

TEFTİŞ SİSTEMİNİN YAPI VE İŞLEYİŞİ

Türk Eğitim Sisteminde Teftiş Alt Sisteminin Yapı ve İşleyişine İlişkin Bir Araştırma*

Dr. Mehmet BİLİR**

ÖZ

Bu araştırma ile teftiş sisteminde varolan mevcut durum ile beklenen ideal durum arasındaki fark belirlenerek, bu farkı giderecek yeni bir yapı ve işleyiş modeli geliştirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın temel verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anketler; müfettiş, yönetici ve öğretim elemanı gruplarına uygulanmıştır. Örneklem seçiminde gruplandırılmış örneklem türünün bütün içindeki oranları dikkate alan tesadüfi (random) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplanan verilerin yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, varyans analizi ve (t) testi gibi yöntemler kullanılmıştır. Varyans analizi ve (t) testinde anlamlılık P. 05 düzeyinde araştırılmıştır.

Araştırmanın temel bulguları, mevcut teftiş sisteminin yapı ve işleyişinin, benimsenen teftiş amaçlarını gerçekleştirmede yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Araştırmacı, bu yetersizliği gidereceğini umduğu, hizmet türü örgütlenmeye uygun düşen yönetim tabanlı teftiş modeli önerisini geliştirmiştir.

GİRİŞ

Devlet, toplumun eğitim-öğretim ihtiyaçlarını kamu kuruluşları aracılığıyla karşılamaktadır. Bu kuruluşlar üzerindeki denetim haklarını da yasama, yürütme ve yargı organları aracılığıyla kullanmaktadır. (Taymaz 1982. s. 20). Yürütme organını oluşturan her bakanlığın bünyesinde bir teftiş birimi vardır. Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığında yer alan teftiş sisteminin yapı ve işleyişini ele almaktadır.

* Araştırmanın asıl raporu: XXIV + 385 sayfadır.

** Halk Eğitimi Bölümü Öğretim Görevlisi

PROBLEM

Bir kurumun yapı ve işleyiş boyutlarını birbirinden kesin çizgileriyle ayırmak oldukça zordur.

Yapının kurulması, her düzeydeki yetki ve sorumlulukların saptanması, buna göre personelin atanması ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesidir. (Aydın 1985, s. 44).

Dar bir kontrol alanı yapıyı sivrilir. (Simon, 1950. s. 175). Bu durum altında dikey yapılanma ilkesinin benimsendiği dikey örgüt yapı modelini ifade eder ki bu modelde iletişim ve koordinasyon sorunu ortaya çıkmaktadır.

Dar kontrol alanına sahip dikey yapı modelinde doğrudan bir uygulama yapma, çabuk karar verme, sorumlulukları belirleme ve disiplini sağlama gibi olumlu işleyiş etkinliklerine zemin bulunabilirken; aynı model, yöneticilerin çok yönlü ve her konuda yeterli olmalarını zorunlu kılmaktadır. Uzman personeli ve danışma birimlerine yer vermeyen katı dikey yapı modellerinde yöneticinin yükü aşırı derecede artmakta, artan yükü hafifletme aracı olarak görülen yetkinin yöneticiye fazlaca verilmesi otoriter bir yönetimin oluşmasına yol açmaktadır. (Aydın, 1985, s. 48)

Geniş bir kontrol alanı ise yapıyı yassıdır. (Simon 1950. s. 175) ve yöneticiyi yetki devrine zorlar. (Bursalıoğlu, 1987 s. 75). Klasik teoride, teftiş çevresinin genişliğinin örgütün yapısını belirlediği kabul edilir. "Teftiş çevresi, yetki devri dolayısıyla genişlediği takdirde geniş tabanlı ve az kademeli; yetkinin merkezileşmesi sonucunda ise tabanı dar ve çok kademeli örgütler meydana gelir. (İspir, 1977. s. 10).

Dikey yapı modeli; yatay yapı modelini ve dolayısıyla geniş kontrol alanını savunanlar tarafından (Worthy. 1950) eleştirilmiştir. Bunlara göre düz ve daha az karmaşık yapının ve merkezsel olmayan yönetimin personelde daha olumlu bir tutum yaratacağı, daha etkili teftişi (denetimi) olanaklı kılacağı, daha fazla bireysel sorumluluk olgusu ve inisiyatif yaratacağı görüşünü savunmaktadırlar.

Türk eğitim sisteminde yönetim biçimi merkezci ve yetkeci (authoritarian) dir. Bir sistemde yönetim yapısının merkezci olması çok basamaklı sıradizinsel (hierarchical) bir yapı ortaya çıkarmaktadır. Bu durum doğal olarak sistemin ve sistemde çalışanların teftiş sürecini (işleyişini) merkeze bağımlı kılmaktadır. (Başaran 1985. s. 93).

Teftiş hizmetlerinin amaca uygun gerçekleştirilmesi bir ölçüde konuya ilişkin yazılı politikaların (siyasalar) bulunmasına bağlıdır. Türk eğitim sisteminde yer alan teftiş alt sisteminin belirginleşmiş yazılı politikalarının yeterli olduğunu söylemek pek mümkün görülmemektedir. Bakanlığın kurum ve işleyiş yasalarına dayanak alarak çıkarılan yönetmelikler ile bu yönetmelikler ışığında geliştirilen Teftiş Rehberi ve devamlı yönergeleri, teftişe ilişkin temel düşünce ve kuralları vermekten çok, teftiş yaparken nelerin aranılacağını göstermektedir. Öte yandan eğitim sistemi içinde teftiş görevini yürüten müfettişler sistemin amaçlarından çok üst yönetim elemanlarının günlük politikalarını uygulamaya koyma yöntemi olarak kullandıkları emir ve genelgelere uygun davranılıp davranılmadığını göz önünde tutmaktadırlar. Bugün bakanlık müfettişlerinin çalışmalarını turne emirleri düzenler duruma gelmiştir. (Özdemir 1990 ss. 30 50)

Bu durum müfettişlerin merkezi yapıya bağımlı, kontrol edici bir teftiş anlayışına sahip, mevcut durumun devam ettiricileri olarak algılanmalarına neden olmaktadır.

1950'li yılların başlarında Milli Eğitim Bakanlığında müşavir ve uzman olarak çalışan yabancıların (Beals, 1953; Tompkins, 1956; Rufi, 1955) Bakanlığa sundukları raporlarda, müfettişlerin hizmet öncesi ve hizmet içinde yetiştirilmeleri, kendi bölgelerindeki okulların ve öğretmenlerin eğitim müşavirliklerini yapmaları birlikte çalışma ilkesini benimsemeleri, müfettişten çok danışman rolünde olmalarını, aşırı merkezîyetçilikten uzaklaştırılarak yerel yönetime yetki devredilmesi gibi öneriler yer almaktadır. 1959'da yayınlanan Eğitim Milli Komisyonu raporunda iş başında yetiştirmeye duyulan gereksinmeye değinilmekte ve VII. Milli Eğitim şurası kararlarında Teftiş sistemi, öğretmeni iş başında yetiştirme hedefine yöneltilmelidir, grupla çalışma, müfettişlerin seçim, uzmanlaşmaları, hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirilmelerinin gereği vurgulanmaktadır.

Planlı kalkınma dönemine girildikten sonra bazı yasal düzenlemeler yapılmış ve teftiş yönetmelikleri yürürlüğe konulmuştur ancak yapı-davranış (işleyiş) bütünlüğü kurulmadığından istenilen başarı sağlanamamıştır.

Literatürden elde edilen verilere göre son yıllardaki araştırmaların teftiş sisteminin işleyiş boyutu ile ilgili bulunduğu ve daha çok müfettişlerin yetiştirilmeleri, (Başar, 1985, Bilir, 1982); yeni teftiş uygulamaları (Karagözoğlu, 1977; Özdemir 1990) ile personelin yeterlik, rol ve bek-

lentileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. (Karagözoğlu, 1972; Öz, 1977; Seçkin, 1978)

Türk Milli Eğitim Sistemi içinde yer alan teftiş alt sistemi kontrol ve soruşturma ağırlıklı olup, bu yönü ile klasik teftiş sisteminin özelliğini sürdürmektedir. Tanımlarda “yardımcı olmak”, “iş başında yetiştirme” ve “rehberlik” kavramlarının yer alması sistemin günümüz teftiş anlayışına yakınlaşması olarak görülebilir ise de uygulamada bu kavramlara ikinci ve üçüncü derecede önem verilmesi sistemin gelişmesi açısından kaygı vericidir.

Günümüz eğitimcilerinin pek çoğuna göre teftiş; Wiles; 1975. s. 6; Aydın 1984 s. 11; Curtin, 1964. s. 10 Karagözoğlu, 1977 s.) “Eğitim sürecinden daha iyi ürün alabilmek için bu süreci meydana getiren üyelerle rehberlik etmektir” Bu görüşe göre teftişte amaç; “öğrencilerin eğitim sisteminin istediği düzey ve nitelikte yetişmelerini sağlamak için bu konuda görevli yönetici öğretmen ve diğer ilgilere yardım ve rehberlik etmektir” Bu teftiş anlayışında müfettiş öğretmenin güçlü yanlarını daha çok güçlendirme yetersiz yanlarını yeterli düzeye çıkarmaya çaba harcamaktadır.

Teftişte işbirliği yaklaşımını savunanlar bu yaklaşımın odak noktasını öğretmenin oluşturduğunu belirtmektedirler. (Burke ve Fessler, 1983, s. 109)

Bu yaklaşımda teftiş bir kusur arama ya da eksiklikleri tamamlamadan öte müfettiş ile birlikte çalışma işidir. Birlikte çalışma ise günümüz teftiş anlayışının odak noktası olan mesleki rehberliği ön plana çıkarmaktadır. Mesleki rehberlik yukarıda sözünü ettiğimiz Türk Milli Eğitim Sisteminde, teftiş hizmetlerinin yürütülmesine esas olan yasal metinler içerisinde yer almasına rağmen bugünkü yapı ve işleyiş içinde gereğince uygulamaya konulamamıştır.

Teftişin geleceği toplumdaki değişimlere bağlı bulunmaktadır. Toplumdaki değişimin artış hızı teftişte ve teftiş personelinde yeni problemler yaratmaktadır. Bu problemlerin çözümü ve değişimlere uyum için eğitimcilerin bir çaba içine girmeleri gerekmektedir. Bir eğitimci “ben eğitim politikası ile uğraşırım, doğuracağı ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları beni ilgilendirmez” dememelidir. Asıl onlardan beklenen, ekonomik sosyal ve siyasal sonuçların istenilen yönde olması için eğitim siyasalarını geliştirme planlama ve uygulama yönünde çaba harcamalarıdır. (Bilir, 1982 s. 10).

Sistemin çalışması alt sistemlere ve bu arada onların sağlayacağı beslemeye bağlı olduğundan eğitim sisteminde teftiş alt sisteminin, çıkış nitelik ve nicelik bakımından değerlendirmek ve sonuçları besleme mekanizması yoluyla karar merkezine iletmek zorundadır.

Hızla gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak çoğalan sosyo-ekonomik problemler kurumların yapı ve işleyişini değişikliğe uğratmaktadır.

Eğitim sisteminin kendisinden bekleneni verebilmesi bir ölçüde alt sistemlerin yapı ve işleyişini bu değişme ve gelişmelerin nitelik ve hızını uygun olarak düzenleyip uygulamaya koymakla mümkündür.

Bir sistemde yapının kurulması, o sistemin amaçlarının gerçekleştirilmesi için her düzeydeki yetki ve sorumlulukların saptanması, buna göre personelin atanması ve aralarındaki ilişkilerin belirtilmesidir. İşleyiş ise, madde ve insan kaynaklarının kullanılmasıyla ilgili etkinliklerin tümünü içermektedir.

