklerdçn haber~lardır ve pay:laşıt;.b\18, bizimle. *Adım adım anlatmadı o yönde bir eksikliğimi görmedi. Ama örneğin panoda bir aparatımda eksiklik varsa bunu böyle yaparsan daha iyi olur der. Örnek bir ders yapmadı ama gerekti görse yapardı. *Dy.netmenim sınıf içinde; plana bakar, Q turma düzeni, panolar,	%75 MQterlidir. Öğrencilerlç birlikte çalışmalar Y!ilıJıutYştı okuma etkinl,iğinde. *Önerilerde bulunur. *Eğitim.alanmdaki yeniliklerden haberdardır ve 1'.f!Xluur bunu bizimle. *Adı-m~adıın; anlatmadı. Örnekbitders yapmadı. *Denetmenim sınıf icinde;.plana. bakar, oguma düzeni, panolar, tahtayı kullanmaşekli, sınıf y~netimi, ses tonu, öğrenci aktifliği	Kıımen yeterlidir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin löportajları

tahtayı kullanma şekli, sınıf yğ,netimi, ses tonu., öğrenci aktifliği, kılık kıyafetimle ilgili bir yorum yapmaz. *Eksiklik düzeltilene kadar onu kontrol. etmedi. Çünkü obıla yeteri kadar gidip gelmiyor. Çocuklar okurken parmaklanynan takip ederek okurdu, denetmen dedi ki gözleriyle takip edip okusunlar biz buna çalıştık hazırlandık ama denetmen çok üstüne düşmemişti konunun. *Bcr:i..~fuınrirk,:n tutumu iyi olur krrr-ıa.dan fü'J~tirir, ama geli ştirmek için hiçbir fikir vermedi, *Tutm.:rıu motive edicidir.	=!<Eksiklik düzeltilene kadar onu kontrol etmedi. *Beıı •:ı!§tımk~en tummu;iyi olur kırmadan gçliştirir, *'.J'utymu•motive,edicidir.	
ÖGRETMEN 9: Pasiftir sınıfta, sınıfın arkasına geçip oturur. Arada atılıp beni düzeltiyor kefimefia yanlış söylediğim zamaa, "Yeniliklerden haberdar mı bilmi\'Qrum çünkü bunu benimle p:ıyhl~lJllYO[_, *Dersin nasıl işleneceğini adım adun_1tnlatmıyor. Ayrıntılı şekilde olmuyor. *-Sınıf j_~risinde; köşeler, planlar,	~asif!i~.§~IU~a: *Yenm&erWi!'tıaôerd~ ntJ.:hıili!ignm.;ü~i b)ffi!t~~enim;le pay~aşmıyor. '!iQeriin..ı~şı,~işleneceğini adım.ıdını.ınltıtmıyor. *Sınıf içerisinde; köşeler, planlar, çocuklarla olan il~tişim, ço/Sukları aktif yaı;ı;xQ~ffl~~sınıf ..	y cıttWsııdir

ıEk 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

:Ç:Qcuklarla olctniletişim, -çocukları a:ktifya12ıyor muyum, sınıf yönetimi. mater:yaller, kılık kıyafetle ilgili ,herhangi, birşey söylemiyor. *Eksıı:ıl ik duze 1ilıme A:~r wenı ~ontrcl ~tmiyçr. Benimbjr köşem eksikti onu hana söyledi ve ben onu tamamladım fakat gt?liP,.hunu kontroletmedi. * Karşıhkh sohbet şeklinde beni ~~listiü121İnternet kullanmamı söyledi zaten hen bunu kullanıyorum. * Benim hevesimi kırmadı fakat başka öğretmenl~ri kır4;'ke~k~ biraz d,;ha motive edici olsa.	y@~1iilJt eı:ya:'.I er *Eksiklik duzeltilene kadool?uılim:ıtrol §tuıyor,.. ~iarşıl~1c1~soıbet şeklinde heni geliştiriyor. i1:B,e:ıııınhevesimikırmadı f~at bş.şka öğretmenleri kıreti'k~şk~bi;~~, d~ha motive edici olsa.	
ÖGRETMEN 10: Gözlem esnasında verimli ve ¥çterli ~if}: *Öneri ve yardımlarda bulynur. Biraz önce söylediğim sınıf yönetimi ile ilgili öneride bulundu. * Eğitim alanındaki yenilik Ye gelişim konularında İngiij~ceile ilgili .her konuda haberdar fakat b,.::nim bölümümle JıiU.ıntuiönceş i) haberdar değil. *Qers:ın nasıl isleneceğini-adım	Gözlem çsnasında verimli ve ;¥s1terli ğeğil. *.~;ıi'.ıi\ri< ~a11drımfarda~ .im.ınYri * Em!im' alaPzındaki yenilik~e gelişim konularinda,benim bö'ı;ıınu:Q.V~':, ıigili(!)}Ql<w.cesi) **haberdar değil.** ***Dersin nasıl işleneceğini**	, Yetersizdir

adım: anlatmıyor.' Örnek birders anlatmadı. *Sınıfa girdiğinde: sınıfyönetimi, smıfdüzeni, plan, çocuk!atlfV iktişıtı.t,.yoklama defterine~ roatmyah kuUandığım,kimplar, kılık kıyafetle ilgili bir şey söylemedi. *Eksiklik düzeltilene kadar beni kon':rol ~tmez zaten bir kere geldi sınıfıma bu güne kadar. '!'Beni. sözlü olarak geliştintıeıt, çahsıyor. Bu yönt(~ınıuxgıın bulmuyorum. *Tutumu çok olumsuz benim hevesimi çok kırıyor. Hiç motive olmuyorum. Sadece eleştirir.	adım adınwa»lı:tnuyor. Ömek..bin.ders oolatmadı. *Sınıfa girğiğinde: sınif yönetimi, sınıf duzem, pfa~, QO~~klarla iletişim, yoklama defterine, materyal,:kullandıjım, kitaplar;:• *Eksiklik düzeltilene kadarbeni•troletmez. *Beni sözlü olarak geliştirmeye çalışıyor. Bu yön~eın~~~i bul~~~~~H;·, *]\Uffl~~,;5'~~-lDIUZ \g~mhevesimi çok kırıyor.	
ÖGRJE.:TMI:N 11: Denetmenim smıfirnda yeterlidfr'Çocuklanmla çok ilgilendi ve çok güzel diyaloglar kurdu.Beni gözlerken Q QcuklaJTda gözledi, sımfmi$i.lm atıJıosferine baktı, etkinliğimi.·, l:!öl~neği,,. *Ör.crilı~rde bulunmaktan çok be-ıim kendimi geliştireceğime inardığı rn söyledi, umut verdi:	Q~n~tm~~-~ımfıında y~teı;lidir. B~ni gözlerken çocykları da gözledi, sınıfih film ~tinosferine baktı, etkinlığimi bölmedi. *Ö!1$idlw:-ğe bulınımaktan çok umut verdi. *Eğitim alanındaki gelişme ve yenilikler	Yeterlidir

