



**T.C**

**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI VE  
DENETİM UYGULAMALARIYLA MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARININ  
KARŞILANMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**Songül YAZICI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**

**Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU**

**Sivas-2019**



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARI VE DENETİM  
UYGULAMALARIYLA MESLEKİ GELİŞİM İHTİYAÇLARININ  
KARŞILANMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Songül YAZICI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU

Sivas

Mart, 2019

## KABUL VE ONAY

Songül YAZICI'nın hazırlamış olduğu "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılanmasına İlişkin Görüşleri" başlıklı bu çalışma, 20.03.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, " Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı"nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Uğur AKIN

(Jüri Başkanı)



Doç.Dr.Celal Teyyar UĞURLU

(Danışman)



Doç.Dr.Soner DOĞAN

(Üye)



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../

Doç.Dr.Hakan KOÇ

Enstitü Müdürü

## ETİK SÖZÜ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez Yazım Kılavuzu (Yönerge)'nda belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- ✓ Bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- ✓ Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- ✓ Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere, bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu ve atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- ✓ Bütün bilgilerin doğru ve tam olduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- ✓ Tezin herhangi bir bölümünü, Cumhuriyet Üniversitesi veya bir başka üniversitede, bir başka tez çalışması olarak sunmadığımı; beyan ederim.

Songül YAZICI

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimime başladığımdan bu yana bana yol gösterici ve destek olan, yüksek lisans eğitimimi tamamlamam için elinden gelen gayreti gösteren danışmanım Sayın Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU hocama bana kazandırdıkları için teşekkürümü sunuyorum.

Hayatımın her anında olduğu gibi tez çalışmam boyunca da sevgi ve desteğini esirgemeyen dostlarım Kadriye Özyazıcı'ya, Özlem Sağlam'a, Semra Özbay'a ve Çağla Maraşlı'ya minnettarım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana emeği geçmiş olan kıymetli ve donanımlı hocalarıma, araştırmam boyunca bana yardımlarını esirgemeyen iş arkadaşlarıma, milli eğitim çalışanlarına, idarecilere ve meslektaşlarıma teşekkür ederim.

*Aileme Sevgilerimle...*

Songül YAZICI

Sivas, 2019

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	
<b>ETİK SÖZÜ</b> .....	iii
<b>ÖNSÖZ</b> .....	iv
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	v
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	viii
<b>KISALTMALAR VE SEMBOLLER</b> .....	viii
<b>ÖZET</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
1.1.Problem Durumu .....	1
1.2.Araştırmanın Problem Cümlesi.....	3
1.2.1. Alt Problemler .....	4
1.3.Araştırmanın Amacı .....	4
1.4.Araştırmanın Önemi.....	4
1.5.Varsayımlar .....	5
1.6.Sınırlılıklar .....	5
1.7.Tanımlar .....	5
<b>BÖLÜM II</b> .....	7
<b>KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	7
2.1. Mesleki gelişim .....	7
2.1.1. Mesleki Gelişim Kavramı .....	7
2.1.2 Öğretmenlikte Mesleki Gelişim Kavramı .....	8
2.1.3. Öğretmenlikte Mesleki Gelişimin Önemi .....	10
2.1.4. Nitelikli Öğretmen Yetiştirme .....	11
2.1.4.1. Türkiye’de Nitelikli Öğretmen Yetiştirme.....	13
2.1.5. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim İhtiyaçları .....	15
2.2. Denetim .....	17
2.2.1.Denetim Kavramı .....	18
2.2.3. Çağdaş Eğitim Denetimi .....	19
2.2.4. Sınıf İçi Denetim .....	21
2.2.4.1. Öğretimsel Denetim.....	23

2.2.4.2. Kliniksel Denetim.....	24
2.3. Denetim ve Mesleki Gelişim.....	26
2.3.1 Denetim ve Mesleki Gelişim İlişkisi.....	27
2.3.2. Denetimin Mesleki Gelişimdeki İşlevi .....	29
2.4.İlgili Yayın ve Araştırmalar .....	32
2.4.1. Türkiye’de Yapılan Mesleki Gelişim Çalışmaları .....	32
2.4.2. Türkiye’de Yapılan Denetim Çalışmaları .....	34
2.4.3. Türkiye’de Yapılan Denetim ve Mesleki Gelişim İlişkisi ile İlgili Çalışmalar .....	36
3.1. Araştırma Modeli .....	40
3.1.1.Durum Çalışması.....	41
3.2. Çalışma Grubu .....	42
3.3. Veri Toplama Araçları .....	44
3.4. Verilerin Analizi.....	46
3.5 Geçerlik ve Güvenirlik.....	47
<b>BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>50</b>
4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular.....	50
4.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Bulgular .....	55
4.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetimlerde Kimler Tarafından Nasıl Bir Denetim Uygulanması Gerektiğine İlişkin Bulgular .....	58
4.1.4. Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısının Önündeki Engellere İlişkin Bulgular .....	63
4.1.5. Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik Ve Yeterliliklerine İlişkin Bulgular .....	68
4.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Bulgular .....	71
4.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına İlişkin Metaforik Algılamalarına İlişkin Bulgular .....	78
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	82
5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma .....	82



5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	84
5.1.3. Sınıf İçi Denetimlerin Kimler Tarafından, Nasıl Uygulanması Gerektiğine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	85
5.1.4. Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısının Önündeki Engellere İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	86
5.1.5. Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	87
5.1.6. Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma .....	87
5.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına İlişkin Metaforik Algılamalarına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	89
5.2 Öneriler .....	90
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>93</b>
Ek 2. Okullarda Anket Çalışması Yapmak İçin Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan İzin Yazısı.....	102

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1 Vali Reşit Paşa İlkokulu (A Okulu) Çalışma Grubuna İlişkin Temel Bilgiler ..	43
Tablo 2 Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu (B Okulu) Çalışma Grubuna İlişkin Temel Bilgiler .....	43
Tablo 3. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçları .....	51
Tablo 4. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçları .....	53
Tablo 5. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Karşılandığına İlişkin Görüşler .....	55
Tablo 6. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Karşılandığına İlişkin Görüşler .....	57
Tablo 7. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Nasıl Karşılanması İstendiğine İlişkin Görüşler .....	59
Tablo 8. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Nasıl Karşılanması İstendiğine İlişkin Görüşler .....	62
Tablo 9. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri.....	64
Tablo 10. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri.....	66
Tablo 11. A Okulunun Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklerle İlişkin Görüşleri .....	68
Tablo 12. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklere İlişkin Görüşleri .....	70
Tablo 13. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri .....	71
Tablo 14. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri .....	73
Tablo 15. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Yarattığı Sorunlara İlişkin Görüşleri .....	75
Tablo 16. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Yarattığı Sorunlar İlişkin Görüşleri .....	77

Tablo 17. A Okulunun Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına Yönelik Metaforlara İlişkin Görüşleri .....	79
Tablo 18. B Okulunun Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına Yönelik Metaforlara İlişkin Görüşleri .....	80



## KISALTMALAR VE SEMBOLLER

<b>OECD:</b>	Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>MEB:</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>YÖK:</b>	Yüksek Öğretim Kurulu
<b>HİE:</b>	Hizmet İçi Eğitim
<b>HÖE:</b>	Hizmet Öncesi Eğitim
<b>TALİS:</b>	Teaching and Learning International Survey
<b>Akt:</b>	Aktaran
<b>Vb:</b>	Ve benzeri
<b>Vd.:</b>	Ve diğerleri
<b>s:</b>	Sayfa
<b>S:</b>	Sayı
<b>f:</b>	Frekans
<b>%:</b>	Yüzde

## ÖZET

YAZICI, Songül, Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılanmasına İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2019.

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve denetim uygulamalarıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel bir çalışmadır.

Araştırma yöntemi nitel, araştırma deseni ise durum çalışması olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Sivas ili merkezinde bulunan Vali Reşit Paşa İlkokulu'nda görev yapan 16 sınıf öğretmeni ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu'nda görev yapan 11 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak; alanında uzman kişilerden ve araştırma konusuyla ilgili literatürden yararlanılarak araştırmacı ve danışman tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri cevaplar analiz edilerek kodlanmıştır. Düzenlenen verilerden ortak temalar oluşturulmuş daha sonra da okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanmıştır.

Araştırmada mesleki gelişimle ilgili olarak sınıf öğretmenlerinin yetenek dersleri ve bilgi ve teknoloji konusunda mesleki gelişim ihtiyaçları olduğu, mesleki gelişim ihtiyacı duydukları bu konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları, mesleki gelişim ihtiyaçlarının Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) interaktif olarak düzenleyeceği eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları sunularak karşılanmasını istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmada sınıf içi denetimlerin; denetim zamanının kısa olması, denetimin kontrol ve hata arama amaçlı, formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması, denetmenin objektif ve donanımlı olmaması ve denetim sırasında evrak işlerine odaklanılması sebeplerinden dolayı mesleki gelişime katkı sağlamadığı, sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performansını etkilemediği, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin en çok olumsuz

metaforlara yönelik çağrışım yaptıkları, sınıf içi denetimi yapan kişilerin alanında uzman, etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, objektif, yol gösterici ve güvenilir olması gerektiği sonuçları ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki gelişim, mesleki gelişim ihtiyacı, sınıf içi denetim.



## ABSTRACT

YAZICI, Songül, Primary School Teachers' Views on Professional Development Needs and Meeting Their Professional Development Needs via Supervision Practices, Master's Thesis, Sivas, 2019.

This is a descriptive study to reveal primary school teachers' views on their professional development needs and meeting these professional development needs via supervision practices.

This is a qualitative study and it is designed as a case study. The study group consists of 16 primary school teachers working in Vali Reşit Paşa Primary School and another 11 primary school teachers working in Vali Zübeyir Kemelek Primary School both of which are located in central district of Sivas province during 2018-2019 academic year. The data collection tool of the study is a semi-structured interview form prepared by the researcher and her supervisor with help from the field experts and based on the relevant literature.

The responses given by the primary school teachers to the questions in the interview form were deeply analyzed and coded. Common themes were formed based on the organized data. Then, these themes were interpreted in a plain language for intelligibility.

In relation to professional development, the study showed that the primary school teachers have needs regarding Arts, Music, Physical Education and information and technology courses; and they try to meet these needs through their own efforts. It was also revealed that the primary school teachers want to meet these professional development needs via interactive trainings to be organized by Ministry of National Education (MoNE) with field experts and in a learning-through-experience environment.

In relation to professional development and supervision, the study showed that classroom supervisions are short, non-professional, oriented towards control and finding mistakes, and are conducted perfunctorily. Moreover, it is claimed that the supervisors are not objective and well-supported. Also, focusing on paper work during supervision

is found as another element preventing supervisions from contributing to professional development. It was seen that even if classroom supervisions are not conducted by supervisors, this does not influence classroom performance. Furthermore, the primary school teachers mostly made references to negative metaphors in relation to classroom supervisions. Hence, it was concluded that those who conduct classroom supervisions should be objective and reliable guides and field experts with efficient communicative skills and experiences.

**Key Words:** Professional development, professional development needs, classroom supervisions.





## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, varsayımlar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

#### 1.1. Problem Durumu

Günümüzde her konuda büyük değişim ve yenilik gerçekleşmekte, teknoloji ilerlemektedir. Bu ilerlemeler neticesinde de ailelerin yaşam tarzı ve kültürü değişmektedir. Dolayısıyla da öğrenciler de bu yaşam tarzı ve kültürüyle büyümekte ve gelişmektedir. Buna bağlı olarak da öğrenciler eski yıllara nazaran okullara daha farklı hazırbulunuşluk ve potansiyelde gelmektedir. Değişen ve gelişen bu öğrenci profilini eğitmek ve çağın gereklerine uygun yetiştirmek için öğretmenlerin mesleki yönden geliştirilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki yönden geliştirilmeleri için öncelik bilinmesi gereken konu öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının neler olduğudur.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ve karşılanmasında denetim uygulamaları önemli bir araçtır. Bu yüzden mevcut denetim uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasına katkısını ve bu konuda neler yapılması gerektiğini ortaya koymak önemli bir ihtiyaç teşkil etmektedir.

Her ülke için önemli bir yere sahip olan öğretmen ve öğretmenlik mesleği günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. Çocukların topluma uyum sağlamasında, bilim ve teknolojinin hızlı değişim gösterdiği günümüzde çocukların değişim kültürüne hazırlanmasında, toplumun kültürel öğelerinin ve değerlerinin genç nesillere iletilmesinde, bireylerin ve toplumun her konuda gelişim sağlayıp bilinçlendirilmesinde öğretmen anahtar konumundadır. Bu nedenle, ülkemizde öğretmenlerin çağın gereklerine uygun olarak yetişmesi ve öğretmenlik mesleğinin gelişimi öncelikli olarak ele alınması gereken bir konudur (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Eğitimin etkili ve kaliteli olmasındaki en önemli ölçüt öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesidir. Bu da öğretmenler tarafından öğrencilere sunulan eğitim ve öğretimin

niteliğine bağlıdır. Öğretmenlerin verdiği eğitimin nitelikli olması için de öğretmenlerin iyi yetiştirilmesini, mesleki açıdan kendilerini yenilemelerini sağlamakla mümkündür (Seferoğlu, 2001).

Günümüzde gelişen teknoloji, eğitim alanındaki değişiklikler, çağın gerekliliklerine uygun becerilere sahip bireyler yetiştirmek ve bilgi çağına yakışır bir toplum oluşturmak gibi görevlerden dolayı öğretmenlere olan beklentiler artmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerini icra ederken daha yetkin olmaları beklenmektedir. Günümüzde artan bu beklenti öğretmenlerin eğitimlerinde ve mesleklerini uygulamaları sürecinde kendilerini geliştirmeleri gerektiğini açıkça ortaya koymuştur (Kış, 2007).

Öğretmen olacak adayların öğretmen yetiştiren fakültelerde mesleklerini icra edecek donanımda ve yeterlilikte yetiştirilmeyişleri ve bu nedenle öğretmen adaylarının gereksinimleri olan meslekî eğitimi yeterince alamadan mezun olmaları ve öğretmenlerin meslekî bilgilerin bir kısmı zamanla geçerliliğini yitirirken, öğretmenlerin daha fazla gelişim için çabalamaya ya da uygulamalarını geliştirmeye genellikle devam etmemeleri öğretmenlere meslekî gelişim olanakları sağlanmasının gerekliliğini göstermektedir (Seferoğlu, 2004 ; Aseltine, Faryniarz, Digilio, 2015).

Eğitim öğretimdeki hızlı değişimler, sürekli gelişen yöntem ve teknikler toplumun sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının ve hedeflerinin sürekli yenilenmesi ve değişmesi gibi nedenler eğitimde reformları dolayısıyla da öğretmenlerin yeterliliklerini artırmalarını zorunlu kılmaktadır. Bütün bu gereksinmelerin karşılanabilmesi öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda destek almalarını zorunlu kılmaktadır. Bu yüzden de öğretmenler eğitim öğretim süreçlerindeki yenilikleri ve değişiklikleri öğrenmek, bilgilerini tazelemek ve gelişmek için hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadır( Taymaz, 2005).

