

## EĞİTİM DENETİMİNDE ÖĞRETMEN FAKTÖRÜ

**Yard. Doç. Dr. Nurgün ERSAN\***

Son yıllarda öğretmenlerin denetimi konusunda yapılan araştırmaların farklı yaklaşımlar üzerinde durduğu dikkati çekmektedir<sup>(1)</sup>. Öğretmenin denetiminde kullanılan yaklaşımları ortaya koyan bu araştırmalar, gerek öğretmenin ve gerekse öğretimin sağlıklı olarak değerlendirilebilmesi için çok farklı yönlerin ölçülmesi gerektiğini belirtmekte ve ancak beklenen ile uygulananın ne olduğunun ve nasıl ölçülmesi gerektiğinin açıkça ortaya koyulması ile anlamlı bir sonuç elde edilebileceğini vurgulamaktadır.

Araştırmaların bazıları öğretmenin niteliği (öğretmenin yeterliği) nin değerlendirilmesi gerektiğini savunurken, bazıları öğretimin kalitesi (öğretmenin performansı) nı, diğerleri ise öğretmenin etkililiğini değerlendirmek gerektiğinde ısrar etmektedirler<sup>(2)</sup>. Şüphesiz öğretmenin yeterliği, performansı ve etkililiğini değerlendirmek eğitim sistemi içerisinde öğretmen dışında pek çok faktörle de doğrudan ilgilidir ve artık çok iyi bilinmektedir ki bu faktörlerin hiçbiri sağlıklı bir değerlendirme için başlı başına yeterli olamaz. Ancak, bu makalede öğretmenlerin denetimi konusunda yapılan son araştırmaların sonuçlarının tartışılmasına önem verileceğinden öncelikle öğretmen faktörü üzerinde durulacaktır.

Araştırmalarda bilhassa kavram birliği sağlanmaya çalışılması dikkati çeken ve memnuniyet veren önemli bir noktadır. Yaygın olarak kullanılan ve zaman zaman açık ve kesin olarak tanımlanmadığı için tartışmalara yol açan yukarıda da bahsedilen üç kavram araştırmalarda şu şekilde tanımlanmaktadır.

(\*) Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi.

(1) Ellett, D.C., Capie, W., ve Johnson, "Educational Leadership", C.E. Assessing Teaching Performance., 1980, p.p. 219-220.

(2) Medley, D.M. **Teacher Competency Testing and The Teacher Educator.**, Charlottes Ville; Association of Teacher Educators and the Bureau of Educational Research, Univ. of Virginia, 1982., p. 38.

**Öğretmenin Yeterliliği :** Yalnızca öğretmenin bilgi, beceri ve uygulamalarını değil, başarılı bir öğretim için öğretimde bulunması gerektiğine inanılan vasıfların tümünü içine alır.

**Öğretmenin Performansı :** Öğretmenin mesleğini yaparken yapabileceklerinin değil yaptıklarının tümüdür. O halde, öğretmenin mesleğini uygulaması açısından tamamen spesifik bir konudur. Başka bir ifade ile, öğretmenin mesleğinin gereklerini yerine getirirken yeterliliğini ve yeteneğini yerinde ve gerektiğinde kullanabilmesidir.

**Öğretmenin Etkililiği :** Öğretmenin mesleğini uygularken öğrencileri üzerindeki etkilerini gösterir. Öğretmenin etkililiği, yeterlik ve performansı ile ilişkili olmasına rağmen öğrencinin öğretimden gelen etkilere karşı tepkilerini de kapsar.

Öğretmenin yeterliliğini, performansını ve etkililiğini değerlendiren teknik ve araçlar; bu niteliklerin herbirinin diğeri ile nasıl bir ilişkisinin olduğu, nasıl ölçülebileceği ve sonuçların karar vermede nasıl kullanacağı konularında farklı varsayımlara dayandırılmaktadır. Bütün bunlar ayrı ayrı üzerinde ciddi olarak durulması gereken tartışma konularıdır. Bu noktada, değerlendirmede kullanılan teknikler önem kazanmaktadır. Araştırmalarda kullanılan tekniklere bakılacak olursa; öğretmenle görüşme, öğretmenin yeteneğinin ölçülmesi, sınıf- içi gözlem, öğrencinin öğrenme hazının ölçülmesi, öğrenci başarısının ölçülmesi ve öğretmenin kendini değerlendirmesinin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.