Eğitim sistemi ile bu sistemde yer alan alt sistemlerin yenilenmesinde istenen başarının sağlanması yapı ve davranış paralelliğinin kurulmasına bağlıdır.

Yapı ve davranış paralelliğinin kurulabilmesi ise, meslek standardının önceden belirlenmesini, belirlenen standarda uygun olarak gerekli personelin yetiştirilip istihdamını gerektirmektedir.

Türkiyede eğitim kurumları çeşitlenmekte, gelişmekte ve ülkenin her yöresine yayılmaktadır. Teftiş sistemi, eğitim kurumlarının çeşitliliği, yaygınlığı ve gelişmişliği karşısında kendisinden beklenen fonksiyonları gereğince yerine getirmede yetersiz görülmektedir.

Bu araştırma ile Türk Milli Eğitim sisteminde bir alt sistem olan teftiş sisteminin yapı ve işleyişinin araştırma sınırları içinde genel bir değerlendirilmesi yapılarak VAROLAN DURUM İLE BEKLENEN IDEAL DURUM arasındaki farkı belirleyip bu farkı giderecek yeni bir yapı ve işleyiş modelinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu amaçla şu sorunlara yanıt aranmıştır.

1- Türk Milli Eğitim Sisteminde Teftiş alt sisteminin amaçları nelerdir?

2- Varolan teftiş yapısı ile, bu yapı içindeki işleyiş teftiş sisteminin bu amaçlarını gerçekleştirici nitelikte midir?

3- Teftiş uygulamalarına yön veren yasal metinlerle, alana ilişkin kaynaklarda yer alan görüşler öğretim elemanı, müfettiş ve yönetici grupları tarafından nasıl algılanıyor?

4- Öğretim elemanı, müfettiş ve yönetici grupları, teftiş sisteminin amaçlarının gerçekleşme düzeyini algılamada mesleki ve kişisel değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?

5- Öğretim elemanı, müfettiş ve yönetici grupları amaca uygun yapı ve bu yapı içinde, amacı gerçekleştirecek bir işleyiş modelinin geliştirilmesi konusunda ortak görüşlere sahip midirler?

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Türkiye'deki ilköğretim ve ortaöğretim düzeylerini kapsayan teftiş etkinliklerini konu almaktadır. 2547 sayılı yasayla özel bir örgütlenmeye sahip olan yüksek öğretimdeki teftiş etkinlikleri bu araştırma kapsamı dışındadır.

2. Araştırma, Ankara, Gazi, Hacettepe, İnönü ve Orta Doğu Teknik üniversitelerinin ilgili fakültelerinin "Eğitim Yönetimi ve Teftiş Ana Bilim dalları'nda görevli 30 öğretim elemanı ile; 195 Bakanlık Müfettişi; beş hizmet bölgesinden random usulüyle seçilmiş 10 il ile bu illerde görevli olanlardan 230 ilköğretim müfettişi; 114+81 ilk ve orta dereceli okul yöneticisi ile sınırlıdır.

3. Araştırmanın bulguları kullanılan ölçme aracının niteliği ile sınırlıdır. Dolayısı ile elde edilen verilerin doğruluğu, anketi dolduranların algılamaları ile sınırlıdır.

Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırma, "Türk Milli Eğitim Sisteminde, Teftiş Alt Sisteminin Yapı ve İşleyişi"ni;

1. Yasa ve yönetmelik türü belgelerden anlaşılabilceği,

2. Alan yayındaki kuramsal düşüncelere ek olarak öğretim üyeleri, yönetici ve müfettiş gruplarından alınacak görüşlerle değerlendirilebileceği,

3. Öğretim elemanı, yönetici ve müfettiş gruplarının ortak görüşleri belirlendiğinde, bu görüşler yönünde yeni bir "teftiş yapı ve işleyiş modeli" geliştirilebileceği sayıtlarına dayalıdır.

Terimlerin Açıklanması

Sistem; Çevreden girdiler alan, çevreye çıktılar vererek hizmet eden, birbirine bağımlı ve özellikleri farklı alt sistemlerden oluşan, çevre sistemleriyle sınırlanmış bulunan bir bütündür. (Barnard, 1962 s. 78)

Alt Sistem; Kendine özgü nitelik ve görevleri bulunan bağlı olduğu sistemin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çalışan sistem parçaların dan her biridir. (Katz and Kahn, 1977), s. 47

Yapı; Sistemin amaçlarının gerçekleştirilmesi için belirlenmiş görev, yetki ve sorumlulukların uygun biçimde dağıtılmasıdır. (Aydın, 1985, s. 44)

İşleyiş; Sistemin amaçlarını gerçekleştirmek için madde ve insan kaynaklarının kullanılmasıyla ilgili etkinliklerin tümüdür.

Müfettiş; Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulunda görevli bakanlık müfettişleri ile il Milli Eğitim Müdürlüklerinde görevli ilköğretim müfettişleri.

Öğretim elemanı; Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinin "Eğitim Yönetimi ve Teftişi Anabilim Dalı" ile diğer üniversitelerin Eğitim Bilimleri bölümüne bağlı "Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi" Anabilim Dallarında görevli öğretim üye ve yardımcıları.

Yönetici; Milli Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra örgütünde bir yönetim biriminin yönetiminden sorumlu olan kimse (Oğuzkan, 1981. s. 187)

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma tarama türünden olup, ayrıntılı durum belirlemeye yöneliktir.

Araştırmanın Evreni:

Bu çalışmada, ilk ve ortaöğretim kademesinde görevli Bakanlık ve ilköğretim müfettişleri, ilk ve ortadereceli okul yöneticileri, ile bunların lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinde akademik eğitimlerini yaptırılan ve teftişin kuramsal boyutu ile yakından ilgili olan Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nin Eğitim Yönetimi ve Teftişi Anabilim Dalı ile diğer üniversitelerin Eğitim Bilimleri Bölümlerine bağlı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi" Anabilim dallarında görevli öğretim elemanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Bu üç grubun araştırma kapsamına alınması; teftiş sisteminin değerlendirilmesinde, değerlendirme sonrası önerilecek yeni yapı ve işleyiş modelinin geliştirilmesinde kuram ve uygulama bütünlüğünün sağlanmasını amaçlamaktadır.

Örneklemin Seçimi:

Müfettiş grubu: Bu grup bakanlık ve ilköğretim müfettişlerinden oluşmaktadır.

Bakanlık Müfettişlerinin İzmir-İstanbul'da görevli olanların evrenine; Ankara bölgesi bakanlık müfettişlerinden kalabalık ve değişik turne gruplarının olması nedeniyle müfettişlerin tamamına kısa sürede ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle 18-23 Nisan 1990 tarihlerinde teftiş turnesinden dönen gruplar; Nisan 1990'da TODAİE'deki hizmet içi eğitime katılan Bakanlık müfettişleri seminer grubu araştırmaya alınmıştır.

İlköğretim müfettişlerinin evrenine ulaşmak zaman ve para yönünden ekonomik bulunmadığından, evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde gruplandırılmış örnekleme türünün bütün içindeki oranları dikkate alan tesadüfi (random) örnekleme yöntemi izlenmiştir.

Türkiyedeki iller, teftiş hizmetlerinin görülmesinde, gelişmişlik ve hizmet kolaylığı açısından beş bölgeye ayrılmıştır. Bu bölgelerin her birinden random olarak iki il alınarak örneklem oluşturulmuştur.

İlk ve orta dereceli okul yöneticileri için örneklem alma yoluna gidilmiş olup, her kademe için 100 er kişilik iki araştırma grubu oluşturulması düşünülmüştür. İlköğretim müfettişleri için örnekleme alınan il Milli Eğitim Müdürlüğüne yeter sayıda anket gönderilmiştir. Gönderme yazısında "Son iki yılda idari teftiş gören yöneticilere uygulanacak" diye belirtilmiştir. Böylece on ilden dolup gelen anketlerden yönergeye uygun olarak doldurulduğu belirlenen 114 ilkokul yöneticisi ile 81 orta dereceli okul yöneticisine ait anket değerlendirmeye alınmıştır.

Öğretim elemanları grubu için, Araştırmaya gelişmişliği ve ulaşılabilirliği düşünülerek "Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Anabilim Dalı" ile Gazi, Orta Doğu Teknik, İnönü ve Dokuz Eylül Üniversitelerinin Eğitim Fakülteleri ile ilgili bölümlerinin "Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dallarında görevli öğretim elemanları alınmıştır.

Araştırmanın evreninden alınan araştırma gruplarının dağılımı Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1 Araştırma Grupları

Gruplar	f	%
A- Müfettişler	425	65.38
1) İlköğretim Müfettişi	230	35.38
2) Bakanlık Müfettişi	195	30.00
B- Öğretim Elemanları	30	4.62
C- Yöneticiler	195	30.00
1) İlkokul Yöneticileri	114	17.54
2) Orta Dereceli Okul Yöneticiler	81	12.46
Toplam	650	100.00

Bilgi toplama araçları

Anketlerin geliştirilmesi ve uygulanması: İlgili literatür taraması yapılarak, yürürlükte olan kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer yazılı kurallar incelendi. Teftiş sisteminin amaç yapı ve işleyiş boyutuna ilişkin 285 maddelik soru listesi hazırlandı -Bu listedeki maddelerin pek çoğu, yönetici ve müfettişlerin yeterlikleri ve rol algulamaları konularında yapılan araştırmalarda kullanılmıştır.

Hazırlanan soru listesinden yararlanılarak düzenlenen anketler Mart 1987'de bir açıklama yazısı ile uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşünden alınan mesajların ışığında geliştirilen anketler, anketteki soruların anlaşılabilirliği ve alanlarını kapsamasının belirlenmesi yönünden onar kişilik müfettiş ve okul yöneticisi grubuna uygulanmıştır. Yapılan değerlendirme sonunda ankete kişisel bilgiler dışında 20 amaç 20 yapı ve 54 işleyiş boyutunda olmak üzere 94 soruluk ortak anket hazırlanmıştır.

Bilgi toplamak amacıyla geliştirilen anketlerin birinci bölümü, araştırmaya katılan müfettiş, yönetici ve öğretim elemanı gruplarının kişisel ve mesleki özellikleri bakımından farklı, teftişin amaç, yapı ve işleyiş boyutlarını kapsayan II. III. ve IV. bölümleri ortak ve iki boyutlu olarak düzenlenmiştir.

Anket soruları birinci boyutta ideal duruma katılmayı, ikinci boyutta ise var olan durumu değerlendirmeye çalışmaktadır. Her iki boyutta da katılma düzeyini belirlemede uygun düşen eşit aralıklı beşli değerlendirme ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin hüzümlenmesi

Araştırmada kullanılan veriler literatür tarama, gözlem-inceleme, görüşme ve anket yoluyla toplanmıştır. Toplanan veriler gruplandırılarak araştırmanın amacına uygun kullanılmıştır.

Anket yolu ile toplanan veriler şu işlemlere tabi tutulmuştur :

1. Araştırmaya katılan grupların nitelikleriyle ilgili bilgilerle, cevapların değerlendirilmesinde ve çözümlenmesinde uygun düşen betimsel ve vardamsal istatistiğin frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, varyans analizi, t testi gibi teknikler kullanılmıştır.

2. Araştırmada ağırlıklı ortalamaların 1.00-1.49 değerleri arası "HİÇ", 1.50-2.49 arası "AZ", 2.50-3.49 arası "ORTA", 3.50-4.49 arası "ÇOK", 4.50-5.00 arası "TAM derecelerinin karşılığı olarak kabul edilmiştir.

Istatistiki çözümlenmeler yapılırken;

A. Kişisel bilgilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde kullanılmıştır.

B. Her sorunun İDEAL ve VAROLAN durumu için ayrı ayrı, frekans, yüzde dağılımı, ağırlıklı ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır.