Ek 3: Denetmen ve ÖğretmenJerJnRöport:ajlan

Basit önerilerde bulunur ama. *Eğitim alanındaki gelişme ve Yenilikler konusunda bakaıılıl.ıtı ona verdiği bilgiler dÜğrnltusunda haberdar kendisi pek araştınnıyor. Bize bilgi verir bildiği konuda. *Dersin nasıl işleneceğini adım adıın g5stemıe7. Örnek bir ders verr:nç:dL: *Denetmenim sınıfımda; aparatlara, materyallere bakar, panolar, kullandığım malzçmelçi, sınıfın donanımı, planlar, sınıf yönetj1ni. fulrencilerleile.tişime b~ kt., kıltk kıyafetle ilgilibirşey söylemedi. Öğretmen nasıl giyineceğini bilir gi>mşµm'.t savunur. *r;:ıcsrıl~l:ğın oIdugunu hiç söylemedi bzna ama başka mt öğrç.tmende bir r;:lfsiklilf {)j~-llir dahaki ~:efere geldiği zammı o ~ksikbkle Ugile.ndi önce. *Denetmenim beni, sohbet şckilckn b'ıdiklerini aktararak gcliştinn~Y£. ç rılışır. Bu,yol .W,:ggıı d~il kcske daha çok yônlendirebilse *Tutumu motive edicidir.	konusunda bakanlığın ona verdiği bilgiler doğıyltyşunda haberdar kendisi pek araştırmıyor. Bize bilgi verir bildiği konuda. *Dersin nasıl işleneceğini adım adım göstermez. Örnek bir ders vermedi. *Denetmenim sınıfımda; aparatlara, materyallere bakar, panolar, kullandığım malzemeler, sınıfin donanın:n, planlar, sınıf yönetimi, öğrencilerle ijetisime haktı,. * Bir öğrqmende bir eksiklik oldu ve bir daha.ki sefere geldiği zaman o eksiklikle ilgilendi önce. *Denetmenim beni, sohbet şekilden bildiklerini aktararak geliştirmeye çalışır. Bu yol uygun değil keşke daha çok yönlendirebilse. *Tutumu motive edicidir.	

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

SORU 6: Sizi denetleyen denetmen sizinle gözlem sonrası görüşme yapıyor mu? Cevabınız evet ise denetmeninizle gözlem sonrasında hangi konuları görüşüyorsunuz? *Sınıf içi uygulamalar gözlendikten sonra elde edilen izlenimlere göre denetmen size öneri ve yardımlarda bulunuyor mu, yoksa sadece yanlışları mı belirtiyor? *Gerçekleştirdiğiniz performans, standartları karşılamışsa ve denetmeniniz memnun kalmışsa sizi ödüllendiriyor mu? *Denetmeniniz denetim sonrasında değerlendirmeyi nasıl yapıyor? -Tek başına -Öğretmen-müdür-veli ile konuşarak -Öğretmen ile -Müdür ile - Diğer..... *Sizi denetleyen denetmeniniz gözlem sonrasında aldığı notlar ve izlenimlerle ilgili size bilgi veriyor mu? *Denetmeniniz sizinle geleceğe		

Ek 3: C-: ·,e:m•?n ve Öğretmenlerin Röportajları

dönük gelişme planını hazırlıyor mu? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?		
ÖG~RET'MEN l :~v~.. Neyi nasıl kullandıfmrn,neyl nasıl ya:ptı:ğımı, r:eleri y,qJarsak.Qğitimin daha kaliteli. o: ahiieçeğini konuşuruz. *<jnui .:e.)Jtrdımdabulunur, yanlıs beti rtr.ıe lı:(ıL.\'.Qk. *Öcıi.illendinrıc, s5zlü taktir Ş\~:',' (1~.J\.. ?J:'ı:, *Dıdkrlendiıme~,i.;! tek basında ygp_ar. Fikir ahr mı bilmem sonanı ı, öğreımcnden. * L.,Jdıjh not ve izlenimlerle ilgili bil_gi_verir. Geleceğe.dönük geıl~;mı;;:Jılam hnı.rlıyoruz.	Evet. Neyi nasıl kullandığımı, neyi nasıl yaptığılıı, nel~ri yaparsak eğitimin daha kqlimli QJ:abil.çı:.~ğiıi kon.u~ı. *Önerive yardımda bulunur/4.~anıı~bfjlir tme hiç yok. *Ödüllendirme, sözlü taktir ~~ğljıı~e glıır. *n ıı§.lg!e{"!liei~ınnmıi t e k bgışında :}!apar. *Aldığı not ve izlenimlerle ilgili bilgi verır.. ete~egtk d'''' o'ıU:ıs! geliŞl}!,D1tiı1llH bazırlııomz.	Evet
Öl:'';ı;u~:ır'tv'IEN 2:Gözlem sonrası _g~J)j,§JJ!Uapar.Genelde bu çocuk m...l2u1J!J.böyle yam;an iyi olur gibi ge,1d sev1e:r. *ÖncrL~·e y::,.rdımda bulunur. *Ödüih.'ndinneyi sözlü taktir	Gözlem sonrası görüşme yapar. Genelde bu çocuk iyi,bmıuböyle yapsan iyi olur gibi genel şeyler. *Önerive,ır,ardımda bulunur.	Evet