Öğretmenle görüşme her ne kadar uzun zamandan beri kullanılan tekniklerden biri ise de halen günümüzde uygulanan değerlendirme tekniklerinin de yapı taşlarından biridir.

Haefele<sup>(3)</sup>, özellikle iki durumda bu teknikten yararlanmak gerektiğini savunmaktadır. Birincisi; kendisi ile ilgili karar vermek gerektiğinde, ikincisi ise; performansının değerlendirilmesi sırasında. Araştırmacılar, denetmenin öğretmenin sınıf içersindeki performansını gözledikten sonra, öğretmenle yapılan kısa bir görüşme ile yetersiz yönlerinin kendisine duyurulması biçimindeki uygulamaların artık geçmişte kaldığını ve bununla yetinilmemesi gerektiğini ısrarla savunmaktadır.

Öğretmenle görüşüldüğünde; öğretim etkinliklerinin standartları açıklanmalı; öğretmen bu konuda desteklenmeli; değerlendirmede esas alınacak kriterler, önemli noktalar mutlaka açıklanmalı ve öğretmene rehber

(3) Haefele, D.L., Teacher Interviews. In J. Millman (Ed.) Handbook of Teacher Evaluation, B.H. California: Sage Publications, 1982, p.p. 67-83.

olarak gerekli her türlü yardım yapılmalıdır. Burada denetmenin öğretmen tarafından benimsemesi de sonucu etkileyen faktörlerdendir. (Kişilik ve yeterlik olarak)

Son zamanlarda görüşme, daha hoşgörülü bir değerlendirme tekniğinin önemli bir parçası olarak düşünülmektedir. Özellikle, denetmenlerin öğretmeni sınıf içinde değerlendirmeden önce sistemli toplantılar biçiminde yapacakları görüşmeler, öğretmenlerin meslekî tecrübelerini ve beklentilerini öğretmenlere daha düzenli olarak aktarabileceği sağlıklı bir ortam yaratması açısından ayrıca önem taşımaktadır<sup>(4)</sup>.

Öğretmenlere, öğretmenlik diploması verilmeden ve görevlendirilmeden önce yeterliğini ölçecek standartlaştırılmış testlerin uygulanması gerektiği konusunda da ısrarlı bir eğilim vardır. Bu eğilim öğretmenin yeterliliğinin ve öğretimde başarılı olup olamayacağının önceden ölçülebileceği varsayımından kaynaklanmaktadır. Böylece, öğretmenlerin eğitimi ve yetişmesinin etkililiği konusunda kamuoyunda görülen endişelerin de ortadan kalkacağı savunulmaktadır<sup>(5)</sup>.

Yine, öğretmenlerin zaman zaman meslekî uygulamalarının gözden geçirilmesi amacıyla belirli aralıklarla meslekî yeterliklerini ölçmek, eksikliklerini tamamlamak ya da yanlışlarını düzeltmek için yine aynı testlerin uygulanmasının yarar getireceği görüşündeki ısrar da dikkate değer niteliktedir.

A.B.D.'de en yaygın olarak kullanılan N.T.E. (National Teacher Examination) dir. Harris<sup>(6)</sup> her yıl 24 eyalet ve 311 okulda 75.000 öğretmen adayına bu testlerin uygulandığını belirtmektedir. Testler, genel bilgiyi, akademik başarıyı ve öğretmenlerin meslekî yeterliklerini ölçmektedir.