C. Verdikleri cevaplar bakımından grupların görüşleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı;

1) Eğer karşılaştırılan grup sayısı iki ise ilişkisiz örneklem (t) testi ile

2) Grup sayısı ikiden büyük ise varyans analiziyle incelenmiştir.

D. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında cevaplar yönünden anlamlı bir fark olduğu görülünce bu farklılığın kaynağını bulmak üzere (t) testi uygulanmıştır.

E. Grupların İDEAL ve VAROLAN durum karşılaştırılması ise ilişkili örneklem (t) testi ile yapılmıştır.

F. Gerek varyans analizinde gerekse (t) testlerinde anlamlılık derecesi .05 düzeyinde aranmış; anlamlı çıkması halinde .01 düzeyine de bakılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan grupların nitelikleri:

Araştırmaya katılan müfettişlerin yaklaşık % 78'i otuz ile elli yaşları arasında bulunmaktadır, teftiş hizmetlerindeki kıdemleri bakımından ise yaklaşık % 62 si 6-16 yıllık bir kıdeme sahiptirler. 16 ve daha çok teftiş kıdemi bakımından bakanlık müfettişleri yaklaşık % 6 iken ilköğretim müfettişlerinde bu oran % 21 dolayındadır. Bu durum hizmet öncesi yetişme nedeniyle ilköğretim kademesinde teftiş sürecine girişin daha erken olmasıyla açıklanabilir.

Mezun olunan okul açısından müfettişlerin % 69'u eğitim enstitüsü çıkışlıdır. Bu oran bakanlık müfettişlerinde yaklaşık % 56, ilköğretim müfettişlerinde % 80 dolayındadır. Üniversite ve yüksek öğretmen okulu mezunlarının oranı ise bakanlık müfettişlerinde % 41, ilköğretim müfettişlerinde % 17'dir.

Müfettişlerin pek çoğunun öğretmen yetiştiren eğitim kurumu çıkışlı olmaları sevindirici olmasına karşın, bunların bir kısmının iki yıllık eğitim enstitüsü çıkışlı oldukları düşünülürse dört yıllık üniversite mezunu bir öğretmen ve yöneticiyi teftiş etmede, rehberlikte bulunmada bazı sıkıntılar olabileceği düşünülebilir.

Müfettişlerin branşları bakımından iki önemli nokta ortaya çıkmaktadır. Birincisi, mesleki teknik eğitim alanında müfettiş sayısının az olması, ikincisi ilköğretim kademesinde az da olsa branşlaşmaya gidilmekte olduğunun görülmesidir.

Müfettişlerin % 85'nin yöneticilik deneyiminin olduğu, bu oranın bakanlık müfettişlerinde % 99, ilköğretim müfettişlerinde % 71 dolayındadır.

Merkez örgütünde yöneticilik deneyimi bakanlık müfettişlerinin % 8'i, ilköğretim müfettişlerinde % 4'ü bu deneyime sahip bulunmaktadır. Bu durum, bakanlık ve ilköğretim müfettişlerinin gerek bakanlık merkez örgütüyle iletişimde bulunmalarında, gerekse teftiş hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan sorunların çözümünde bakanlık merkez örgütünün desteğini sağlamada yetersizliklere neden olabilir.

Teftiş görevi ile ilgili hizmet-içi eğitimi katılma durumları incelendiğinde Bakanlık müfettişlerinin yaklaşık % 28'i, ilköğretim müfettişlerinin % 17'sinin böyle bir eğitime hiç katılmadıkları görülmektedir.

Eğitim-öğretim çalışmalarında başta öğretmen ve yöneticiler olmak üzere diğer ilgilere rehberlik yapmakla görevli olan müfettişlerin bu görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri ancak kendilerini sürekli olarak yenilemeleriyle mümkün olabilir. Bakanlık müfettişlerinin hizmet öncesi teftiş alanında bir eğitimden geçmedikleri dikkate alındığında, bunların hizmet-içi eğitim yoluyla yetiştirilmelerinin önemi bir kat daha artmaktadır.

Öğretim Elemanları:

Öğretim elemanı grubunun % 23.33'ü Prof. ve Doçentlik kadrolarında bulunurken, % 76.67'si Dr. Öğr. Gör, Uzman ve Araştırma görevlisi kadrolarında bulunmaktadır.

Öğretim elemanı grubunun % 53'ü 21-40 yaşları arasında, % 23.33'ü, 41-50 yaşları, % 23.33'ü de 51 yaşından büyük bulunmaktadır.

Yurt dışı deneyimi bakımından ise, grubun % 36.67'si bu deneyime sahip iken % 63.33'nün yurt dışı deneyimi bulunmamaktadır.

Yönetici Grubu

Araştırmaya katılan yöneticilerin yaklaşık % 58 ilkokul, % 42'si ortadereceli okul yöneticisidir.

Yöneticilerin yaklaşık % 55'i 41-50 yaşları arasında bulunurken % 24'ü 40 ve daha küçük, % 16'sı da 51 ve daha büyük yaşlarda bulunmaktadır.

Okul müdürlerinin % 13'ü 1-5 yıllık, % 27'si 6-10 yıllık, % 19'u 11-15 yıllık, % 41'i 16 ve daha çok yıl yöneticilik kademine sahip bulunmaktadır.

Mezun oldukları okul durumuna göre yöneticilerin % 40'ı eğitim enstitüsü çıkışıdır. Bu oran orta dereceli okul okul yöneticilerinde % 34'dür. Orta dereceli okul yöneticilerinin yaklaşık % 38'i üniversite çıkışlı olduklarını belirtmişlerdir ki bunların A.Ü. Açıköğretim Fakültesi programlarını bitirenlerdir.

İlkokul yöneticilerinin yaklaşık % 73'ünün, orta dereceli okul yöneticilerinin de % 31'i eğitim yönetimi konusunda hizmet içi eğitime hiç katılmamışlardır. Bir kez katılanların oranı ise ilkokul yöneticilerinde % 15, orta dereceli okul yöneticilerinde % 25 tir.

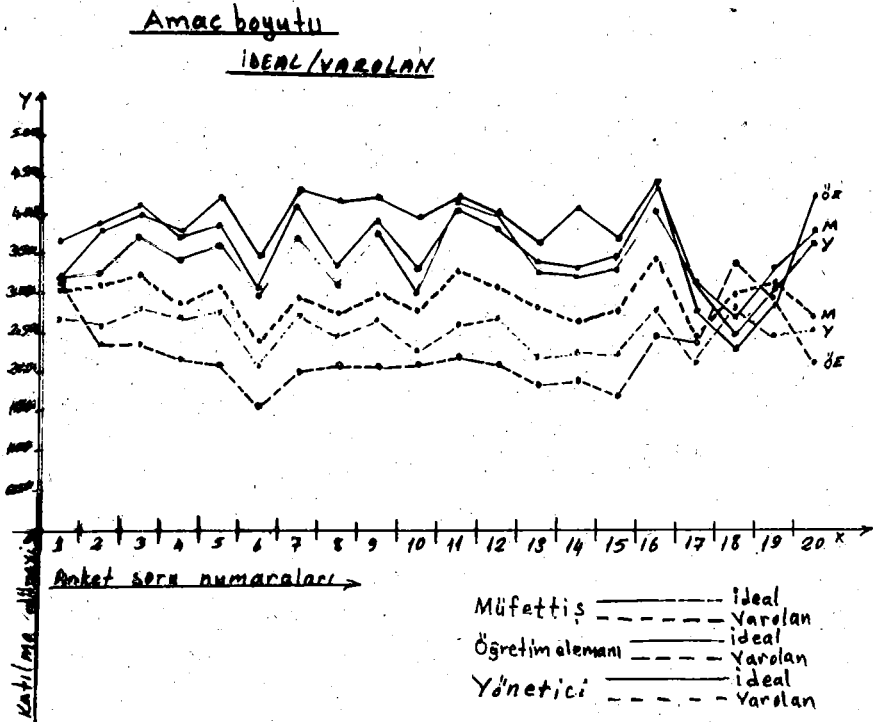
İlkokul yöneticilerinin % 89'u ile orta dereceli okul yöneticilerini % 56'sı üç ve daha çok idari teftiş görmüşlerdir.

Okul yöneticileri deneyimli olmaları nedeniyle temsil ettikleri kademe adına teftişin amaç, yapı ve işleyiş boyutlarını daha iyi değerlendirdikleri söylenebilir.

AMAÇ BOYUTU

Teftiş sisteminin amaçları nelerdir? sorusuna cevap bulmak için ankete 20 amaç cümlesi konmuştur. Araştırma gruplarının amaç cümlelerine katılma düzeyleri ile amaçların bugünkü uygulamada gerçekleşme durumlarına ilişkin veriler grafik 1'de özetlenmiştir.

Grafik: 1 Araştırmaya Katılan Müfettiş-Öğretim Elemanı Yönetici Gruplarının Amaç Boyutuna İlişkin Görüşlere/Görüşlerin Katılma-Gerçekleşme Düzeyi



Grafik 1'de görüleceği gibi, katılma düzeyi $\bar{x} = 3.50$ nin üzerinde olan ve büyükten küçüğe doğru amaç cümlesi şöyle sıralanmaktadır:
1. (16) Teftişin amacı, eğitim kurumundaki personelin çalışmalarını objektif olarak değerlendirmektir. $\bar{x} = 4.29$

2. (11) Teftişin amacı; eğitim personelinin mesleki rehberlik yoluyla iş başında yetiştirilmesini sağlamaktır. $\bar{x} = 4.10$

3. (7) Teftişin amacı; eğitim kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamaktır. $\bar{x} = 4.02$

4. (3) Teftişin amacı; ulaşılmaması öngörölmüş hedeflerden olan sapmaların düzeltilmesi için gerekli önlemler ilgiliye önermektir. $\bar{x} = 4.00$

5. (12) Teftişin amacı; eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirme yollarını bulmada ilgililere yardımda bulunmaktır. $\bar{x} = 3.90$

6. (9) Teftişin amacı; öğrenmenin niteliğine olumlu yönde etki eden etkenlerin geliştirilmesini sağlamaktır. $\bar{x} = 3.90$

7. (5) Teftişin amacı; çalışanların çabalarını kurumun amaçları doğrultusunda harekete geçirmektir. $\bar{x} = 3.82$

8. (20) Teftişin amacı; eğitim sistemindeki karar kademelerine eğitimin geliştirilmesi yönünde alınacak kararlara dayanarak olabilecek gerekli bilgileri sağlamaktır. $\bar{x} = 3.78$

Müfettiş, öğretim elemanı ve yönetici gruplarının amaç cümlelerine katılma düzeyleri arasında manidar bir ilişki olup olmadığı pearson çarpım moment korelasyon kat sayıları yöntemiyle araştırılmış Tablo 2 de göröldüğü gibi Bu ilişkinin müfettiş-öğretim elemanı $r = 0.76$; Müfettiş-yönetici $r = 0.88$; öğretim elemanı yönetici $r = 0.73$ bulunmuş ve bunların .01 düzeyinde manidar bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Benimsenen amaç cümleleri incelendiğinde, Araştırma gruplarının, teftişte objektifliği ve mesleki rehberliği ön plana alan, geliştirici, yardım edici ve sistemi besleyici amaç cümlelerini benimsedikleri görölmektedir.

Öte yandan yönetim görevi sayılabilecek 6 ve 17 numaralı amaç cümleleri ile, soruşturma ve kontrol edici özellikteki 18 ve 1 numaralı cümlelerin tüm gruplarca son sıralarda benimsenmiş olması uyum birliğini güçlendirmektedir. Grupların en farklı değerlendirdikleri amaç cümleleri (8) "Teftişin amacı, öğrenmenin niteliğine etki eden etkenlerin eleştirici bir yaklaşımla analiz edilmesini sağlamaktır". 14-7-16 Teftişin amacı, personelin rol performansını gerçekleştirecek yolları kendilerinin bulmalarını sağlamaktır". 17-8-13) bu sırada katılma göstermişlerdir.