Ek 3: [:;ıerıetrnerı ve Öğretmenlerin R'ipı::n'tajları

o\::ral,. yar : :y Q!:, En güzel ôdüllcndirme eskiden müfettişlerin yaptıydı dolduracağı raporu öğretmenin önünde doldurur hatta birJotql~oJ1i~ini çekip öğretmene de verirdi. Bu bizim çok ho~uıp.uza giderdi halla ilerde herhangi birev hazırlamada arkasına ek olarak bile koyardık ve işveren görürdü denetmenin senden memnun olduğunu. *Deoçrl endirmevi tek başında)'.fill.!).:.m. Bize bir şey söylemez ::ı::ırcy;: söyler. *i\hMu.ı..01 ve izlenimlerlç i.!gili bilzi vermez. *Gelie~ ğe dönük geUsmęplam hazırlaınaQ..ık hiç.	*Ö.diölendimıeyis.öilü tşktir.ob;ı11aık:yap1yur. *D~ierıendirmeyi tek b,aşırıcı~'f;ıı1wr. *Aldığı not ve izlertimJ;edeıJgili bilgi. vermez. *Geleçeğe donuk gelişme plşm hazırlamadıkhiç.	
Öıt~RE'Jr'MEN3:: Gözlem sonrası &.tin~ıeJ~WJYor.Dersimde gördüfüi olumlu şeyleri söyler. *Ön;;;ri ve yaı;dJUl(.iabulunur. ~~S.öz!ü Hıktir. *"")e ~nl :::rnh1;1eyi tek başında YfüJ.Hr. ~Akhi!ı not ve izlenimlerle ilgili çok bir h.lgi vermez. -Geleceğe: dönük gelişme planı hazırlamaz.	Gözlem sonrası görüşme !ili!t~fi~ı.iJJ;e~s-ıı• gördüğü olumlu şeyleri söyler. ≥1:Önifi veı~artillld@ hulunw:. *Sözlü taktir. ıJ¢;ijeğS!rl~pgi;tJ;IW)itek ~ı,Jada yapar~ *Aldıffi rtqtve	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğ:retm,enlerınRö,portajfan

	izlenim].ede ilgili çok bir bilgi vermez. Geleceğe dönük gelişi.ne planı hazırlamaz.	
ÖGRJETM.EN 4~ Evet ;:apıyoruz. İşledi~~ıın dersleilg,ili. k;onulat yçterli mi. ~ı~m.a cıktıın~ğgçel otl!.:ylan da ışın ıcine kattım mı, sıın_f yQ nctimi, iletişimimi, pekiştireçten bahsetti, olumlu Ş_eyleri söyledi. *Ön:eri ve yardımda bulunur. Biraz öncede dediğim gibi yazı puntolarının büyük.olması. * Her izlenimden sonra,müdy.rle konuşur denetmen ve olumlu Yi;inJs:Jiı;ızi müdürle paylaşır ve müdürüm herhangi bir ortamda da bunu dile getirir. *Tek başına doldunırve ben. onu hiçbir şekilde göm\iem~iene!< müdürümden fikir .ahr benimle ilgili *Notlar ve izlenimlerle ilgili olumly yönleri bana söyler. QS'.lişrnc.n :am hazırlamadık hiç.	~vfl.~r)'nJZ. işlediğim ~erşle ıh;gh konular yeterli mi, dışına çıktım rıın, güncel olaylan da i§hı.iç,ine kattım mı, sınıf yönetıım; .l;etıwnımı, 1\!.~kqıtıue•0••h@hsıattıu,; ~.;li'.lılal'ıılo'.§l'l'"l~i!i~'11ş.:$~ı l• *Oneri Y§•xa,~~mğa bulunur. *Her izl@Aimden sonr{l müdürle r+on.usur :dea,etmen.,ve olumlu yo nl eam:ızır müuJJJ(e pafl$jıtr *Tek başına doldurur 1bjjtlati<ı\irmdenimlerle ilgdılıi;:zıı.\i.ıuurly, yönteıi lın»a siiYıl~ır.,.,~li§me pıanı J;mzırlgıadıkhiç.	Evet
ÖGIRETMEN 5: :Oenetmenim. benimhuın.zlem sonrası .g2ıi.i§me yapıyor Dersle ilgili konuşuruz,	D~netmeq,im benimle. gö?Alem ,soması görüşme ıaıı!fS!fiDer.ş\-eilgili	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

dersi beğenip beğenmediğini. "Denetmenim bana öneri olarak öğrencilerin defterlerine bakacağım zamar. tarih ve imza da atmamı söyledi. Başka da öneridıe bulunmadı. Ama sadece .yanlışları c.a söylemez. Yeterli önerilerde bulunmaz. *})e:netmenim bana sözlü taktirde buhmJ!:{cı:.., *O~metmenim.değerlendinneyi tek başm~ yapar, ben görmem. *Aldl[~ not ve izlenimlerle ilgili bana bilgi vermez hatta b~n. görmem bile raporu. G~~çeğç dönük gelişme planı ha?ıırlamadık:	konuşuruz. * Yeterli. önerilerde bulunmaz. *Denetmetj.ıınhana sözlü taktirde bulunuyor. *Denetmenim **değerlendirmeyi tek** başına yapar· *Aldığı not ve ~zleniınlerl~il~li bana bilgi vçı;mez Qeleceğe ~ônük selişıne planı hazırlamadık.	
ÖĞRETMEN 6: !}özlem sonrası görüstn~Yfillanz. Derse nasıl giriş Y,ıillJlğımı, çocuklara nasıl<}~,~. davtR F;!.Q.ınJffiL·,kull;§ndığım matery.£lllerin.uygyn olup olmadığı, derse nasıl başıl,apığıınınasıl bitirdiğimi, uygun.olupolınadığı, ı:@!1ğm1 etkinliklerin çocuklaric :ını gıı1 plup olmadığı. Hem oh.ynlu ltem olumsuz:..§~Yleri söyler ama &s'.ıeicıe olumlular daha fazladır. ~.Ön ~'f!:{~ yardımda bulunur.	Gözlem sonrası görüşme yaparız. Derse nasıl giriş yaptığımı, çocuklara nasıl ğavrandıımı, ktill~~iğıfu ıriit~rY~lleriti uygun olyp olmadığı, d.erse nasıl baslqdı~mı nasıl bitirdiğimi, uygun olup olmadığı, Yaptığım etkinliklerin çocuklara Uygun olup olm.adiğı. Henılst≥luml\ı ke:m	Evet

