

ORTAÖĞRETİM VE YÜKSEKÖĞRETİMDE BİR YÖNETİM SÜRECİ OLARAK DEĞERLENDİRME

*Kasım KARAKÜTÜK**
*H.Hüseyin AKSOY**
*R. Cengiz AKÇAY***

ORTAÖĞRETİMDE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Sürecin Yasal Dayanakları

3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. maddesinin (a) fıkrasına göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevleri belirtilirken "...Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında buldurmak" denilmektedir.

Yönetim süreçlerinden değerlendirme, bir denetim sonucunda elde edilen verilere göre yapılmaktadır. Geleneksel olarak eğitim düzenimizde değerlendirme denetim yoluyla yapılır (Bursalıoğlu, 1987, s.194). Bakan, yapması gereken bu görevi kendi adına yapmak amacıyla Teftiş Kurulu'nu görevlendirmiştir. Teftiş Kurulu da bu görevlerini Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği'ne göre yapmaktadır. Buna göre Teftiş Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığının murakabesine tabi kurumları ve kuruluşları denetim ve murakabe etmekle, bunlar hakkında alınması gereken önlemlere mesnet olacak inceleme ve araştırmaları yapmakla, özellikle yönetici, öğretmen ve memurların meslek alanında ve fikir yönünden gelişmelerini sağlayacak mesleki yardım hizmetlerini yerine getirmekle ve gerekli hallerde soruşturma yapmakla görevlendirilmiştir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md.1).

Aynı yönetmeliğe göre denetim ve murakabelerde,

1. Türk milli eğitim amaçlarının ne dereceye kadar gerçekleştirildiği-ne,

* Araş. Gör. Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü.

** Öğr. Gör. Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

2. Yapılması gereken çalışmaların, işlemlerin ve uygulanması gereken yöntemlerin gerçekleşme derecesine,

3. Amaçlardan, mevzuattan sapmalar ve yöntemlerde aksaklıklar varsa nedenlerinin saptanmasına ve düzeltilme önlemlerinin gösterilmesine dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 3).

Söz konusu yönetmelikte, Teftiş Kurulu'nun, denetmen sıfat ve yetkisini haiz bir başkan ile yeter sayıda denetmenlerden, yazı ve hesap işlerini yürüten bir bürodan oluştuğu; denetmenlerin, Teftiş Kurulu Başkanlığı kanalıyla Bakana bağlı olarak, Bakan adına denetim, inceleme ve soruşturma yapmakla ve mesleki yardımlarda bulunmakla görevlendirildikleri belirtilmektedir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 4).

Aynı yönetmelikte, Teftiş Kurulu'nun çalışma esasları da; Türk milli eğitim amaçlarının gerektirdiği eğitim anlayışı çerçevesinde, ortak ölçülerle çalışmak; anlayış ve ölçü birliğini, çalışma düzenini sağlamak ve devletin hizmetlerinin geliştirilmesiyle ilgili konuları tartışmak üzere Kurulu en az yılda bir kez toplantıya çağırarak ve küçük gruplar halinde denetmen toplantıları yapmak; bu toplantıların ve denetimlerin sonuçlarından yararlanmak, denetmenler arası anketler düzenleyerek, denetim yöntemlerini belirten kılavuzlar hazırlamak ve bunları Talim ve Terbiye Dairesi'yle işbirliği yaparak geliştirmek biçiminde belirtilmiştir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 26).

Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 16. maddesinde, Teftiş Kurulu Başkanı'nun görevleri de ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Söz konusu yönetmelikte Teftiş Kurulu'nun çalışma hazırlıklarını; Bakanlık merkez örgütündeki dairelerin, denetimini, soruşturulmasını, incelenmesini veya araştırılmasını gerekli gördükleri konuları ve kendilerinden istenilen diğer hususları Teftiş Kurulu Başkanlığı'na zamanında bildirmesi; Teftiş Kurulu Başkanı'nun denetim hizmetlerinin, daha verimli ve yararlı olması bakımından önceki raporların ve fezlekelerin genel sonuçlarını da dikkate alarak, dairelerden gelen bilgilerin değerlendirilmesi ve buna göre denetim programının saptanarak ilgililere bildirilmesi olarak sıralanmıştır (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 27).

Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde Bakanlık denetmenlerinin denetleme ve değerlendirmeye ilişkin görevleri de şunlardır:

- a. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığa bağlı ve Bakanlığın teftiş ve murakabesine tabi bütün kuruluş ve kurumların durumlarını ve her türlü işlerini, bu kuruluş ve kurumlarda, ilgili kanunların, tüzüklerin, yönetmeliklerin, programların, kararların, genelgelerin ve emirlerin uygulanışını incelemek;

- b. Bu kuruluş ve kurumlardaki görevlilerin yeterliklerini, çalışmalarını, davranışlarını değerlendirerek, başarılarını artırma bakımından gerekli yardımlarda ve teşviklerde bulunmak, üst hizmetlere layık olanları tesbit etmek;
- c. Yanlışlıkların, eksikliklerin, metot aksaklıklarının giderilmesi için gerekli gördüğü tedbirleri yerinde aldirmek;
- d. Mevzuattan sapmalar ve yolsuzluklar varsa, ilgililer hakkında, durumun icaplarına uygun olarak, gerekli incelemeleri, soruşturmaları ve işlemleri yapmak;
- e. Özellikle Türk milli eğitim amaçlarına ve bu yönetmeliğin 2. maddesinin (a) fıkrasındaki esaslara göre, öğrencilerin yetiştirme durumlarını, bilgi ve maharet seviyelerini genel değerleriyle tesbit ederek, bu konularda alınması gereken tedbirlere mesnet olacak incelemeleri ve araştırmaları yapmak.

Adı geçen yönetmelikte denetimin türleri de şu biçimde belirtilmiştir:

1. Genel Denetimler

Genel teftişler bir müfettişler grubu tarafından yapılır. Bu teftişlerde, Bakanlığın murakabesine tabi kurumların, kuruluşların ve Bakanlık merkez teşkilatındaki dairelerin, kanunları, tüzükleri, yönetmelikleri, öğretim ve çalışma programlarını, kararları, genelgeleri ve emirleri uygulamaları, yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer görevlilerin çalışmaları, başarıları ve verimleri, kurumun veya kuruluşun çevre ile olan münasebetleri ve çevredeki tesirleri incelenip değerlendirilir.

Genel teftişlerde ayrıca, kurumların ve kuruluşların teftiş defterleri incelenerek, önceki teftişlerde belirtilen hataların ve noksanların düzeltilip düzeltilmediği, evvelce görülen başarılı durumların devam edip etmediği de araştırılır.

2. Ders Denetimleri

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

Ders teftişlerinde sadece görülen ders saatlerindeki çalışmaların değerlendirilmesiyle yetinilmiyerek, öğretmenin müfredat prog-

ramını ve yıllık ders planlarını ne dereceye kadar uygulamış olduğu, soru düzenlemekteki yeterliği, yaptığı yazılı yoklamalar, yaptırdığı öğrenci ödevleri ve bunları düzeltmedeki dikkati, atelye çalışmalarında ve temrinlerde sağladığı bilgi ve maharet seviyesi, öğrencileri kişisel çalışmalara yöneltmede gösterdiği başarı, okul içi ve dışı faaliyetleri ve davranışları da incelenip değerlendirilir.

Müfettişler, dersin verimini tesbit bakımından sözlü yoklamalar dışında, yazılı yoklamalar da yapabilirler.

3. Sınav Denetimleri

Sınav teftişlerinde, sınavların programlaştırılmasından ve cereyan şekliinden başka, soruların düzenlenişindeki yeterlik, öğrencilerin genel bilgi seviyeleri, okulun genel verimi, yıllık ders planlarının uygulama derecesi, öğretmenler kurulunun yıl sonu toplantısındaki çalışmaları ve kararları, sınıf geçme kayıt ve işlemleri incelenir.

Aynı yönetmelikte, yeni açılacak resmi ve özel öğretim kurumlarıyla ilgili incelemeler; soruşturmalar ve araştırmalar da denetim hizmetleri içinde sıralanmıştır (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 40).

Söz konusu yönetmelik, denetmenlerin denetimleri sırasında saptadıkları ve bir an önce giderilmesini zorunlu gördükleri hataları ve eksiklikleri, okulun veya kuruluşun denetim defterine yazacaklarını, zamanları uygun olmadığı takdirde, bunları en kısa zamanda bir yazı ile ilgili okulun veya kuruluşun müdürlüğüne bildirecekleri, bu yazının alındığının ve okulun denetim defterine yapılandırıldığının bildirilmesini isteyeceklerini söz konusu etmektedir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 48). Diğer yandan, özellikle denetmenlerin, yanlış uyguladıkları saptadıkları veya uygulanmasında yarar görmedikleri hususlar veya dikkate alındığı zaman verim ve gelişme sağlayacağı düşüncesine vardıkları konular hakkında da, gerekli incelemeleri ve araştırmaları yaparak, Bakanlığa önerilerde bulunacakları belirtilmektedir (Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Md. 59).

Denetim sonucunda raporlar ya da fezlekeler düzenlenmektedir. Eğitim-öğretim sürecindeki öğelerle ilgili değerlendirmeleri de kapsayan bu belgeler konusunda Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde şöyle denilmektedir:

Teftiş edilen her kurum, kuruluş veya ünite için, konunun özelliğine göre, özel veya genel bir teftiş raporu, her sınav veya sınav grubu için bir sınav raporu hazırlanır. İncelemeler, araştırmalar, uygulama ile veya meslek konularıyla ilgili olarak Bakanlığa yapılacak teklifler için ayrı raporlar yazılır.