Teftiş amaçlarının uygulamadaki gerçekleştirme düzeylerinin orta derecede olduğu bu düzey içinde müfettişlerin en yüksek öğretim ele-

manlarının en düşük düzeyi benimsedikleri görülmektedir. Bu durumda öğretim elemanlarının ideal beklentilerinin yüksek olabileceği gibi, uygulama alanından uzak bulunmaları da bu sonucun nedeni olarak açıklanabilir.

Tablo 2. Müfettiş-Öğretim Elemanı-Yönetici Değişkenine Göre Amaçlar İçin Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayıları (İdeal)

	Müfettiş		Öğretim Elemanı		Yönetici		Toplam	
	μ	sıra	μ	sıra	μ	sıra	μ	sıra
16. anket sorusu	4.39	1	4.40	1	4.06	2	4.29	1
11. "	4.08	4	4.24	4	4.14	1	4.10	2
7. "	4.13	2	4.33	2	3.74	6	4.02	3
3. "	4.11	3	4.00	10	3.75	5	4.00	4
12. "	3.84	8	4.03	9	4.02	3	3.90	5
9. "	3.93	5	4.23	5	3.77	4	3.90	6
5. "	3.87	7	4.24	3	3.64	8	3.82	7
20. "	3.81	9	4.23	6	3.65	7	3.78	8
2. "	3.88	6	3.80	12	3.27	12	3.69	9
4. "	3.71	10	3.77	13	3.45	9	3.64	10
1. "	3.68	11	3.23	17*	3.23	14	3.52	11
15. "	3.50	12	3.67	14	3.28	11	3.44	12
13. "	3.43	13	3.63	15	3.28	10	3.40	13
8. "	3.35	14	4.17	7	3.14	16	3.32	14
14. "	3.29	17	4.07	8	3.24	13	3.31	15
10. "	3.34	15	3.97	11	3.01	18	3.27	16
19. "	3.33	16	2.83	18	3.05	17	3.22	17
17. "	3.18	18	2.77	19	3.16	15	3.15	18
6. "	3.06	19	3.47	16	2.99	19	3.06	19
18. "	2.73	20	2.27	20	2.46	20	2.63	20
					r	sd	p	
Müfettiş-öğretim elemanı					0.76	18	p .01	
Müfettiş-Yönetici					0.88	18	p .01	
Öğretim elemanı-Yönetici					0.73	18	p .01	

Müfettişlerin varolan durumu değerlendirmelerinde gerçekleşme düzeyini benimseme ile bakanlık ve ilköğretim müfettişi olmaları, teftiş kademi, branş ve hizmet içi eğitime katılma durumları arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Yönetici grubunda ise amaçların gerçekleşme düzeyini benimsemede, katıldıkları hizmet-içi eğitimin etkili olduğu, hizmet-içi eğitime üç kez katılanların hiç katılmayanlara göre, .01 düzeyinde daha yüksek gerçekleşme derecesini benimsedikleri görülmüştür.

Öğretim elemanlarının varolan durumu değerlendirmede kendi grubu içinde alt değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bunun nedeni grubun küçük oluşu ve kavramsal düzeyde düşünce birliğine sahip olmalarıyla açıklanabilir.

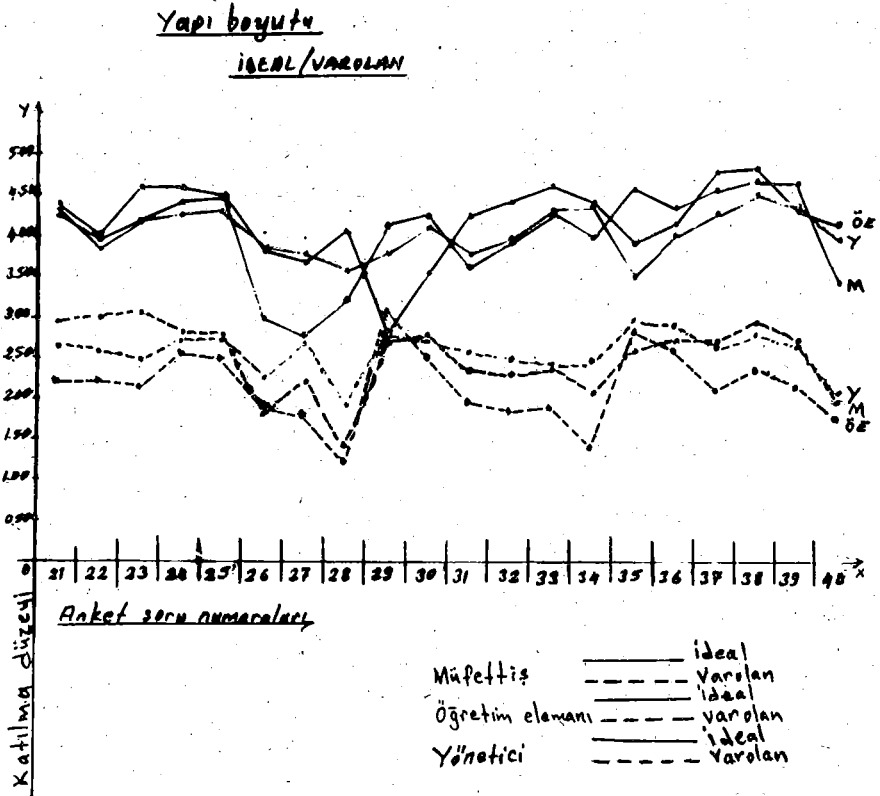
Tablo 3 Hizmetiçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Amaçlar İçin (t) Testi Sonuçları

	3. İki kez	1. Hiç Katılmadım	2. Bir kez	5. Dört kez ve daha çok	4. üç kez
3. İki kez	$\mu = 2.43$	$t = 0.06$	$t = 0.71$	$t = 1.70$	$t = 2.43$
1. Hiç katılmad.	-	$\mu = 2.44$	$t = 0.92$	$t = 1.97$	$t = 2.82$
2. Bir kez	-	-	$\mu = 2.54$	$t = 1.24$	$t = 2.04$
5. Dört kez ve	-	-	-	$\mu = 2.77$	$t = 0.69$
4. üç kez	$p .05$	$p .01$	-	-	$\mu = 2.93$

YAPI BOYUTU

Elde edilen veriler, araştırmaya katılan grupların benimsedikleri teftiş amaçlarının içeriğine uygun bir yapıyı benimsediklerini göstermektedir. Grafik 2

Grafik: 2 Araştırmaya Katılan Müfettiş-Öğretim Elemanı-Yönetici Gruplarının Yapı Boyutuna İlişkin Görüşlere/Görüşlerin Katılma-Gerçekleşme Düzeyleri



Teftiş sisteminin yapısı; “Eğitimde hizmet bütünlüğü ilkesine uymalıdır” görüşü ile “Yakından teftiş ilkesini benimsemelidir” görüşüne tüm gruplar çok düzeyde katılma gösterirken 23 cü anket sorusunda verilen teftiş yapısının, teftişte işbirliği yaklaşımına uygun olmalıdır görüşüne müfettiş ve yönetici grupları çok, öğretim elemanları grubu tam düzeyde katılma göstermektedir.

Bakanlık müfettişleri 28. soruda yer alan “Bakanlık ve ilköğretim müfettişliği, sistemi bütünleyecek şekilde aynı çatı altında birleştirilmelidir” görüşü ile 26; 27. ve 40. sorularda yer alan ,teftiş sisteminin bölge ve il düzeyinde örgütlenmesi görüşüne hiç ve az düzeyde katılma göstermektedirler. İlköğretim müfettişleri ise çok ve tama yakın düzeyde katılma göstermişlerdir. Öğretim elemanı ve yönetici grupları anılan görüşe çok düzeyde katılarak ilköğretim müfettişleri alt grubunu desteklemektedirler.

Öğretim elemanları grubu 29. soruda yer alan “Müfettişlerin ünvanı hiyerarşik yapıya uygun olmalıdır” görüşü ile 30. soruda yer alan “müfettişlerin ünvanları yerine getireceği görevi karşılayabilmelidir” görüşüne orta ve ortaya yakın bir katılma göstermişlerdir. Bu katılma düzeyi, yapı boyutu içinde en düşük katılmadır. Öğretim elemanları görevi karşılama ile sahip olunan ünvanın fazla ilişkili olmadığı, ya da görevi karşılama ünvanından çok yeterliğe ihtiyaç duyulacağı görüşündedirler.

33. soruda yer alan müfettişler hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmelidir” görüşüne müfettiş ve yönetici grupları “çok”; öğretim elemanı grubu “tam” düzeyde katılma göstermektedirler. Aynı şekilde 34. sorudaki “müfettişlerin eğitim yönetimi ve teftişi alanında lisan-üstü eğitim görmeleri” gereğine tüm gruplar “çok” düzeyde benimsemişlerdir.

Müfettişlerin teftişteki kıdemleri ile yapı boyutundaki görüşlere katılmaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmaktadır. Tablo: 4 de görüldüğü gibi 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan müfettişler; kıdemi bir yıldan az olanlardan .05; kıdemi 6-10 yıl olanlardan .01 düzeyinde manidar görüş belirtmişlerdir.

Öte yandan yöneticilerin, yöneticilik kıdemi ile yapı boyutundaki görüşleri benimseme arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tablo = 5 incelendiğinde bu fark, yöneticilik kıdemi 11-15 yıl olanlarla, kıdemi 6-10 yıl olanlar arasında .01; kıdemi 21 ve daha fazla olanlar arasında .05 düzeyindedir. Ayrıca kıdemi 16-20 olanlarla, kıdemi 6-10 yıl olanlar arasında da .05 düzeyinde bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Teftiş Kıdemi Değişkenine Göre Yapı İçin t Testi Sonuçları

	1. 1 yıl- dan az	3. 6-10 yıl	6. 21 ve daha çok	4. 11-15 yıl	5. 16-20 yıl	2. 1-5 yıl
1. 1 yıldan az	$\mu= 3.77$	$t= 1.06$	$t= 1.50$	$t= 1.76$	$t= 1.87$	$t= 2.41$
3. 6-10 yıl	-	$\mu= 3.94$	$t= 0.93$	$t= 1.58$	$t= 1.53$	$t= 2.85$
6. 21 ve daha ç.	-	-	$\mu= 4.05$	$t= 0.04$	$t= 0.46$	$t= 0.94$
4. 11-15 yıl	-	-	-	$\mu= 4.06$	$t= 0.54$	$t= 1.34$
5. 16-20 yıl	-	-	-	-	$\mu= 4.12$	$t= 0.38$
2. 1-5 yıl	p .05	p .01	-	-	-	$\mu= 4.17$

Tablo 5. Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Yapı İçin t Testi Sonuçları

	6. 21 ve daha çok	3. 6-10 yıl dan az	1. 1 yıl- dan az	5. 16-20 yıl	2. 1-5 yıl	4. 11-15 yıl
6. 21 ve daha ç.	$\mu= 3.85$	$t= 0.06$	$t= 1.01$	$t= 1.79$	$t= 1.61$	$t= 2.38$
3. 6-10 yıl	-	$\mu= 3.86$	$t= 1.05$	$t= 2.19$	$t= 1.78$	$t= 2.84$
1. 1 yıldan az	-	-	$\mu= 4.12$	$t= 0.12$	$t= 0.28$	$t= 0.62$
5. 16-20 yıl	-	p .05	-	$\mu= 4.14$	$t= 0.26$	$t= 0.88$
2. 1-5 yıl	-	-	-	-	$\mu= 4.19$	$t= 0.39$
4. 11-15 yıl	p .05	p .01	-	-	-	$\mu= 4.27$