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenterin Röportaj;ları

*Pekiş tireç, sözlü taktir seklinde olur: ..R.1m9rumu da.önümde dokh:!.t~L Özellikle yaptı pekiştireç olsun diye. *Kendi tek başına doldurur formu, sorması gereken bir şey var sorar yine doldurur ama bir kere önümde doldurmuştu raporumu yine kendi tiki; Ierini yazdı oraya. l\ıfüdi.iriıı:rn!en bilgi alır. Öğrencilere de sordu beni, sohbet ederken çaktırmadan sordu öğretmeninizden memnun musunuz diye. *Alı;1.ut ~.ot ve izlenimlerle ilgili bijgi yg:ir bana, Geleceğe dönük g ~Jisrr~anı hazırlamadık.	Oll\l1lSUZ şeyleri söyler ama genelde olumlular daha fazladır. *Qneri ve.x;ırdımda bulunur. *re.tüşttteç•.sözlü t~ir şeklinde olur. Raporumu dn~ıüünde doldurur. :ııKenditekba§lna doldumr.forınu, Müdürümden bilgi alır. Öğtencilere de sordu beni, *Aldı~ not ve izlenimlerlilf ilgili })ilgi verir baı,ıa. Geleceğe dönük gelişme planı baı;ırlama{lık.	
ÖGREIMEN 7: Gözlem sonrası gprüsme yapar. Amaçladığım hedef.mineulaşh mı,çocyklara 11:,rım.n. etkinlikler yaptım.mı, bütün çoc\ıklar gerekeni aldı. pe~sle ilgili yon!l'nlarda bulunur. Genellikle olumlu vorumlarda bulundu. Yaratıcı sanat etkinliğiyapardık rulolardan hayvan yapardık ve bir derse bitirdim diye kahpla:n, 9;~~,.	Gözlem sonrası görüşme ~ Amaçladığım hedef yerine ulaştı mı, Co·euklara uygun etkinlikler yaptım mı, bütün çocuklar gerçkeni aldı. I),ersle i\gili yo;mmlarda bulynur. *öneri veya.raımda	Evet

kesmiştim ve dedi ,ki çocuklar kesse daha iyi olmaz mıydı, ben de dedim ki ben resim öğretmenleri değilim ve haftada bir bu işi yaptırabilirim çocuklara ve bu işlerin erken bitmesi için yaparım demiştim. !ÖnerLve .}Trdunda bulunur. ~ Ôdüllendirme sözlü R.eki3tireç şeklinde olur. :Qf~_rlendirm£.Yi tek başına yapar. Mi.iiit'."den bizimle ilgili bilgi alır. *AJdıf~ı.not ve izlenimlerle ilgili bilgi verir. Geleceğe dönük g~lj şme 11lanı hazırlarız.	bulunpr.---- * Ödüllen.djpne sö~ü peki$tire~ ~~l~~l~ olur. *I>eiJe,rıe,~~!1'11!$00 t~~ başına yapar. Müdürden hizwılejlgi}i.}ıiigi,a~lll, *Aldı~ not ve izlenimİ~rle ilgili bilgi verir. Geleceğe dönük ges~me{planıhaz1ırlanz.	
ÖGRE'fMEN 8: Evet. Eğitim r..r:;ıgramı, dersle ilgili konularda mrn....TDlar Yi!Q.fil..,. Olumlu ve olumsuz yönleri. "Ôneri ve yardımda bulunur. Y anl!şlan da belirtir. *S0zl4 taktir. MüdUrüme,da söyler. *Dcğc:-lend1mısyi tek başında E.ı:mr..,D1ü<iiirümden fikir alır. Çocuklara da sorar. *>[otlar ve izl çnjmlerle ilgili bilgi	Evet. Eğitim programı, dersle ilgili konularda yorumıary~pa:r: *Öneri-ve yiJdımda by1Mur:"Yanltşlan·da ~ı~i~if,ı *S6zlü taktir. Müdürümç da söyler. *Değ~rlendinneyi tek başında yapar, müdütüınden fikir alır. Çocuklara da sorar.	Evet

Ek 3,: Denetmen ve Öğre~n::ı~nl:erirı Röp.ortajlan

ve.rirbana. Geleceğe dönük gdişıne pl am hazırlamadık.	*NQit}ıır·vejzlengetle il,gilibil:ıi yeıırl:@M. **Geleceğe dönük gelişme planı hazırlamadık.**	
ÖGRETMEN 9: Gözlem sonrası görilfilrıe Y";I?ar. Dersin gtruehbir ğ ~ğerlendlrmesinJygıpıyor~. *Önerilerde bulunur. *Sözlütaktir şeklinde yapıyor. M!,!.dlttlID:!.Y•gidi1l beni Qyjyoı ~./ *D @~:rl;.;ndirmıeyi t~k başıında :YJ11Jar (ocuklara ~;ordu "öğretmeniniz nasıl?" şeklinde, müdürüme de danışır.fakat veliye sorınaa *!~\Im1m potlar ve izl,çmm!,erle ilgili ban:ıJ.:ı.iLgi yerir. Gelişim planı hazirlarnadık.	mü ,1,0J1sem,,.s0nr1sJ;.g0,Şme nııar, Deırsip,,geııelıbi:r dıe.i@,lendirmesin! J@Rt!Ot;; *Önerilerde bulunur. *Sözlütaktir:şeklia'.dlr **yapıyor. Müdürüme gidip beni övüyor.** ***Değerlendirmeyi tek başında yapar. Çocuklara sordu** *Ah~aıı potlar ve izlenfu}l~~le ilgili' bana bilgi verit. ·oetişjm planı fuıiiıdaa;(il[(il:it!'	Evet
ÖGRETJVHEN JO: ,Gög;k;m}.,mması görü!mı ~~Y.f\PI VQLUZ'. Dersle-ih1ili kon.uşurm:. g çıcuklarla ilişkilerle i!.gi!iJmn uşııruz. *Sadece yanlışları söyl'er,,Qygü yok sürekli yıkıcı eleştiriler var.	**Gözlem sonrası görüşme yapıyoruz. Dersle ilgili konuşuruz, çocuklarla ilişkilerle ilgili** konuşuruz. *~~Sadece yanlışları söyler.~~ ,övgü yok	Evet