Sicil

Eğitimde değerlendirmenin bir yolu denetim, diğer bir yolu sicildir. Eğitimde görevli yönetici, öğretmen ve diğer memurların değerlendirilmesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun sicil ile ilgili hükümleri uygulanır. Devlet Memurları Kanunu'nun 110. maddesinde her devlet memurunun bir sicil dosyasının bulunması gerektiği; sicil amirlerinin düzenleyecekleri sicil raporları ile varsa denetmenler tarafından verilen denetleme raporlarının bu dosyaya konulması gerektiği belirtilmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi, denetim ve sicil raporları, işgörenin sicil dosyasında bir araya getirilmektedir. Aynı kanunun 111. maddesinde de, devlet memurlarının yeterliklerinin saptanmasında, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayırma ya da hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyalarının başlıca dayanak olduğu belirtilmektedir. Söz konusu kanunun 113. maddesine göre, sicil amirleri belli zamanlarda düzenleyecekleri sicil raporlarında, memurların yeterlik derecesini not esasına göre değerlendirerek saptarlar denilmekte; 119. maddede de sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 100 üzerinden 60 ve daha yukarı olanların olumlu, 60'ın altında olanların olumsuz sicil almış sayılacakları vurgulanmaktadır. Kanunun 120. maddesinde, iki kez üst üste olumsuz sicil alan memurların başka bir il sicil amirinin emrine atanacakları, burada da olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkilerinin kesileceği hükme bağlanmıştır. Görüldüğü gibi siciller eğitimde görevli işgörenlerin değerlendirilmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitim işgörenlerinin değerlendirilmesinde tutulan sicillerin bir diğer yasal dayanağı da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na dayanılarak 18 Ekim 1986 tarih ve 19255 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan Devlet memurları Sicil Yönetmeliği'dir. Bu yönetmeliğin amacı, devlet memurunun mesleki yeterliğinin saptanması için sicilinde bulunacak bilgileri, ayrılış sicilinin verileceği durumları, sicil raporunun şeklini, taşıyacağı soruları sicil raporlarının doldurulmasında uygulanacak not yöntemini notların derecelendirilmesini, düzenleme zamanını, uyarılan memurlarca yapılacak itirazları ve bunları inceleyecek mercileri, sicil raporlarının korunması ile görevli makamlara ilişkin esasları ve diğer hususları düzenlemektedir.

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nin 27. maddesinde de, memurların sicilleri ile ilgili her türlü yazışma, evrak ve belgelerin sevkinde ve sicil raporlarının korunmasında gizli ve kişiye özel zarfların kullanılmasının zorunlu olduğu; sicil raporlarının sicil dosyalarıyla birlikte kilitli dolaplarda korunması gerektiği belirtilmektedir.

Söz konusu yönetmeliğin 9. maddesinde sicil not defterlerinin kullanılması konusunda şu noktalar yer almaktadır:

İlk sicil amirlerinin, sicil döneminde yaptıkları gözetim veya denetim sonunda memurlarda tesbit ettikleri olumlu veya olumsuz tutum ve davranışları, üçer aylık dönemler itibariyle sicil not defterlerinin ilgili bölümüne, düşünceleriyle birlikte kaydetmeleri şarttır. Kayıtlarda gözetim veya denetim tarihi, konusu, yeri ayrıntılı bir şekilde belli edilir. Kayıtlar memurların mesleki ehliyetleriyle birlikte genel durum ve davranışlarının da değerlendirilmesini sağlayacak şekilde tutulur. Kayda değer bir durum bulunmadığı takdirde memur hakkında ilk sicil amirinde teşekkül etmiş kanaate göre hizmetin; çok başarılı, başarılı, vasat, yetersiz veya henüz kanaat edinilmemişse memurun denetlenmekte ve denetlenmekte olduğu belirtilerek o dönemin kaydı tutulur.

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nin 12. maddesinde göre gizli sicil raporları, her yılın Aralık ayının ikinci yarısı içinde doldurularak en geç 31 Aralık günü, ilgili makamlara teslim edilmek zorundadır. Aynı yönetmeliğin 13. maddesinde de haklarında sicil raporu düzenlenecek memurların değerlendirilmelerini yapacak sicil amirlerinin yanında en az altı ay çalışmış olma koşulu getirilmektedir.

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nin 17. maddesinde memurların genel durum ve davranışlarının değerlendirilmesi konusunda; sicil amirlerinin sicil raporunu doldurdukları her memurun; dış görünüşü (kıyafet); zeka derecesi ve kavrayış yeteneği; azim ve sebatkarlık, dürüstlük, sır saklamada güvenilirlik ve insan ilişkilerindeki başarısı; alkol, kumar vb. alışkanlıkları memuriyetle bağdaşmayacak ölçüde sürdürme gibi durumları; güvenilir olma, kişisel çıkarlarını aşırı ölçüde düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları bakımından bir değerlendirmeye tabi tutulmaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Ayrıca, değerlendirme için sicil not defterindeki kayıtlara sicil döneminde edinilen diğer bilgi ve gözlemlerden yararlanılması; değerlendirme sonucuna göre memurların olumlu yönleri ile sicil not defterindeki kayıtlara veya başka şekilde teyid edilen olumsuz yönleri, kusur ve noksanları hakkındaki düşünceler sicil raporunun kişilik değerlendirilmesine ait bölümüne ayrı ayrı açık ve gerektiğinde kısa veya ayrıntılı olarak yazılması gerektiği belirtilmektedir.

Söz konusu yönetmeliğin 21. maddesinde yetersiz olarak değerlendirilmiş bulunan memurların, bu duruma neden olan kusur ve noksanlarını gidermeleri için, sicil raporlarının bunların korunması ile görevli makamlara en son teslim tarihini izleyen bir ay içinde, atamaya yetkili amirlerce gizli bir yazı ile uyarılacağı hükme bağlanmıştır.

Ortaöğretimde Değerlendirme Sürecinin Uygulaması ve Değerlendirmesi

Bu bölümde, ortaöğretimde değerlendirme sürecinin günümüzdeki uygulaması ele alınarak değerlendirilmektedir. Teftiş Kurulu Yönetmeli-

ğinde ortaöğretim sisteminde genel (kurum), ders ve sınav denetimleri yapılması öngörülmüştür. Ancak uygulamada, ağırlıklı olarak kurum ve ders denetimlerinin yapıldığı, sınav denetimlerinin çoğunlukla yapılmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle, özellikle genel denetim ve ders denetimi üzerinde durulmuştur. Öğrenci değerlendirmesi, ortaöğretimde değerlendirme sürecinde karşılaşılan sorunlar da bu bölümde ele alınmıştır.

Genel Denetim

Genel denetim (kurum teftişi), okulun eğitim ve yönetim süreçleri ile bunlarla ilgili kayıt ve işlemlerin incelenerek kurumun genel işleyişi hakkında bir hükme varmak üzere yapılan denetimdir. Bir eğitim kurumunda öğretmenlerin ders denetimleri ve ders denetim raporları düzenlenmesi işleri kurum denetimi ile birlikte yapılırsa da, kapsam bakımından bu denetimin dışında kalmaktadır (Taymaz, 1982a, s. 322).

Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılan bir çalışmada genel denetim kapsamına giren konular şu şekilde sıralanmıştır (Taymaz, 1982a, s. 322).

Bina durumu, yangın söndürme düzeni, yazı işleri, büro işleri, öğrenim durumu, eğitim durumu, öğretmenler kurulu toplantıları, denetimin değerlendirilmesi, okulun gereksinimleri ve yönetim elemanları.

Genel denetim yapılırken, kurumun tüm etkinlikleri incelenir, karşılaşılan sorunlar ve bunların çözüm yolları üyelerle birlikte saptanır, alınabilecek önlemler hakkında ilgililere gerekli rehberlik yapılır. Böylece kurumun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde çalışması, sürekli olarak yenilenmesi, gelişmesine yardımcı olunabilir (Taymaz 1982a, s. 323).

Altıntaş, eğitim kurumlarının sürekli olarak yeniliklerle desteklenmesi ve gelişiminin genel denetim ile sağlanabileceğini belirtmektedir (1980, s. 64).

Genel denetim; planlama, uygulama, değerlendirme ve raporlama aşamalarından oluşur. Planlama aşamasında amaçların saptanması, kurumun tanınması, gözlenecek unsurların saptanması, gözlem formunun hazırlanması ve görev bölümü yapılması yer almaktadır. Planın uygulanması aşamasında işbirliğinin sağlanması, gözlem ve incelemenin yapılması, gözlem formunun doldurulması, önlemlerin uygulanması ve izlenmesi söz konusudur. Değerlendirme ve raporlama aşamasında amaçlarla ölçütlerin karşılaştırılması ile elde edilen gözlem sonuçlarının değerlendirilmesi, toplantı düzenlenmesi, denetim raporunun düzenlenmesi ve denetim defterine işlenmesi yer alır. Genel denetim, örgütün çeşitli alanlarında ve madde kaynakları ile de ilişkili olmasına karşın, sonunda özellikle kurumun yönetiminin değerlendirilmesi ile sonuçlanır. Bu nedenle, kurumun yöneticileri ile denetimi gerçekleştirenlerin, denetimin anlamı ve kapsamı

konusunda ortak anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Uygulamada, yasal hükümlere göre genel denetimin önemli bir bölümü kurum yöneticilerine verilmiştir. Bu denetimle, yöneticinin kurumdaki etkinlikleri izleme ve değerlendirmedeki başarısı ortaya çıkarılabilmektedir (Taymaz, 1982a, s. 324-326).

Ders Denetimi

Ders denetimi, bir öğretim kurumunda, öğretmenin öğrenci ile karşı karşıya bulunduğu ve öğretim yaptığı sırada davranışlarının gözlenmesi, ders öncesi ve sonrası etkinliklerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi için yapılan denetimdir (Taymaz, 1984, s. 9).

Genel olarak denetim ve ders denetimi, öğretim sırasındaki gözlem yanında, ders dışı etkinliklerin denetimini de kapsar. Buna göre denetimlerdeki etkinlikler aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenin özellikle iyi ve ümit verici özelliklerini saptamak,
2. Öğretmenin öğretim sürecindeki eksik yönlerini saptamak, düzeltici önerilerde bulunmak,
3. Öğretmenleri görevlerini en iyi şekilde yapmaları yönünde etkilemek, güdülemek,
4. Okulda yapılan öğretimde birlik sağlanmasına yardımcı olmak,
5. Öğretmenlerin uyguladıkları öğretim yöntemlerini geliştirmek,
6. Öğretim araçlarının sağlanması ve kullanılmasında öğretmene yardımcı olmak,
7. Öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülmesi ve değerlendirilmesinde yardımcı olmak,
8. Öğretmene, karşılaştığı sorunları çözmeye yol göstermek, rehberlik etmek,
9. Öğretmenlerin denetim etkinliklerine güvenlerini sağlamak,
10. Öğretmenin öğretimdeki başarısını değerlendirmek ve rapor hazırlamaktır (Taymaz, 1984, s. 10).