Öğretmenlere verilecek olan mesleki gelişim planlı, sistematik, düzenli, sürekli olmalı, açıkça belirtilmiş ve dikkatlice düşünülmüş bir amaç üzerine kurulmalıdır. Öğrenci ve okullar için var olan yeni program yapıları ve iyileştirme süreçleri, öğretmenlerin kültürel bilgisini ve deneyimlerini genişletmeleri için de olanak sağlamalıdır. Mesleki gelişimin nasıl olması, hangi amaçlara hizmet etmesi, öğretmenlere nasıl ve hangi etkinlikler çerçevesinde verilmesi adına yeni programlar oluşturulup ve bu bağlamda mesleki gelişim etkinlikleri düzenlenirken, öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olan tüm etkenlerin de belirlenmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde etkisi olan etmenlerden en önemlisi okullarda yapılan denetimdir. Denetimin amaçlarından biri de öğretmenin mesleki açıdan gelişimini sağlamaktır. Denetim sürecinde yapılan mesleki yardım, öğretmene öğrenciler için hedeflenen öğrenme alanındaki geliştirilmiş başarıya doğru rehberlik etmek, öğretmenin meslek yaşamında karşılaştığı problemleri çözmek, öğretmenin neye ihtiyaç duyup duymayacağını göstermek, onun bir bütün olarak gelişmesi ve başarılı olmasını sağlamak, öğretmenin ihtiyaçlarını desteklemek, verilen eğitim ve öğretimin daha verimli hale getirmeleri için yollar göstermek, onlara önerilerde bulunmak, öğretmenlere çalışmalarında ve yetişmelerinde yardımda bulunmak için yapılır (Taymaz, 2005).

Eğitim sisteminde yapılan denetim hata bulmaya yönelik değil, eksikleri belirleyip onları gidermeye yönelik yapılmalıdır. Buna göre denetim sisteminden şu işlevleri yerine getirmesi beklenmektedir. Öğretmenlerin öğretim programlarında yer alan kazanımlar doğrultusunda etkin ve verimli çalışmalarına rehberlik etmek, okullarda uygulanan programlar arasında eşgüdümü sağlamak ve işbirliğini geliştirmek, değerlendirmek, öğretmenlerin gelişmelerini sağlamak için gerekli mesleki yardımı sağlamak (Şahin, 2005).

Ülkemizde denetimin rehberlik amacıyla yapılmasının gerekliliği önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Ancak denetimin rehberlik amaçlı yapılması ve rehberliğe bağlı olarak öğretmenlerin mesleki gelişimini nasıl sağlayabileceğine ilişkin bir yol haritasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktadan hareketle yapılan bu çalışmada öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları ortaya konularak, denetim uygulamalarıyla öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma durumu incelenerek denetim uygulamalarına yeni bir yol haritası sunmayı amaçlanmaktadır. Literatürde sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve öğretmen denetimine yönelik ayrı ayrı araştırmalar olmasına rağmen bu konuların aralarında olan kuvvetli bağın birlikte incelendiği, bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın alan yazındaki mevcut eksikliği gidermesi beklenmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi**

Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişim ihtiyaçlarına ve denetim uygulamalarıyla mesleki gelişimlerinin karşılanmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

### **1.2.1. Alt Problemler**

1. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının kimler tarafından nasıl karşılandığına dair görüşleri nelerdir?
3. Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerde kimler tarafından nasıl bir denetim uygulanması gerektiğine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının önündeki engellere ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler hakkındaki görüşleri nelerdir?
6. Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını nasıl etkilediğine dair görüşleri nelerdir?
7. Sınıf Öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin metaforik algılamaları nasıldır?

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve ilkokullarda yapılan sınıf içi denetim uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasına katkısının ne düzeyde olduğunu ortaya konulmasıdır.

Öğretmenlerin denetiminde, denetim uygulamalarında mevcut durumun ortaya konulması ve bu durumun öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı, bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bunun paralelinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve sınıf içi denetim uygulamaları hakkındaki görüşlerinin ortaya koyarak ülkemizde uygulamada eksik kalan sınıf içi denetim unsurlarının mesleki öğrenmeyi destekleyen denetim modeli doğrultusunda düzenlenmesi için bilimsel verilere dayalı öneriler geliştirmektir.

### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Araştırma ile toplanan veriler ve elde edilen bulgular, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimleri konusundaki ihtiyaçlarını, kendilerine verilen sınıf içi denetim hizmetlerine yaklaşımlarını ve bu hizmetlerdeki mesleki gelişim

konusundaki mevcut olumlu ve olumsuz durumları ortaya çıkaracaktır. Denetim etkinliklerinde yapılabilecek değişiklik ve yeniliklere ışık tutabilecektir. Denetim yapan kişilere farklı bakış açısı kazandırarak, mevcut denetim uygulamalarını sorgulama fırsatı sunacaktır.

Araştırma bulguları, sınıf öğretmenlerine de mesleki gelişim konusunda ve denetim etkinliklerinin kendilerine getireceği mesleki anlamdaki ilerlemenin sağlanması konusunda farkındalık kazandıracaktır. Bu araştırma sonuçlarının bu konuda çalışma yapacak diğer araştırmacılara fayda sağlayacağı, yeni çalışma ve tartışma olanakları oluşturacağı düşünülmektedir.

### **1.5. Varsayımlar**

Bu çalışmanın temel edindiği bazı varsayımlar şunlardır:

- Öğrencilerin en iyi şekilde yetişmesi, öğretmenlerin verdiği eğitimin kaliteli olmasına ve öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirebilmelerine bağlıdır.
- Eğitim kurumlarında sınıf içi yapılan denetimin amaçlarından en önemlisi; öğretmenin mesleki açıdan gelişimini sağlamaktır.
- Öğretmenler kendilerine yöneltilen sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.

### **1.6. Sınırlılıklar**

Araştırma, Sivas merkezde bulunan Vali Reşit Paşa ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu'nda 2018–2019 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan ilkokul öğretmenlerinden alınan görüşlerle sınırlıdır.

### **1.7. Tanımlar**

*Denetim:* Eğitim ve öğretim çalışmalarını mevzuata uygun olarak inceleme, araştırma, soruşturma, önceden belirlenen hedeflerin gerçekleşme derecesini kontrol etme anlamlarına gelmektedir (Taymaz, 2005).

*Sınıf İçi Denetim:* Öğretmenin tüm eğitim öğretim etkinliklerini değerlendirmek ve gerektiğinde gereksinim duyduğu gelişim alanlarına rehberlik etmek amacıyla sınıfta yapılan, gözlem, tanılama, kontrol, değerlendirme, düzeltme-geliştirme öğelerini içeren süreçtir.

*Müfettiş(Denetmen):* Okuldaki faaliyetlerin mevzuata uygun olarak yapılıp yapılmadığını incelemek ve denetlemekle görevli kişidir (Demirel, 1993).

*Öğretmenlik:* Öğretmenlik mesleği eğitim-öğretim işlerini yürütme, insan davranışlarını ve yeteneklerini geliştirme temel işlevleri olan mesleki formasyon gerektiren profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır (Alkan, 1998).

*Öğretmenlikte Mesleki gelişim (Professional Development in Teaching):* Öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmelerini artırmak, öğrencilere daha verimli olmak için mesleki bilgi, beceri, yeterlilik ve tutumlarını geliştirmeye yönelik yapılan etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Guskey, 2000).



## BÖLÜM II

### KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Mesleki gelişim

Mesleki gelişim, iş görenlerin günümüz teknolojisinin getirdiği hızlı değişime ayak uydurmaları, mesleklerinde ya da kariyerlerinde nasıl yetkin ve faydalı olacakları konusunda iş görenlere yol gösteren ve destekleyen, onları geliştiren bir alan olarak görülmektedir. Mesleki gelişim her konu ve alanda, kamu kurum ve kuruluşlarında ya da diğer sektörlerde çalışan kişilere, kendi alanları konusunda kendilerini geliştirmeleri, eksiklerini gidermeleri için sağlanan eğitim fırsatlarıdır (Kış, 2007).

##### 2.1.1. Mesleki Gelişim Kavramı

Günümüzde en önemli stratejik kaynak, bilgiyi üreten ve üretilen bilgiyi etkin bir şekilde kullanabilen eğitimli insan olarak görülmektedir. Bu durum; ekonomik ve toplumsal yapının temel itici gücü olarak adlandırılan, yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip nitelikli iş gücüne olan ihtiyacın giderek artmasından kaynaklanmıştır (Kurtuluş, 1996)

Önceleri sadece kendisine verilen işleri yerine getiren iş gören anlayışı yerini uyum içinde çalışabilen, kendini sürekli olarak yenileyen ve geliştiren, üst düzeyde bilgiye sahip, sorumluluk alabilen, yaratıcı ve yaratıcılığı iş ortamında kullanabilen, değişime kolaylıkla adapte olan, çözüm arayan, çözüm üreten, yeni öneriler sunan ve öğrenmeyi ve gelişmeyi yaşam biçimi haline getirebilmiş iş gören tercihinin bıraktığıdır (Drucker, 1999). Bu durum da iş görenlerin mesleki gelişim kavramını ve bu konunun önemi gündeme getirmektedir.

Mesleki gelişim oldukça meşakkatli, zaman alan bir süreçtir. Bunun nedeni mesleki gelişimin iş yaşamı boyunca süreklilik arz etmesi ve birçok faktörden etkilenmesidir. Mesleki gelişim denildiğinde, genellikle kurum içinde hiyerarşik olarak yükselmek ya da yüksek lisans, doktora yapmak anlaşılmaktadır. Hâlbuki mesleki gelişim sağlamak için hiyerarşik olarak yükselmek ya da yüksek lisans, doktora yapmaya gerek yoktur. Yüksek lisans, doktora yapmadan ya da hiyerarşik olarak unvan kıdem değişikliği olmadan da mesleki açıdan gelişme göstermek mümkündür. Mesleki gelişim, yapılan mesleğin daha iyi icra edilmesi için sahip olunması gereken özelliklerin gelişimi, yeniliklerin takip edilmesi; başka bir ifade ile yapılan işin gerektirdiği bilgi,

beceri ve yeterliliklerin sürekli olarak geliştirilmesi, güncellenmesi anlamını taşımaktadır (Kızılkant, 2011).

Mesleki gelişim kişinin becerilerini, yeterliliklerini ve davranışlarını yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin, amaçlarının, yeni yapılan araştırmaların ışığı altında güncellemesini, öğretmenler, akademisyenler, endüstri çalışanları gibi diğer kişiler arasında bilgi ve uzmanlık değişimlerini sağladığı gibi, öğretmenlerin mesleklerinde daha yeterli hale gelebilmelerini desteklemelidir (Kış, 2007).

Özet olarak bireyin bilgi, beceri, yetenek ve işi konusunda kendini geliştirmesi olarak tanımlanan ve iş görenin daha üretken olmasını sağlayan meslekî gelişim kavramı günümüzde eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli gündem haline gelmiştir. Her alanda meydana gelen gelişmeler, öğretmenin bu gelişmeleri takip ederek kendisini geliştirmesini kaçınılmaz kılmıştır. Öğretmenlikte mesleki gelişim sınıf içindeki eğitimin niteliğini artırmaya katkıda bulunacak yükümlülüklerini değerlendirdikleri, yeniledikleri ve genişlettikleri, böylece öğretim yaşamlarının her aşamasında meslektaşlarıyla, öğrencilerle uygulama, planlama ve mesleki düşünme için gerekli olan bilgi, beceri edindikleri ve duygusal zekalarını geliştirdikleri bir süreçtir (Seferoğlu, 2001).

### **2.1.2 Öğretmenlikte Mesleki Gelişim Kavramı**

Sürekli değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda, bu ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte yeni nesiller yetiştirmek öğretmenlerin önemli rol ve sorumluluklarındandır. Öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitim bu ağır rol ve sorumlulukları yerine getirmeleri için yeterli gelmemekte ya da güncelliğini yitirebilmektedir. Buna bağlı olarak, hizmet öncesinde yeterli derecede donanım sahibi olmayan öğretmenler, göreve başladıklarında tüm bu rol ve sorumlulukların altında kendilerini yalnız ve terk edilmiş bulabilmektedir. Bütün bu durumlar öğretmenleri mesleki gelişim kavramıyla yüzleştirmektedir (Odabaşı, 2009).

Mesleki gelişim, eğitimin niteliğini ve dolayısıyla öğretmenin kalitesini artıran etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Karagiorgi ve Kyriacos, 2006). Öğretmenlikte mesleki gelişim; öğrencilerin öğrenmelerini artırmak için öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmeye yönelik planlanan süreçler ve etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Guskey, 2000). Benzer bir diğer tanıma göre mesleki gelişim; eğitimin kalitesini artırmaya katkıda bulunan, doğrudan ya da dolaylı olarak öğretmene



ve okula fayda sağlaması amacıyla kasıtlı ve planlı olarak gerçekleştirilen bütün öğrenme etkinlikleridir (Bolam ve McMahon, 2004). Bu tanımlarda mesleki gelişimin öğretmene, öğrenciye ve okula yaptığı katkıya dayalı olarak tanımlandığı söylenebilir.

Öğretmenlikte mesleki gelişim kavramı literatürde ise; öğretmen gelişimi, hizmet içi eğitim, iş başında eğitim, meslek içi eğitim, hayat boyu öğrenme kavramları ile de ifade edilmektedir (Odabaşı, 2013).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, meslek içinde yetişmelerini ve gelişmelerini sağlamak için planlı ve düzenli olarak yapılan uzun süreçli etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Villegas-Reimers, 2003). Bir diğer tanıma göre ise mesleki gelişim; bilimsel ve sosyo ekonomik bulgulara dayalı olarak belirlenen mesleki yeterliliklerin eğitimde hedeflenen niteliklerin ışığında öğretmenlere kazandırılması ve kazandırılması için yapılan süreçlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Budak, 1998).

Mesleki gelişim, öğretmenlerin meslekte ilerleme ve gelişme gereksinimlerini karşılayan, hizmet içinde mahalli ya da merkezi olarak düzenlenen kurs, seminer gibi her türlü eğitim-öğretim faaliyetleri olarak da ifade edilmektedir (Adey, 2004).

Özer'e (2004) göre de mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleğe başlamalarından itibaren sürekli devam eden bir süreç olup mesleklerini en iyi şekilde icra etmek, öğrencilere her konuda yetebilmek için gerekli olan yeterliliklere, becerilere emekli oluncaya dek sahip olma çabasıdır.

Mesleki gelişim genel olarak okul ortamında ya da okul dışında öğretmenlerin öğrencilerin başarılarını arttırmak, öğrenmelerini geliştirmek, yetenek ve becerilerini keşfetmelerine katkıda bulunmak, okul gelişimini sağlamak ve eğitimde belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla kendilerini geliştirmek ve kendilerini günümüzün eğitim-öğretim ihtiyaçları doğrultusunda güncellemek için planlanan ve geliştirilen sürekli devam eden süreç ve faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Odabaşı, 2013).