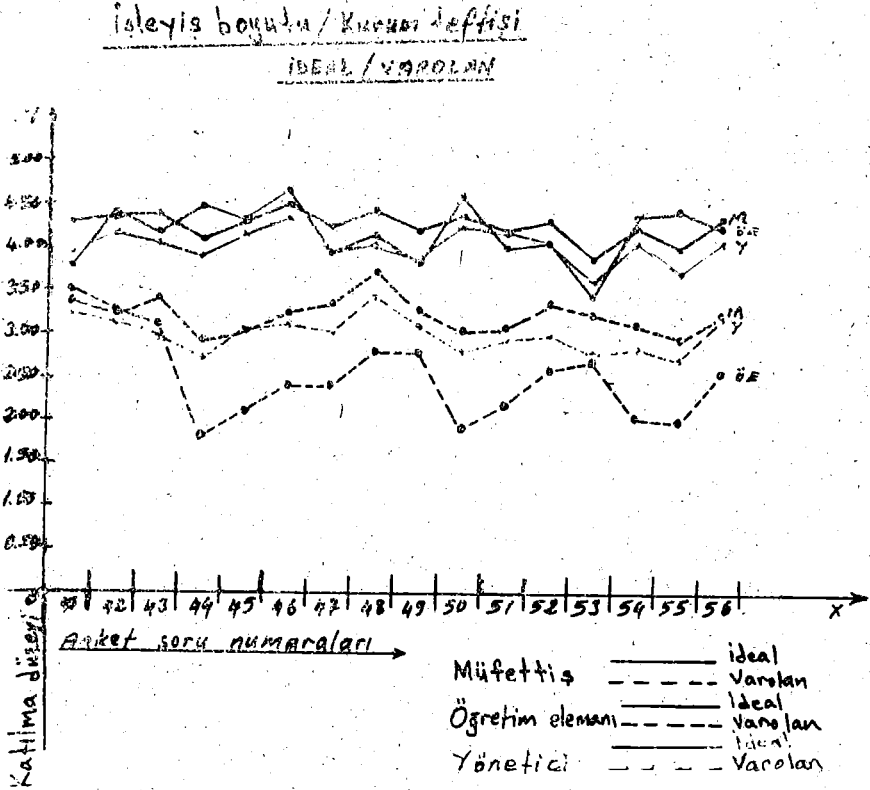
Tüm grupların, Teftiş sisteminin yapısını bugünkü uygulamada az ve orta düzeyde yeterli buldukları anlaşılmaktadır.

İşleyiş/Kurum Teftişi

Araştırma grupları, kurum teftişi başlığı altında verilen onaltı teftiş davranışından en çok 46. numarada yer alan "Kurum teftişinde, kurumun imkanlarının eğitim hizmetine sunulup sunulmadığı gözlenmelidir" görüşüne katılmakta iken, en düşük düzeyde 53. sorudaki "Müfettiş kurum teftişinde kurum personelinin izin ve sevk alma durumunu gözlemelidir" görüşüne katılmaktadırlar. (Grafik 3)

Kurum teftişinin var olan durumunu değerlendirmede yöneticilerle müfettişler en çok gerçekleşen davranış olarak 48. numarada yer alan "Kurum toplantı tutanaklarının incelenmesini" belirtmektedirler.

Grafik: 3 Araştırmaya Katılan Müfettiş-Öğretim Elemanı-Yönetici Gruplarının İşleyiş Boyutu/Kurum Teftişine İlişkin Görüşlere/Görüşlerin Katılma Gerçekleşme Düzeyleri



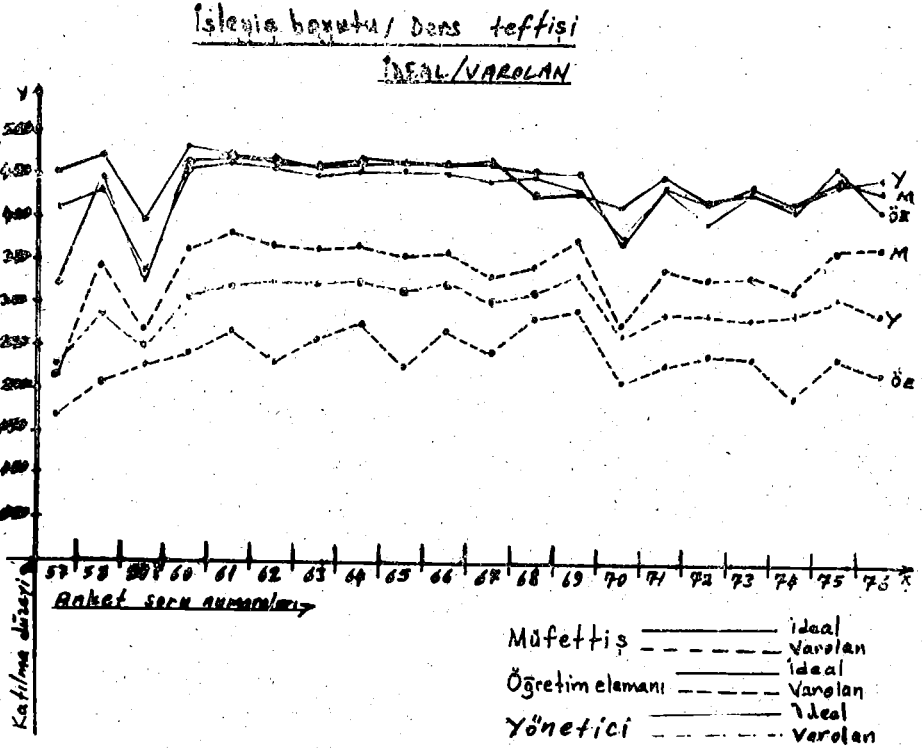
Öte yandan gruplar 44. numarada yer alan “Kurum teftişlerinde kurum yöneticisinin kurumda çalışan personeli karar sürecine katıp katmadığının gözlenmesi” ile 50. numarada yer alan “Kurumda demokratik çalışma ortamı ile buna dayalı iş moralinin bulunma durumunun” en düşük düzeyinde gerçekleştiği görüşündedirler.

Öğretim elemanları, kurum teftişinde en çok gerçekleşen davranışın “Kurumun yasal metinlerde belirlenen esaslara uygun olarak işleyip işlemediğinin gözlenmesi” olduğu görüşündedirler.

Ders teftişi

Ders teftişinde gözlenmesi gereken teftiş davranışlarını araştırma grupları tam düzeyine yakın bir çoklukla benimsemektedirler. Bu durum grupların bu konuda ortak görüşlere sahip olduğunun bir göstergesidir. (Grafik 4)

Grafik: 4 Araştırmaya Katılan Müfettiş-Öğretim Elemanı-Yönetici Gruplarının İşleyiş Boyutu/Ders Teftişine İlişkin Görüşlere/Görüşlerin Katılma-Gerçekleşme Düzeyleri



Müfettiş grubu, 64. soruda yer alan "Müfettişler ders teftişinde öğretmenin kullandığı öğretim metodunu uygulama başarısını gözlemelidir" görüşüne tam düzeyde katılmaktadır. Müfettişlerin en düşük düzeyde katıldığı davranış ise 57. numarada yer alan "Teftiş etkinliklerinin müfettiş, yönetici, öğretmen birlikte planlamalıdır" görüşüdür.

Öğretim elemanı grubunun en yüksek düzeyde katıldığı teftiş davranışı, "ders teftişi objektif olarak değerlendirilmelidir" görüşüdür, grubun bu görüşü, teftiş amacını benimseme görüşüyle tutarlılık göstermektedir.

Öğretim elemanı grubunun en düşük düzeyde katıldığı teftiş davranışı ise 70. numarada yer alan "öğretmenin mesleki kurs ve seminerlere katılma durumunun dikkate alınması" görüşüdür.

Yöneticiler grubu ise en üst düzeyde 61. numaradaki "Müfettiş ders teftişi yaparken sınıfta öğretmenin pedagojik serbestliğini zede-

leyecek tartışmaya girmemeli" görüşüne katılmaktadır. Bu grubun en düşük düzeyde katıldığı teftiş davranışı ise "Ders teftişlerinin haberli olması". Varolan durumu değerlendirmede yönetici ve öğretim elemanı grubu yirmi teftiş davranışından hiç-birini çok düzeyde gerçekleşme derecesine katılmaz iken, müfettiş grubu yirmi teftiş davranışından onunun çok derecede gerçekleştiği görüşündedir.

Bakanlık müfettişleri, ilköğretim müfettişlerine göre daha üst düzeyde bir gerçekleşmenin olduğu görüşündedirler.

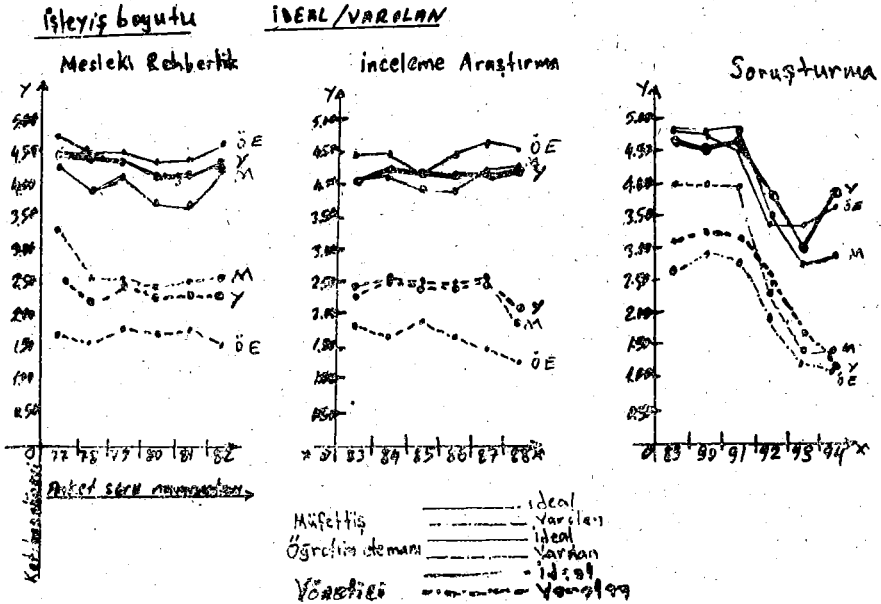
Öğretim elemanı grubu, bu boyutta da en düşük değerlendirmeyi yapan grup özelliğini korumuştur.

İnceleme Araştırma

Teftişin inceleme-araştırma boyutu ile ilgili olarak verilen altı teftiş görüşüne en üst düzeyde, öğretim elemanları grubu katılmaktadır. Varolan durumu değerlendirmede müfettiş yönetici grubu görüşbirliği içinde bulunurken, öğretim elemanları grubu *az'dan hiç'e* doğru bir farklılaşma göstermektedirler. (Grafik 5)

Grafik: 5 Araştırmaya Katılan Müfettiş-Öğretim Elemanı-Yönetici Gruplarının Mesleki-Rehberlik/İnceleme-Araştırma/Soruşturma Boyutuna İlişkin Görüşlere/Görüşlerin Katılma-Gerçekleşme Düzeyleri

Grafik: 5



Grupların, olması gerekeni benimseme bakımından çok düzeyde benimsedikleri görüşler, "araştırma sonuçlarının tebliğ yoluyla ilgililere duyurulması" ve "inceleme araştırma konularının yönetici ve öğretmenlerin karşılaştıkları eğitim problemlerini kapsaması" konularında görüş-birliği içinde oldukları söylenebilir.

Teftiş konusunda HİE'e bir kez katılan müfettişler. Hiç katılmayanlara göre inceleme-araştırma konusundaki görüşlere daha yüksek düzeyde katılmaktadırlar.