Öğretmen değerlendirme yöntemlerinin ortak noktası, sınıf gözlemi olarak görülmektedir. Çoklukla kullanılmasına karşın, ders denetimi yönteminin geçerliği ve güvenilirliğine kuşku ile bakılmaktadır. Gözlem sonuçlarının kaydedilmesi için çeşitli formların kullanıldığı bu yöntemde

bazı durumlarda rastlantısal not almanın formlara tercih edilmesi bile söz konusu edilebilmektedir (Başar, 1988). Araştırmalar, kullanılan gözlem formlarının nesnel bir değerlendirme için yetersiz kaldığını göstermektedir (Altıntaş, 1980; Başar, 1988).

Ders denetiminin uygulanması kuramsal anlamda, bir süreç değerlendirmesidir. Bunun özelliği, öğretmenin öğretim süreci içinde değerlendirilmesidir. Bu yöntemde üzerinde durulan öğretim eylemidir. Bu sürece bakarak, öğrenci yani ürün üzerinde de değerlendirmeye gidilmek istenir. Ancak, sınırlı bir sürede gözlenen öğretim sürecinden elde edilen verilerle öğrenci niteliği üzerinde yargıya varmak güçtür. Denetim süresi içindeki düzey, dönem içinde değişebilecektir. Ayrıca, denetimin, ölçmeyi etkileyen bir değişken olduğu da unutulmamalıdır. Gözlemin etkisiyle, öğretim sürecinde öğrenci ve öğretmen davranışlarında farklılıklar oluşabilecektir (Başar, 1988). Bu sınırlılıklarına karşın, ortaöğretimde değerlendirmeye esas oluşturan veriler çoğunlukla süreç değerlendirmesi yoluyla toplanmaktadır.

Öğretmenin değerlendirilmesinde ders dışı etkinliklerinin de değerlendirilmesi önemlidir. Bu etkinliklerin başlıcalarını ders hazırlıkları, öğrenci çalışmalarını değerlendirmesi, öğrenci disiplini, nöbet işleri, eğitsel kol ve rehberlik çalışmaları, okulun sosyal ve yönetsel etkinlikleri konularındaki çalışmalara devam durumu, genel tutum ve davranışları şeklinde düşünmek mümkündür (Başar, 1985, s. 73).

Ersan'ın belirttiği gibi, öğretmenin denetiminde kullanılan yaklaşımları ortaya koyan araştırmalar, gerek öğretmenin ve gerek öğretimin sağlıklı olarak değerlendirilebilmesi için çok farklı yönlerin ölçülmesi gerektiğini saptamıştır. Denetimden anlamlı bir sonuç elde edilebilmesi için, beklenen ile uygulamanın ne olduğunun ve nasıl ölçülmesi gerektiğinin açıkça ortaya konulması da büyük önem taşımaktadır (Ersan, 1987, s. 103).

Kimi araştırmalar, öğretmenin niteliği (yeterliği)nin değerlendirilmesi gerektiğini savunurken, kimileri öğretimin niteliği (öğretmenin performansını), kimileri ise öğretmenin etkililiğini değerlendirmek gerektiğini ileri sürmektedirler (Ersan, 1987). Ancak, sağlıklı bir değerlendirme için bu yönden birinin yeterli olmayacağı bilinmektedir.

Öğrenci Değerlendirmesi

Öğrenci başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi girişimleri, eğitim-öğretim sürecinin tamamlayıcı, ayrılmaz bir parçası olarak görülebilir. Değerlendirme, nasıl eğitim sisteminin bir parçası ise, öğrenci değerlendirmesi de değerlendirme sürecinin bir parçasıdır. Ölçme ve değerlendirme (öğrenciye yönelik olarak) her alan ve kademedeki eğiti-

min planlaması ve uygulaması aşamalarının sonu ve onu tamamlayan bir parçası olarak görülür (Taymaz, 1974, s. 1).

Ortaöğretim sisteminde öğrenci başarısının değerlendirilmesinde değişik yöntem ve teknikler kullanılmaktadır. Bu teknikler arasında en yaygın olarak kullanılanı, öğretmenin öğrencilere belli sorular sorarak yanıtını istedikleri yazılı veya sözlü sınavlardır. Bu sınavlarda alınan yanıtlar ya da gösterilen davranışlar öğrencilerin değerlendirilmesi için veri oluşturmaktadır. Bu yöntemler yanında, öğrencide belirli becerilerin geliştirilmesini amaçlayan öğretim sürecinde, gözlem yolu ile de öğrenci başarısı hakkında bilgi edinilmektedir (Taymaz, 1974, s. 8).

Kurumun değerlendirilmesine yönelik yapılan genel denetimlerde ve ders denetimlerinde öğrenci değerlendirilmesini esas alan sınav yöntemi çoğunlukla uygulanmamaktadır. Bu bakımdan, denetleme sırasında temel amaç olan öğrencilerde yaratılan davranış değişiklikleri gözardı edilmiş olmaktadır.

Öğretmen tarafından sıkça yapılan öğrenci değerlendirmesinde kullanılan değerlendirme araçlarının, nesnellik, güvenilirlik ve geçirlikleri bakımından sürekli denetlenmeleri ve geliştirilmeleri gerektiği belirtilmektedir (Ertürk, 1986, s. 126). Ancak, öğrenciyi değerlendirmede kullanılan araçların belirtilen nitelikleri taşıması, öğretmenlerin eğitimde ölçme ve değerlendirme konusunda yetişmiş olmalarını ya da kendilerine bu konuda bir hizmetin, rehberliğin yapılmasını gerektirir. Oysa, ortaöğretim düzeyinde öğretmenlerin öğrenci başarısını değerlendirmede teknik yeterliklerinin düşük olduğu görülmektedir (Koç, 1981, s. 189).

Değerlendirme İlkeleri ve Uygulama

Dokuzuncu Milli Eğitim Şurasında (24 Haziran-4 Temmuz 1974), değerlendirmede süreklilik, bütünlük, tutarlılık, açıklık, karşılıklı güven, denetleme ve düzeltme ilkelerine uyulması kararı alınmıştır (Zelyut, s. 679). Ancak, ortaöğretim alt sisteminde bu ilkeler uygulamada yaşama geçirilememiştir.

İlk olarak denetici yetersizliği nedeniyle değerlendirmede "süreklilik" ilkesi yerine getirilememektedir (DPT, 1988, s. 334). Bu yetersizliği önemli ölçüde giderecek olan, denetici ve uzman yetiştiren kaynakların ürünlerinden de "meslekte esas öğretmenliktir" efsanesi (Bursalıoğlu, 1985) nedeniyle yararlanılmamaktadır.

Ortaöğretim alt sistemindeki okulların denetlenmesi ve değerlendirilmesi, eğitim sisteminin örgütlenmesi, sistem yaklaşımı ile gerçekleştirilmediğinden, girdi, çıktı, işleme süreci ve çevre etkileşimleri ile birlikte ve bir bütün olarak ele alınmamaktadır. Bu yaklaşıma göre değerlendirme,

öğretmenin, okulun, öğrencinin ayrı, bağımsız parçalar halinde değerlendirilmesi ile değil, bu öğelerin bir ortam içinde ve birbirleriyle ilişkileri içinde değerlendirilmelerini gerektirir.

Ortaöğretim kurumlarında yapılan denetleme ve değerlendirme çalışmalarının olumsuz olmaması durumunda denetlenene bildirilmemesi, değerlendirme sürecinin "açıklık" ilkesine aykırı düşmektedir. Bilindiği gibi Türk Milli Eğitim Sisteminde yönetim biçimi merkezci ve yetkecidir. Bu nedenle eğitim işgörenlerinin değerlendirilmesi süreci de merkeze bağlı kalmaktadır. Böylece, değerlendirmenin gerektirdiği bütün işler, merkezin emirlerine göre yapılmaktadır. Merkezcilik* nedeniyle, okul müdürünün değerlendirme yetkisi de çok sınırlıdır. Değerlendirmenin merkezin emirlerine göre ve merkez için yapılması, değerlendirme sonuçlarının okulda kullanılması olanağını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca, işgörendenlerin değerlendirilmesine ilişkin bilgilerden çok az bir kesimi -özellikle olumsuz olanları- okula bildirilmektedir. Bu ise, okula geç ulaştığından etkisini yitirmektedir.

Değerlendirmenin "düzeltme" ilkesinin uygulanması, büyük ölçüde, deneticilerin rehberlik ve öğreticilik rollerini yerine getirmeleri ile olanaklıdır. Oysa araştırmalar, ortaöğretim sisteminde deneticilerin rehberlik yapma rolünün öğretmenlerce yeterince algılanmadığını, deneticilerin de bu rolü yerine getirmediklerini göstermektedir (Balcı, 1982; Karaman, 1983).

Karaman'ın belirttiği gibi, "mevzuatta, işbaşında yetiştirme ve değerlendirme, müfettişlerin önemli görevleri olarak belirtilmiştir". İş hacmi, denetici yetiştirilmesi ve denetim örgütünün kurulma amaçlarının farklılığı nedeniyle uygulamanın bu yönde olmadığı saptanmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin hazır ve yeterli olmayışları da diğer bir boyutu oluşturmaktadır (Karaman, 1983, s. 588).

Açıklamalar ve araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi, denetmenlerin mesleksi yetersizliği, denetmen sayısının yetersizliği gibi nedenlerle, ortaöğretimde yapılan değerlendirmelerde betimleme ve hata bulma önplana çıkmakta, asıl yapılması gereken nitelik geliştirici değerlendirmeler yapılamamaktadır. Böylece, değerlendirme görevinin tam olarak yerine getirilemediği anlaşılmaktadır. Değerlendirme süreci, sistemin yaşaması için gerekli dönütü sağlayan süreçtir. Oysa, ortaöğretimde, dönütün istenilen düzeyde sağlanamadığı, öze ilişkin olmaktan çok (eğitim amacına yönelik), ayrıntıya kurala yönelik sınırlı bir dönüt elde edil-

* Merkezcilik: Okul müdürünün değerlendirme sürecinde en az yetkiye sahip olması; bunun yanında eğitim hizmetlerini yerine getiren işgörendenleri en az tanıma olanağına sahip olan ve değerlendirme sonuçlarına en az gerek duyan üst yönetmenlerin daha çok yetkiye sahip olmasıdır.

diği gözlenmektedir. Diğer yandan, Teftiş Kurulu Yönetmenliğinin 26. maddesinde de belirtilmekle birlikte, değerlendirmelerde "ortak ölçüler" kullanılmadığı anlaşılmaktadır (Altıntaş, 1980). Bu da değerlendirmenin, uygulamanın başarı derecesini "tarafsız" olarak saptayamadığını, öznel yargıların değerlendirmede etkili olduğunu düşündürmektedir. Değerlendirmenin, bu nedenle amacına ulaşamadığı da söylenebilir.