Ancak, Quirk, Weinberg'in bu testlerin sonuçları ile öğretmenlerin performansları ölçülerek elde edilen sonuçlar üzerinde yaptıkları araştırma her ikisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır<sup>(7)</sup>. Oysa beklenen sonuç her iki değişken arasında anlamlı bir sonuç

(4) Gudridge, B.M., *Teacher Competency: Problems and Solutions*, Arlington, Va: American Association of School Administrators, 1980, p.p. 39-40.

(5) Harris, W.U. "Teacher Command of Subject Matter." *Handbook of Teacher Evaluation*, Beverly Hills, Calif. Sage Publications, 1981, p.p. 63-64.

(6) Harris, Öner., p. 19.

(7) Quirk, T.S., Witten, B.J., and Weinberg, S.F., "Review of Studies of The Concurrent and Predictive Validity of the National Teacher Examination, *Review of Educational Research*. 1973, p.p. 89 - 114.

çıkacağı yönündedir. Bu durumda eleştiriler; testlerin öğretmenin sınıf-içi performansını ölçemediği konusunda yoğunlaşmakta ve hatta son çalışmalar daha üst düzeyde bilgi seviyesinin daha etkili bir öğretim için yeterli olmadığını açıkça göstermektedir.

Buna karşılık J. A. King (1981)<sup>(8)</sup> öğretmenin yeterliğinin dolaylı olarak ölçülebileceğini savunmaktadır. Öğretmenin kişiliği ve etkili bir öğretilerde bulunması gereken niteliklerden yola çıkan King, başarılı ve başarısız öğretmenlerin bilgi, beceri, tutum, ilgi ve yeteneklerinde anlamlı farklılıklar bulmaktadır.

Bu bulgulara rağmen; dolaylı ölçmede, özellikle öğretmenin beklenen sınıf-içi etkinlikler konusunda sarfettiği gayretin de dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır.

King'in bu konuda yaptığı araştırmalara paralel olarak Schalock<sup>(9)</sup> da, öğretmenin niteliklerinin geliştirilmesi konusunda yaptığı araştırmalarla ümit verici 2 sonuç üzerinde durmaktadır. Bunlardan ilki; öğretmenin uyumu ile etkililiği arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ikincisi ise; bazı öğretmenlerin, bazı öğretim etkinlikleri sırasında diğerlerinden çok daha fazla etkili olduğudur. Bu sonuçlardan gerektiği kadar yararlanılmadığını savunan Schalock'a göre dolaylı denetimde bu ilişkileri dikkate almak ve bu ortamları sağlayarak öğretmenin etkililiğini ve verimliliğini artırmak mümkündür.

Sınıf-içi uygulamalarda farklı öğretim teknikleri, farklı yeterlik ve dikkate değer bir seviye farklılığı gözlenebilir.

Öğretmenlerin meslekî gelişim hızları ve olgunluk seviyeleri oldukça farklıdır. Bu nedenle denetim, öğretilerde istenen yönde davranış değişikliği oluşturmak açısından büyük önem taşır. Öğretmeni değerlendirirken, önemli olan onu mesleğinde daha başarılı olacak biçimde etkiyebilmektir. Denetmen aynı zamanda, öğretmenlerin problemlerini çözerken başvurabileceği bir danışman olabilmelidir. Bir danışman olarak denetmen görevini yerine getirirken öğretmenlerin pek çok meslekî prob-

(8) King, J.A., *Beyond Classroom Walls: Indirect Measures of Teacher Competence*, *Handbook of Teacher Evaluation*, Beverly Hills, Calif: Sage Publications, 1981, p. 22.

(9) Schalock, D., "Research On Teacher Selection.", *Review of Research in Education*, Washington, D.C.: American Educational Research Assosiation Vol. 7., 1979., p.p. 102-111,

---

lemleri ile karşılaşılabılır. Bunların bazılarını aşağıdaki konular içinde düşünmek mümkündür.