Mesleki Rehberlik

Mesleki rehberlik günümüz teftiş etkinliklerinin odak noktasını oluşturmaktadır. Amaç, mevcudun korunmasından çok var olanın geliştirilmesidir. Mesleki rehberlik teftişte işbirliği yaklaşımını ve yakından teftişi zorunlu kılar. Bu bakımdan teftişte yeni yapı ve işleyiş modelinin mesleki rehberliği olanaklı kılacak şekilde geliştirilmesi bir zorunluluktur.

Mesleki rehberlikle ilgili görüşlere gruplar yüksek katılma göstermişlerdir. (grafik 5) En yüksek katılmayı öğretim elemanı grubu, bu grubu sırasıyla yönetici ve müfettiş grupları izlemektedir.

Öğretim elemanları grubunun katılma düzeyine en yakın katılmayı ilkökul yöneticileri ile ilköğretim müfettişleri yapmışlardır.

Bakanlık müfettişleri, mesleki rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinlikleri (78) ile mesleğe yeni giren stajyer öğretmenlerin yetiştirme programlarının (81) müfettiş, yönetici, öğretmenlerle birlikte planlanması ve stajyerlerin yetiştirilmesinde ortak sorumluluk alma konularında diğer alt gruplara göre daha düşük katılma göstermişlerdir.

Tablo 6 incelendiğinde, Eğitim Yönetimi konusunda Hizmet-içi eğitime hiç katılmayanlar bir kez katılanlarla, dört ve daha çok katılanlara göre, mesleki rehberlik görüşlerine daha üst düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Bu durum; Eğitim yönetimi konusunda Hizmet-içi eğitime hiç katılmayanların mesleki rehberliğe daha fazla gereksinim duyduklarının bir göstergesidir.

Tablo 6 Hizmetçi Eğitime Katılma Değişkenine Göre Mesleki Rehberlik İçin t Testi Sonuçlar

	5. Dört kez ve daha çok	2. Bir kez	4. üç kez	3. iki kez	1. Hiç Ka. tılmadım
5. dört kez ve d.	$\mu= 3.86$	$t= 1.29$	$t= 1.15$	$t= 1.57$	$t= 3.09$
2. Bir kez	-	$\mu= 4.18$	$t= 0.12$	$t= 0.48$	$t= 2.47$
4. üç kez	-	-	$\mu= 4.20$	$t= 0.26$	$t= 1.47$
3. İki kez	-	-	-	$\mu= 4.26$	$t= 1.49$
1. hiç katılmadı.	$p .01$	$p .05$	-	-	$\mu= 4.54$

Soruşturma

Türk milli Eğitim sisteminde soruşturmaların özel bir yeri vardır. Sistem içinde gerek yansızlık gerekse görev çatışması bakımından en çok konuşulan eleştirilen, süreçlerin başında gelmektedir. Ankette soruşturma boyutuyla ilgili olarak altı (6) ifade yer almıştır bunlardan üçü mevcut işleyişiyle ilgili, diğer üçü yeniden yapılanma ile ilgilidir. (Grafik 5)

“Müfettişler soruşturma görevlerini tarafsız olarak yürütmelidir” görüşüne tüm gruplar kendi grubu içinde en yüksek düzeyde katılma göstermişlerdir.

Öte yandan “Rehberlik ve soruşturma görevleri ayrı müfettişler tarafından yapılmalıdır” görüşüne katılma bakımından gruplar içi uyum birliğinin olmadığı görülmüştür.

Bugünkü uygulamada yer almayan “Soruşturmalar öğretmen kökenli hukukçular tarafından yapılmalıdır” görüşüne en üst düzeyde yöneticiler, sonra sırasıyla öğretim elemanları ve müfettişler grubu katılma göstermiştir.

Müfettişler bu günkü uygulamada soruşturma yaparken önceden belirlenen ilkelere çok düzeyde uydukları ve suç-ceza dengesini kurdukları görüşündedirler. Bu görüşe yöneticiler orta, öğretim elemanı grubu az düzeyde katılmaktadırlar.

SONUÇLAR

Araştırmanın bulguları şu temel sonuçları ortaya koymuştur.

1. Araştırmaya katılan müfettiş, yönetici ve öğretim elemanı grupları; yakından, yardım edici, geliştirici birlikte çalışma ve teftişte işbirliği ilkelere uygun teftiş amaçlarını benimsemektedirler.

2. Teftiş sisteminin yapı ve işleyiş boyutlarına ilişkin görüş ve değerlendirmelerin karşılaştırmalı sonuçları, varolan teftiş yapısı ile bu yapı içindeki işleyişin benimsenen teftiş amaçlarını gerçekleştirici nitelikte olmadığını ortaya çıkarmıştır.

3. Uygulanan varyans analizi ve t testi sonuçları, teftiş uygulamalarına yön veren yasal metinlerle alana ilişkin kaynaklarda yer alan görüşlerin; müfettiş, yönetici ve öğretim alamanı gruplarınca manidar derecede farklı algılandığını ortaya koymuştur.

4. Varyans analizi ve t testi sonuçları, benimsenen teftiş amaçlarının, teftişin varolan bugünkü yapı ve işleyiş düzeni içinde gerçekleşme düzeyini algılamada grupların mesleki ve kişisel değişkenleri bakımından manidar farklar ortaya koyduğunu göstermiştir.

5. Müfettiş, yönetici ve öğretim elemanı grupları, benimsenen teftiş amaçlarına uygun bir yapı ve bu yapı içinde amaçları gerçekleştirecek işleyiş modelinin geliştirilmesi konusunda bazı ortak görüşlere sahiptirler. Bu konudaki özet görüşler şöyle sıralanmaktadır:

- a. Yardım edici, geliştirici, teftişte işbirliği ilkelerine uygun teftiş amaçlarını benimseme
- b. Teftişin objektif olması
- c. Teftiş yapısının eğitimde bütünlük ilkesine uygun olması
- d. Teftiş yapısının teftişte işbirliği ilkesine uygun olması
- e. Müfettişlerin nitelik ve nicelik bakımından yeterli olması
- f. Müfettişlerin hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmesi.
- g. Hizmet öncesi ve hizmet-içi yetiştirmenin önemi,
- h. Teftişte aranan hususların bilinmesi,
- i. Eğitim personelinin karar sürecine katılması,
- j. Öğretmenin pedagojik serbestisinin olması,
- k. Yetki ve sorumlulukların dengeli dağılması,
- l. Teftişin müfettiş ile birlikte çalışma olduğunun kabul edilmesi,
- m. Mesleki rehberliğin teftişten önce yapılması,
- n. İnceleme araştırma konularının eğitim problemlerini kapsamaması,
- o. Araştırma sonuçlarının ilgililere duyurulması,
- p. Soruşturma görevinin tarafsız yapılması,

Öneriler

Araştırmanın önerileri literatür taraması ve araştırma bulgularına dayalı olarak şöyle belirtilebilir.

1. Teftiş sisteminin amaçları; yakından, yardım edici geliştirici, teftişte işbirliği ilkelerine uygun olarak yeniden belirlenmelidir. Amaç belirleme çalışmalarında bu araştırmanın amaç boyutundaki bulgularından yararlanılabilir.

2. Türk Milli Eğitim sisteminde teftiş alt sisteminin, benimsenen teftiş amaçlarını gerçekleştirebilmesi için; Milli Eğitim Bakanlığı'nın, genel kamu yönetim örgütlenmesinden farklı olarak, hizmet türü örgütlenmeyi benimsemesi gerekmektedir. Hizmetin bütünlüğü ve sürekliliği ilkesi, hizmet türü örgütlenmeyi bölgesel ve yerel düzeyde başlatmaktadır. Bu bakımdan benimsenecek yeni teftiş yapısı modelinde bölge ölçeği esas alınmalıdır.

3. Bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak geliştirilen "Yönetim Tabanlı Teftiş Modeli Önerisi" Milli Eğitim Bakanlığınca benimsenebilir.

a- Böyle bir modelin benimsenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra örgütünde yapı ve işleyiş değişikliği gerektireceğinden modelde yer alan teftiş kademelerinin görev yetki ve sorumluluklarını belirleyen yeni yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

b- Yönetim tabanlı teftiş modelinin işlemesi, örgütlenmenin iş ve görev analizi sonuçlarına göre yapılmasına bağlı olacaktır. Bu bakımdan yeniden örgütlenme öncesi iş ve görev analizi araştırmaları yapılmalıdır.

c- Model önce belli bir süre (3-5 yıl) bir bölgede denenmeli, uygulama sonuçları araştırmaya dayalı olarak incelenmelidir.

4. Tüm müfettişlerin eğitim yönetimi ve teftişi alanında lisans üstü bir uzmanlık eğitimi görmeleri sağlanmalı, sisteme yeni müfettiş seçimlerinde alanda uzmanlık ile yeterlik ve meslekte yetişmişlik ön koşul olmalıdır.

5. Öğretim elemanlarının uygulama alanı ile yakın temaslarını sağlamak için: öğretmen, yönetici ve müfettişlerin lisans ve lisansüstü eğitimlerini yürüten fakülte ve bölümlerin organik yönden bağlı olduğu, ilk ve orta dereceli uygulama ve laboratuvar okulları bulunmalıdır. Bunun için, yüksek öğretim kurumları ile Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği içinde olmalıdır.

6. Teftiş etkinliklerini müfettiş, yönetici ve öğretmen birlikte planlamalı, teftişe ilişkin çalışmalar işbirliği ilkesine göre yapılmalıdır.

7. Ders teftişleri sırasında, öğrenciye soru sorma yoluyla öğretmenlerin pedagojik başarısını belirleme yönteminden vazgeçilmelidir.

8. Her teftiş bölgesinde bir hizmet-içi eğitim merkezi kurulmalı; mesleki rehberlik yolu ile işbaşında yetiştirme etkinliklerini müfettiş, yönetici ve öğretmenler birlikte planlamalı ve yürütülmesinde ortak sorumluluk almahdırlar.

9. Her teftiş kademesi kendi görev alanındaki eğitim etkinliklerinin geliştirilmesi ve mevcut sorunların çözümü için ilgili hizmet birimlerinin sorumluluğunda inceleme-araştırma çalışmaları yapmalıdır.

10. Soruşturma işi teftişin amacından öte, yönetimin bir işi olarak algılanmalı, sorunların çözümüne eğitsel yönden yaklaşılmalıdır.

Yönetim Tabanlı Teftiş Modeli Önerisi

1. Modelin Gerekçesi

Baş döndürücü hızla gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak çoğalan sosyo-ekonomik problemler örgütlerin yapı ve işleyişinde değişikliğe neden olmaktadır. Bu değişikliği başarabilenler ayakta kalmakta, başaramayanlar işlevsizleşerek yerlerine yenileri kurulmaktadır.

Milli Eğitim Bakanının TBMM 1990 yıl bütçe konuşmasına göre 1989-1990 öğretim yılında ilk ve orta dereceli okullarda toplam 60831 okul, 10875214 öğrenci, 384055 öğretmen bulunmaktadır.

Kurum ve çalışanlarıyla böylesine büyüyen gelişmiş bir örgütü genel kamu yönetiminin esaslarına göre yönetmek ve merkezden denetimini yapmak hem güç hem pahalı olmaktadır.

Bu durumda eğitim sisteminin kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilmesi için, genel kamu yönetimi örgütlenmesinden farklı olarak hizmet türü örgütlenmeyi benimsemesi gerekmektedir.

Hizmetin bütünlüğü ve sürekliliği ilkesi hizmet türü örgütlenmeyi bölgesel ve yerel düzeyde başlatır. Bu ve benzeri araştırma bulguları ile teftişteki son gelişmelere dayalı olarak Türk eğitim sistemi için yönetim tabanlı teftiş modeli benimsenmiştir.