*Ödüllendirme sözlü taktir ~kl inde ycınıldı. Yaptığı pekiştireçten tatmin olmadımve motive de olmadım çünkü~:lt~~ijr yaptığı eleştiriyi toparlayamadı. ıı:D~ğ erl~rıdjmıeyi !ek: ~a~ıı:ı$ ~~!!:. *Aklınuiotve izlenimlede,Jffii~i; bilgi vermez. Geleceğedg~ük>; gelişim planı hazırlamadık.	*Ödüllendirme sözlü taktir şeklinde yapıldı. *Değerlendirmeyi tek başında yapar. *Aldığı not ve izlenimlerle ilgili bilgi vermez. Geleceğe dönük gelişim planı hazırlamadık.	
ÔGRElrMEN I l: Gözlem,S{)~f~ı gç,riişrmtyaparız..Gözledi it~t:,~eti ak~.rır. yeterlimi değil.mi, .qlması gereken ve, gerekmeyenler. G~nelde olumlu şeyleri payllşır. *Ö~ erii ·\ie']~@lt~:ı:l:rtda·Jlıuwlıniır.: *Ödüılcndirıne sözlü taktir şr,khnde olur.! *QeneJmenim ~erlendiımeyi'lek !lwfil.ıtol.il.uru::;Değerlendi:mıe yapacağı. zaman benim dışımda çocuklara saydırır sayıları, ka.,:;-1n~lan, renkleri ve çocuklara öğretip öğrctrnediğimi görür ve bu çok güzel bir şey. * Aldı ii:ı pct ve izlenimlerle ilgili bana bilgi vermez. Geleceğe YQ.ıırlik.gelişim ,12lam h~~r,l~ayız .	Gözlem sonra,sı görüşme yaparız. Gözledi~ şeyleri-aktarır, *Öneri ve yardımda bulunur. *Ödüllendirme sözlü taktir seklinde olur: *Den!\ctıt,ıenj:ıı, 4~i~f~!?Q~~ıneyi tek bmna doldurur. *Al4!ğ,ı no! ve izlenimlerle ilgili bana hiljf,v¢mJez ..Geleceğe yönelik gelişim planı hazırıama~z.	Evet

SORU 7: Denetmeniniz daha çok sizi yaptıklarınızdan dolayı sorguluyor mu yoksa sizi yetiştirici rolünde mi? *Denetmenlik görevinin amacını ne olarak görüyorsunuz? Sizin söylediğiniz amaçla, şu an uygulanan denetimin amaçları birbiri ile örtüşüyor mu? *Denetmeniniz size yol gösterme yoluna gidiyor mu? *Denetmeniniz öğretmen psikolojisini göz önünde bulunduruyor mu? *Denetim sisteminin size katkı sağlamak olduğunu düşünüyor musunuz? *Bu konuda eklemek istediğiniz bir şey var mı?	Yetiştiricirolündedir ôenelmenim. 1~~~~~~~rehberlik olmahgır: Evet, ,örtüşür. *Yôl göstenne yoluna gider. *İyi değilsem yapılan bazı hataları gönnezden gelir.	Yetittiricidir
ÖÖRE'II.I\IDEN]: Yetiştirici rcı,iJ·,ör~dırdenetırıynim. *Öi,retmenc rehberlik olmalıdır. Evcr. önüşür. *Y~,t :~i,'.;':;:ı-nı~vol.una gider. *i·li ,J.~Fils ~'Tı y,ınılan bazı hataları r.iJ"·-~·,,:>:dmı t~e!a. .'.'.'.'2'.~~'~f!'I'l sa{il.1ı~ıak olduğunu		

Ek 3: f.co r~tırPr ve Öğretmenlerin Röportajları

di,i.şj.iu Utü ın.	*lNıet,kat!g sağlamak olduğuu d~nürüm .	
ÖGRJE.'111\llEN 2: Denetmen ne §UI,S!:U-:'iJCIJıı BC yetiştirici. *[~enetimin amacı okullar ~raşı birl iğjJLS!.tifümması olınaİtdıi"; effülmde birliği korum~li4ır dı~netmen,bir köprü oluşturrtı~tıdi~ oxullar aı:ı ;;ııöa, hu yapılmıy;or. i;'.".;f!\;fit *Yol gösterir., *Psikolojiye önem verirler. *Kı:ndilerince it~tmene katkı sq̂g}fı1[ar 1k)11$ Vt~erl~. Qa}ıa çıl,<,:1rr.f~t.n°.e:n~-~n,,,a,e,p.g~lmesı gere'c:r.	Denetmen ne sorggl3ytçıdır pe Meti§tirici *l)em;thnip,amacı Qkullifr.aı;asıhirliğip. §~~l~mntıS~o~alıdır, eııtımdeA,ırlıgı korumalıdır denetmen, bir köprü oluşturmalıdır oJmllar arasında, bu yapılmıyor. *Yol gösterir. *Psili:O~Jl!te•Ol!em, verirler. *Kı.endileriııce.ö•etmene katkıs@ilaıda» .ama yetsılili.4\t~lil-	İkisi de değildir
ÖGREl'MEN 3: Denetmenim ne son.;;ul~'l!çıne de yetiştirici rolünfledir, *Dem~..tı:nenliğin amacı öğretmeni sürekli de,Mtkyip, onu ~uştirme!idir, rehber olmalıdır, urn lıı aı aic örı:Üfil!lCZ benim ınJcdi]Jr;;:-i~.nlt~\.,Uilanlar.	Dıı.ı~~-imne S:©ı:ti!fflla»gı ne de y;ôtjtjci i110:liindeğji;. *Denetmenliğin amacı öğmtm;§Dt§ürekli dep,etleyj.ın,onu yetiştlı1n~liğir, re!ı!,er v~ın ıuW,:~cilarak	iki~l~ deJildir