Stone'na (2014) göre ise mesleki gelişim, kendi alanına özgü bilgi ve beceri bakımından donanımlı olmak, mesleği icra etme yeterliliklerini yerine getirebilmek için yenilenmek ve gelişmek ya da kişinin kendini geliştirmeye yönelik tüm çaba ve deneyimleri olarak da ifade edilebilir (Akt. Polat, Uğurlu ve Aksu, 2018).

Sonuç olarak tüm öğrencilerin yüksek standartlara ulaşması noktasında, öğretmenlerin öğrencilere yardım edebilmesi için öğretmenin alan bilgisinde ve öğretim

uygulamalarında bilgi ve becerilere sahip olmasının anahtar unsuru yüksek nitelikli mesleki gelişimdir (İlğan, 2017).

### 2.1.3. Öğretmenlikte Mesleki Gelişimin Önemi

Eğitim, yetiştirdiği insan gücü ile toplumu değişim kültürüne hazırlayan ve gelişmeye iten anahtar konumunda toplumsal bir kurumdur (Doğan, 1999). İnsan gücünü çağın gerekleri doğrultusunda nitelikli yetiştirilmesi, eğitim kurumlarının temel sorumluluklarından biridir. Hemen her toplum bireyleri eğiterek onların toplumla uyumlu olmalarını ve toplumsal gelişmeye katkıda bulunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Halis, 1999)

Eğitim kurumlarında yetiştirilecek nesiller bu kurumlarda edindikleri kazanım, bilgi, beceri ve yeterlilikleri ölçüsünde üyesi oldukları toplumu temsil edebilme gücüne sahip olacaklardır. Eğitim sistemin her düzeyde ve alanda kalkınmanın gerektirdiği çağdaş bilgilere uygun bilgi ve becerilerle donatılmış nicelik ve nitelikteki, insan gücünü yetiştirebilmesi gerekir. İnsanı eğitim yoluyla değiştirmeden hiçbir toplumsal, ekonomik, siyasal değişmeyi başarmak mümkün değildir (Erişti, 2005).

Ülkelerin var oluş mücadelelerinde yaşamsal bir rol oynayan eğitim kurumlarının ve kurumlarda yürütülen etkinliklerin başarıya ulaşmasında etki eden çok sayıda faktörden bahsedilebilir. Bu faktörlerden en önemlisi eğitim kurumlarının baş aktörü öğretmenlerdir. Eğitim sistemin olmazsa olması öğretmenlerdir. Öğretmenler bir toplumun refah düzeyine ulaşmasında, gelişmesinde, kalkınmasında, toplumdaki başarı ve huzurun sağlanmasında, nitelikli, mesleğini donanımlı yapacak insan gücünün yetiştirilmesinde, genç nesillerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında , toplumun geleneklerini, göreneklerini ve yaşayış biçimini olan kültürel değerlerinin bireylere aktarılmasında oldukça önemli işlevler görmektedirler (Özden, 1999). Konu bu yönüyle ele alındığında eğitim olgusunun temel öğelerinden birisi olan öğretmene önemli görevler düşmektedir (Doğan, 1999).

Öğretmen öğrencilerin yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Öğrenciler okullarda çeşitli bilgi ve becerileri öğrenmekle birlikte öğretmenin düşüncelerinden tepkilerinden, değer ve alışkanlıklarından etkilenirler. Öğrencilerin doğru ve nitelikli modellerle karşılaşması son derece önem taşımaktadır (Erişti, 2005).

Öğretmenlik insan için insan merkezli, insancıl bir meslek olması dolayısıyla insana has gelişme olgusunu da içinde barındırır. Öğretmenlerin gelişmesi, zincirleme,

insan gelişimini de beraberinde getirir. Öğretmen geliştikçe öğrenci gelişir, veli gelişir, meslektaşları gelişir. Çift yönlü bir ayna gibi gelişmek. Öğretmenler kendini geliştirirken aynanın diğer yüzünde karşıda bulunanlarla onlarla birlikte gelişirler (Kabakçı, 2009).

Bu yönüyle bir toplumun mihenk taşı konumunda olan öğretmenlerin nitelikli, görevlerini hakkıyla yerine getirebilecek şekilde yetiştirilmesi ve mesleklerini en iyi şekilde yerine getirebilecek alansal, öğretimsel, kişisel, kurumsal niteliklerine sahip olmaları günümüzde çok önemli bir hale gelmiştir (Erişti , 2005).

Öğretmenlikte mesleki gelişim, sadece öğretmenlerin gelişimini değil öğrenci, ebeveyn ve bir ülkenin içinde bulunan tüm bireylerin gelişimi için de önemli bir yere sahiptir. Eğitsel değişim ve reformlar ile okul gelişimi, öğretmenlerin mesleki gelişimi ile sağlanmaktadır. Mesleki gelişim ile değişen ve gelişen öğretmen, öncelikle okulun gelişimini, buna bağlı olarak da eğitsel değişimi ve gelişimi sağlamaktadır (Odabaşı, 2009). Bu nedenle de öğretmenin mesleki gelişimi mevcut eğitim reformu girişimlerinin önemli bir odak noktası olmuştur (İlğan, 2017).

#### **2.1.4. Nitelikli Öğretmen Yetiştirme**

Sürekli gelişen ve yenilenen bilim ve teknolojinin etkisi ile mesleki beklentiler ve yeterlilikler de değişmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da hızlı ve sürekli gelişmeler yaşanmaktadır. Gelecek nesillerin, öğrencilerin toplumlar için yadsınamaz önem kazandığı günümüzde öğretmenler sürekli kendilerini güncellemek, geliştirmek, öğrencilere nasıl daha faydalı olurum endişesini taşımak zorundadırlar. Günümüzde öğretmenler de söz konusu endişe, güncelleme ve yenilenme olmazsa çağın gereği olan gelişmeleri yeni nesillere aktaramama, yeni nesilleri bu konuda yeterince yetiştirememeye, kendileri adına da meslekte yetersizlik duygusu gibi olumsuz durumlar kaçınılmaz olacaktır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Bu yüzden bu durum öğretmenlerin sürekli olarak değişme ve yenileşme ihtiyacını doğurmaktadır. Gelecek nesillerin en iyi şekilde yetişmesini isteyen toplumlar öğretmenlerin mesleki gelişimini devamlı olarak sağlamak ve öğretmenlerin niteliklerini artırmaya yönelik ciddi yatırımlar yapmak zorundadırlar (Polat, Uğurlu ve Aksu, 2018) Bu nedenle de ülkelerin birçoğu bu konuda ciddi yatırımlar yapmakta, nitelikli öğretmen yetiştirme konusunu ön plana almaktadır (Kuran, 2002).

Nitelikli öğretmen yeniliklere açık, kendisini güncelleyen, yetiştiren, alanında gerekli bilgi ve becerilere sahip, gelişmek için sürekli bir çaba içinde olan kişidir (Tezbaşaran, 2001). Öğretmenlerin belirtilen nitelikli öğretmen vasıflarına sahip olması için de profesyonel olarak mesleki gelişim süreçlerine dahil edilmesi, gerek hizmet öncesinde gerek hizmet içinde gereken eğitimler verilerek öğretmenlere nitelikli öğretmen kimliği kazandırılması gerekmektedir (Saban, 2000).

Öğretmenlerin nitelikli olması için gerçekleştirilen mesleki gelişim öğretmen yetiştirme politikalarının en önemli parçası haline gelmiştir. Nitelikli öğretmen yetiştirmede amaç öğretmenleri eğitim alanındaki yeniliklerin ve gelişmelerin gerektirdiği mesleki yeterlilikleri kazandırmak olmalıdır (Odabaşı, 2009).

Nitelikli öğretmen yetiştirme konusu, hizmet öncesi eğitim (HÖE) ve hizmet içi eğitim (HİE) bağlamında iki yönlü olarak ele alınıp tartışılabilir. Hizmet öncesi öğretmen yetiştirme işi öğretmen adaylarının seçimi, yetiştirilmesi, yerleştirilmesi olarak ele alınabilir. Hizmet öncesi eğitimde öğretmen adaylarının hem teorik hem de uygulamalı olarak eğitimler alarak mesleki bütün istidatları kazanmaları hedeflenir (Köymen, 1991).

Öğretmenlerin hizmet öncesinde iyi yerleştirilmelerine ek olarak hizmet içinde de öğretmenlerin sürekli olarak geliştirilmeleri gerekmektedir. Çağımızda eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak görülmesine bağlı olarak öğretmenlerin eğitimi de yalnızca hizmet öncesi eğitimle sınırlı olarak görülmemekte, mesleğe başladıklarında da öğretmenlerin gerek öğretmeni istihdam eden kurumlar tarafından düzenlenecek bazı eğitim etkinlikleriyle yetiştirilmesi gerekse öğretmenin kendi kendini geliştirmesi gerekli olmaktadır. Hizmet öncesi eğitimin bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmeye yeterli olmaması, her meslek alanında yalnız hizmet öncesinde kazandırılan bilgiler ile çözülmeyecek sorunlarla karşılaşma ihtimalinin olması; toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısının sürekli olarak değişip gelişmesi; bilim ve teknolojik gelişmelerin her meslek alanında yeni bilgi, teknik ve araçlar getirerek çalışanları bu bakımdan öğrenmeye yetişmeye zorlaması hizmet içi eğitim gerekliliğini ortaya koymaktadır (Taymaz, 1999).

Öğretmenlere yönelik HİE; öğretmenlere öğrencilerin eğitiminde ve öğretiminde ihtiyaç hissettikleri, zorlandıkları, öğrencilere daha verimli olmaları adına kazandırılması gereken mesleki yeterlilikleri kazandırma süreci olarak da

tanımlanabilir. HİE etkinlikleri, bilimsel, eğitsel, kurumsal, alansal yeterliliklerini artırarak profesyonel gelişimlerine katkı sağlama, mesleki doyum sağlama olanağı verme ve performansını geliştirme konularında öğretmenlere katkılar sağlamaktadır (Erişti, 2009).

Öğretmenlere HÖE ve HİE ile sunulacak nitelikli öğretmen yetiştirme etkinlikleri öğretmenlerin alansal, eğitsel, bireysel, kurumsal gelişim yeterliliklerini en üst düzeye çıkaracak düzeyde olmalıdır. Konu alanıyla ilgili niteliksel ve niceliksel bilgilere sahip olmasını sağlamalı, konu alanına uygun öğretim yöntem ve tekniklerini, öğretim teknolojilerini kullanma, sınıf yönetimi sağlama, öğrenci değerlendirme gibi alanlarda bilgi ve beceriler kazandırmalı, öğretmenin yaratıcılık, sorun çözme becerisi, eleştirel düşünme, ekip içinde çalışma, kişisel sorumluluğa sahip olma, değişime ve gelişime açık olma gibi sosyal ve ahlaki değerler katmalıdır (Odabaşı ve Kabakçı, 2007).

HÖE ve HİE eğitime ek olarak özellikle son yıllarda gittikçe artan öğretmenin başta eğitim bilimlerinin çeşitli alanları olmak üzere kendilerini geliştirmek amacıyla ve gönüllü olarak katıldıkları lisansüstü eğitim programları da nitelikli öğretmen yetiştirme konusunda önemli bir işlev gördüğü söylenebilir (Erişti, 2005)

#### **2.1.4.1. Türkiye’de Nitelikli Öğretmen Yetiştirme**

Kamu çalışan olan öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin düzenlemeler de kariyer planlaması kapsamında ele alınıp yorumlanabilir. Mili Eğitim Bakanlığı, sahip olduğu insan kaynağı açısından Türkiye’deki en büyük kamu kurumlarından biridir. Eğitim kurumlarında görev yapan çalışanların yani öğretmenlerin nitelikli olmaları oldukça önemlidir. Başka bir deyişle öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri kariyerlerindeki gelişmeyi beraberinde getirmektedir. Öğretmenlere mesleki gelişim olanağı sağlandığında öğretmenin kuruma bağlılığı artacak, geleceğine dönük hedefler oluşturabilecek ve öğretmenler kendilerini değerli hissedeceklerdir ( Bakioğlu ve İnandı, 2001).

Öğretmenler öğrencilerin nasıl öğrendikleri, öğrenci öğrenmelerini nelerin engellediği ve yaptıkları öğretimin öğrenci öğrenmelerini nasıl artıracakları hakkında hiçbir zaman yeteri kadar bilgi sahibi değildirler. Mesleki gelişim öğretmenlerin bu bilgileri elde edebilmeleri için tek araçtır. Öğrencilerin başarısı yüksek, orta ya da düşük, hangi seviyede olursa olsun, öğretmenleri kaliteli mesleki gelişimle ilgili olduğu

sürece öğrenmeleri daha fazla artacaktır. Mesleki gelişimin öğretmenlere, okullara ve öğrencilere sağladığı faydalar göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlere nasıl sunulacağı, hangi etkinlik ve programlar altında uygulanacağı da oldukça önem arz etmektedir (Kızılkaya, 2012).

Eğitimin niteliğinin artırılması, öğretmenlerinde niteliğini artıracaktır bu da hizmet öncesi ve hizmet içinde de yapılacak öğretmen eğitimleriyle sağlanır. Türkiye’de öğretmenlerin eğitim fakültelerinde aldıkları hizmet öncesi eğitimin yeterliliği nitelikli öğretmen yetiştirme noktasında tartışılmaktadır. Bunun en önemli sebebi devamlı değişen öğretmen yetiştirme politikaları olarak gösterilebilir. Özellikle temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarına öğretmen yetiştirmede uygulanan farklı politikalar ve yaklaşımlar günümüzde öğretmen eğitiminin niteliğini daha bir tartışılır hale getirmiştir. Öğretmenler mesleklerini en iyi şekilde icra etmek, görevlerini layıkıyla yerine getirmek için devamlı olarak kendilerini yenilemek ve geliştirmek durumundadırlar (Polat, Uğurlu ve Aksu, 2018).

Türkiye’de hizmet öncesi öğretmen yetiştirme konusunda söz konusu ciddi sıkıntılar ve belirsizlikler içinde nitelikli öğretmen adaylarının yetiştirilemediğini söylemek mümkündür. Öncelikle 4 yıllık lisans programlarının süresinin yeterli olmamasının yanında, özellikle öğretmen adaylarının mesleğe yeterli ve düzenli şekilde başlamalarında kritik öneme sahip, birer akademik dönemden ibaret olan, okullarda gözlem ve öğretmenlik uygulamalarının süresinin de son derece yetersiz olduğu dikkate alındığında hizmet öncesi öğretmen adaylarının 21. Yüzyılın öğrencilerini yetiştirmekten uzak bir donanım ile mezun olduklarını söylemek mümkündür (İlğan, 2017).

Araştırmalar Türkiye’de çok az öğretmenin gerçekte nitelikli mesleki gelişime katıldıklarını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin yeni kavramları anlamak, yeni becerileri öğrenmek, yeni tutumlar geliştirmek, yansıtma yapmak, yeni yaklaşımları denemek ve bunları sınıf uygulamalarına aktarmak için ve ayrıca mesleki gelişimlerini planlamak için zamana ihtiyaçları olduğunu göstermiştir. Geçmiş 10 yılda yapılan araştırmalar incelendiğinde mesleki gelişimin yılda birkaç hizmet içi eğitim günü ile sınırlı tutulduğu ve bunun da öğretimi geliştirmede etkisiz olduğu ortaya çıkmıştır (İlğan, 2017).