2. Modelin Dayandığı Varsayımlar

1. Hizmet türü örgütlenme yakından teftiş ilkesi ile teftişte işbirliği yaklaşımına uygun düşmektedir. Bu ise mesleksel yetişmenin ön koşulu olan eğitimde rehberliğin gelişmesini sağlar.

2. Yönetim tabanlı teftiş modeli, eğitim yönetimi ve teftişinin meslekleşmesini kolaylaştırır.

3. Hizmet alanı genişleyip çoğaldıkça merkezden yönetip denetleme zorlaşır. Buna bağlı olarak sorunlara ulaşmak güçleşir. Hizmet türü örgütlenme ile hizmet alanları daralır, sorunlar küçülür. Dar alana götürülen hizmetlerin kontrolü ile küçülen sorunların denetim yetkili yöneticiler tarafından çözümü kolay olur.

3. Modelin Yapısı

Türk Eğitim sistemi için "yönetim tabanlı teftiş modeli" benimsenmiştir. Model, eğitim yönetimi ve teftişi görevlerini üstlenecek kişilerin aynı eğitimden geçmiş olmasını esas almaktadır. Bu mevcut il ve ilçe milli eğitim müdürlerine teftiş görevi verilmesi anlamına gelmemelidir. Aksine bu kademedeki yönetim ve teftiş hizmetlerinin müfettişlere verilmesi demektir.

a) Modelin Yönetim Tabanlı Teftiş Kademeleri

Modelin yönetim ve teftiş kademeleri dört düzeyden oluşmaktadır.

1. Bakanlık Teftiş Kurulu
2. Teftiş Bölgesi
3. Teftiş Merkezi
4. Teftiş Noktası

1) Bakanlık Teftiş Kurulu

Eğitim hizmet bölgelerinin tesbitinden ve Bölge Eğitim Müdürlerinin seçimi ve atamasından, izlenecek genel politikaların ve öğretim programlarının geliştirilmesinden sorumludur. Bunun için danışma ve hizmet birimleri kadrolarında yeter sayıda müşavir, müfettiş ve uzman bulunduruş. Teftiş Bölgelerinin denetimi Bakanlık Teftiş Kurulunun yetkisindedir.

Başkanlık ile Teftiş bölgeleri arasında koordinasyonu sağlama görevi Bölge Hizmet-içi Eğitim Merkezi Müdürlüğündedir.

2) Teftiş Bölgesi

Teftiş Bölgesi yöneticisi müşavir müfettiş kadrosunda biridir.

Bölgesindeki eğitim hizmetlerinin yönetiminden ve denetiminden birinci derecede sorumludur.

Bölgesindeki teftiş merkezlerinin tesbitinden ve merkez eğitim müdürlerinin seçimi ve atanmasından, bölge düzeyinde izlenecek genel eğitim politikaları ve programların geliştirilmesinden sorumludur.

Bunun için danışma ve hizmet birimleri kadrolarında yeter sayıda Baş müfettiş ve uzman bulundurur.

Her bölge eğitim yöneticisi kendi hizmet alanındaki teftiş merkezi müdürlerini denetleme yetkisindedir. Kadrosundaki müfettişler ilk ve orta dereceli okulların ve çalışanların denetimlerini yapar.

Bölge ile teftiş merkezleri arasında koordinasyonu sağlama Merkez hizmet-içi eğitim müdürlerindedir.

3) Teftiş Merkezi

Teftiş merkezi yöneticisi Baş müfettiş kadrosunda birdir.

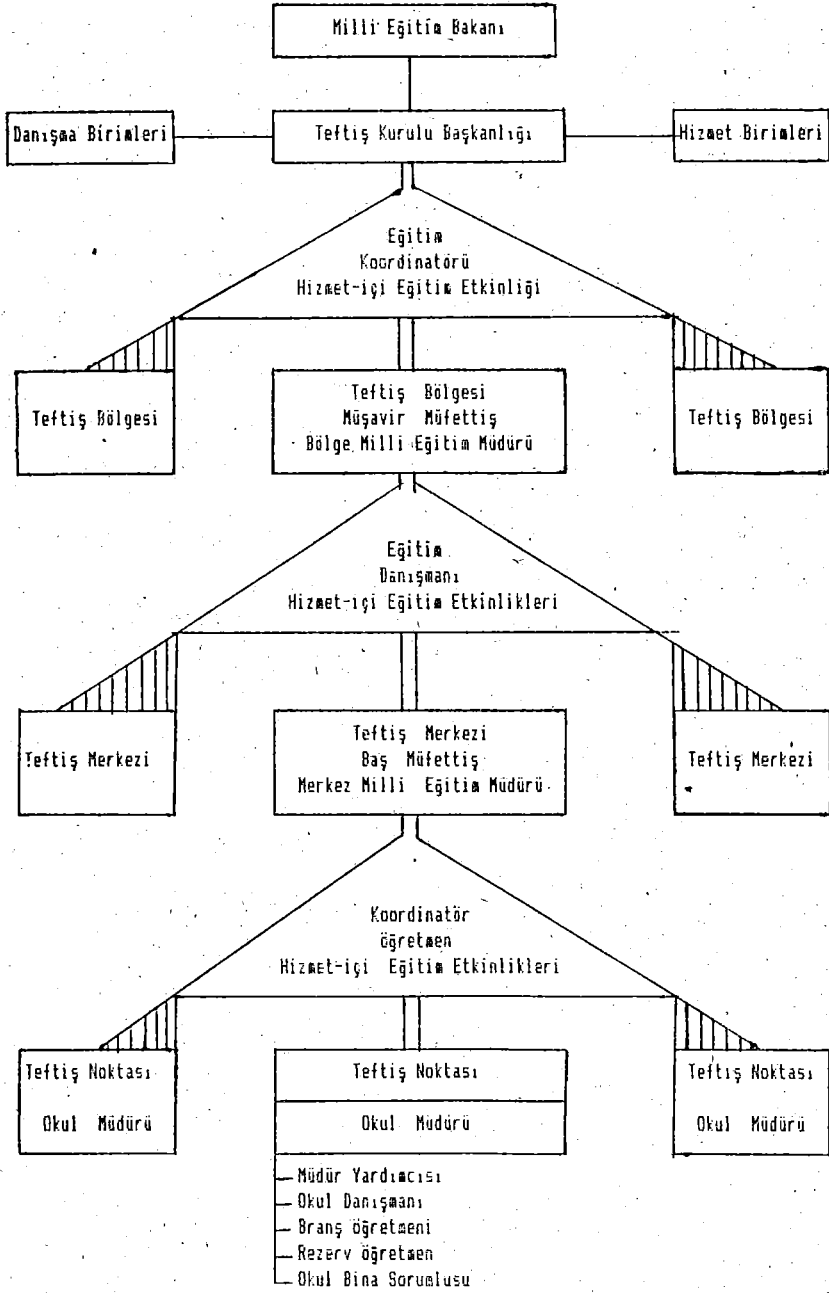
Teftiş merkezindeki eğitim hizmetlerinin yönetim ve denetiminden birinci derecede sorumludur.

Merkez alandaki teftiş noktalarının tesbitinden eğitim okul danışmanının seçimi, atanmasından, kordinatör öğretmenlerin seçimi, yetiştirilmesi ve atanmasından merkez düzeyde izlenecek politika ve eğitim programlarının geliştirilmesinden sorumludur.

Okullarla merkez arasındaki koordinasyonun sağlanmasından, merkez hizmet-içi eğitim etkinliklerinin planlanmasından sorumlu koordinatör öğretmenlerdir.

4) Teftiş Noktası

Her eğitim bölgesi belli büyüklükteki okullardan birinde müfettiş kadrosunda görevli eğitim okul danışmanları bulunur. Okul danışmanı, yerel düzeyde karşılaşılan sorunların çözümünde ve eğitim hakkının kullanılması konularında danışma hizmeti verir. Ayrıca, branşı ile ilgili teftiş görevlerini yürütür.



Teftiş Sisteminin Amaç, Yapı ve İşleyiş Boyutlarına İlişkin Anket Soruları

BÖLÜM II AMAÇLAR

1. Teftişin amacı; yapılan çalışmaların mevcut hukuk düzenine uyup uymadığını kontrol etmektir.
2. Teftişin amacı; ulaşılmış öngörülmiş hedeflerden olan sapmaların ortaya çıkarılmasıdır.
3. Teftişin amacı; ulaşılmış öngörülmiş hedeflerden olan sapmaların düzeltilmesi için gerekli önlemleri ilgililere önermektir.
4. Teftişin amacı; kurumun amacını gerçekleştirmek için kullanılan yöntemlerin uygunluğunu araştırmaktır.
5. Teftişin amacı; çalışanların çabalarını kurumun amaçları doğrultusunda harekete geçirmektir.
6. Teftişin amacı; kurumun amacı ile kurumdaki çalışanların ihtiyaçları arasında denge kurmaktır.
7. Teftişin amacı; Eğitim kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamaktır.
8. Teftişin amacı; öğrenmenin niteliğine etki eden etkenlerin eleştirici bir yaklaşımla analiz edilmesini sağlamaktır.
9. Teftişin amacı; Öğrenmenin niteliğine olumlu yönde etki eden etkenlerin geliştirilmesini sağlamaktır.
10. Teftişin amacı; teftişi bir iletişim aracı gibi kullanarak, kademeler arası çift yönlü haberleşmeyi sağlamaktır.
11. Teftişin amacı; eğitim personelinin mesleki rehberlik yoluyla iş başında yetişmesini sağlamaktır.
12. Teftişin amacı; eğitim kurumunun amaçlarının gerçekleşme yollarını bulmada, ilgililere yardımcı bulunmaktır.
13. Teftişin amacı; eğitim kurumunda grup moralinin yaratılmasını sağlamaktır.
14. Teftişin amacı; personelin rol performansını geliştirecek yolları kendilerinin bulmalarını sağlamaktır.
15. Teftişin amacı; okul çevre ilişkilerini geliştirerek personeli çevrenin gücünden yararlanmaya yöneltmektir.
16. Teftişin amacı; eğitim kurumundaki personelin çalışmalarını objektif olarak değerlendirmektir.
17. Teftişin amacı; eğitim kurumundaki personelin meslekte yükselmesini sağlamaktır.
18. Teftişin amacı; personelin işledikleri suçlardan dolayı soruşturmasının yapılmasını sağlamaktır.
19. Teftişin amacı; soruşturma sonunda verilecek kararda ve ceza dengesinin iyi gözetilmesini sağlamaktır.
20. Teftişin amacı; eğitim sistemindeki karar kademelerine eğitimin geliştirilmesi yönünde alınacak kararlara dayanak olabilecek gerekli bilgileri sağlamaktır.

BÖLÜM III

YAPI

21. Teftiş sisteminin yapısı, eğitimde hizmet bütünlüğü ilkesine uygun olmalıdır.
22. Teftiş sisteminin yapısı, yakından teftiş ilkesini benimsemelidir.
23. Teftiş sisteminin yapısı, teftişte işbirliği yaklaşımına uygun olmalıdır.
24. Teftiş Kurulu ile Bakanlık Teşkilatı aynı amaca dönük çalışmalıdır.
25. Teftiş Kurulu ile Bakanlık Teşkilatı birbirini olumlu yönde etkilemelidir.
26. Teftiş Kurulu bölgeler düzeyinde de teşkilatlanmalıdır.
27. Teftiş Kurulu iller düzeyinde de teşkilatlanmalıdır.