Eğitim kurumlarında çalışan işgörenlerin (öğretmen, yönetici, diğer idari görevliler ve hizmetliler), ne kişiliğini ne de yeterliğini ölçecek araç ortaöğretim kurumlarında kullanılmaktadır. Performansı ölçecek nesnel araçlar da yoktur. Ortaöğretimde öğretmenlerin sınıf içinde başarısını ölçmek için kalıplaşmış rapor formları kullanılmaktadır (Başaran, 1985a, s. 96). Bu formlardan birisi EK 1'de verilmiştir. Özellikle, C başlığı altında "Değerlendirmeye Esas Alınan Bilgiler" in açık olmadığı, daha çok genel olduğu, kişiden kişiye farklı biçimlerde yorumlanabileceği düşünülmektedir.

Değerlendirme Sürecindeki Sorunlar

Ortaöğretim sisteminde değerlendirme sürecinin başarıya ulaşması, bu sürecin gerçekleştirilmesini sağlayan denetmenlerin yeterlikleri ile doğru oranlıdır. Denetleme ve değerlendirme çalışmalarının sistemi geliştirmesi, eksik ve yanlışlarını tamamlaması, düzeltmesi, denetmenlerin alanlarında iyi yetişmiş olmalarıyla olanaklıdır. Ortaöğretimde denetmenlerin görevleriyle ilgili teknik ve yöntemler konusundaki yetişmişlik düzeyleri yetersiz görülmektedir. Eğitim kurumlarının denetleme ve değerlendirilmesinde bilimsel yaklaşımlar kullanılmamış, eskimiş teknik ve yöntemlerin kullanılması sürdürülmüştür. Yöntem ve teknikleri gereksinimlere göre geliştirememiş denetimin etkinliği ve verimini azaltmıştır (Karaman, 1983).

Daha önce değinildiği gibi, değerlendirmede karşılaşılan sorunlardan biri, terim ve kavramların hatalı kullanılmasıdır.

Eğitim sistemi amaçlarının yeterince açık olmaması, işlevsel olmaması amaçların davranışlar açısından gerçekleşme düzeyini saptamaya da engel olmaktadır. Bu konuda farklı algılama ve beklentilere yol açılmakta, değerlendirmeler nesnellikliğini kaybetmekte, öznel yargıların ağırlık taşınmasına neden olmaktadır. Bursalıoğlu da, değerlendirmenin en stratejik sorunları arasında örgüt amaçlarının açık ve işlek olma düzeyi ile üyelerin bu amaçlara bağlanma düzeyi olduğunu belirtmektedir (Bursalıoğlu, 1987, s. 161).

Genel denetim yapılması sırasında denetmenler arasında çeşitli nedenlerden dolayı gerekli işbirliği yeterince gerçekleştirilememektedir. Okullarda gözlenecek unsur ve davranışların belirlenmemiş olması da de-

netmenler arasında farklı değerlendirmelere yol açmaktadır. (Altıntaş, 1980, s. 65).

Taymaz, ders denetimlerinde karşılaşılan sorunlar arasında şunları saptamıştır (1984, s. 11).

1. Öğretmenler ders denetiminin hangi ölçütlere göre yapıldığı ve değerlendirildiğini tam olarak bilmemektedirler.

2. Değerlendirmelerde açıklık ilkesine tam uyulmadığından öğretmenler denetim sonuçlarını, dolayısıyla olumlu ve olumsuz bulunan yönlerini öğrenememektedirler.

3. Ders denetimi yolu ile yapılan değerlendirmeler öğretmenlerin yetştirilmesinde ve geliştirilmesinde fazla etkili olamamıştır.

4. Ders denetimi ile yapılan değerlendirmelerde, başarının objektif olarak ölçülmediği kamsı yaygındır.

5. Ders denetimleri için ayrılan süre, öğretmenleri çeşitli yönleri ile tanıyıp değerlendirmeye yetmemektedir.

6. Ders denetimi yapan denetmenler, öğretmenlere beklenen rehberlik ve güdülemede bulunamamaktadırlar.

7. Öğretmenler denetmenlerin genelde tutum ve davranışlarından hoşnut değildirlirler.

8. Denetmenlerin öğretmenleri değerlendirirken okul müdürünün etkisi altında kaldıkları genel bir kanıdır.

9. Ders denetiminde hata ve eksikliklerin giderilmesi için önlemler önerilmesi yerine raporlanması yoluna gidilmektedir.

10. Ders denetimlerinde süreklilik sağlanamamakta, uzun yıllar ders denetimi görmeyen öğretmenler bulunmaktadır.

Öğrenci başarısının değerlendirilmesi konusundaki sorunlar Yedinci Milli Eğitim Şurasına sunulan Değerlendirme ve Ölçme Komitesi Raporunda belirtilmiştir. Bu sorunlar temel başlıkları ile şunlardır (Taymaz, 1974):

- Eğitimin genel ve özel hedefleri somut olarak saptanmamıştır.
- Sınav sistemine ilişkin aksaklıklar vardır.
- Öğretmen ile yöneticiler, ölçme ve değerlendirme konusunda gerekli bilgi ve beceriyi kazanmamışlardır.

- Sınav yönetmeliklerinde aksaklık bulunmaktadır.
- Okullarda öğrencileri çeşitli yönlerden tanımak için gerekli araç ve olanaklar mevcut değildir.
- Okullarda öğrencilere yardımcı olabilecek rehberlik hizmetleri yetersizdir.

Yukarıda belirtilen sorunların çözümü için yapılan teklifler Şûra'da olumlu karşılanmış ve kabul edilmiştir. Bazı gelişmeler sağlanmasına rağmen, günümüze değin bu sorunlardan hemen hiç biri tümüyle çözülmüş değildir.

Öğrenci başarısı hakkında karar verilmesini sağlayan notların geçerli ve güvenilir olmayabileceğinin bilinmesine karşın, okul yönetimleri öğrenciler hakkındaki son kararı bu notlara dayanarak vermektedirler.

Ayrıca, Milli Eğitimde denetim konusunda yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sorunlar genel olarak şunlardır (Aydın, 1984, s.188-191):

1. Aynı amacı gerçekleştirmek için birlikte çalışması ve işbirliği yapması gereken öğretmen ve denetmen, denetmenin rolü konusunda farklı düşünmektedir. Denetmenin rolü konusunda farklı düşünen kimselerin işbirliği ve yardımlaşmalarının kolay olmayacağı açıktır.

2. Öğretmenler, denetmenlerin mesleksel yeterliğe sahip olmadıkları kanısındadırlar.

3. Rol beklentilerinde taraflar uyum içinde görünmektedirler. Aynı uyum, uygulama konusunda görülmemektedir.

4. Denetmenler ve öğretmenler, denetmenlerin sadece mesleksel rehberlik görevlerini yürütmelerini, soruşturma görevlerinin kendilerinden alınması konusunda görüş birliği içindedirler.

5. Denetmene düşen öğretmen sayısı da rolünü etkili biçimde yerine getirmesini engelleyici niteliktedir. Araştırma sonuçları bir denetmene 150 öğretmenin düştüğünü göstermektedir.

6. Öğretmen başarısının değerlendirilmesinde, temizlik, kılık-kıyafet ve denetmene gösterilen ilgi gibi konuların etkili olduğu ileri sürülmektedir. Bu konular, izlenmesi kolay olan konulardır. Böylece, denetimlerde niteliğe fazla önem verilemediği görülmektedir. Uygulamada, denetmenlerin her öğretmene ayırabileceği zamanın çok sınırlı olması nedeniyle konuların niteliği üzerinde durmak yerine nicelik üzerinde durmak daha kolay gelmektedir. Bir dersin özel öğretimi ve öğretim yöntemi üzerinde ciddi olarak durmak hem zaman gerektirir, hem de o konuda yeterlik gerektirir.

Eğitim denetiminin temel amacı, öğretme ve öğrenme sürecini geliştirmektir. Böyle bir amacın gerçekleştirilmesi en azından yeterli ve etkili olmayı gerektirir. Uygulamada denetmenlerin fazla bir etkililiğe sahip olmadıkları ileri sürülmektedir.

Sicil

Diğer kamu örgütlerinde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun genel hükümleri çerçevesinde işgören değerlendirme hükümleri sürdürülmektedir. Okul müdürlerinin ve denetmenlerin doldurmaları gereken değerlendirme raporları, işgören değerlendirmesine ilişkin temel düşünce ve kuralları vermekten çok, bunların değerlendirme yaparken neyi arayacaklarını göstermektedir. Bu nedenle, Merkez adına işgören değerlendirmesi yapan her yetkili, kendi görüşlerine ve görüşüne dayanmaktadır. Değerlendirme yapan bu kişilerin, siyasal erkin yönetim biçiminden ve bu konudaki görüşünden etkilendiği de gözlenmektedir (Başaran, 1985a, s. 95).