Ancak 23 Ekim 2018 tarihinde açıklanan 2023 eğitim vizyon belgesinde

*“Eğitim sisteminde, eğitim politikaları başta olmak üzere müfredat, materyal, teknoloji gibi alanlarda yapılan her türlü reform ve iyileştirme çabalarının başarısı, uygulamada büyük ölçüde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki yeterliliklerine, algılarına ve adanmışlıklarına bağlıdır. Bu çerçevede odağında çocuğun refahı olan kapsayıcı ve nitelikli bir eğitim hizmetinin sağlanmasında, öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki becerilerinin geliştirilmesi öncelikli bir önem taşımaktadır. Bu önceliği temel alarak öğretmen ve okul yöneticilerimizin mesleki gelişim etkinliklerinin lisansüstü öğrenimle desteklenerek yeni bir mesleki gelişim anlayışı, sistem ve modeli oluşturulacaktır. Bu anlayış, kültürel geleneğimizdeki bilmek, yapmak, olmak silsilesinde, ustalığı ve erdemi önemseyen kodları koruyarak zamanın ruhuna uygun biçimde, mesleki uzmanlık yeterliklerini güçlendirmeye yönelik olacaktır. Bu doğrultuda, Yükseköğretim Kuruluyla (YÖK) gerçekleştirilecek iş birliği ve koordinasyon aracılığıyla öğretmen ve okul yöneticilerimizin mesleki gelişimleri çağdaş bir yaklaşımla lisansüstü derecesine dayalı olarak yapılandırılacaktır. Ayrıca mevcut insan kaynağının en verimli şekilde kıymetlendirilmesi için aidiyet duygusunu güçlendirecek adımlar atılacaktır. Aidiyetin güçlenmesi için öğretmen ve yöneticilerin hakları konusunda gerekli duyarlılık gösterilecektir.”*

belirtilen ifadeler ve yapılması planlanan çalışmalar ülkemiz adına, öğretmenlerimiz mesleki gelişimi adına büyük umutlar vadetmektedir (MEB 2023 Eğitim Vizyonu, 2018).

### **2.1.5. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim İhtiyaçları**

Nitelikli öğretmen; kendisini sürekli güncelleyen, devamlı öğrenme ve öğretme çabası taşıyan, mesleğini denetlense de denetlenmese de en iyi şekilde yapan, öğrencilere nasıl daha faydalı olurum endişesi taşıyan, değişime ve yeniliğe açık kişidir. Nitelikli öğretmen sayısı, devamlı olarak yürütülen hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle artırılabilir. Bunun için öğretmenlere gerekli koşullar sağlanarak profesyonel mesleki gelişim imkânının sağlanması gerekmektedir. Öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içinde mesleki gelişim imkânı sağlanırken öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları mutlaka göz önüne alınmalıdır. Mesleki gelişim ihtiyaçları ölçüsünde yapılmayan öğretmen yetiştirme amacına ulaşmayacaktır (Seferoğlu 2001).

Odabaşı'na göre (2009) öğretmenler mesleğe başladıkları ilk yıllarda itibaren, görevlerinin gereklerini yerine getirmek için farklı alanlarda mesleki gelişim ihtiyaçları duymaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimlerinin temelini oluşturan faktörler aşağıdaki şekildedir:

- Günümüz öğrenci ve veli profilindeki hızlı değişim
- Teknolojilerin öğretme ve öğrenme üzerindeki etkisindeki değişim
- Velilerin öğrenci ve öğretmenden beklentilerindeki değişim
- Toplumsal ihtiyaçlardaki değişim
- Eğitim ve öğretimde kaliteye ilişkin beklentilerdeki değişimler
- Bilgi ve teknolojiye hızlı sirkülasyon
- Öğretme ve öğrenmede değişen yöntem ve yaklaşımlar
- Materyal geliştirme, öğretim yöntem ve tekniklerdeki değişim
- Eğitimdeki kazanımların çeşitlenmesi

Öğretmenlerin atanıp mesleğe başladıkları ilk yıllarda çoğunlukla yaşadıkları sorunların başında; tecrübesizlik, evrak işleri, plan hazırlama, yönetim işlerine yardımcı olma, eğitim fakültesinde aldıkları eğitimin, öğrendikleri bilgilerin sınıf ortamında çok farklı olması, teorideki bilgilerin pratikle çatışması, mevzuat konusunda bilgi sahibi olmama, sınıf yönetimi, sınıf seviyesinin altında bulunan öğrencilere destek olma konuları olduğu belirlenmiştir (Yalçınkaya, 2002).

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki deneyimleri ve kıdemleri arttıkça mesleki gelişim gereksinimleri de değişmektedir. Ortaöğretim öğretmenleri ile yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin çok büyük bir kısmının mesleki gelişime gereksinimleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu öğretmenlerin özellikleri öğretmenlik mesleki bilgisi konularında ve konu alanlarındaki bilgilerini yenileme ve zenginleştirmede mesleki gelişime gereksinim duydukları ortaya çıkmıştır (Özer, 2001).

Yapılan araştırmalardan çıkan bulgulara göre öğretmenlerin aşağıda belirtilen alanlarda mesleki gelişim ihtiyacı hissettikleri belirlenmiştir (Stallworth, 1998):

1. Yeni öğretim fikirleri ve yönetim stratejileri
2. Ders planı hazırlama ve uygulama
3. Öğretim kaynaklarını ve deneyimleri paylaşma
4. Öğretim materyali hazırlama ve kullanma
5. Konu alanı bilgisini yenileme
6. Teknolojik olanakları takip etme,
7. Materyalleri öğretimsel amaçlı kullanma



Belirtilen bu mesleki gelişim gereksinimleri her öğretmen için değişiklik arz edebilir. Öğretmenlerin mesleki olarak ihtiyaç hissettiği konu alanları farklı olabilir. Çünkü her öğretmenin hitap ettiği öğrenci grubu, hedef kitle , öğrenci seviyesi, okul çevresi, öğretmen ve öğrenciden beklentiler farklı olabilir. İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin eğitim verdiği öğrenci kitlesi farklı olduğu için öğretmenlerin de mesleki gelişim ihtiyaçları çeşitlilik gösterecektir (Odabaşı, 2009).

Öğretmenlerin çeşitlilik gösteren mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamak için öğretmenlere sunulacak mesleki gelişim programlarının etkili olması gerekmektedir.

Mesleki gelişim gereğince planlanıp uygulandığında, öğretmenlerin tüm bu gereksinimleri karşılanarak öğretmen gelişimi, öğretme ve öğrenmenin iyileştirilmesi açısından güçlü bir etki yaratabilir. İyi bir mesleki gelişimin nasıl olduğu, nasıl değerlendirildiği ve öğretmenlerin mesleki gelişimin öznesi olması gerektiği oldukça önem arz etmektedir. Mesleki gelişim konusunda yapılan araştırmalara ilişkin incelemelerde başarılı mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde yer almasını, öğretme ve öğrenmeye odaklanmasını, mesleki gelişim hedeflerinin okul gelişim hedefleriyle bütünleşmesini, bireysel, grup ve okul çapındaki mesleki gelişim etkinliklerinin birbirleriyle tutarlı olmasını, zaman ve kaynak sağlama da dâhil olmak üzere yönetim desteğini , amacına uygun ve işle bütünleştirilmiş mesleki gelişimi, öğretmenler ile yöneticiler arasında dayanışma ve işbirliğini, etkin öğrenmeyi, sorgulamayı , öz yansıtmayı , farklılık ve kültürel duyarlılık konusunda içerik sağlanmasını, öğrenmeyi destekleyen tamamlayıcı uygulamalar içermesini , sürekli veriye dayalı program değerlendirilmesini, okul kültürünün bir parçası haline gelmesini ve liderlik kapasitesinin gelişimini sağlamalıdır (Glickman, S. Gordon ve J. Gordon, 2014).

## **2.2. Denetim**

Denetim kurumda çalışanların sorumluluklarını yerine getirme şekillerini gözlemek, eksiklerini tespit etmek, eksiklerin giderilmesi için gerekli tedbirleri almak, problemleri çözümlenmek, güncellenen ve yenilen programları tanıtmak ve yeni yöntem ve teknikler geliştirmek anlamlarına gelmektedir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Denetim bütün devlet dairelerindeki görevlilerin mevzuata göre vazifelerini hakkıyla yerine getirip getirmediğini, kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun olarak

davranıp davranmadıklarını, mesleklerini yaparken herhangi bir ihmal ya da aksama olup olmadığını, görevlerinde herhangi bir ihmal ya da aksama var ise hakkında gereken işlemlerin yürütülmesi için yapılan ve devlet tarafından görevlendirilmiş müfettişler aracılığıyla yapılan teftiştir (Taymaz, 2005).

### **2.2.1. Denetim Kavramı**

Denetim planlı ve programlı bir şekilde yapılır. Denetimde amaç kurumun beklenen hedefleri ne derecede ulaşıp ulaşmadığını saptayarak, eksik yönler belirlenerek, bunların düzeltilmesini ,giderilmesini sağlamaktır. Denetimde kurumun sağlıklı işleyebilmesi için gerekli tedbirler alınır, var olan eksiklerin tekrar etmemesi için kurum sürekli izlenir (M. Aydın, 2007).

Denetim uygulaması sömürge dönemlerinde ortaya çıktığı zamanlardan bu yana sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Denetimin eğitimin gelişmesi üzerindeki etkisi eğitim liderlerin, öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilme becerilerine bağlıdır. Bir eğitim liderinin bu duruma uyum sağlayabilmesi denetimin özellikleri yeni yüzyılda değişen ve gelişen doğasını anlamasıyla mümkündür (Sullivan ve Glanz, 2015).

### **2.2.2. Eğitim Denetimi**

Eğitim-öğretim kalitesinin artırılması, öğrencinin zihinsel, duygusal ve davranışsal yönde gelişimine katkı sağlanması, öğretmenin gelişime özendirilmesi, öğretme ve öğrenme ortamına etki eden tüm unsurların bir bütün olarak değerlendirilmesi gibi unsurlar eğitim denetimi kavramının ön plana çıkarmaktadır..

Eğitim denetimi; okulların belirlenen hedeflere ne derece ulaştığını saptamak, eksikleri tespit etmek, çözüm önerileri sunmak, yürütülmesi gereken okul işlerinin en sağlıklı şekilde yürütülmesini sağlamak, eğitim- öğretim sürecinin en etkili ve verimli şekilde sürdürülmesi ve geliştirilmesi için yapılır (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Denetim kavramı okul örgütünde de hedeflenen amaçların gerçekleştirilme derecesinin saptanması, verilerin değerlendirilmesi, süreçte tespit edilen aksaklıkların giderilmesi gibi amaçlar ortak unsurlardır. Bunların yanı sıra okul örgütünde denetimi; öğretmenlerin eğitim-öğretim görevlerini geliştirmek, öğretmenlerin daha etkili ve kaliteli eğitim yaparak öğrenci başarısını arttırmak amacıyla öğretmenleri okulun amaçları ile ilgili diyalogun içerisine katma süreci olarak da görülebilir (Sullivan ve Glanz, 2015).

Eğitim denetimi eğitim sisteminin olmazsa olmazıdır. Çünkü denetim eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında en önemli unsurlardan biridir. Eğitim denetimi olmazsa eğitim ve öğretim geliştirilmesi konusunda hatalar tespit edilip, düzeltilemez. Günümüzde denetimin en önemli işlevlerden biri olan eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için rehberlik ve yol gösterme yerine getirilmezse öğrenci başarısını artırmak mümkün olmayabilir. Eğitim kurumlarında denetimin gereğine olan inanç yapılan bütün araştırmalar tarafından vurgulanmış ve özellikle sınıf içindeki denetim eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşması ve güç kaybetmemesi adına kaçınılmaz görülmüştür. Denetim artık hata aramak, açık bulmak, kontrol etmekten ziyade geliştirme odaklı bir işlev görmektedir. Bu açıdan bakıldığında özellikle eğitim denetimi eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında en gerekli unsurlardan biri haline gelmiştir ( İ. Aydın, 2005).

Eğitim denetimin temel işlevi eğitim öğretim işlerinin daha etkili kılınmasıdır. Eğitim kurumlarında eğitimi etkileyen bütün etmenleri gözlemleyerek, teftiş ederek öğrencilere daha verimli, kaliteli öğrenme ortamları sunulmasını sağlar denetim (M. Aydın, 2014).

Eğitim denetiminin gerekli olmasının bir nedeni artık denetim sisteminin kontrol amaçla yapılmasının ötesinde günümüzde eğitimi değişen ve gelişen doğasıyla geliştirme fonksiyonun da olduğu üzerinde durulmasıdır. Bu şekilde incelendiğinde öğretimin denetlenmesi ve geliştirilmesi eğitim sisteminin amaçlarını ulaşması konusunda bir gereklilik haline gelmiştir.

### **2.2.3. Çağdaş Eğitim Denetimi**

Günümüzde eğitim denetiminde öğretmenin mesleki olarak geliştirilmesine, öğretmene rehberlik edilmesine önem verildiği, eğitim sisteminin olmazsa olmazı öğretmenleri geliştirmeyi amaçlayan bir denetim anlayışının öne çıktığı görülmektedir (M. Aydın, 2014).

Çağdaş eğitimde eğitimdeki odak noktası öğrencidir. Daha büyük çapta hesap verebilirlik vardır. Çağdaş eğitim literatürü ve mesleki gelişim girişimleri giderek artan bir şekilde veriye dayalı karar vermeye odaklanmaktadır. Geleneksel denetleme ve değerlendirme modelleri sürecinin aksine sonucundaki ürüne odaklanmak yerine öğretmenin çalışma sürecine odaklanmaktadır. Öğrenci öğrenmesi için iş birlikçi çalışmayı ve eşit oranda sorumluluk sahibi olma söylemini destekler. Öğretmenin kendi

gelişimsel ihtiyaçlarına odaklanır. Denetmen sınıf içi denetimde bir dizi sınıf gözleminin ve görüşme sistemini birlikte uygular (Aseltine, Faryniarz ve Digilio, 2015).

Eğitim denetimi uygulamaları incelendiğinde, ilk günlerden bu güne değin, yönetimdeki değişimlere paralel bir değişim süreci izlenmektedir. Fakat geçmişteki denetim uygulamalarını şekillendiren anlayışların izleri bugünkü uygulamalarda da görülmektedir. 1900'lü yıllarda denetim, yönetsel açıdan uygulanmakta ve öğretmenler yönetim tarafından faaliyetleri denetlenen iş görenler olarak algılanmaktadır. Denetim bir uzmanlık alanı olarak görülür ve denetimi uzman kişiler yapmaktadır. 1920'lerde denetim çağdaş ve bilimsel bir nitelik kazandı ve öğretmenler aracılığıyla eğitim ilkelerinin öğretime uygulaması anlamına gelmiştir. 1930 ve 1940'lı yıllarda artık denetime insan ilişkileri yaklaşımıyla bakılmaya başlanmıştır. Öğretmenler sadece faaliyetleri denetlenen, incelenip hataları aranan iş görenler olmaktan çıkmış, öğretmenlerin güdülenmesinin, duygularının da önemi anlaşılmıştır. Günümüzde ise insan kaynakları yaklaşımının ışığında, örgütler insan kaynaklarının önemini anlamış ve insan kaynaklarını geliştirilmesi için gerekli faaliyetler içine girmişlerdir (M. Aydın, 2014).