Ek 3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajlatı

*Hayır. vol11östennez. *PsikQ.loiiyi göz önünde .bulundurmaz. Yapılınaz. *Amaç ıJrnna katk;ı sağlamak oldqğıgıu 4i!ş ünmem sınıfıma SiPdii'i 7~l;!Jğıı:h *Açıkçilı?f1~~1:ttierlsgeliı, da denr~H,~H:sade~ehuiilkedebu yaprlrr; öriemıli olan bu memlekette uygalan~q~li;!iğifjr~ Uygulanabilirliği işe ¥araml~tiiln sana onun fa!ll~Ji~tl!f.it4iğiaçı~ fikirlilik işt;.~t~ı~~z.	öri(ijmizXbenim sö:Mlediklerimle yam~fffll~!·. *Hayır, yol göstermez. *Psikolojiyi göz önünde bulundurmaz. Yapılmaz. *A,maçı bana katkı s3:~~an1:ak olğuğMıuu düşünmem sınıfıma gimijizaınan.	
ÖĞRETMEN 4: Denetmenim beni yetistirici rolündedir. t~~~\ll~~-~f~~Jm~~,xebJ)erhem bir lider dmalı. Yıkıcı eleştirilerde hulu11ma qan olumlu şeyleri iletmeli veek~ik oJan yönlerf'ülfida";!i;.--~ 'Ür;.ft'i'i'i:'tffaştımıayı amaçlamı,1ığır. Bci;ljıtuif.~l~tm~ınin;!!@-~ıt!rbdır. gQrüşl~im. *(klif.timıem g,,ereken bir yönüm Yarsa yql göstc:-ir. *Psil(!)lojiyı göz önünde bul ı.111.Çl Jffur. *Bene;; ama bize katkı s~ ğ l.amaktır.	Depetmenim hepi yetiştinci.:tolıuıdedit'. *Bens;ç denetmen, rehber hem bir lidçr olmalı. ¥mıeı:~ı~ştiwteitte b\t1tl~ift~t~ı"~l:ütn;Jıu seyleri iletmelı ve.eksik olan yönleri daha da ileriye ulaştırmayı amaçlamalıdır. Benim dçp,etmenimle tutarlıdır görüşlerim. *Geliştirmem gereken bir yönüırvarsa yol gösterir. *1 ıus.0 0 ı:ıyı .gpz onun de	Yetiştiricidir

Ek 3: Den elm en ve Öğret.meQier~n;8,9,p.Qr;tajları

	b;ijJ,ıı4~. ·*Benq~f ®ıicl §iZe katkı sagiam~tttf...	
ÖĞRETMEN 5: Denetmemnı ne sorgulayıcı ne de yetiştirici rolündedir. *Bence denetmenlik öğretmene yol gösterme olmalıdır. Bir denetmen ogretmerJ;;f~!~JlllM~~l· Olµ~,.()na dahı. çok yat~t~ıirda bulunmah<irr; ~-am dilegiğim amaçla şu anki denetleme tutarlı değildir. Çok eksik yanları vardır. *Denetmenim bana çok yol gösterme vohına gitmez. *Denetmenim öğretmen psikolojisini göz önünde bulundurut ~t5~~~f¢tHfehih{·batıi!7'~tt<ı' 'saltamık için sımfin~a'girdiğine irtanıyorum.	Ôerietınenim :ne Sorgulayıcı ne de yetiştirici rolündedir. ≥J:,~~1!¥~~dşnetmenlili, <>ğ{~mıene yol gösterme olmalıdır. ~enimdilediğim amaçla şu anki denetleme tutarlı değildir. *Denetmenim. bg çok yqlgöstermeyq)yria gitmez. *Denettnenim-<inn»en P"'.:w..e.'ıf,~ll~11~>¥ "Ji de Jı~~UiN~,r. *'~e~~~ı~ıı:~~a1'aıli.· sa§amaı~,i~in sitnıfima gl,tw,Mfe,.ınanıxo~.	İkisi de d~ğildir
ÖGllUE:TL\lEN 6:. Denetmenim x•rb+lrici.ı·olür¢qjr. *Denetmeni.iğin aınacı, öğretmenin	Deqetınenijn,:vı~tiıjçi. rgj:ündedir. *f>enetınenlifin 'tu:nM:ı,	Vetiştirieidir

Ek 3: O•?retrn•:n ve Öğretmenlerin;Röportajları.

isini doğrfuyapıp yapmadığını ,gp~l~111lemektir.Öğretmen doğru :iletişimi kurar mı ona bakmalı, öğretmen .kendini. geliştiriyor mu iliye bakmalı, yeniliklerden öğretmenleri haberdar etmeliQir ki öğretmen de kendini geliştirsin. Söylediğim amaç ile tutarlıdır denetmenliğin amacı. *Yol gösterme yoluna gider. *Psikolojiyi göz önünde bulundurur. Haber vermeden gelir ama. O gün iyi değilsem sınıfıma girmez. *Amacı bana katkı sağlamaktır.	öğretm@nin:lşinidoğru y~pıp;.y~pmadığını gözlemlemektir. ö,ifetmen kçndini geHştiriyor mu diye bakmalı,.yeniliklerden öğretmenleri haberdar etmeli~ir ki <iğı;e!tnen de kendini geliştirsin. Söylediğim amaç ile tutarlıdır denetmenliğin amacı. *Y· ot f:JO,,r,Aenp.e.y:o'luna gider. *Psikol~jiyi söz Önünde bulundurur. *Amacı batın katkı sağlama~~.'	
ÖGRETMJEJ\ 7: Denetmenim yetiştirici rolündedir. *~nt11menJilç~.i~~ytJ,1l!'ll.~yol gi}sti~~~cJdıb~:~ ~ltr~~:i;id~r'. Bir öğretmene eksi ve artılarını söylemelidir. Eksik olan yönleri y.ırsJ da söylemelidir ki öğretmen kendini o yönde geliştirsin. ~Jeni belli aralıklarla d~nctlemelidir. Çoğunluğu tutarlı91r tek gereken öğretnıen	**Denetmenim yetiştirici rolündedir.** *Penetm,enlik, öğretmene yol gösterici, rehber olmalıdu;.Öğretmeni belli arallklarla qenetlemelidir. Çoğunluğu tıutarlıdır tek gereken'öğreynemhirag; daha-sıkdenetlemnelidir.	Yetişıtiiri-oidir