1. Öğretimin bilişsel çıktılarının kontrolü,
2. Sınıf- içi etkileşimin niteliği,
3. Sınıf- içi eğitim durumlarından kaynaklanan istenmeyen öğrenci davranışlarını ortadan kaldırmak amacıyla öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkarmak.
4. Öğretmenin moralini yükseltme vb. özellikle öğretmenler zaman zaman kendi kendilerine morallerini bozan nedenleri bulmaya çalışırlar ve bu sırada sık sık bir danışmanın yardımına ihtiyaç duyarlar. İstenilen durum, öğretmenlerin bu yardımı denetmenden alabilmeleridir.

Oysa soruşturma görevini de sürdüren denetmenden, öğretmen çekmekte, kendisi görmedikçe problemlerini iletememektedir. Eğitim sistemleri içinde denetim, sistemin ayrılmaz bir ögesidir. Önemli olan bu ögenin sisteme ne derece yararlı olup olmadığıdır.

Bursalıoğlu<sup>(10)</sup>'na göre moral "örgüt üyelerinin işlevinde gösterdikleri çabayı sağlayan motivasyonun düzeyi ile ilgilidir." ve moral "bireylerin veya grupların işbirliği derecesini belirleyen değişik ruhsal durumlardır." Okuldaki psikolojik ortamın eğitim- öğretime elverişli olabilmesi, görevlilerin kişisel problemlerinden arınmış ve kendisini okulun amaçlarına adanmış kişiler gibi davranmalarıyla mümkündür. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamının ve yüksek moralin belirtileri; okulun amaçlarına dönük işbirliği, okula, öğretmenlerine ve yöneticilerine bağlılık, kurallara ve üst yöneticilere isteğiyle itaat, güç durumlarda dayanıklılık gösterme, okula ve görevine karşı bağlılık, yeni girişimlerde bulunma isteği ve okulu ile öğrenme olarak sıralanabilir<sup>(11)</sup>.

Daha önce de belirtildiği gibi okuldaki eğitim- öğretim faaliyetlerinin değerlendirilebilmesi için öğretmen başarısının ölçülmesi kaçınılmaz olmakla birlikte, bu tür bir değerlendirme ile eğitim- öğretim faaliyetlerinin tümünün değerlendirilmesi düşünülemez.

---

(10) Bursalıoğlu, Z., *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları: 60, Ankara: 1976, s. 156.

(11) Wiles, K., *Supervision For Better Schools*, Prentice-Hall Inc. 1967, p. 17.

Ancak bu makale yalnızca öğretmen değerlendirilmesi ve öğretmen-denetmen arasındaki bağlantıyı ortaya koymak açısından ele alındığından konuya sınırlı bakılmıştır.

Bugünkü eğitim sistemimiz içerisinde, öğretmenlerimizin bu kutsal görevlerini yerine getirmelerinde yalnız bıraktığımız bir gerçektir. Çağdaş eğitim anlayışı içinde öğretmenlere gereken yardım ve rehberliğin denetim uygulamaları yoluyla denetmenler tarafından sağlanmasının temel bir ilke olarak kabul edildiği unutulmamalıdır.

Bu makaleyi, Tiffany'nin bir ifadesi ile bitirmek konuya daha fazla anlam kazandıracaktır kanısındayım.

"Denetmen kendisinin ne kadar alçak gönüllü ve arkadaşça davrandığını ve her öğretmenin kişiliğine ne kadar çok saygı gösterdiğini zannetse ve kendisinin ne kadar kolayca işbirliği yapılan bir insan olduğuna inansa da bu özelliklerin öğretmenin denetmen hakkındaki yargılarını değiştirdiğini söylemek güçtür. Yeterki öğretmen, denetmenin bu davranışlara sahip olduğunu görsün, hissetsin, ancak o zaman denetmenle öğretmen arasında samimi, yakın ve verimli bir ilişki doğmaktadır. Ancak bundan sonra öğretmenin denetmene güveni artmakta ve ondan çekinmeden eğitim-öğretimle ilgili konularda yardım istemektedir"<sup>(12)</sup>.

---

(12) Tiffany, B.C. "Working With School Personnel), **Educational Leadership**, XIX, November, 1961, p. 91.