Uygulamada, ortaöğretimde görevli her işgörenin sicil raporu, her yıl bir üst (sicil) amiri tarafından doldurulmaktadır. Böylece, ortaöğretimde görev yapan yönetici, öğretmen ve memurların tümü sicil yoluyla değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme, Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinin 17. maddesinde belirtilen özellikler göz önünde tutularak, Ek 2'de bir örneği verilen sicil raporunun doldurulmasıyla yapılmaktadır. Ek 2'de yer alan sicil raporunda da görülebileceği gibi, işgörenin değerlendirilmesi konusunda belirlenen noktalar işgörenleri değerlendirmede yetersiz olduğu gibi, değerlendiren kişiye göre de farklı biçimde yorumlanabilecek niteliktedir. Diğer yandan, Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinin 27. maddesinde belirtildiği gibi, sicille ilgili işlemlerin gizlilik içinde yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bu durumda, ancak olumsuz sicil alan işgörelere, değerlendirme sonuçları bildirilmekte, diğer işgörenler kendileri hakkında yapılan değerlendirmelerden hiçbir biçimde bilgi edinememektedirler. Böylece, işgören göreve başladığı andan emekli oluncaya kadar kendisi hakkında yapılan değerlendirmelere katılamamaktadır. Bu ise, ortaöğretimde işgören değerlendirmesinde **ortaklık** ve **açıklık** ilkelere uyulmadığını göstermektedir. Sicil amirlerinin göz önünde tutmaları gereken Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinin 17. maddesindeki ölçütlerin çok genel olması ve bunları ölçecek bilimsel yöntemlerin kullanılmaması, ayrıca söz konusu ölçütlerin kişiden kişiye değişebilir olması nedeniyle değerlendirmenin **güvenirlik** ilkesine de gölge düşmektedir.

İşgörenlerin değerlendirilmesinde kullanılan sicil raporlarındaki ölçütlerin daha çok kişilik değerlendirmesine, kısmen de yeterliğe yönelik olduğu görülmektedir. İşgörenlerin performanslarını ölçme ve değerlendirme konusuna önem verilmediği de gözlenmektedir. Böylece de eğitim işgörenlerinin ne yaptığı somut ve nesnel olarak ölçülememektedir.

YÜKSEKÖĞRETİMDE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Bu bölümde Türk Eğitim Sisteminin yükseköğretim alt sisteminde değerlendirme süreci, yasal dayanakları ve uygulanma durumu ele alınarak değerlendirilecektir.

Yükseköğretimde Değerlendirme Sürecinin Yasal Dayanakları

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 6. maddesinde Yükseköğretim Kurulu'nun tüm yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerine yön veren, kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olduğu belirtilmektedir. Yükseköğretim Kurulu'na bağlı organlar, Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK); Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM); gerekli planlama, araştırma, geliştirme, değerlendirme, bütçe, yatırım ve koordinasyon faaliyetleri ile ilgili birimlerdir.

Yükseköğretim Kurulu'nun 2547 sayılı kanunda belirtilen görevleri arasında, bütün olarak yükseköğretim kurumlarına ayrılan kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını gözetim ve denetim altında bulundurmaya yer almaktadır.

Yükseköğretim Kurulu Teşkilatı ve Çalışma Usulleri Yönetmeliğinde, Yükseköğretim Kurulu'nun organları Genel Kurul, Başkan ve Yürütme Kurulu olarak saptanmıştır. Adıgeçen yönetmelikte, Genel Kurulun yetki ve görevleri arasında belirtilen yükseköğretimin planlaması, düzenlenmesi, yönetilmesi ve denetlenmesi, yönetmeliklerin hazırlanması, yükseköğretim üst kuruluşlarıyla üniversitelerce hazırlanan bütçelerin tetkik ve onaylanması yükseköğretimde değerlendirme sürecinin bir parçası olarak görülebilir. Başkan, Yükseköğretim Kurulunu temsil etmekte ve Yükseköğretim Kurulu'na bağlı kurulların kararlarının uygulanmasından ve ilgili kanun ve yönetmelik hükümlerinin uygulanmasından sorumludur. Bu düzeydeki görev ve yetkiler, yükseköğretim kurumlarının üst düzeyde değerlendirilmesi görev ve sorumluluğunun Yükseköğretim Kurulu Başkanında bulunduğunu göstermektedir. Yürütme Kurulunun ise Genel Kurulca kendisine devredilen görevleri yapacağı aynı yönetmelikte belirtilmiştir.

Yükseköğretim Denetleme Kurulu

Yükseköğretim sisteminde de değerlendirme süreci denetleme ile içiçedir. Yükseköğretimde denetleme ve değerlendirme sürecini görev alan Yükseköğretim Kuruluna bağlı en yüksek organ, Yükseköğretim Denetleme Kuruludur. Yükseköğretim Denetleme Kurulunun temel görevi Yükseköğretim Kurulu adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulundurmaktır.

Denetim ve gözetim kavramları da Yükseköğretim Denetleme Kurulu Teşkilat Yönetmeliğinde aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

Gözetim: Yükseköğretim kurumlarıyla bağlı birimlerinin yürürlükteki mevzuat hükümlerine ve özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun anlam ve ruhuna uygun hareket edip etmediklerinin ve hizmetlerin bu kurumların amaçlarını gerçekleştirecek şekilde yürütülüp yürütülmediğinin aralıksız izlenmesidir.

Denetim: Yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerinin teftiş, inceleme ve gerektiğinde soruşturma yoluyla mevzuata ve amaçlara uygun olup olmadığını tesbit ve değerlendirilmesidir (Madde 3).

YDK Teşkilat Görev ve Çalışma Usulleri Yönetmeliği ile yükseköğretim kurumlarının ve öğretim elemanları ile diğer görevlilerin her türlü faaliyet ve işlemlerinin gözetim ve denetim altında bulundurulmasına ilişkin görevler açıklanmıştır. Bu yönetmelikte YDK'nın görevleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

a) Yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim ve diğer faaliyetlerin 2547 sayılı Kanun'da belirtilen amaca ve ilkelere uygunluğunu, Yükseköğretim Kurulu'nca hazırlanacak esaslara göre onun adına ve onun onayı ile denetlemek, sonucunda yapılan tesbitleri raporlar halinde sunmak,

b) Denetlemenin gerektirdiği hallerde yükseköğretim kurumları yöneticilerinden yazılı veya sözlü bilgi istemek,

c) Yükseköğretim Kurulu tarafından istenecek disiplin konularını soruşturmak,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesinin 2653 sayılı Kanunla değişik (c) fıkrasına göre) istenecek soruşturmaları yapmak,

e) Yükseköğretim kurumlarındaki denetlemeleri sırasında adli soruşturma veya disiplin soruşturması açılmasını gerektiren olayların tesbit edilmesi halinde gerekli onay için durumu yükseköğretim Kurulu Başkanlığına iletmek ve tahkikat yapmak veya dosyayı ait olduğu merciye vermek,

f) Kurul Başkanı tarafından ...hazırlanan yıllık denetim programları hakkında görüş bildirmek,

g) Gözetim ve denetim işleri için gereken rehber ve genelgeleri hazırlayarak Yükseköğretim Kurulunun onayına sunmak,

h) Yükseköğretim Kurulu tarafından istenecek inceleme ve araştırmaları yapmak,

ı) Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından önerilen veya kurul üyeleri tarafından getirilerek gündeme alınan konular üzerinde görüşmek ve gerektiğinde karar almak.

Gözetim ve Denetim Alanı

Yükseköğretim Denetleme Kurulunun yapacağı denetim ve gözetimin alanı ise, yine YDK Teşkilat Yönetmeliğinin 15. maddesinde belirlenmiştir. Bu maddede belirtilen gözetim ve denetim alanı aşağıda verilmiştir (7 Kasım 1983 tarih ve 18214 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişik şekli).

Kurul Yükseköğretim Kurumlarında eğitim-öğretim ve diğer faaliyetlerin... (Yükseköğretimin amaçlarına ana ilkelerine ve yükseköğretimle ilgili) yönetmelikler ile Yükseköğretim Kurulu'nun belirleyeceği diğer yönetmelikler ve esaslara ve gerekli görüldüğünde diğer kanunlara uygunluğunu Yükseköğretim Kurulu adına denetler.

Yıllık denetim programında her üniversitenin yılda bir defa planlı denetime tabi tutulacağını yer alması esastır.

Yükseköğretim kurumlarının çalışmaları ve özlük işleri, her türlü gelir ve harcamalar, bina, dersane, araç, gereç ve diğer fiziksel kaynaklar, kantin, matbaa, yayım faaliyetleri, döner sermaye ve benzeri kuruluşları, disiplin işleri, öğrenci ile ilgili her türlü işlemler, sosyal faaliyetler, eğitim-öğretim programları dışındaki öğrenci faaliyetleri, yükseköğretim kurumlarının üniversite dışındaki kurum ve kuruluşlarla ilişkileri ile diğer her türlü faaliyet ve işlemleri ve Yükseköğretim Kuruluna bağlı birimlerin tüm çalışmaları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca verilecek görev dairesinde, Kurul tarafından gözetim ve denetim altında bulundurulur.

Gözetim ve denetimin ne şekilde yapılacağı, Kurul tarafından belirlenecek ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanacak gözetim ve denetim rehberinde belirtilir.

Yükseköğretim Denetleme Kurulunun çalışmalarında gizliliğin esas olduğu 17. maddede belirtilmiştir. Buna göre, "kuruldaki görüşmeler, denetim ve gözetim ile ilgili faaliyetlerin ve yazışmaların tümü gizlidir".

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

Yükseköğretim Kuruluna bağlı olarak çalışan Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, yükseköğretim kurumlarına öğrenci alınmasında

sınav ve değerlendirmeyi yapan, yükseköğretim kurumlarına öğrenci adaylarının yerleştirilmesini sağlayan ve bu faaliyetlere ilişkin işlemleri yapan bir kuruluştur.

Yükseköğretim sisteminin girdilerinden en önemlisini oluşturan öğrenciyi seçen bir sistem görevi yüklenen ÖSYM, bu seçmeyi öğrenci değerlendirmesi yoluyla yapar. Değerlendirmeyi yapmada kullandığı araçlar ise, büyük oranda günümüzde uygulanmasına devam edilen Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) ve Öğrenci Yerleştirme Sınavı (ÖYS)'dir. Bu sınavlarda öğrencilerin aldığı puanlar tercihleri de gözönünde tutularak değerlendirilmekte, öğrencilerin yükseköğretim kurumlarına yerleştirilmeleri sağlanmaktadır. Bu değerlendirme, aynı zamanda yükseköğretim alt sisteminin *kodlama sürecini* oluşturmaktadır.

Üniversitelerarası Kurul

Akademik bir organ olan Üniversitelerarası Kurulun yükseköğretim planlaması çerçevesinde üniversitelerin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerini koordine etmek ve uygulamaları değerlendirmek, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere önerilerde bulunmak görevi, yükseköğretimde değerlendirme sürecine ilişkin olarak görülebilir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 11. maddesine göre, Üniversitelerarası Kurul, "Üniversite rektörleri, Genel Kurmay Başkanlığının Silahlı Kuvvetlerden... seçeceği bir profesör ile her üniversite senatosunun... seçeceği bir profesörden oluşur".