bira,~daha sık denetlenmelidir. *Yol gösterir bana. *Psikolojiy! göıöniin~e bulundunJ[. diye.,d:ü1Aii1;il:1:lim,: *Denetmenimin amacı bana katkı sağlamaktır.	*Yol gqsterir bana. *Psikoloji Yi göz önünde bulundurur diye diişunürüm. *Denetmenimin amacı batıa katın sağlamaktır.	
ÖĞRETMEN 8: Hem sorgulayıcı hem yetiştiricidir. *Denetmenlik, öğretmene yardımcı, yol gösterici olmalıdır kırmadan. Tutarlıdır şu anki denetim. Denetmenliğin tam olarak ne olduğunu bilmem diye çok yorum yapamam ama geldiği gün bana katkı sağlar ama zaman açısından yeterli değil. *Yol gf,sterir b!!nXt:. *Psikolojimi göz önünde bulundurur. *Katkı sağlamak olduğunu di\şiinürüm	cliW,şqrgulayıcı.hem yetiştiricidir. *Denetmenl!k, öğretmene yardımcı, yol gösterici olmalıdır kı;ı:nmdan. Tutarlıdır şu anki denetim. *Yol gösterir bana. *P Sil\-0:tQ:flml gaz, ı)iiiUl'J/ de bulundumr. *IV'.1.1 ~1:(a'"hl:::Aı,ırı:t:l<'ltJ)t!lütam.	Hem sorgulayıcı hemde yetiştiricidir
ü•GRETMEN 9: Yetiştirici röİiinciedir denetmenim. Eleştiriler de yapılır ama yapıcı eleştiriler. *Dcn~rm:;.1öğretmenlerle arkadaş	Yetiştirici rolündedir denetmenim. ~Denetmen, İşini YA:ıırın öğretm@nl.~r ve işini ya:gma}f@a-Q!letınelıuerı	Yetiştiricidir

Ek 3: Denetmen ve Öğretm~nJerinjöportajla,rı

gibi olmalı, okula gelmeden önce haber.vermeli, öğretmeni eksik zamar ında yakalamaya çalışmamalıdır. İşini yapan öğretmenler ve işini yapmayan öğretmenleri birbirinden ayırmalıdır. Öğretmenle birlikte değerlendirme yapılmalıdır, yapıcı eleştiriler olmalıdır. Öğr~:.;r,~:n,ıe ıasıl geçtiği birlikte ~!.f!t\,~~"J,;rr:":tn~- ...:.. korıuşmah4ıı:&d~~~~~h~~~ıiatıe. Su an yapılan denetimin bir~mızflaha geliştirilmesi gerekir. *Yol gösterilmedi pek ben kendi yolumda ilerledim her zaman. *Öğretmen psikolojisi göz önünde bulundurmaz. *Amacı çok da bana katkı m•1akr~e.--~;:.	bjrbirindenayırmalıdır. Şu an yapılan denetimin biraz daha geliştirilmesi gerekir. *Yol gösterilmedi pek *Öğretmen psikolojisi göz önünde bulundurmaz. *Amacı çok da bana katkı sağlamak değildir.	
------..-.--------.----------+---------.---------1----------		
ÖĞRETMEN 10: Denetmenim daha çok sorgulayıcı rolündedir. *Dr-:i,;~:·:ri~rtlillira,111AC-iöjıet,ıene ynrd1rJ1ı;:.1 olmak, rehber olmaktır. öğretmen sorunlarını dj.mekve yardım olmak.)' apılan d :rn·'r·1r-rıl::ı-1e derıetınenler bir şeyler yapmaya çalışıyor ama yeterli .9eğiL_	Denetmenim daha çok sorgulayıcı rolündedir. ~~e~~l~~nliğinamacı ö~etmepe yardımcı oliı1~:'&hoer olmaktıt, yeterli değil. *Bana yol göstermeye çalışır ama yeterli değil. *Psikolojimi göz önünde	Sorpb.ıyı~ıııiır

Ek3: Denetmen ve Öğretmenlerin Röportajları

*Bana yol gösteımeye çalışır ama w~Mtrli~değil. *Psikolojimi göz önünde bulundurmaz. Ders içinde ama atılmadı sözümün içerisinde moralimi bozmamak için ama ders sonrası çok yıktı moralimi. *Denetmenim bana katkı sağlamak için gelmez sınıfıma.	bulundurmaz. *Denetmenim bana katkı sağlamak için gelmez sınıfıma.	
ÖĞRETMEN 11: Çok yetiştirici değil ama sorgulayıcı da değil. *Denetmenlik, öğretmenin eksikliklerini görmeli ve onu yönlendirmeli. Denetmen de araştırmalı, öğretmenin de kendini yetiştirmesine yardımcı olmalı t,unun.ic.in~f<:~ın~muı1otive etmçli. Şu an yapılaµ denetimle örtüşmez. *Denetmenim bana yol göstermez. *Psikolojiyi göz önünde bulundurur. *Amacı bana katkı sağlamaktır.	~.>Lli!tl~B~lv~Y·~ Sı'):tlUlU~li&i~~~ğil~ *Denetmeıılik, oğt e*~tn!t[JSJı kl kl enrı ,go~;veonu Mönlep,mnneli.)JenetmS'h de araştırıpah, oi;etıilenin tie'keidini y(ttttil~~i~~t~~mgı.· .jlijıiı}il~i~ln[i.gti, öğretmeni motive etmeıl. Şu an yapılan denetimle örtüşmez. *Denetmenim bana yol ,~~~t~wı~z. *Psikoloiiyi göz önünds; bulundurur. *Amacı bana katkı sağlamaktır.	~ıikisi de d:ejildir

fk \ c:ıene,rrnenve Qğretrneıql~(~Rcli-\RP,9rt,i!an

SORU 8: Denetmenlerin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme alanına yönelik yaptığı çalışmaları geliştirmek için ne gibi önerilerde bulunursunuz? **ÖĞRETMEN 1:** Denetmenler öğretmenlerin seviyesine inip, onlarla arkadaşça bir ortam oluşturmalı, denetmen öğretmeni kırmadan, ikna edici yol gösterici olmalıdır. Öğretmenlerle denetmenlerin arası arkadaş gibi olmalı, okul dışında telefon ile de konuşmalı, arada ne kadar samimiyet olursa, o kadar rahat her konu konuşulur ve bu sayede eğitimin kalitesi artacaktır.	**Denetmenler** öğretmenlerin seviyesine inip, onlarla arkad@şça bir ortm oluşturmalı, de~~en'ôğrewerii lqıjjadim, iıtiia ~di~i yol gösterici olmalıdır.	Denetmenier öğretmenler ile daha ssmimi olmalıdır
ÖĞRETMEN 2: Önce denetmenlerin verip sonra istemeleri gerekir. Gerekirse 3 sene sadece gidip gelip öğretmene rehberlik yapacak eğitecek daha ~~sonra~~ g_~i-l;~,f~i,;;ffiJ4t'~'.J.ltt,?~t .rte~t men enn bLllhhl~~MFL/9 al ti ~~l:~ l~:.L4•1rfL'/.1Ydiln~lidir.	**Önce denetmenlerin verip sonra istemeleri gerekir. Gerekirse 3 sene sadece gidip gelip öğretmene rehberlik yapacak** t~B~IEl~2~~!~~S,Rtıf3-1~elip ~~dif~~:l~wrtt~aımı h~Wlf.ttYv.Wadıkları kont:ı;ol edilmelidir.	D~nenler kontrol etmeden Öll~Jb,;,ıliwbiı •ai~ ö,p*8m yetiçtırıaelidirler