Çağdaş anlamda eğitim denetimi, okullarda yapılan eğitim çalışmalarının denetlenmesini, güncellenmesini, geliştirilmesini, kaynakların belirlenen amaçlar ölçüsünde ne derece kullanıldığının tespit edilmesini, bilimsel ve çağdaş yöntem ve yaklaşımlarla her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinin değerlendirilmesini kapsayan bir süreçtir (Kayıkçı, 2005).

Çağdaş eğitim denetiminde sorumluluk paylaşılır. İş birliği ve katılıma karar vermede sorumluluğu paylaşma konusuna kadar götürülür. Sorumluluk paylaşmada yeterliliği olması önem ve gerekliliği bilinmemektedir. Mesleki gelişimde etkinliğe katılmanın önemi açıktır. Yeterliliğe dayalı katılma politikası izlenerek öğretmenlerin gelişmesi sağlanabilir. Karar konusunun gerektirdiği yeterliliğin sağlandığı ve gerekli güven ortamının oluşturur (M. Aydın, 2014).

Çağdaş eğitimde her türlü verilen hizmetin yerine getirilmesi önceden bilimsel ve tecrübeye dayalı ilkeler ışığında yapılmak zorundadır. Bu ilkeler zaman içinde gelişen teknolojik, sosyolojik ve ekonomik şartlardaki değişimler sonucunda periyodik ve sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu belirlenen ilkelerden uzaklaşılması

veya vazgeçilmesi durumunda yapılan hizmet özelliğini yitirmekte ve yerine getirilemez duruma gelmektedir (Cengiz, 1992).

Çağdaş eğitim denetiminin amaçlarından önemli birisi de öğretmenlerin rol performanslarını geliştirecek yolları kendilerini bulmalarının sağlanmasıdır. Bunun için gerekli koşulların hazırlanması denetimin kapsamına girmektedir. Elde bulunan kaynakların kullanmaya hazır duruma getirilmesi yapılması gereken önemli işlerden bir tanesidir. Öğretmenin güçlü yanlarını vurgulayıcı destekleyici ve özendirici bir yaklaşımın izlenmesi gerekmektedir. Çağdaş eğitim denetiminde etkileşim önemlidir. Öğretmenlerin denetmenler ile birlikte fikir alışverişinde bulunacakları, mesleki gelişim konusunda ihtiyaç duydukları konuda çözüm önerilerini tartışabilecekleri, rahatlıkla kendini ifade ettikleri sohbetler, toplantılar öğretmenlerin hem mesleki gelişimine hem de iletişim becerilerinin gelişimine katkıda bulunacak yollardan biridir (M. Aydın, 2014).

Çağdaş eğitimde özellikle denetçilerin öğretmenle öğretimi geliştirmek için işbirliği yapmaları gerekir. Denetçiler, öğretim durumlarını analiz etme ve belli bir uzmanlık derecesi içerisinde yetersiz yapılan uygulamaların muhtemel sebeplerini belirleme yeteneğine sahip olmalı. Ayrıca veri toplama araçlarını kullanabileceğini kazanmış olmaları gerekir. Yeni yollar, metotlar ve materyallerin gelişimi için belli yapısal becerilere sahip olmalı ve öğretmenlerin öğretmeyi nasıl öğrendiklerini bilmeli, bunların yanında, değerlendirme yeteneklerine sahip olmalı. Kısacası, hem öğrenci eğitimi hem de öğretmen eğitimi bilim alanlarında eğitimli olmaları gerekir (Sullivan ve Glanz, 2015).

Çağdaş eğitim denetimi aynı zamanda öğretmenin motivasyonu ve şevkini artırır. Öğretmenin eğitim- öğretim faaliyetlerinde yaptığı iyi işler söylenerek güçlü yanları ortaya konulur. Öğretmenlerin kendilerini daha az yeterli bulduğu alanlarda rehberlik edilir, bu eksiklerin giderilmesi sağlanır. Mesleki gelişim konusunda öğretmenler güdülenir, yenilenme ve gelişme konusunda istekli olmaları sağlanır (M. Aydın, 2014).

#### **2.2.4. Sınıf İçi Denetim**

Toplumun bütün kurumlarına nitelikli insan yetiştirme zorunluluğu bulunan ve sürekli değişen, yenilenen ve karmaşık hale gelen eğitim öğretmenlik rolünü zorlaştırmakta, çok yetenekli öğretmen öngörmektedir. Günümüzde, çok iyi bir hizmet

öncesi eğitim de sorunu çözememektedir. Hizmet öncesinde edinilen bilgiler, alınan eğitimler, eğitimim sistemindeki ve öğrenci profilindeki hızlı değişimler karşısında güncelliklerini koruyamamakta, kaliteli bir eğitim-öğretim için yeterli olmamaktadır. Bu durum, her meslek dalında olduğu gibi, öğretmenlikte de sürekli bir kendini geliştirmeyi gerekli kılmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin bu zorlu süreçte kendi başlarına bırakılmamaları gerekir (M. Aydın, 2014).

Bu durum her gün yenilenen bilgi ve teknoloji, sürekli değişen öğrenci tutum ve davranışları, artan istek ve beklentiler, çoğalan sosyo-ekonomik sorunlar karşısında öğretmenlerin eğitim faaliyetleriyle sürekli yenilenmesine destek verilmesini gerekli hale getirmiştir (Taymaz, 2005).

Öğretmenlere sunulacak desteğin amacı hiç kuskusuz daha etkili bir eğitimin gerçekleşmesidir. Bu yardımın profesyonel olması, kurumlaşması bir toplumsal ve mesleksi zorunluluktur. Okul formal bir örgüt olduğuna göre, bu örgütte yapılan faaliyetlerin belli program ve hedefler çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir. Yürütülen bu hedeflerin ve programlarında devamlı olarak takip edilerek ussal bir örgüt olan okulların amaçlarını ne derece gerçekleştirdiği bilinmelidir. Bu durum okulun en emel birimi olan sınıflarda yapılanların, yapılmasını gerekenlerin sistematik, profesyonel bir şekilde gözlenmesini ve denetlenmesini zorunlu hale getirmektedir (M. Aydın, 1976).

Sınıf içi denetim öğrencilerin ders kazanımlarını ne derecede edindiklerini ve genel olarak öğrenci başarısını ölçmek, öğretmenin iletişim becerilerini değerlendirmek, kullandığı öğretim yöntem tekniklerini doğruluğunu tespit etmek, aynı zamanda öğretmenin eğitim vermedeki başarısını değerlendirmenin yanı sıra öğretmenin eksiklerini belirleyerek, öğretmene ihtiyaç duyduğu mesleki gelişim konularında yol göstermek için yapılır (Taymaz, 2005).

Sınıf içi denetimde sınıfta ne derece eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğüne dair gerekli bilgiler toplanır. Bu bilgilerin toplanması için sınıf ortamında yaşananların etraflıca gözlenmesi gereklidir. Doğru bilgilerin elde edilmesi, sistemli bir veri toplamayı gerektirir. Toplanan bilgiler, öğretmenin öğrencilere verdiği eğitimin etkiliği, kalitesi yani kısaca mesleğini yerine getirme yetisi hakkındaki analizde kullanılır. Bu analizlere dayalı olarak, öğretmenin etkililiği konusunda bazı kararlar verilebilir. Bu doğrultuda denetmenler yapılan doğru gözlemlerle doğru veriler

toplanmasını sağlayarak, öğretmenlerin gerçek gelişim gereksinimlerinin karşılanmasına daha fazla yardım sağlayabilirler (M. Aydın, 2014).

Sınıf içi denetimde doğru gözlemlerin ve öğretmenlerin gerçek gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için dikkat edilecek bir husus vardır. Ders denetimi yapmadan önce dersine girilecek öğretmen hakkında yeterli bilgi sahibi olunmalı, öğretmenin çeşitli yönlerden içinde bulunduğu ortam incelenmelidir. Denetmenin ve öğretmenin birbirini tanımasını denetmenin öğretmene rehberlik yapmasına olanak verecek, amaç birliğine ulaşabilecek bir noktaya getirecektir (Ergen, 1977).

Ders içi faaliyetlerin değerlendirmesi ve denetimi eğitimin sisteminin kalitesinin belirlenmesi noktasında önemli bir yere sahiptir. Ders denetimi olarak da adlandırılan ders içi etkinliklerinin teftişi için “öğretimsel denetim ve “klinikselsel denetim” kavramlarını incelemek gerekmektedir(M. Aydın, 2014).

#### **2.2.4.1. Öğretimsel Denetim**

Öğretimsel denetim eğitim-öğretim işiyle ilgilenen bütün bireylerin dahil olduğu uzun bir süreçtir. Öğretimsel denetimde öğretim niteliğini artırmak için bütün eğitim gruplarının işbirliği ve aktif katılımı gerekir. Öğrenci, öğretmen ve denetmenin etkileşimli bir iletişim sürecine girmeleri söz konusudur. Öğretimsel denetimde temel amaç öğretmene öğretme etkinliklerinde yardım etmek, yol göstermek ve rehberlik etmektir. Bunun için de denetim esnasında denetmenin öğretmeni yeterince gözlemlemek ve öğretmene gerçekçi geri bildirimler vermek ve bu doğrultuda öğretim sürecinin iyileştirilmesi ve yüksek nitelik kazanması için öğretmene yardım etmek gibi görevleri vardır. Dolayısıyla da denetmen verdiği profesyonel destek sayesinde öğretmeni mesleki gelişime yönlendirir. Öğretimsel denetim hata bulma, eksik arama, kontrol ve yargılama değildir eğitim ortamındaki olumsuzlukların, eksiklerin giderilmesi için bir yardım sürecidir. Öğretmene hem bireysel hem de grupsal yapılabilecek rehberlik hizmetidir (İ. Aydın, 2005).

Öğretimsel denetim planlı ve profesyonel olarak yapılan gerçekçi bir değerlendirmedir. Sınıf içi faaliyetlerin, öğretimsel süreçlerin geliştirilmesi ve etkin kılınması noktasında yapılan denetim sürecidir (M. Aydın, 2014).

Öğretimsel denetimde denetmen ile öğretmen arasında ortaksal liderlik vardır. Öğretimsel denetime uygulandığında ortaklaşa liderlik, denetmenin işbirlikçi araştırma,

yansıtma, öğrenme ve öğretmenin nasıl olmasını istediklerine ilişkin ortak bir vizyon geliştirmek için diyalogu kullandığı bir uygulama topluluğunun kolaylaştırıcı olması; bu topluluğu vizyona ulaştırıcı yolları keşfetmesi ve sürekli gelişim amacıyla ilerlemelerini değerlendirmesini ifade eder (Glickman, P. Gordon ve J.Gordon, 2014).

Öğretimsel denetimde denetimin amacı öğrenimi geliştirmektir. Denetmen eksik arama, evrak kontrol etmek yerine geliştirme, rehberlik etme, çözüm önerileri sunma amacı taşımalıdır. Gözlem fiziki ortam , öğretmen için değil öğretim kalitesini ne niteliğini artırmaya yönelik olmalıdır. Öğretimsel denetim öğretmenin gelişmesine öncelik olmalı, öğretmene fikirlerini sunma olanağı tanınmalı ve objektif değerlendirme yapılarak öğretmene öğretim süreçleri hakkında gerçekçi geri bildirimler vermelidir. (M. Aydın, 2014).

Öğretimsel denetimde iki tür gözlemden yararlanılır. Birincisi öğrencilerin bireysel ya da grup halinde yaptıkları faaliyetler, diğeri ise öğrenciler arası ve öğretmenin öğrencilerle olan etkileşimi. Bu gözlemde, değişik, objektif veriler sunacak nesnel araçlarla veriler toplanır ve öğretmenin kendi performansını görmesini sağlayacak video kayıtları gerçekleştirilirse, görüşme sırasındaki dönütlerin daha etkili ve faydalı olacağı düşünülmektedir (İ, Aydın, 2005; Özyıldırım, 2014).

#### **2.2.4.2. Kliniksel Denetim**

Sullivan ve Glanz'a (2009) göre anlamlı bir kavramsal temel ve amaçtan yoksun olan denetim, teori ve pratiğe yön verecek alternatif fikir arayışlarına girdi. Denetimde reform çabaları, geleneksel eğitim uygulamalarına alternatif yollar arama yönünde geniş çaplı girişimlerdi. Klinik denetimin temeli, eğitimin öğretmen ile denetçi arasındaki kurullarla belirlenmiş, resmi işbirliği yoluyla geliştirilebileceği anlayışına dayanır. Klinik denetim, mesleki iş birliği uyum destek ve öğretimin geliştirilmesi kavramlarıyla doludur.

Kliniksel denetim eğitim-öğretim sürecine ilişkin verilerin birinci elden sağlandığı, öğretimin yeterliliğini ve niteliğini artırmak için yapılan denetimdir. Kliniksel denetimde öğretmenin bilgi, beceri ve tutumları değiştirilerek ve geliştirilerek öğretim kalitesi artırılır (M. Aydın, 2014).

Kliniksel denetim, öğretmenin denetmenle yüz yüze geldiği, etkili bir iletişimin kurulduğu, sınıf içi öğretimin niteliğini etkileyen bütün konuların görüşüldüğü, tartışıldığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Sergiovanni ve Starratt, 1988).



Öğretmenin niteliğini artırmak, öğretmenin öğretim sürecinde öğrencileri için daha yeterli olması için planlanmış, ussal ilkelere dayalı bir süreçtir kliniksel denetim. Gerçek sınıf ortamında yapılan gözlem ve görüşme sırasında edinilen veriler kontrol amaçlı değildir. Öğretme süreci için stratejiler, çözüm önerileri kısacası öğretme ve öğrenme ortamının geliştirilmesi için yapılır. Yapılan analizlerde öğretmenin öğretme davranışlarındaki yetersizlikleri giderilmeye, rol davranışlarında değişim yaşanmasına çalışılır (Cogan, 1973).

Klinik denetimde öğretmenin denetmenden, denetmenin öğretmenden karşılıklı beklentileri vardır. Öğretmenin denetmenden emir verici olmaktan ziyade demokratik, olumlu ve pozitif olmasını, öğretim performansı ile ilgili gerçekçi, objektif veriler sunmasını, ideal öğretimi göstermesini bekler. Denetmen ise öğretmenden mevcut performansı ile olması gereken arasındaki farkı konusunda kendine öz eleştiride bulunmasını, bu farkın kapanması için öğretmenin kendisiyle karşılıklı etkileşim içinde bulunarak öğretmenin ideale ulaşması için birlikte yeni yöntem ve yaklaşımlar belirlemeyi ister (İ. Aydın, 2005)

Kliniksel denetimde müfettişte olması gereken bazı özellikler vardır. Her şeyden önce denetimine girecek öğretmenin branşında eğitim görmesi, o öğretmenden daha deneyimli ve uzman olması, olumlu iletişim kurabilen, yapıcı, donanımlı, okuldaki herkesle insancıl ilişkiler kurması, öğretim yöntem ve tekniklere hakim, denetime gerekli zamanı ayırabilen özellikte olması gerekir (Taymaz, 2005).