Üniversite Organları

Rektör. Üniversite tüzel kişiliğinin temsilcisi olarak görülen Rektörün değerlendirme sürecine ilişkin görevleri arasında;

Her eğitim-öğretim yılı sonunda ve gerektiğinde üniversitenin eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri hakkında Üniversitelerarası Kurula bilgi vermek,

Üniversitenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim yapmak,

sayılabilir.

Yükseköğretim Kanununda belirtildiği gibi, Rektör;

Üniversitenin ve bağlı birimlerinin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde, gerektiği zaman güvenlik önlemlerinin alınmasında, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin devlet kalkınma planı, ilke ve hedefleri doğrultusunda planlanıp yürütülmesinde, bilimsel ve idari gözetim ve denetimin yapılmasında ve bu görevlerin

alt birimlere aktarılmasında, takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında birinci derecede yetkili ve sorumludur.

Rektöre, Yükseköğretim Kanunu ile verilen bu görev, yetki ve sorumluluklar, üniversitenin değerlendirilmesinde en önemli görevin rektörde toplandığını göstermektedir. Rektörün eğitim ve öğretimle doğrudan ilgili olan ya da olmayan faaliyetleri değerlendirmesindeki ölçütler "devlet kalkınma planı ilke ve hedefleri doğrultusunda" çok geniş bir perspektif çizmektedir.

Rektörün geniş bir perspektif çizen değerlendirme görev ve sorumluluğunu yerine getirmesine yardımcı olan üniversite organları vardır. Bu organlar; senato ve üniversite yönetim kuruludur.

Fakülte Organları

Dekan- Fakültenin temsilcisi olan "Dekan"ın yükseköğretimde değerlendirme sürecine ilişkin görevleri arasında;

Öğretim yılı sonunda ve istendiğinde fakültenin genel durumu ve işleyişi hakkında Rektöre rapor vermek,

Fakültenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim,

yapmak bulunmaktadır (Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği, Madde 8).

Fakülte içindeki tüm çalışmaların gerektiği gibi yürütülmesi ve bu çalışmaların gözetim ve denetiminde Dekan, Rektöre karşı birinci derecede sorumluluk taşımaktadır.

Dekanın gözetim ve denetleme görevleri fakülte çalışmalarının değerlendirilmesi için temel oluşturur. Bu gözetim ve denetimin de Dekanın yanında görev alan Dekan Yardımcıları (en çok iki öğretim üyesi), Bölüm Başkanları, Fakülte Sekreteri ve diğer akademik, idari yöneticiler ile sağlandığını söylemek mümkündür.

Enstitülerde ise Fakülte için Dekanın sorumlu olduğu denetim ve gözetim görevleri Enstitü Müdürü tarafından yerine getirilmektedir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 19).

Yüksekokullarda da denetim ve gözetim görevleri Yüksekokul Müdürüne verilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 20).

Yükseköğretimde Bilimsel Denetim

Değerlendirmenin denetleme sonucunda elde edilen bilgilere dayanarak yargıya varma olduğunu kabul ettiğimizde, yüksek öğretim kurumlarındaki değerlendirmede denetim de temel alınan ölçütlere dayanacaktır.

Yükseköğretim Kanununun 42. maddesi kurumlar içi bilimsel denetimin işleyişini açıklamaktadır. Bu maddeye göre;

- a) Öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olur.
- b) Her öğretim yılı sonunda, bölüm başkanı bölümün geçmiş yıldaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyeti ile gelecek yıldaki çalışma planını belirten bir raporu bağlı bulunduğu dekana sunar. Dekan bu rapora kendi kanaatini de ekleyerek, rektöre gönderir. Rektör, rapor ve görüşleri değerlendirerek, gerekli tedbirleri alır ve yetersizlik ile ilgili kararlarını Yükseköğretim Kuruluna bildirir. Enstitü ve yüksekokul müdürü raporunu bağlı olduğu rektör veya dekana gönderir.
- c) Her öğretim elemanı, bilimsel araştırmalarının, yayınlarının ve verdiği dersleri ile yönettiği seminerlerin ve uygulamaların listesini, yurt içinde ve dışında yapılan bilimsel kongrelerdeki tebliğlerin birer örneğini, bağlı bulunduğu birim yöneticisinin aracılığıyla rektörlüğe sunmak zorundadır.
- d) Öğretim elemanlarının bilimsel yayınları için üniversitelerde ve Yükseköğretim Kurulu'nda özel arşiv tutulur.

Bu madde ile öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarının değerlendirilmesi için gerekli informasyonun üst makamlara akışı sağlanmaktadır.

Sicil

Yükseköğretimde öğretim elemanlarının, memurların sicil yoluyla değerlendirilmesi; 25.4.1984 tarih ve 18382 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Sicil Yönetmeliğine göre yapılmaktadır. Bu yönetmelikte, sicil vermeye yetkili amirler belirtilmiştir. Yükseköğretimde görevli memurların sicilleri ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği hükümlerine göre doldurulmaktadır.

Belirtilen sicil yönetmeliğine göre, fakültelerde dekanların birinci sicil amiri rektör, ikinci sicil amiri Yükseköğretim Kurulu Başkanındır. Dekan yardımcıları, kadrolu öğretim elemanlarının birinci sicil amiri dekan, ikinci sicil amiri rektör, üçüncü sicil amiri Yükseköğretim Kurulu Başkanındır. Fakülte sekreterlerinin sicil amirleri ise sırayla, dekan, rektör ve Yükseköğretim Kurulu Başkanı iken idari personelin sicil amiri sırayla fakülte sekreteri, dekan ve rektör olarak belirlenmiştir.

Yükseköğretimde Değerlendirme Sürecinin Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Yükseköğretimde, en üst yöneticinin yapması gereken değerlendirme görevi, Yükseköğretim Denetleme Kuruluna verilmiştir. Ancak, bu Kurulun gerçek eğitim-öğretim değerlendirmeleri yapmadığı anlaşılmaktadır. Kuşkusuz bu, yükseköğretimde en üst düzeyde değerlendirme yapılmadığı anlamına gelmemelidir. Çünkü, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca, önceki dönemlerde yapılan çalışmaların değerlendirilmesini içeren ve "beyaz kitap" olarak adlandırılan yayınlar çıkarılmaktadır. Bunlardan sonuncusu, "Kasım 1981-Kasım 1988 Döneminde Yükseköğretimdeki Gelişmeler" başlığını taşımaktadır. Bu kitabın önsözünde, şöyle denilmektedir:

Yeni yükseköğretim dönemi ile ilgili tartışmalarda çok değişik ve bazen de birbirleriyle çelişen düşüncelerin ileri sürüldüğü görülmektedir. Bir uygulama ile ilgili olarak bu derecede farklı düşüncelerin ortaya çıkmış olması sadece bakış açısı farklılıklarına bağlanamaz. Bu durum, büyük bir ihtimalle bu konuda bilgi eksikliğinin veya objektiflikten uzak değerlendirmelerin bir sonucudur (YÖK, 1988, s.1).

Buradan da söz konusu yayınlarda yapılan değerlendirmelerin nesnel ölçütlere dayandırıldığı mesajı iletmeye çalışılmaktadır. Bu kitapta değerlendirme konusu yapılan noktalar şunlardır: 1933 Reformu ve Sonrası; 1981 Reformu, hedefler, yeni düzenlemede üniversite yönetimi; yükseköğretim kurumu sayılarındaki artışlar, öğretim elemanlarının dağılımı; yükseköğretime öğrenci alımı, öğrenci sayısındaki artışlar, yükseköğretim düzeyinde okullaşma; öğrenci başarısının YÖK'ten önceki ve sonraki durumu; araştırma ve yayın çalışmaları; yönetimde özerklik, eğitim-öğretimde özgürlük, araştırma ve yayında özgürlük ve kimi yabancı ülkelerde üniversite yönetimi (YÖK, 1988, s.1).

Tunçay, yükseköğretimde değerlendirmedeki açıklık ilkesine aykırılığı bütün olarak yükseköğretim alt sistemi açısından şu şekilde ifade etmektedir. (Tunçay, s. 686).

YÖK uygulamalarıyla ilgili sayısal veriler YÖK'ten başka (Devlet İstatistik Enstitüsü dahil) hiçbir kuruluştaki bulunmadığı, YÖK tarafından da devlet sırrı gibi saklandığı için, YÖK'ün açıklamayı uygun gördüğü istatistiklerin doğruluğunu denetleme olanağı yoktur.

Denetlenemeyen verilerin oluşturduğu verilerle yapılan değerlendirmelerin gerçeği yansıtmayabileceği, aynı sonuca yol açan pek çok etkenin sözkonusu olabileceği kabul edilebilir. Bu nedenle, sistem hakkında

yapılan değerlendirmelerin denetlenebilmesi için açıklık sağlanması gereklidir.

Diğer yandan yükseköğretimde Rektör ve Dekan ile Bölüm Başkanlarının denetleme ve değerlendirme görevleri önemlidir. Öğretim elemanlarının değerlendirilmeleri, diğer özellikleri de göz önünde tutularak bilimsel çalışmalarına göre yapılmaktadır. Ancak değerlendirmede ölçütler belirgin değildir. Çünkü, yayımlanmış bilimsel bir çalışması olmayan bir öğretim elemanı ile, bir kaç makalesi bulunan öğretim elemanı ya da alanında bir çok araştırma ve yayını bulunan öğretim elemanı arasında fark görülmezsizin "başarılı" olarak derece verilebilmektedir. Öğretim elemanlarının değerlendirilmeleri her yıl doldurulan sicil raporlarıyla da yapılmaktadır. Ancak, öğretim elemanları kendileri hakkında yapılan bu değerlendirmelere katılamamakta ve sonuçlarını öğrenememektedirler.

Yükseköğretimde öğrenci değerlendirme ise büyük ölçüde derse giren öğretim elemanlarınca yapılmaktadır. Öğretim elemanları dışında denetmenlerin öğretim ortamı içinde ya da başka bir yolla öğrenci değerlendirmesi söz konusu olmamaktadır. Öğretim elemanlarının değerlendirilmeleri de uç örneklerde olduğu gibi yargı kurumları yoluyla olduğundan başka, herhangi bir şekilde değerlendirilmemektedir.

