

## EĞİTİM YÖNETİMİNDE DENETLEME VE DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Ziya BURSALIOĞLU\*

Teftiş veya denetleme, \*değişik tanımlarından birisi alınırsa, kamu yararı adına davranışı kontrol etme yöntemidir. Genel amacı, ulusal strateji ile, denetlenen sektör veya kurum arasında bir bağ kurulmasıdır. Özel amaçlar ise, o sektör veya kurumun özelliklerine dönük olarak saptanır. Denetleme, teknik ve sosyal olmak üzere en az iki boyutludur. Teknik boyutu plân, program, koordinasyon, rehberlik, araştırma gibi eylemleri kapsar. Sosyal boyutunda ise; duyarlık, gözlem, iletişim, öğrenme, yenileşme gibi davranışlar bulunur. Her iki boyuttaki bu öğelerden hangisi açısından olursa olsun, denetleme amaçlara göre yapılır.

Diğer yandan, değerlendirme sürecinin genel olarak benimsenmiş tanımlarından biri, uygulamanın başarı derecesini tarafsız olarak saptamaktır. Değerlendirmenin amacı, yönetime düşen görevlerden yapılamayan veya yapılanları kanıtlamak değil, birincilerin gerçekleştirilmesini, ikincilerin de geliştirilmesini sağlamaktır. Değerlendirmenin koşullarından başta geleni, değerlendirme ölçütü veya aracının uygulama başlamadan önce hazırlanması ve taraflarca bilinmesidir. Aksi halde ölçüt veya aracın, uygulamanın başarılı yahut başarısız yönlerine göre hazırlanabilmesi sakıncası vardır.

Değerlendirmenin ilkelerinden başlıcaları ortaklık, açıklık ve güvenilirliktir. Ortaklık ilkesine göre, değerlendirme değerlendiren ile değerlendirilen arasında çift yönlü bir akım, yani ortak bir süreç olarak görülmeli ve uygulanmalıdır. Gizlilik niteliği olmasına rağmen sicil de böyledir. Diğer bir deyişle, sicilin yarısı alanın ise, yarısı da verenindir. Esasen, yönetim süreçlerinin hangisi olusa olsun, tek yönlü benimsenmesi ve işletilmesi, yönetimin geçmişinde kalmıştır.

\* Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Başkanı

Açıklık ilkesine göre, değerlendirme ölçütleri kadar, sonuçlarının da taraflarca bilinmesi gerekir. Bir çok sektör ve kurumda benimsenmiş olan bu ilke, genel bir uygulamadır. Buna aykırı bir tutumun, politika ve yürütme organları arasında kopukluğa yol açması, denetleme organının zamanla önemsizleşmesi, kurumda ve üyelere performans düşmesi gibi sonuçları çıkabilir. Çünkü bilgi çokluğu nasıl zihinsel hazımsızlık yaratırsa, bilgi yokluğu da ruhsal rahatsızlık yaratır. Ayrıca dinamik sistemleri çalıştıran güç enerji ise, sosyal sistemleri çalıştıran güç de moral ve motivasyondur. Güvenilirlik, yönetim ve denetleme organları arasında paylaşılması beklenen bir ilkedir. Alt sistemlerin yöneticileri problemleri çözmekten kaçındıkları zaman, bunları genellikle denetleme organlarından beklerler. Böyle bir eğilim, bu organların gereksiz işlere boğulmasına yol açtığı gibi, problemlerin frekansı oranında yıpranmasına da neden olabilir. Ancak, yönetimin denetleme organlarıncı yapılan değerlendirmeleri savsaklaması sistemin zararınaştır. Zira denetim ya güvenilir olur, yahut da denetim olamaz.