Kliniksel denetimde gerçek sınıf ortamında yapılan gözlem sırasında denetmenin öğretmenle karşılıklı bir etkileşim içinde olması ve yapılan gözlemin profesyonel, planlı ve öğretmenin sınıf içi performansını, rol davranışlarını derinlemesine incelemesini gerektirir (Pajak, 1992).

Yapılan kliniksel denetimde öğretmen işleminde değişiklik amaçlanır. İlerleyen süreçlerde bu değişiklik karşılaştırılarak öğretmenin etkililiğinin daha ayrıntılı olarak incelenmesi hedeflenir. Kliniksel denetim beş evrede yapılan çalışma ile tamamlanır (Taymaz, 2005; Aydın 2014).

1. Gözlem Öncesi Görüşme: Denetimden önce uygun zaman ve mekanda denetmenle ve öğretmenin görüşmesidir. Eğitim ve öğretimi aksatmayacak zaman diliminde yapılan görüşme belli bir plan ve program dahilinde, belirlenen kurallara

uyularak yapılır Gözlem öncesi görüşme, öğretmen- denetmen arasında bir yakınlığın doğması, bir anlaşmanın sağlanmasında önemli rol oynar (Taymaz, 2005).

2. Gözlem yapma: Gerçek sınıf ortamında denetmen ile öğretmenin dersi birlikte analiz etmesidir. Amaç , öğretme uygulamasının analiz edilmesi olduğuna göre, bu uygulamaya ilişkin veriler önem taşımaktadır. Bu verilerin, uygun yöntemlerle toplanması gerekmektedir. Elde edilen verilerin derste olanları gerçekçi bir şekilde yansıtması beklenir (Aydın, 2014).

3. Analiz: Bu basamakta gerçek sınıf ortamında yapılan gözlemin analizi yapılır. Gözlem sırasında tespit edilen eksiklikler, öğretimdeki aksamalar, öğretmenin geliştirilmesi gereken yönler ele alınır ve öğretmeni yeterli düzeye ulaştırmak için öğretmene yol gösterilir. Öğretmene ne zaman, nerde nasıl yardımcı olunacağı belirlenir. Öğretmenin güçlü yönleri de ortaya konur (Taymaz, 2005).

4. Gözlem Sonrası Görüşme: Kliniksel denetimde analiz aşamasından sonra gözlem sonrası görüşme gelmektedir. Öğretmen ve denetmenin işbirliği yoluyla öğretmenin mesleki gelişimini sağlanmaya çalışılır. Gözlem sonrası görüşmede yeniden bir planlama yapılır. Yeni hedefler ve yöntemler belirlenir (Aydın, 2014).

5. Değerlendirme: Kliniksel son basamağı olan değerlendirmede yapılan denetimin etkililiği ve değerlendirmesi yapılır. Görüşme sonrası bu değerlendirme faydacı bir nitelik taşır ve yönetsel ağırlıklıdır. Temel amacı, denetim uygulamasının verimli işleyip işlemediğinin belirlenmesidir. Denetimsel uygulamanın ne derece etkili olduğunun belirlenmesi ve çıkan sonuca göre yapılan denetim uygulamasının yeniden düzenlenmesi sağlanır (Taymaz, 2005; Aydın 2014).

### **2.3. Denetim ve Mesleki Gelişim**

Denetim profesyonel olarak yapılan, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları problemleri çözmeye katkı sağlayan, karar verme becerisini geliştiren, iş yeterliliklerini artıran, iş konusundaki bilgi ve becerilerini kazanmasında yardımcı olan, bireyin yetenekleriyle en üst düzeye çıkmasını sağlayan, gelişerek gereksinimlerini doyurmasında yol gösteren donanımlı ve deneyimli kişiler tarafından yapılan bilimsel, sistematik ve planlı rehberlik sürecidir (Özoğlu, 1977).

Denetimde yapılan rehberlik, bireyin iş ortamına uyum sağlamasına katkıda bulunur. Denetim bireyin kendisini ve yeteneklerini tanımasını, karşılaştığı problemlerle baş etmesini çevreyi tanımasını, karar verme yetisinin artmasını, kendisini ve

becerilerini geliştirmesi ve yenilemesini sağlamayı amaçlayarak bireyin mutlu olmasına katkı sağlar (Taymaz,2005).

Denetim sisteminde müfettişlerin bireylerin işlerindeki başarı düzeylerini değerlendirmenin ötesinde bireyleri kendini gerçekleştirme noktasında desteklemek, iş konusundaki motivasyonlarını artırmak, mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlamak iş alanındaki yenilik ve değişiklikleri tanıtmak ve en önemlisi mesleki yardımda bulunmak gibi amaçları vardır (Bolatoğlu, 1985).

### **2.3.1 Denetim ve Mesleki Gelişim İlişkisi**

Eğitim sresindeki denetim ile mesleki gelişim kavramı birbiriyle oldukça ilişkilidir. Müfettişin denetlediği bireyin içinde daha başarılı olabilmesi ve gelişebilmesi için bireyle ve grupla çalışmasında önerilerde ve katkıda bulunmasında hem rehberlik yapar, hem mesleki yardımda bulunur ve hem de işbaşında mesleki gelişimine katkıda bulunur (Taymaz, 2005).

Eğitim denetiminde yeni anlayış olarak denetimi öğretmenlerin meslek gelişmelerini teşvik eden, bu konuda motive eden, öğretmenlerin problemlerine çözüm nerileri sunan, onlara yardım ve rehberlik eden, geliştiren, yenileyen bir süreç olarak değiştirebileceği anlayışıdır. Ancak bu davranış değişikliğinin sağlanabilmesi için, bu anlayıştaki denetim eğitim personelinin mesleki yönden gelişmişlik düzeyine bağlı olarak süreklilik kazandırılması gerekmektedir (nal, 1989).

Mesleki yardımla ilgili olarak, öğretmenlerin müfettişlerden yakındıkları pek çok husus bulunmaktadır. Öğretmenler denetmenlerin kendilerini sınıf içi denetim sırasında baskıda ve gergin hissettirdiklerini, onlarla rahat iletişim kuramadıkları için meslekte yaşadığı problemleri müfettişe aktaramadıklarını, onlardan çekindiklerini belirtmektedir. Ayrıca denetmenlerin öğretmenin sorunları çözme niyetiyle değil de kontrol ve sorgulama niyetiyle geldiğini ifade etmektedirler. Oysaki denetmenlerin sınıf içi denetimde öğretmenin meslekte yaşadığı problemleri çözmesi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacak davranışlar sergilemesi, öğretmenin mesleki anlamda gelişme ve yenileşmesine yol gösterici olmaları beklenir. Öğretmenlerin özellikle mesleki alan dışındaki sorumluluklarını müfettişi amada samimi olmamaları da konuyla ilgili olarak ifade edilebilecek bir başka sorundur (Taymaz, 2005).

Denetmenler ğretmene denetim sırasında öğrencilere hedeflenen öğrenme alanındaki geliştirilmiş başarıya doğru rehberlik ederken öğretmenin neye ihtiyaç

duyacağı belirtmelidir. Denetmen öğretmenin ihtiyaçlarını destekleyen, farklılaştırılmış roller üstlenerek öğretmenin mesleki gelişim sağlamaları için fırsatlar sunmalıdırlar. Denetmenlerden gelen tavsiyeler doğrultusunda öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlayabilir, kendilerini öğrenci başarısını artıracak doğrultuda, ve denetmeden edindiği veriler tarafından işaret edilen gerçek öğrenci ihtiyaçları üzerine günceller. Öğretmen mesleki sorumlulukları çerçevesinde kendini sorgulayabilir. Her öğretmen kendine özgü mesleki gelişim planı hazırlayabilir. Öğretmen öğrenci performansını analiz etme üzerine kendini geliştirir (Aseltine, Faryniarz ve Digilio, 2015).

Yapılan tanımların her birinde teftiş edilen bireyin karşılaştığı sorunların çözülmesi için müfettişin rehberlik yapması, mesleki yardımda bulunması veya işbaşında yetiştirilmesi öngörülmektedir. Sorun kaynağı ve türü ne olursa olsun, müfettişin görevi sorunu olan bireye yardım etmektir. Eğitimle ilgili olmayan sorunlarda müfettiş bireye yardımda bulunarak, onun kuruma bağlılığını ve başarı derecesini arttırmalı, güdülemeli ve moralini yükseltmelidir (Taymaz, 2005).

Müfettişlerin denetimdeki bu amaçları gerçekleştirmeleri için de farklı kişiler arası yaklaşımları kullanmaları, bunun için de gerekli becerilere sahip olmaları, bir öğretmen için en iyi yaklaşımı seçmeli ve seçtiği yaklaşımı en iyi şekilde uygulamalıdır. Bütün bunlar denetmenlerin öğretmenlerin daha üst gelişme, bağlılık ve uzmanlık düzeylerine ilişkin gelişimlerini sağlamak için kendi kişiler arası becerileri kullanma yetilerine ve öğretmenlerin öğretim yeterliklerini geliştirmelerine yardımcı olabilmeleri için eğitim ve denetime ilişkin olan inançlarına bağlıdır (Glickman, S. Gordon ve J. Gordon, 2014).

Genel denetimlerde bu yeterlik ve inançlara sahip müfettişler öğretmenlere kurumlarda yeni teknolojiler paralelinde etkinliklere yönelmesi ve görevlilerin işbaşında yetiştirilmeleri ve göreve yakınlıklarının artırılması hususunda rehberlikte ve mesleki yardımlarda bulunurlar. Bu yardımlar görevlilerin bireysel değerlerini, çalışmalardaki olumlu ve cesaretlendirici yönlerini belirlemek onları yakından tanımak. Görevlilere çalışma alanlarındaki bilgilerini artırma, metotları daha iyiye götürme, davranış hataları varsa giderme, kısaca mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama bakımından yardımcı olmak. Eğitim alınındaki gelişmeleri, yenilikleri, yeni yayınları haber vermek, varsa değişikliklerini açıklamak. Mesleğin koşullarından olan en başta sabır, hoşgörülük, sevgi ve birlik ilkelerinin kökleşmesine çalışmaktır (Taymaz, 2005).

### 2.3.2. Denetimin Mesleki Gelişimdeki İşlevi

Denetim ve değerlendirme süreçlerinden beklenen sadece mevcut durumun analizini yapmak değildir. Denetimin amaçlarından biri de öğretmenin mesleki açıdan gelişimini sağlamaktır. Oysaki denetmenler öğretmenlerin sınıf içinde yaşadığı sorunları çözmek için öneriler sunmamakta, bunun yerine sorunlara sorgulayıcı bir yaklaşımla yaklaşarak sorunlar için öğretmenlere karşı suçlayıcı davranabilmektedir. Denetmeden beklenen yaşanan problemlere karşısında öğretmenin eksikliğiymiş gibi davranmaması aksine problemlerin çözümü için öğretmenle birlikte iş birliği yapması, çaba göstermesidir. Denetmenlerin sınıf içi denetim sırasındaki en önemli amacı öğretmeni mesleki anlamda geliştirmek onlara bu konuda yol göstermek olmalıdır (Taymaz, 2005).

Denetleme, çalışanın gelişimi için önemli bir araçtır. Öğretmenleri ve müfettişleri denetlemenin içine katarak, onlara ihtiyacı oldukları becerileri geliştirmelerine ortam hazırlanabilir.

Eğitim sisteminde yapılan denetimin, rehberlik amacı taşıdığından denetimin hata bulmaya yönelik değil, hata gidermeye yönelik yapılmalıdır. Müfettişler denetim etkinliklerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ağırlık vermelidir. Bunun için de müfettişler denetim etkinliklerinin rehberlik boyutuna ağırlık vererek öğretmenin gelişimini sağlayabilir. Denetim, eğitimin sisteminin en önemli alt sistemidir. Denetim eğitimin işlevlerini yerine getirmesinde yardımcı olur. Eğitim sisteminin girdi, işlem ve çıktılarında bilgi alınması için denetim eğitim sisteminin olmazsa olmazıdır. Eğitim sisteminin girdi, işlem ve çıktılarında denetim sayesinde alınan bilgiler değerlendirilerek, değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin yeniden yapılandırılması, düzeltilmesi ve geliştirilmesi sağlanır. Denetim sonuçları olmazsa eğitim sistemi amaçlarını tam anlamıyla gerçekleştiremez, mevcut problemleri çözemez (Gökçe, 1994).

Buna göre denetim sisteminin, okulların amaçları, ilkeleri ve misyonları doğrultusunda çalışmalarına destek olmak, yol göstermek, okulun gelişen ve değişen eğitim sistemlerine ayak uydurmalarını sağlamak, öğretmenlerin gelişimini sağlamak, öğretmenlere mesleki yardımda bulunmak gibi işlevleri yerine getirmesi beklenmektedir (Şahin, 2005).

Öğretmenlerin gelişimi, sürekli ve düzenli bir şekilde müfettişler tarafından yapılacak rehberlik ve mesleki yardım yoluyla desteklenmeleriyle sağlanır. Öğretmenlerimizin eğitim öğretim hizmetlerini yürütürken geliştirilmesi, çağdaş eğitim sistemleri paralelinde yetiştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitim sorunlarını çözmeye bu önemli görev alanı da müfettişlere düşmektedir. Müfettiş, eğitim sisteminde yapılan çalışmalarını inceleyen, kontrol eden, değerlendiren, düzeltme – geliştirme çalışmalarını üstlenendir. Denetimin amacına uygun bir şekilde yürütülebilmesi büyük ölçüde müfettişin gerçekleştirdiği denetim etkinliklerine bağlı olmakla birlikte, öğretmenin denetimin kendisine sağladığı etkilere karşı algısına da bağlıdır. Öğretmenler öncelikli olarak denetimi, öğretmene olan güvensizlik olarak algılamamalı ve denetimin eğitim örgütünün etkililiği için gerekli olduğunun farkına varmalıdırlar. Bu nedenle müfettişin, yaptığı denetim etkinliklerinin yerine getirilme boyutları belirlenerek öğretmenlerin mesleki gelişimindeki katkı derecesinin saptanması, öğretime ve eğitime yapılabilecek en önemli katkıların başında gelir (Aydın, 1993).

Öğretmenlerden beklenen mesleki yeterlilik düzeyine ulaşmasında temel görev denetmenlerindir. Denetmelerin öğretmenleri nitelikli çalışmalara yönlendirmesi gerekmektedir. Bu tür etkinliklere katılımın öğretmenlerin görüş açılarının genişletilmesinde ve ilgilerinin yenilenmesinde etkili olacağını inanılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, değerlendirilmesi, öz denetimi ve öğretmenden beklenen performans faaliyetlerinin birbirini tamamlayan iki adım ile başarılabileceği belirtiliyor. Özetleyici ve geliştirici denetim etkinlikleriyle öğretmenlerin tüm yeterlik alanlarında gelişimleri sağlanabilir (İlğan, 2017).