Sicil

Yükseköğretimde öğretim elemanlarının sicilleri her yılın Temmuz ayında doldurulur. Buna göre, yükseköğretimde görevli öğretim elemanları için EK 3'de yer alan Öğretim Elemanları İçin Sicil Belgesi düzenlenir. Bu belgede, öğretim elemanının, Yükseköğretim Kanununun dördüncü ve beşinci maddelerinde belirtilen yükseköğretimin amaç ve ilkelerini gerçekleştirmedeki tutumu ve uyumu; öğretim, araştırma ve uygulama yeteneği ölçütü olarak kullanılmaktadır. Bu ölçütlere göre, öğretim elemanlarının sicilleri doldurulmaktadır. Öğretim elemanını sicil yoluyla değerlendirmek için saptanan ölçütlerin, her sicil amirince farklı biçimde yorumlanabilmesi mümkündür. Diğer yandan, doldurulan sicil raporlarındaki bilgilerin gizli tutulması, Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Sicil Yönetmeliğinin yedinci maddesi gereğidir. Bu da, yükseköğretimde sicil yoluyla öğretim elemanlarının değerlendirilmesinde açıklık ve ortaklık ilkelerine uyulmadığını, değerlendirilenin değerlendirme sürecine katılmadığını göstermektedir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı adına yükseköğretimde denetleme ve değerlendirme çalışmalarını yürüten Yükseköğretim Denetleme Kurulunun uygulamada, değerlendirme çalışmalarında ne denli etkin olduğu konusunda görüş oluşmasına yardımcı olacak yeterli veri bulunmamakta-

dır. (Aydın, 1984, s. 192). Sistemde gizliliğe verilen önem sistemin geliştirilmesinde görev alacak olan öğelerin de etkinliklerinin azalmasına neden olmaktadır.

Denetleme sürecinin temel ilkelerinin izlenmemesi durumunda elde edilmek istenen yararların sağlanamayacağını söylemek mümkündür. "Güvenirlilik ilkesi" gereğince de "denetleme sonuçlarının ilgili kurum ve kişilere gönderilmesi" gereklidir. Ancak yükseköğretimde "evrensel olarak uygulanan bu iletişim ve dönüt yöntemi, belki de yasal bir zorunluk görülmediğinden bugüne kadar yeğlenmemiştir." (Bursalıoğlu, 1988, s. 4).

ORTAÖĞRETİM VE YÜKSEKÖĞRETİMDE DEĞERLENDİRME SÜRECİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Ortaöğretimdeki değerlendirme sürecinde, eğitim sistemi için üretim sayılabilecek eğitim ve öğretime yönelik çalışmalar kapsam içinde bulunmaktadır. Okullarda öğretmenin ders anlatımının dinlenmesi, öğrenci yeterliğinin denetmen tarafından denetlenmesi bu çalışmaların bir yönünü oluşturur. Yükseköğretimde ise öğretim elemanlarının ürün davranışlarına olan etkisine ilişkin bir değerlendirme ölçütü ve çalışması yoktur. Öğrencilerin başarı düzeyleri, öğretim elemanlarının ders işleme yöntem ve kuralları değerlendirme kapsamına alınmamaktadır.

Yükseköğretimde öğrenci başarısının değerlendirilmesine ilişkin içerik açısından bir ölçüt, sınırlama ve hedef belirtilmemektedir. Ortaöğretimde ise öğrenci başarısının değerlendirilmesinde kullanılacak araçların içeriklerine ilişkin ölçütler konmuştur. Bu durum, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'na Bağlı Ortaokullar ile Lise ve Dengi Okulların Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeliğinde "öğrenci başarısının ölçülmesi amacıyla hazırlanan ölçme araçlarında sadece bilgi düzeyindeki değil, kavrama, uygulama, analiz, sentez ve değerlendirme düzeyindeki davranışların da ölçülmesine ağırlık verilir" şeklinde belirtilmiştir (Madde 4-h). Aynı yönetmeliğin (1) maddesi de "öğrenci başarısının ölçülmesinde kullanılan ölçme araçlarının geçerli, güvenilir ve kullanışlı olması"nın esas olduğunu belirtmektedir.

Ortaöğretimde değerlendirme sürecinin temelini oluşturan denetleme eylemi, genel denetim ve ders denetimi gibi doğrudan denetleyen ve denetlenen ilişkisine dayalı olarak yapılmaktadır. Buna karşılık, yükseköğretimde denetleme ve değerlendirme süreci karşılıklı (yüzyüze) denetleyen ve denetlenen ilişkisi olmaksızın gerçekleştirilmektedir.

Ortaöğretimde denetleme ve değerlendirme süreci kurumlaşmış merkezi bir yapı ve bu yapının kadroları ile sürdürülürken, yükseköğretim kurumlarının denetleme ve değerlendirilmesinde görece olarak özerklik söz konusudur.

Ortaöğretimdeki okul yönetimlerinin yetki sınırlılığına karşın, her üniversitede Rektörün, fakültelerde Dekanın, yüksekokullarda Müdürün gözetim ve denetim görevleri belirgin olarak görülmektedir.

Gerek yükseköğretim gerek ortaöğretimde sicil yolu ile yapılan değerlendirmelerde gizlilik ön plandadır. Dolayısıyla, değerlendirmede ortaklık ve açıklık ilkelerine uyulmamaktadır. Ayrıca, yalnızca olumsuz sicillerin ilgili kişilere duyurulması, söz konusudur. Sicil yoluyla değerlendirilen diğer kişiler, kendileri hakkında yapılan değerlendirme sonuçlarını öğrenememektedirler.

Ortaöğretimde siciller doldurulurken, not sistemi kullanılmakta, 100 üzerinden 60'dan düşük not alanlar başarısız kabul edilmektedir. Yükseköğretimde not sistemi kullanılmamaktadır. Ortaöğretimde sicil yoluyla değerlendirmede daha çok işgörenlerin kişilik özellikleri, kısmen de yeterlikleri değerlendirilmekte, performansları ise değerlendirilmemektedir. Yükseköğretimde öğretim elemanlarının sicillerinde öğretim, araştırma ve uygulama yetenekleri daha önceliklidir.

KAYNAKÇA

Âdem, Mahmut. "Eğitim Planlamasının Değerlendirilmesi", *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu: 25-26 Nisan 1985*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 147, 1985, ss.21-35.

Altıntaş, Rasım. "Liselerde Kurum Teftişi", Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1980, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Aydın, Mustafa. *Eğitimde Denetimsel Davranış: Çağcıl Bir Yaklaşım*. Ankara:1984.

Balcı, Ali "Bakanlık Müfettişlerinin Rehberlik ve Yardım Rollerini". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Ankara:1982, ss. 333-348.

Başar, Hüseyin. "Öğretmenlerin Değerlendirilmesi-Seçenekler ve Uygulamalar", *Eğitim ve Bilim*, Sayı:70, Ankara:TED, 1988.

-----, "Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1985 (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

-----, "Eğitimde İşgören Değerlemesi", *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu: 25-26 Nisan-1985*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:147, 1985 a, ss.93-102.

Başaran, İbrahim Ethem. *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:139, 1985 b.

-----, *Eğitim Yönetimi*. Ankara. 1988.

-----, "İkili Çatışma", *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara: 1981, ss. 231-243.

Bursalıoğlu, Ziya. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Yedinci Bası. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 154, 1987.

- , *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 1, 1985a.
- , *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu "Önsöz"*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 147, 1985b, ss. 7-8.
- , "Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, 1985c, ss. 169-170.
- , "Yükseköğretimde İki Yasa ve Uygulamalı Karşılaştırma", *Yükseköğretimde Değişmeler Sempozyumu: 17-18 Kasım 1988*, Ankara: TED, 1988.
- DPT. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 1985-1989.** Ankara: 1985.
- , *1988 Yılı Programı*. Ankara: 1988.
- Doğan, Ali Abdullah.** *Devlet Memurları Kanunu*. İkinci Bası. Ankara: 1985.
- "Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği". *Resmi Gazete*: 19255. 18 Ekim 1986, ss. 39-48.
- Karaman, Ümit.** "Müfettiş Yeterliklerinin Saptanması", *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Cilt: 15, Sayı: 1. 1983.
- Kazancı, Metin.** "Personel Değerlendirmesi", *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt:7, Sayı:1. Ankara: TODAİE Yayını, 1974, ss. 11-26.
- Koç, Nizamettin.** *Liselerde Öğrencilerin Akademik Başarılarının Değerlendirilmesi Uygulamalarının Etkililiğine İlişkin Bir Araştırma*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 104, 1981.
- MEGSB. Ortaöğretimle İlgili Mezuat.** Ankara: Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, 1988.
- Ersan, Nurgün.** "Eğitim Denetiminde Öğretmen Faktörü", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 2, 1987.
- Ertürk, Selahattin.** *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: 1986.
- Taymaz, Haydar.** "Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme", *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Ankara: 1986, ss. 123-135.
- , "Öğrenci Hizmetlerinin Değerlendirilmesi", *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu: 25-26 Nisan 1985*, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 147, 1985.
- , "Kurum Teftişi", *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Cilt: 15, Sayı: 1-2, 1982 a. ss. 321-332.
- , *Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:113, 1982b.
- , "Ders Denetimi" *A. Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 1984. ss. 9-19.
- , "Ortaöğretimde Öğrenci Başarısının Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. A.Ü. Eğitim Fakültesi, 1974.

Tunçay, Mete. "YÖK", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim yayınları. Cilt: 3.

YÖK. *Kasım 1981-Kasım 1988 Döneminde Yükseköğretimde Gelişmeler*. Ankara: 1988.

"Yüksek Öğretim Kanunu" (2547 S.K.) *Resmi Gazete*: 4.11.1981.

"Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Kurulların Oluşturulması ve Bilimsel Denetim Yönetmeliği", *Resmi Gazete*: 19082, 18.4.1986.

Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Sicil Yönetmeliği", *Resmi Gazete*: 18382, 25.4.1984.

Zelyut, Rıza. "Milli Eğitim Şuraları", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*. İletişim Yayınları Cilt: 3,

-----, *Yükseköğretimle İlgili Yönetmelikler*. Ankara: 1984.