28. Bakanlık ve İlköğretim müfettişliği, sistemi bütünüylecek şekilde aynı çatı altında birleşmelidir.
29. Müfettişlerin unvanı hiyerarşik yapıya uygun olmalıdır.
30. Müfettişlerin unvanları yerine getireceği görevleri karşılayabilmelidir.
31. Müfettişlerin seçiminde sınav sistemi uygulanmalıdır.
32. Müfettişlerin seçiminde sınav sistemi yeterlilik ilkesine uymalıdır.
33. Müfettişler hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmelidir.
34. Müfettişler eğitim yönetimi ve teftişi alanında mutlaka yüksek lisans yapmış olmalıdır.
35. Teftişle ilgili yasalarda müfettişlere yeterli derecede yetki sağlanmalıdır.
36. Teftişle ilgili yasalarda müfettişlere yetkileri ile oranlı sorumluluk verilmelidir.
37. Müfettişler branşlarına göre sayısal olarak yeterli olmalıdır.
38. Müfettişler branşlarına göre nitelik bakımından yeterli olmalıdır.
39. Teftiş Kurulundaki bürolar hizmet bakımından yeterli olmalıdır.
40. Taşrada da teftiş büroları oluşturulmalıdır.
44. Müfettiş kurum teftişinde, kurum yöneticisinin kurumda çalışan personeli karar sürecine katıp katmadığını gözlemelidir.
45. Müfettiş kurum teftişinde, kurum yöneticisinin kurumda çalışan personele yetki ve sorumlulukları dengeli dağıtıp dağıtmadığını gözlemelidir.
46. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun imkanlarının eğitim hizmetlerine sunulup sunulmadığını gözlemelidir.
47. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun yerleşim planlarının uygun kullanılıp kullanılmadığını gözlemelidir.
48. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun toplantı tutanaklarını gözlemelidir.
49. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun faaliyet raporları ile faaliyete uygun yoğunaltım yapılıp-yapılmadığını gözlemelidir.
50. Müfettiş kurum teftişinde, kurumda, demokratik çalışma ortamı ile buna dayalı iş moralinin bulunma durumunu gözlemelidir.
51. Müfettiş kurum teftişinde, kurumda verilen emek ve yapılan harcamayla elde edilen sonuçların denkliliğini gözlemelidir.
52. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun bahçe ve oyun alanlarının amaca uygun düzenlenip düzenlenmediğini gözlemelidir.
53. Müfettiş kurum teftişinde, kurum personelinin izin ve sevk alma durumunu gözlemelidir.
54. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun çevre ile olan ilişkilerini gözlemelidir.
55. Müfettiş Kurum teftişinde, kurumun formal ve informal iletişim yollarını kullanma durumunu gözlemelidir.
56. Müfettiş kurum teftişinde, kurum yöneticisinin denetim görevini bir plana göre yapıp yapmadığını gözlemelidir.

BÖLÜM IV

İŞLEYİŞ

A- KURUM TEFTİŞİ

41. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun yasal metinlerde belirlenen esaslara uygun olarak işleyip işlemediğini gözlemelidir.
42. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun amaçlarına uygun planlama yapılıp, yapılmadığını gözlemelidir.
43. Müfettiş kurum teftişinde, kurumun teftiş defterini inceleyerek geçmişteki durumu hakkında bilgi almaktadır.
57. Teftiş etkinliklerini müfettiş yönetici ve öğretmen birlikte planlamalıdır.

B- DERS TEFTİŞİ

58. Teftişte aranan hususları teftiş görecektir öğretmenler bilmelidir.
59. Ders teftişleri, gün ve saati dışında haberli olmalıdır. (Bu ay, bu hafta gibi)
60. Ders teftişi objektif olarak değerlendirilmelidir.
61. Ders teftişi yaparken, sınıfta öğretmenin pedagojik serbestisini zedeleyecek tartışmaya girilmemelidir.
62. Müfettiş ders teftişinde, öğretmenin dersini işlerken okulun var olan imkanlarını kullanıp kullanmadığını gözlemelidir.
63. Müfettiş ders teftişinde, öğretmenin dersle ilgili motivasyon yaratma durumunu gözlemelidir.
64. Müfettiş ders teftişinde öğretmenin kullandığı öğretim metodunu uygulama başarısını gözlemelidir.
65. Müfettiş ders teftişinde, öğretmenin sınıfta demokratik eğitim ortamı yaratabilme durumunu gözlemelidir.
66. Müfettiş ders teftişinde, öğretmenin anlatım dilinin öğrencilerin seviyesine uygunluğunu gözlemelidir.
67. Müfettiş ders teftişinde, öğretmenin işlediği konuyu dersin sonunda amaçlar yönünden öğrencileriyle birlikte değerlendirme durumunu gözlemelidir.
68. Müfettiş ders teftişinde, öğretmeni işlediği müfredat konularıyla ilgili sınıf içi çalışmalarını gözlemelidir. (sergi, ünite köşesi, vb.)
69. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, öğretmenin öğretime ilişkin planlama çalışmalarını dikkate almalıdır.
70. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, öğretmenin mesleki kurs ve seminerlere katılma durumunu dikkate almalıdır.
71. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, öğretmenin öğrencilerini, kişisel çalışmalarına yönlendirmedeki gayretlerini dikkate almalıdır.
72. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, sınıf içi çalışmalarını topladığı öğrenci faaliyet dosyalarının içeriğini dikkate almalıdır.
73. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, öğretmenin okul içi ve okul dışı sosyal faaliyetlerini dikkate almalıdır.
74. Müfettiş öğretmenin başarısını belirlerken, öğretmenin velilerle görüşmesini planlamasını dikkate almalıdır.
75. Müfettiş ders teftişi sonunda görüşme planlanmalıdır.
76. Müfettiş teftiş kritiği yaparken öğretmenin eksiklerinden çok olumlu ve geliştirilmesi gereken noktalar üzerinde durmalıdır.

C- MESLEKİ REHBERLİK

77. Teftişin bir kusur arama ya da mesleki bilgi tamamlamadan öte, müfettiş ile birlikte çalışma olduğu anlayışı kazandırılmalıdır.
78. Mesleki rehberlik ve işbaşında yetiştirme çalışmaları, müfettiş, yönetici ve öğretmen ile birlikte planlanmalıdır.
79. Mesleki rehberlik ve işbaşında yetiştirme programları öğretim yılı başlamadan ilgililere duyurulmalıdır.
80. Göreve yeni başlayanların stajyerlik programları yönetici, müfettiş ve öğretmenlerle birlikte hazırlanmalıdır.
81. Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmesinde yönetici, müfettiş ve öğretmenler ortak sorumluluk almalıdır.
82. Yeni yayınların, yeni öğretim yöntemlerinin tanıtım ve kullanımı konusundaki mesleki rehberliğin teftiştten önce yapılması sağlanmalıdır.

D- İNCELEME ARAŞTIRMA

83. Teftiş sonuçlarından yararlanarak teftiş bölgesinde ele alınacak inceleme-araştırma konuları belirlenmelidir.

84. İnceleme-araştırma konuları yönetici ve öğretmenlerin karşılaştıkları eğitim problemlerini kapsamalıdır.
85. İnceleme-araştırma konuları okul ve bölge düzeyinde ele alınmalıdır.
86. İnceleme-araştırma sonuçları grup ve bölge toplantılarında açıklanmalıdır.
87. Müfettişlerin inceleme araştırma görevleri sisteme katkıda bulunmalıdır.
88. Uluslararası düzeyde yapılan eğitimle ilgili inceleme araştırma sonuçları tebliğ yoluyla ilgililere duyurulmalıdır.
89. Müfettişler soruşturma görevlerini taraf-sız olarak yürütmelidirler.
90. Soruşturmalarda belirlenen ilkelere uyulmalıdır.
91. Karar verme durumunda suç ve ceza dengesi iyi kurulmalıdır.
92. Soruşturma görevi ile teftiş ve rehberlik görevleri ayrı müfettişler tarafından yürütülmelidir.
93. Soruşturma işleri Teftiş Kurulundan alınarak Bakanlık hukuk müşavirliğine bağlanmalıdır.
94. Soruşturmalar öğretmen kökenli hukuk-cular tarafından yapılmalıdır.

E- SORUŞTURMA

Kaynaklar

- Aydın, Mustafa. *Eğitimde Denetimsel Davranış* Ankara: 1984
- . "ÖrgütlenmeyefDönük Değerlendirme" *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu*, 25-26 Nisan 1985 A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi yayını, Ankara: 1985.
- Balci, Ali. "Eğitim Yöneticisinin Yetiştirilmesi; Türkiye'de ilk ve Orta Dereceli Okul Yöneticileri üzerine yapılan Bir Araştırma" (yayınlanmamış araştırma raporu) Ankara: 1988.
- Barnard, L. Chester. *The Functions of the Executive*. Harvard University, Cambridge: 1962.
- Başar, Hüseyin. "Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi) A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara: 1985.
- Başaran, İ. Ethem. "Eğitimde İlgören Değerlemesi" *Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu 25-26 Nisan 1985 A.Ü. E.B.F. Yayınları No: 147* Ankara: 1985.
- Bilgen, Nihat. "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünün Analizi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi A.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara: 1976.
- Bilir, Mehmet. "Temel Eğitim Müfettişlerinin Yetiştirilmesi" Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. A.Ü. Eğitim Fakültesi Ankara: 1982.
- Burke, Peter J. and Ralph Fessler. "A Collaborative Approach to Supervision" *The Clearing House*, November, 1983.
- Bursaloğlu, Ziya. *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (Geliştirilmiş 7. baskı) A.Ü. EBF Yayınları No: 154 Ankara: 1987.
- Bursaloğlu, Ziya. *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Üçüncü Baskı, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara: 1978.
- Curtin, James. *Supervision in Today's Elementary Schools* New-York: The Macmillan Comp. 1964.
- İspir, E. Günay. *Türkiye'de Memurlarının Denetimi AİTİA* Yayını No: 105 Ankara: 1977.

- Karagözoğlu, Galip.** "Türk Eğitim Düzeninde Bakanlık Müfettişlerinin Rolü-Araştırma Özeti" MEB. PAK dairesi Ankara: 1972.
- . "İlköğretimde Teftiş Uygulamaları" (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi) Ankara: 1977.
- Kntz, Daniel-Robert, L. Kahn.** *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* Çev: H. Can, H. Bayar TODAİE Yayını Ankara: 1977.
- Milli Eğitim Bakanlığı *Grupla Teftiş Rehberi* Ankara: 1977.
- . MEB, Teftiş Kurulu Yönetmeliği Resmi Gazete, 12713, 20.9.1967.
- . "Sicil Amirliği Yönetmeliği" *MEB. Tebliğler Dergisi* Sayı: 2242, 7 Eylül. 1987.
- Oğuzkan, A. Ferhan.** Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayını, Ankara: 1981.
- Öz, M. Fevzi.** "Türk Milli Eğitim Sisteminde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü" (Yayınlanmamış Doktora Tezi H.Ü. Eğitim Bölümü) Ankara: 1977.
- Özdemir, Asım.** "Orta Öğretim Kurumlarında Denetim". G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: 1990.
- Seçkin, Nezahat.** "Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Yeterlikleri" (Yayınlanmamış Doktora Tezi A.Ü. Eğitim Fakültesi Ankara: 1978.
- Simon, Herbert A. Smithburg, D.W. Thomson V.A.** *Public Administration* New York: 1950.
- Taymaz, Haydar.** Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi. Ankara: 1982.
- . "Müfettiş Nitelikleri ve Yetiştirilmesi" *A.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı: 1-4 Ankara: 1976.
- Tompkins, EllsAorth.** *Türkiye Cumhuriyeti Orta Dereceli Okullarında: Organizasyon, İdare ve Teftiş.* Maarif Basımevi Ankara: 1956.
- Wiles, Kimball.** *Supervision for Better Schools.* 4th. ed. prentice-Hall, inc. Englewood Cliffs. N.J. 1975.
- Worthy, C.J.** "Organizational Structure and Employee Morale". *American Sociologica Review* 1950 (Aydın, 1985 deki alıntı).