### **2.3.3. Mesleki Gelişim için Denetim**

Yıllar geçtikçe eğitim dünyası önemli ölçüde değişmektedir. Eğitim dünyası artık öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarına hitap eden, eğitimcilerin kapasitelerini geliştirmelerine yardım eden bir denetleme yaklaşımını önemsemektedir.

Denetim ve Değerlendirme, eğitim sistemlerinin etkililiğine ve verimliliğine dair önemli göstergeler elde edilmesini sağlamaktadır. Elbette denetim ve değerlendirme süreçlerinden beklenen sadece mevcut durumu analiz etmek değildir. Bu süreçler, öğretmenlerin ve okul yöneticilerin mesleki gelişimlerine yardımcı olmada önemli bir role sahiptir (Taymaz, 2005).

Mesleki gelişim için yapılan denetim denilince akla gelen denetim sürecinin öğretmen ve okul yöneticisi gelişimini sağlama doğrultusunda nasıl işletilebileceği, bu amaçtan yola çıkarak uygulamaya nasıl yansıtılacağıdır. Kuşkusuz denetim ve değerlendirmenin mesleki gelişime hizmet edebilmesi, bu süreçlerin öğretmenlere ve okul yöneticilerine öğrenme fırsatı sunması gerekmektedir. Mesleki Gelişim için denetim öğretmenlerin mesleki öğrenmelerine denetim ve değerlendirme aracılığıyla yardımcı olmak, farklı profildeki öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarına cevap vermek için yapılmalıdır. Denetim sürecinin sadece denetmenin kontrolündeki bir süreç olmadığına, performans gelişiminin ve dolayısıyla mesleki gelişimin denetmen ve öğretmenin iş birlikçi çalışmaları sonucunda ortaya çıkabileceğine dair önemli bir süreçtir (Aseltine, Faryniarz ve Digilio, 2015).

Mesleki gelişim için denetimin ülkemizde olduğu gibi yılda iki kez okul müdürünün sınıfı ziyaretiyle, sadece yılda iki kez anlık durum görüntülerinin ve ölçeklerinin verileriyle gerçekleşmesi düşünülemez. Mesleki gelişim için yapılacak denetim öğretmenlerin ve yöneticilerin yıllardır benzer şekilde tekrarlanan ve çok az etkili denetim uygulamalarına canlandırıcı bir alternatif olarak düşünülmelidir.

Mesleki Gelişim için yapılan denetimde sürekli öğrenme peşinde olan her düzeydeki öğretmeni destekleyen bir denetim süreci uygulanır. Öğretmen öğrenmesini teşvik etmek için sınıf bilgisini kullanarak öğrenci öğrenmesini gözlemler ve değerlendirir. Öğrencilerin eski öğrendikleriyle yeni öğrendiklerini ilişkilendirmeleri üzerinde odaklanarak öğrencilerin öğrenme ihtiyaçları belirlenir. Bu ihtiyaçlar etkili öğretme ve değerlendirme, okul gelişimin merkezinde olan performans standartlarıyla ve belli bir içerikle ortaya konur. Ortaya konan öğrenci durumları üzerinden öğretmenin gelişimi ve değişimi gerçekleştirilir. Bu süreç aceleye gelmez, zaman alır ve öğretmenlerin kişisel enerji ve yansıtıcı uygulamalarını gerektirir. Öğretmen davranışındaki değişimler, öğretmen tutumundaki değişimi de öncülük eder ( DuFour ve Eaker, 1998).

Mesleki Gelişim için yapılacak olan denetimde öğretmenlerin ve denetmenlerin sorumluluk almasını ve enerji sarf etmesini gerektirmektedir. Denetmenin ve öğretmenin sorumluluk aldığı enerji sarf ettiği denetim uygulaması günümüzde kaçınılmazdır. Eğitimin odak noktasının artık, öğretimin merkezietinden öğrenci öğrenmesinin önemine doğru değişmesi, daha büyük çapta hesap verebilirliğin olduğu bir çağda

olunması, eğitim literatürü ve mesleki gelişim girişimlerinin giderek artan bir şekilde veriye dayalı karar vermeye odaklanması bu sorumluluğun en büyük sebeplerindedir.

Denetmen denetim uygulamasında gelişmiş öğrenci performansına göre, ölçülmüş anlamlı ve başarılabılır profesyonel amaçlar oluşturmayı vurgular. Bireysel ve toplu olarak öğrenci çalışmalarını analiz ederek, bu bilgileri müfredat genelindeki becerileri ve gerekli bilgi alanlarındaki öğrenme ihtiyaçlarını göstermek için kullanır. Öğretmenlerden hedeflenen alandaki öğrenci öğrenmesini zenginleştirmek ve güçlendirmek için odaklanmış müdahaleler oluşturmalarını ister. Öğretmenlerin gelişmiş öğrenci performansının odak noktasıyla ilgili sürekli mesleki gelişim planı oluşturmalarını ve bunları hayat boyu öğrenmede rol model olarak kabul etmelerini ister. Öğretmenlerin mesleki olarak gelişme ve öğrenme sürecini öğrenci performansına bakarak belirler. Öğretmenlerle karşılıklı iş birliğinde bulunarak öğretmenlerin çalışmalarını okulun amaçlarını birbiriyle ilişkilendirir (Aseltine, Faryniarz ve Digilio, 2015).

Sonuç olarak mesleki gelişim için yapılan denetim uygulamalarında amaç öğretmenin öğrenmesi geliştirilerek öğrenci öğrenmesini artırmak, öğretmenlere öğretimsel liderlik sağlamak ve öğretmenlerin mesleki sorumluluklarıyla ilgili stratejik mesleki gelişim elde etmektir. Bu amaçla yapılan mesleki yardım, öğretmenin kendisinden beklenen mesleki yetileri kazanmasını, meslek hayatında karşılaştığı problemlerin üstesinden gelmesini, mesleki yeterlilik konusunda sürekli kendisini yenilemesini, geliştirmesi ve başarılı olmasını sağlar (Taymaz, 2005).

## **2.4.İlgili Yayın ve Araştırmalar**

### **2.4.1. Türkiye’de Yapılan Mesleki Gelişim Çalışmaları**

Ceylan’ının (2015) “ Öğretmenlere Yönelik Sürekli Mesleki Gelişim Etkinliklerinin Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Türkiye ve İngiltere Örneği)” isimli çalışması Türkiye ve İngiltere’de 14 okulda çalışan 54 öğretmen ve 15 idarecilerden alınan bilgilerle yapılmıştır. Çalışma hem nitel hem de nicel araştırma kullanılmıştır. Nicel araştırma kısmında Mann Whitney U- Testi kullanılmıştır. Çalışmadan çıkan bulgulara göre Türkiye’deki öğretmen ve okul yöneticileri sürekli mesleki gelişim kavramını daha çok hizmet içi eğitim kavramı ile ifade ederken İngiltere’deki öğretmen ve okul yöneticileri mesleki gelişim kavramına daha geniş bir açıdan bakarak; kişisel ve mesleki gelişimin yanı sıra, okulun gelişimi ve



yaşam boyu öğrenme ile ifade etmişlerdir. Türk öğretmenler mesleki gelişim konusuna ülkelerinde çok önem verilmediğini, bu konuda yapılan faaliyetlerin az olduğunu belirtirken, İngiliz öğretmenler mesleki gelişim konusuna ülkelerinin yeterince önem verdiğini, yeterli etkinliklerin yapıldığını ve her geçen gün de bu yöndeki faaliyetlerin arttığını belirtmişlerdir. Türk yöneticiler okullarında görev yapan öğretmenlerin sürekli mesleki gelişim etkinliklerine katılım konusunda istekli olmadıklarını ve genellikle zorunlu olarak bu tür faaliyetlere katıldıklarını belirtirken, İngiliz yöneticiler bu konuda öğretmenlerinin yeterince istekli olduklarını ifade etmişlerdir.

Kış (2007) “Eğitimci Çalışma Grup Modelinin Kaynaştırılmış Sınıflarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimlerine Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmada eylem araştırması yapılmıştır. Eğitimci çalışma grup modeli iki aşamalı şekilde uygulanmış olup bu modelin öğretmenler üzerindeki oluşturduğu etki incelenmiştir. Araştırmada veriler görüşme, toplantı kayıtları, araştırmacı ve katılımcı günlükleri, ihtiyaç belirleme formları ve anketler ile toplanmıştır. Öğretmenler eğitimci çalışma grubu modeli ile yürütülen mesleki gelişim modelinden memnun kaldıklarını ve kendilerine mesleki gelişim etkinliklerine yönelik tercih yapma şansı verildiğinde bu türde bir modeli tercih edeceklerini ifade etmişlerdir.

Kızılkaya'nın (2012) “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerinin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları ve İş Doyumları Bakımından İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırması milli eğitim bünyesinde bulunan 16 okulda ve bu okullarda çalışan 236 branş ve sınıf öğretmeni tarafından edinilen bilgilerle yapılmıştır. Veriler nicel yöntemle toplanmıştır. Edinilen bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumlarıyla mesleki gelişimine yönelik tutumları arasında olumlu anlamda bir ilişki vardır. Ancak öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılım durumlarıyla mesleki gelişime yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Durmuş (2005) “Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi” isimli çalışmada MEB'in planladığı öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programlarına katılmış, farklı okullarda görev yapan, Manisa ilinin Kırkağaç ilçesinde görev yapan 20 öğretmen ile bu güne kadar katıldıkları mesleki gelişim programlarının niteliğine dair fikirlerini öğrenmek üzere, “Görüşme” yapılmıştır. “Yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Söz konusu formda toplamda 23 soru sorulmuştur. Bulguların analizinde ise görüşme analizlerinde sıkça kullanılan “Betimsel analiz” tekniği kullanılmıştır. Ayrıca görüşler nicel olarak tablolarda gruplandırılmıştır.

Araştırmada öğretmenle mesleki gelişim etkinlikleri belirlenirken öğretmen görüşlerine başvurulmadığını, bu yüzden de mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını belirtmişlerdir. Okul merkezli çağdaş mesleki gelişim faaliyetlerinin verimli bir şekilde yapılmadığı ve bunların amaca uygun bir şekilde değerlendirilmediği; uzaktan eğitim ile yapılan mesleki gelişim seminerlerinin yararlı olmadığı; hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin entelektüel gelişimini ve liderlik yönlerinin gelişimini sağlamadığı ortaya konmuştur.

Uslu'nun (2016) "Öğretmenlerin Mesleki Gelişimini Sağlamada Sosyal Ağların Rolü" adlı çalışmasında okul yöneticisi ve öğretmenlerin kullanımına yönelik geliştirilen sosyal ağ; görevler, anketler, doküman paylaşımı, duyurular, etkinlikler, meslektaş etkileşimi ve günümüz sosyal ağların temel özelliklerini barındırmaktadır. 2014-2015 ders yılının yılı ikinci devresinde Afyonkarahisar ilinde bir ilköğretim okulundaki 27 öğretmen ve bir okul yöneticisi ile söz konusu eğitsel ağ 30 iş günü boyunca deneysel desende tek grup son test modelinde test edilmiştir. Çalışma sonucunda geliştirilen eğitsel sosyal ağ sitesini kullanan öğretmenler, eğitsel sosyal ağ uygulamasının mesleki gelişimleri açısından etkili ve faydalı olduğunu, bunun yanında eğitsel sosyal ağı genel anlamda kullanışlı bulduklarını belirtmişlerdir.

Ekinci (2015) "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin Görüşleri (Mesleki Gelişim Modeli Önerisi)" adlı araştırmasındaki amaç sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim konusunda fikirleri alınarak, alınan bu veriler doğrultusunda etkili mesleki gelişime ilişkin bir model sunmaktır. Araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 20 sınıf öğretmeni üzerinden alınan verilerle yapılmıştır. Araştırmada görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Gömülü teori ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime karşı istekli olduklarını, mesleki gelişimi gerekli gördüklerini, uygun ortam ve şartların sağlanması halinde gönüllü olarak mesleki gelişim faaliyetlerine katılacaklarını göstermiştir.

#### **2.4.2. Türkiye'de Yapılan Denetim Çalışmaları**

Altun'nun (2014) "Denetime Eleştirel Yaklaşım: Öğretmen Denetimi Nasıl Olmalı?" adlı çalışması Aydın ili milli eğitim bünyesinde çalışan 33 denetmen ve il milli eğitime bağlı 9 lisenin idarecileri ve öğretmenlerinden alınan verilerle yapılmıştır. Araştırma edinilen bulgulara göre öğretmenin öğrenme ve öğretmen ortamındaki

özellikleri, bilgi ve teknoloji, eğitim ve öğretimde kullanılan materyaller konusunda her dönemde ikiden fazla denetleme yapılması, öğrenciye değer verme, yol gösterme, eğitim- öğretim durumu konularında ise denetlemem yapılmaması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Kunduz'un (2007) "İlköğretim Müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetim İlkelerine ve Kliniksel Denetime Yönelik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları" isimli araştırmasına İstanbul ili Avrupa Yakası'nda bulunan 30 resmi ilköğretim okulunda çalışan 634 öğretmen katılmıştır. Araştırmada konuyla ilgili olarak araştırmayı yapan kişi tarafından oluşturulan anket kullanılmıştır. Çalışmada nicel bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmadan çıkan bulgulara göre Kliniksel Denetim ve Çağdaş Denetim konusunda öğretmenlerin algıları "biraz katılıyorum" düzeyindedir.

Özyıldırım'ın (2014) "Glickman'ın Gelişimsel Denetim Modeline Göre Eğitim Denetmenlerinin ve Okul Yöneticilerinin Denetim Anlayışları İle Öğretmenlerin Denetim Beklentilerinin Belirlenmesi" adlı araştırmasına 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Antalya ilindeki altı ilçeden, 70 denetmen, 529 öğretmen ve 66 yönetici katılmıştır. Çalışmadaki bilgiler araştırmayı yapan kişi tarafından oluşturulan ankete verilen cevaplarla toplanmıştır. Araştırmada denetmen, yönetici ve öğretmen grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunamamış, Glickman'ın önerdiği senaryolar temelinde beklenen denetim yaklaşımları seçilmemiştir.