EK 1

T.C.

MİLLÎ EĞİTİM GENÇLİK ve SPOR BAKANLIĞI

Teffiş Kurulu

Sayı :

/ /19

MİLLÎ EĞİTİM GENÇLİK ve SPOR BAKANLIĞINA

İlgi :

A. DENETLENEN ÖĞRETMENİN KİMLİSİ VE GÖREVİ İLE İLGİLİ BİLGİLER:

1. Çalıştığı Kurumun adı :
2. Adı-Soyadı ve Sicil Numarası :
3. Sigorta Sicil Numarası :
4. Görevi (Ders Saati Ücretli, Stajyer Aylık Ücretli) ve görevlendirildiği kısım :
5. Bitirdiği Okul, bölümü ve dalı :
6. Çalışma İzni Onayı ve geçerlik süresi ile belirtilen dersi okutup okumadığı ve ders saati sayısına uyup uyumadığı :
7. Başka bir kurumda görevli olup olmadığı :
8. Varsa yöneticilik görevi :
9. Okuttuğu dersler, gruplar :
10. Meslekteki kıdemi :

B. DENETİM İLE İLGİLİ BİLGİLER:

1. Denetim tarihi :
2. Denetlenen Ders ve grubu :
3. Denetlenen Derslerin Konuları :

C. DEĞERLENDİRMEYE ESAS ALINAN BİLGİLER:

	Ağırlık	Derece	Puan
1. Kurs devrelerine dağılımı gösteren ders planını hazırlayıp uygulamadaki başarısı	4	X	=
2. Ders hazırlığı ve günlük planı uygulamadaki başarısı	3	X	=
3. Öğretim metodunu seçme ve uygulamadaki başarısı	3	X	=
4. Öğrencilerin daha iyi yetişmesi için ölçme ve değerlendirmede aldığı tedbirler	3	X	=
5. Öğrencilere örnek olma (kılık-kiyafet) iyi davranışlar kazandırma ve disiplinli sağlanmadaki başarısı	3	X	=
6. Öğrencileri kurs planına göre kişisel ve grup çalışmalarına yönlendirmedeki başarısı	2	X	=
7. Öğrencilerin başarılarını artırmak amacıyla yönetici-Öğretmen ve veli ilişkisini oluşturmadaki gayret	1	X	=
8. Dershanedeki çalışmalarını bir okul içinde sürdürmedeki rolü	2	X	=
9. Dershane eşyası, ders araç-gerçlerinin korunmasında gösterdiği özen	1	X	=
10. Türk Millî Eğitiminin amaçlarını gerçekleştirme yönünden gayret	3	X	=

D. GENEL BAŞARI DEREÇESİ:

Toplam Puan			
YETERSİZ	ORTA	İYİ	ÇOK İYİ
(25-59)	(60-75)	(76-85)	(86-100)

E. TEKLİFLER:

ÖZEL

EK 2

T.C.

DEVLET MEMURLARI
SICİL RAPORU

Memurun : F
Kurumu : O
Adı ve Soyadı : T
Doğum Tarihi ve Yeri : O
Görevi : C
Sicil Numarası : R
Sicil Raporunun : A
Ait olduğu Yılı : F

DEVLET MEMURLARI SICİL YÖNETMELİĞİNİN 16 NCI MADDESİ:

Sicil Raporunun Doldurulmasında Uygulanacak Not Usulü
ve Nodların Derecelendirilmesi

Maddce 16 — Sicil amirleri, sicil raporunun memurların mesleki, yöneticilik ve yurt dışı görevlerindeki ehliyetlerinin beldiklenmesini sağlayıcı soruların herbirini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirebilir ve eorulara verdikleri nodların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunun tesbit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarına toplanmanın sicil amiri sayısına bölünmesi sureti ile memurların sicil notu ortalaması bulunur ve buna göre sicil notu ortalaması:

- 60 dan 75'e kadar olanlar orta,
 - 76 dan 89'a kadar olanlar iyi,
 - 90 dan 100'e kadar olanlar çok iyi,
- dercede başarılı olmas, olumsuz; 89 ve daha aşağı not alanlar ise yeteriz görülmez, olumsuz sicil almış sayılır.

Sicil notu ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

Hizmet özelliklerinin getirdiği ve Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşüne alınması kaydıyla, kurumlar sicil raporundaki memurların mesleki, ehliyetleriyle ilgili konularda en fazla iki soru ilave edilebilir. İlave edilen sorular da 100 not üzerinden değerlendirilir.

SICİL NOT DEĞERLERİ HAKKINDA
ÜST SICİL AMİRLERİNİN NOTU:

6- Maiyetimle ilgili değerlendirmeye ve yetistirmeye ilişkin hususlar?			
7- İş hakimiyeti, kendine güveni?			
8- Sınav ve beşeri münasehletleri?			
SICİL AMİRLERİNİN YURT DIŞINDA GÖREVLİ MEMURUN EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (ÜLKEYİ TENSİLDE VE MENFAATLERİNİ KORUMADA GÖSTERİLEN BAŞARININ DEĞERLENDİRİLMESİ)			
SORULAR	1 İNCİ SICİL AMİRİNİN NOTU	2 NCI SICİL AMİRİNİN NOTU	3 ÜNCÜ SICİL AMİRİNİN NOTU
1- Yabancı dil bilgisi?			
2- Gereklili ve yararlı değişiklikleri kuruma ve geliştirilmedeki başarı?			
3- Ülke menfaatlerini korumada gösterilen hima ve başarı?			
4- Temsil toplanması yerine gösterileceği başarı?			
5- Görevli olduğu ülkenin şartlarına uyum kabiliyeti, Türk ülkesi ve kültürüne bağlılığı?			
1 İNCİ SICİL AMİRİNİN SICİL NOTU :	2 İNCİ SICİL AMİRİNİN SICİL NOTU :	3 ÜNCÜ SICİL AMİRİNİN SICİL NOTU :	
MEMURUN SICİL NOTU ORTALAMASI :			
MEMURUN BAŞARI DERESESİ VE SICİLİ :			
1 İNCİ SICİL AMİRİNİN Adı :	2 İNCİ SICİL AMİRİNİN Adı :	3 ÜNCÜ SICİL AMİRİNİN Adı :	
Soyadı :	Soyadı :	Soyadı :	
Görevi :	Görevi :	Görevi :	
İmzası :	İmzası :	İmzası :	

EK 2 Devamı.

SICIL AMİRLERİNİN MEMURUN GENEL DURUM VE DAVRANIŞLARI HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ (ŞAHİSİYET DEĞERLENDİRMESİ)			
NOT : Bu sızam, Yönetmelik'in 17 nci maddesi gereğince tesbit edilmiş iyi veya kötü alışkanlıklar ile kabiliyetleri hakkında doldurulur.			
1 İNÇİ SICIL AMİRİNİN DÜŞÜNÇESİ	2 NÇİ SICIL AMİRİNİN DÜŞÜNÇESİ	3 ÜNÇÜ SICIL AMİRİNİN DÜŞÜNÇESİ	
SICIL AMİRLERİNİN MEMURUN MESLEKİ EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (GÖREYDE GÖSTERİLEN BAŞARININ DEĞERLENDİRİLMESİ)			
SORULAR	1 İNÇİ SICIL AMİRİNİN NOTU	2 NÇİ SICIL AMİRİNİN NOTU	3 ÜNÇÜ SICIL AMİRİNİN NOTU
1- Sorumluluk duygusu? (Güven ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden zamanında ve doğru yöntemle takip edip sorumlularındaama alışkanlığı)			
2- Görevine bağlılığı, heyecanı, tetebbüs fikri?			
3- Mesleki bilgisi, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yönlendirme gayretleri?			
4- İntizam ve dikkati?			
5- İşbirliği yapmada ve diğer çalışanlarla, görevlere ayrımları kabiliyeti başarıları?			

6- Tutsallığıp (Görevini yerine getirenken, dil, ulk, cins, siyasi, dinç, bence, felsefi uşun, din, mezhep ayrıntılarından etkilenmemesi)				
7- Disiplinle riyeti?				
8- Amirlerince, mesai arkadaşlarına, iş sahiplerine karşı tutum ve davranışları?				
9- Görevini yerine getirmeye çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği?				
10- Yurtdışı görevlerde temsil yeteneği, mesleki ehlilik ve yabancı dil bilgisi (Sadece yurt dışı teşkilatı olan kurumlara için)				
SICIL AMİRLERİNİN MEMURUN YÖNETİCİLİK EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (YALNIZ YÖNETİCİ DURUMUNDAKİ MEMURLAR İÇİN DOLDURULUR)				
SORULAR	1 İNÇİ SICIL AMİRİNİN NOTU	2 NÇİ SICIL AMİRİNİN NOTU	3 ÜNÇÜ SICIL AMİRİNİN NOTU	
1- Zamanında, doğru ve kesin karar verme kabiliyeti?				
2- Planlama, organizasyon ve koordinasyon kabiliyeti?				
3- Temsil ve müzakere kabiliyeti?				
4- Takip, denetim ve bütçe olma kabiliyeti?				
5- Mesajlar ve teknolojik gelişmelere istiklak kabiliyeti?				

EK 3

ÖĞRETİM ELEMANLARI İÇİN SİCİL BELGESİ

SİCİL YILI :

Adı ve Soyadı :

Baba Adı :

Doğum Yeri ve Yılı :

Çalıştığı Yüksek Öğretim Kurumu :

Bu Görevine Başlama Tarihi :

Sicil No :

Resim

I. SİCİL AMİRİ II. SİCİL AMİRİ

Yüksek Öğretim Kanunu'nun 4. ve 5.

maddelerinde belirtilen amaç ve ilkeleri

gerçekleştirmedeki tutumu ve uyumu :

Öğretim, Araştırma ve Uygulama Yeteneği:

Sicil Amirinin Nihai Kanatı :

BİRİNCİ SİCİL AMİRİNİN

Adı ve Soyadı :

Ünvanı :

Sicil Belgesinin Düzenleme Tarihi :

İKİNCİ SİCİL AMİRİNİN

Adı ve Soyadı :

Ünvanı :

Sicil Belgesinin Düzenleme Tarihi :

ÜÇÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN KANAATI

(Gerektiğinde) :

ÜÇÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN

Adı ve Soyadı :

Ünvanı :

Tarih :