Ek 3: Denetmen ve Ġiğretme:nl,edn,~ö1~ertaj.lan

ıi~ffel\11ENi:}.ieı~ttmııi~ına tdaha çok okul ve s_mıfgezii;ı, Iö.ğrcnci durnmlanmt~~biıl,@iıı, bunun farkında daha çok olmalıdırlar ki gelip önerilerde bulundukları zaman herhangi bir ülkede yapılan uygulamayı değil bizim ülkemizde bizim çocuklarımıza uygulayabileceğimiz örneklerle bize gelsinler.	O.ef$tm.~n:lexjooıiğahaçok QJrnl·•:Ve.anıfgezip~iUll ülkemizde bizim çoeu:klamnıza uygulayabileceğimiz ömek\erle bize gelsinler.	l){t.ffl,z!\}*lıltr, daha fazla olwUara gitmelidirler
ÖĞRETMEN 4: Denetmenler okullara daha çok gelmelidir. Daha çok öğretmenlere zaman ayırmalıdır. Bir öğretmene bir gününü ayırmalı 40 dakikalık bir dersle ne o öğretmeni ne de öğrencileri tanır. Daha sık sık ve daha uzun süreli denetimle olmalıdır.	Denetmenler okullara daha çok gelmelidir. Daha sık sık ve daha uzun süreli denetimle olmalıdır.	Deaetmenler ,@ktıılara daha sık •)~~lidifler
ÖĞRETMEN 5: Denetmenler okullara daha sıklıkla gelmelidir. Denetmen öğretmene daha çok şey k)tl)lfllıbi.ın.uii' foitı·if%tr.et',fflırılım~i;<ffie hetişfuilmclidi< öğretmen"~ üzerinde.	Denetmenler okullara daha sıklıkla gelmelidir. Denetmen öğretmene daha çok şey katmalı f!INU için denetmenler t ,t.deyetişti'rilmelidir	Denetmenter okıııfü:ıra daha sık ıjıtıııelidirler
ööt~.®TMEN.o:Beıuun,@iaıuml@. i1.gilii4~ırt.QJJC~:~lseı:111ineyledç@tılıp	lii.!fflffl::~~ffli!ı~a. ~!l~!il~~~l.t:~~~~~i).	0$letrllenler ke•4ile~l~.~,er al~da'

kendini ıl konuda yetistinnelidir.	seminerle katılıp kendini o konuda yetiştirmelidir.	yetiştirmelidirler
ÖĞRETMEN 7: Denetmenlik yapmıgı alanla ilgili kendini geliştirmek için seminer ve konferanslara katılmalıdırlar. Ön~JJide denetmenlerin ~~udileri~ geliştirmeleri gerekir ki öğretmenleri de geliştirsinler.	Öncelikle denefmeıılerin kendilerini geliştirmeleri gerekir ki öğretmenleri de-gelistirsmJer.	Den.-enler ~~Ji ~~~fflı~W~lijii-ler
ÖĞRETMEN 8: Sorumluluk sahibi okullardaki yapıyı daha çok araştırmaları, daha fazla bilgi sahibi olmaları gerekir tam anlamı ile öğrenci yapısını bilmeleri gerekir. öğretmenlerin ihtiyacına göreJ!lJt!m'M~ f~rü görev.i göm.neli bakanlık ile D~ha ş1k okullara gelmeli ve daha bire bir öğretmenlerle iletişim kurmalı. Öğretmenlerin daha fazla kendilerini yetiştirmelerini §fil1lamalıd.ırlar.	Sommluluk sahibi okullardaki yapıyı-daha çok araştu:m@lf!n, öğretmenl,eniiıitı~acma gör-~.lıl~~amıı~sıh,ıi~~~i,~, v~a~:ıı;¥1-ıl@"·~~lıfiıu&Mrevı SÖMiiirlaMi4Jı.~!iii~·- O.ahi! sık.olmllaııa.:ıelmeli ve daha bire bir öğretmenlerle iletişim kurmalı. Öğretmenlerin daha fazla kendilerini yetiştirmelerini ı,sajlamalıdırlar.	Okullardaki yapıyı daha.çok araştımabdırlar Öpetmıenlerin daha fazla •kendilerini yetiştjmıelerini sal.laıwı.lıdırlar
ÜGRICT1'i,1EN 9: Qğretmenlerden fikir alrıahdırlar.. g ğretmenlerin de görii~Jer:neönem vermeli ve	Öğretmenlerden fikir almalıdırlar, Qğretmenlerin de göru§lerine önem vermeli	Öğretmenlerin fikirlerine öaem vermelidirler

Ek 3: Denetmen ve ÖğretmenlerinRJpqdajt,rı

çal1şinalannda öğretmen görüşleri (l-ikkate alınarak kararlar ""~tilmelidir.		
ÖĞRETMEN 10: Öğretmenlere karşı arkadaş gibi yaklaşsınlar ve onları anlamaya çalışsınlar. Yıkıcı olmasın eleştirileri öysünler de. Üstü kapalı örnekler yerine açık ve bizim öğrencilerimize uygun örnekler versinler. Öğretmeni haberdar etsinler yeniliklerden.	Öğretmenlere karşı arkağaş gibi yaklaşs:u:ılar ve onları anlamaya çalışsınlar. açık ve bizim ;jjrencilem:mze uygun ögkler versinler. ~~etmeni haberdar .;beısjnler yeni}i~e.rden.	Öğretmenlerle daha samimi olmalıdırlar
ÖĞRETMEN 11: Denetmenlerin de her alanda kendini geliştirmesi ~r.ekiL ö~;itiki:¢bir~i~ alanımda denetmenimi çok yetersiz bulcJum. Öncelikle denetmenler kendini yetiştirsin ki öğretmeni de yetiştirebilsin.	Denetmenlerin de her alanda kendini ge~i~~i-~~~;li\liit	D•:etmenler her alada keJ!ıl(dilerini geliştirmelidirler