Deniz'in (2017) "Öğretimsel Liderliğin Sınıf Denetimi Üzerine Yansıması: Öğretimsel Denetim" adlı araştırması, Bursa ve Balıkesir illerinde devlete bağlı resmi ilköğretim, ortaokul ve lisede görev yapan 1237 öğretmen aracılığıyla yürütülmüştür. Nicel bir desen üzerine tasarlanan araştırmada, mevcut durumu ortaya koyma amacıyla yapılan tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmaya ait veriler İlğan (2014)'ın oluşturduğu "Okul Müdürünün Öğretimsel Denetim Davranışları Ölçeği" ile sağlanmıştır. Araştırma sonucunda öğretim kademesi, yaş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunurken, cinsiyet değişkeninde herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılığın, "öğretimi ve öğretmeni geliştirme" ve "sınıf ziyaretleri ve geri bildirim sunma" alt boyutlarında olduğu gözlenmiştir. Buna göre araştırma sonunda, öğretim kademesinde ortaokul öğretmenleri lehine; yaş değişkeninde 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin lehine; kıdem değişkeninde ise 1-5 yıl arası çalışma yılına sahip öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Altınok'un (2013) "İlkokul ve Ortaokullarda Yapılan Sınıf İçi Denetim Etkinliklerinin Klinik Denetim Modeli Açısından İncelenmesi" adlı araştırması Antalya Merkeze bağlı ilçelerde, 2011-2012 ders çalışan 10 resmi, 10 özel okul öğretmeni olmak üzere 20 öğretmen ve Antalya' da çalışan 5 maarif müfettişi olmak üzere toplam 25 katılımcıyı kapsamaktadır. Araştırma nitel bir yöntemle yapılmış olup araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma verileri analiz edilirken içerik analizi ve betimsel analiz birlikte kullanılmıştır. Genel olarak toplanan verilere dayanılarak mevcut sistemde uygulanan denetim etkinliklerinin büyük oranda klinik denetim modeli ile benzerlik göstermediği söylenebilir. Öğretmenler ve denetmenler, Türkiye'de bu modelin uygulanabilmesi için değişmesi gerekenler ile ilgili öneriler getirmiştir. Bu önerilerden bazıları; inceleme-soruşturma, rehberlik ve denetim görevlerinin ayrılması, denetmenlerin ve öğretmenlerin klinik denetim modeli ile ilgili hizmet içi eğitimlerle donanımlarının sağlanması, denetmenlerin lisansüstü eğitim alması, denetimde bir sıra ve sürekliliğin izlenmesi, denetimden çok rehberliğe ağırlık verilmesi, denetim sisteminde yeniden bir yapılanmaya gidilmesi ve denetmen sayılarının artırılması olarak sıralanabilir.

#### **2.4.3. Türkiye'de Yapılan Denetim ve Mesleki Gelişim İlişkisi ile İlgili Çalışmalar**

Gelmez'in (2011) " İlköğretim Okullarında Okul Müdürlerinin Yaptığı Denetimin Öğretmenlerin Mesleki Gelişim ve Yeterliliklerine Etkisi" isimli çalışması İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Beyoğlu ilçesinde, 2010-2011 ders yılında 25 ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idarecilerden alınan verilerle yapılmıştır. Nicel bir araştırma olup tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, tez danışmanı ve çalışmayı yapan kişi tarafından geliştirilen "okul müdürlerinin yaptığı denetimin öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerine etkisi" isimli ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmada da okul müdürlerinin denetimlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerine etkisi sorgulanmış ve buna yönelik olumlu görüşler alınmıştır. Okullarda denetimin okul müdürleri tarafından yapılması ve bunun öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerine etkisine ilişkin önermelere büyük ölçüde olumlu görüş bildirildiği görülmektedir.

İmren'in (2017) "Öğretmenlerin Mesleki Gelişiminde Maarif Müfettişlerinin Eğitim - Öğretim İle İlgili Rehberlik Rollerini" isimli çalışması 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Van ilinde görevli 43 maarif müfettişi, Van ili Çaldıran ilçesinde

bulunan 25 resmi ilkokulda görev yapan 57 ilkokul yöneticisi ve 222 sınıf öğretmeni tarafından toplanan verilerle yapılmıştır. Nicel bir araştırma olup tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen ve yöneticiler maarif müfettişlerinin eğitim-öğretim ile ilgili rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyini “Çoğunlukla” şeklinde belirtirken, maarif müfettişleri yapmış oldukları rehberliğin düzeyini “Her Zaman” olarak belirtmişlerdir. Maarif müfettişlerinin eğitim-öğretim ile ilgili rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyine ilişkin sınıf öğretmeni, yönetici ve maarif müfettişi görüşlerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık varken ,cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kızılkant (2011), “İlköğretim Okullarında Yapılan Denetim Etkinliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri Üzerine Katkısı” isimli araştırmasının çalışma evrenini İstanbul il merkezinde, 2010-2011 ders yılında, ilköğretim kurumlarında çalışan 362 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada amaç ilköğretim kurumlarında uygulanan denetim çalışmalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ne derecede katkısının olduğunun ortaya konulmasıdır. Çalışmada genel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre kıdem yılı az olan öğretmenlerin denetimin mesleki gelişime katkısı konusundaki görüşleri kıdem yılı fazla olan öğretmenlere göre olumsuz yöndedir. Bayan ve erkek öğretmenlerin denetimin mesleki gelişime katkısı konusunda cinsiyet yönünden bir farklılık çıkmamıştır. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre denetim etkinliklerinin mesleki gelişimlerine katkı düzeyi konusunda görüşleri daha yüksek çıkmıştır.

Altun’un (2016) “Okul Müdürlerinin Kolaylaştırıcı Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi Arasındaki İlişki (Malatya İl Örneği) “ adlı çalışması Malatya İlinde 30 farklı lisede görev yapan 402 öğretmenden alınan verilerle yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, okul müdürlerinin kolaylaştırma çabaları; örgütlerde uyum ve işbirliğini geliştirmek, örgütün yetiştirilmesi ve geliştirilmesine destek olmak, öğrenmeyi kolaylaştırmak ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmak açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonuçları okul müdürlerinin kolaylaştırıcı liderlik rollerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Demirkol (2008) “İlköğretim Müfettişlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkıları” isimli çalışmasında öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik alanlarla ilgili anket soruları oluşturulmuştur. Bu anketler İstanbul

ilinde 3 ilçede olmak üzere çeşitli okullarda toplam 240 adet idareci ve çeşitli branşlarda öğretmene uygulanmıştır. Sonuç olarak araştırmada denetim yapan müfettişlerin program ve müfredat, öğretimin geliştirilmesi, sınıf içi faaliyetler ve sınıf yönetimi konularında öğretmenlere yeterince rehberlik yapmadıkları ortaya çıkmıştır.

Karabay'ın (2014) "Okul Yöneticilerinin Ders Denetimleri Yönüyle Branş Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimlerine Katkıları" adlı araştırması, İstanbul merkez ilçesi olan Ataşehir İlçesi'nde 19 kurumda görev yapan branş öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Nicel araştırma modeline göre tasarlanmıştır. Veriler branş öğretmenlerinden elde edilen anket yolu ile elde edilmiştir. Branş öğretmenlerinin ders denetimi yönünden mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin katkıları ile ilgili bulgulara rastlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde; okul yöneticilerinin ders denetimlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak etkinlikleri her zaman göz önünde bulundurmalarının gerekli olduğu görülmektedir.

Arı (2014) "Resmi Ortaokul Yöneticilerinin Mesleki Gelişim Faaliyetlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi" isimli çalışmasında İstanbul'un ilçesi Tuzla'da 2013-2014 ders yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapmakta olan rastgele seçilmiş 17 yönetici ile görüşme yapılmıştır. Bu araştırmada mesleki gelişim eğitimi süresince, Ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda, nitel araştırma yöntemlerinden, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ortaokul yöneticilerinin, mesleki gelişim faaliyetlerine yenilik ve gelişmeleri takip ederek, çalıştıkları kurumda daha nitelikli bir eğitim ortamı hazırlayabilmek için katıldıkları ancak görev yaptıkları kurumdaki iş yoğunluğu nedeniyle bu faaliyetlere zaman zaman katılamadıkları, mevcut mesleki gelişim etkinliklerini yeterince kaliteli ve verimli bulmadıkları, bunun en önemli sebebi olarak da mesleki gelişim faaliyetlerinde görev alan eğitimcilerin alanlarında uzman kişiler olmamasını düşündüklerini, mesleki gelişim faaliyetlerinin üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve özel kurumlar işbirliğinde, interaktif ve uygulama ağırlıklı yöntem ve tekniklerle verilmesi gerektiği sonuçları elde edilmiştir.

Ezgin Rehber'in (2009) "Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlikleri Açısından Müfettişlerden Rehberlik Beklentileri" isimli çalışması Düzce'de 2007-2008 ders yılında çalışan 20 öğretmenden alınan verilerle yapılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, öğrencilerin derse yoğunlaşmalarını, derslerde dikkatleri çekecek materyal, yöntem ve teknik belirleme, onların seviyelerine uygun,

bireysel özelliklerine hitap eden faaliyetler sunma, öğrenciye değer verme ve değer verdiğini gösterme, öğrencilerde demokratik eğitim oluşturmada, öğrencilerin örnek davranışlar sergilemeleri, öğrencilerdeki gelecek kaygısını azaltmaları konularında sınıf öğretmenlerinin denetmenlerden rehberlik yapmaları beklentileri olduğunu göstermiştir.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bilimsel çalışmaların en önemli bölümlerinden biri olan yöntem, herhangi bir araştırmanın nasıl ilerleyeceği altında yatan kuram ve analizdir. Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırma verilerin toplanması, araştırmanın veri toplama araçları ve araştırma verilerin analizine ait bilgiler ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma sosyal olay ve durumları bağlı buldukları yer ve çevrede inceleyen, sosyal olay ve durumları doğal ortamında anlamayı ve araştırmayı temel alan, toplumların, grupların ya da kişilerin sosyal ve beşeri bir probleme dair görüşlerini yansıtmak amaçlı yapılan bir araştırmadır. Nitel araştırmada görüşme, gözlem, doküman analizi gibi veri toplama teknikleri kullanılır. Nitel araştırmada sosyal olguları gerçekçi ve bütüncül şekilde incelemek oldukça önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Nitel araştırmacılar, bireylerin oluşturdukları anlamları inceleyerek alana özgü açıklama veya teori geliştirirler. Doğrudan bilgi kaynağı olan katılımcıların bulunduğu doğal ortamlarında incelemeye konu olan olguyla ilgili olarak ayrıntılı veri toplarlar. Örneğin öğretmenler, öğrenciler, veliler ile görüşerek, sınıf ve okul ortamlarını gözleyerek uzun süreli veri toplama imkanı bulurlar. Böylelikle veriler en iyi şekilde araştırmaya konu olan şeylerin gerçekleştiği doğal ortamında toplanır (Saban ve Ersoy, 2017) Nitel araştırmada doğal ortam araştırmanın konusu olan problem veya sorunla ilgili verilerin toplandığı, katılımcıların yaşadığı fiziksel ortamı oluşturur. (Creswell, 2013)

Nitel araştırmalarda katılımcıların bakış açılarının ortaya çıkarılması oldukça önemlidir. Katılımcıların bakış açılarını yansıtmak nitel araştırmanın öncelikli amacıdır. Araştırma katılımcıların neyi önemli, neyi anlamlı gördüklerine göre şekillenir. Çünkü nitel araştırmanın temel ilgisi anlamdır. O yüzden nitel araştırmada anlamı yakalama vardır. Nitel araştırmada katılımcılarla yakın ilişki kurmak önemlidir. Gerçeğin sosyal



olarak yapılandırılması için katılımcıların düşünce, fikir, değer ve inançlarını açıkça ortaya koyabilmeleri ve nitel araştırmacıların da katılımcıların düşünce, fikir, değer ve inançlarını anlayabilmeleri için yakın ilişki kurulmasına bağlıdır (Saban ve Ersoy, 2017). Yakın ilişki kurulmasındaki amaç insanlarla yüz yüze konuşarak insanların doğal ortamındaki eylemleri, tutum ve davranışları hakkında detaylı bilgi edinmektir. Bu durum nitel araştırmanın önemli bir özelliğidir (Creswell, 2013).

Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve denetim uygulamalarında bu ihtiyaçların karşılanma durumunun öğretmen görüşlerine göre detaylı bir şekilde incelenmesi amaçlandığından nitel araştırma modeli ve bu model kapsamına giren durum çalışması yöntemi kullanılması tercih edilmiştir.

### **3.1.1.Durum Çalışması**

Durum çalışması, güncel bir durumu gerçek yaşam bağlamı içinde araştıran, bu duruma özgü olarak nasıl ya da neden soru kipleriyle başlayan sorulara cevap arayan ve bu durumu çok yönlü, sistemli ve derinlemesine inceleyen, o durum için depo bilgilerin toplandığı, yapılacak genellemeler için temel hazırlayan, araştırmacıya derinlemesine zengin veri sunan nitel bir araştırma yöntemidir (Saban ve Ersoy, 2017).

Durum çalışması, güncel bir durumu, olayı, programı, eylemi ya da süreci gözlem, görüşme vb. veri toplama araçlarıyla derinlemesine inceleyen nitel araştırma desenidir. Veri toplama araçlarıyla derinlemesine incelenen durum, temalara ayrılarak tanımlanır (Creswell, 2013).

Durum çalışmalarının bütünleştirilmiş tek durum ve çoklu durum deseni olarak iki tür vardır. Tek durum çalışmalarında kritik, açığa vurucu, hiç kimsenin çalışmadığı veya ulaşamadığı durumları, daha sonra yapılacak araştırmalara temel oluşturacak, yol gösterecek şekilde tek bir analiz birimi kullanılarak inceler. Çoklu durum çalışmalarında ise birçok durum söz konusudur. Bu durumlar kendi başlarına bütüncül olarak algılanabilecek şekildedir. Çoklu durum çalışmalarının altında yatan temel mantık, deneysel çalışmalarda yapılan tekrarlama çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Çoklu durum çalışmalarında durumlar derinlemesine ayrı ayrı bütüncül şekilde incelenerek daha sonra durumlar birbirleriyle karşılaştırılır (Saban ve Ersoy, 2017; Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu çalışmada, sınıf içi denetim çalışmalarının sınıf öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerine katkısının ne derecede olduğunun öğretmenlerin perspektifinden

incelenmesi “bir grup veya durumu derinlemesine inceleme ve analiz etme ve farklı veri kaynaklarındaki nitel verilere ait örnek alıntılar, literatür kaynakları ve bulgular gibi yoğun bir rapor sunma, kendine özgü durumları çalışma, daha sonra yapılacak araştırmalara temel oluşturacak, yol gösterecek şekilde yapılan bir çalışma ” olarak tanımlanan tek durum çalışması niteliği taşımaktadır.

Tek durum çalışmalarında kritik, sıra dışı, açığa vurucu bir durum söz konusu olabilir. Tek durum çalışmalarında bir birey, bir kurum, bir program, bir okul gibi sistemler derinlemesine incelenir. İncelenen bu durumların hepsi kapsamlı bir çalışmayı gerektirir. Çalışma sürecinin belirlenme süreci araştırma sorularıyla başlar, sonra bir birey, bir kurum, bir program, bir okul gibi sistemlerdeki hangi durumun analiz edileceğine karar verilir. Daha sonra da veriler incelenen durumla ilişkilendirilir. En son aşama olarak da veriler mantıksal bir çerçevede analiz edilir (Yin, 2014). Bu çalışmada iki farklı okul ayrı ayrı derinlemesine incelenmiştir. Vali Reşit Paşa ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ve denetim çalışmalarının mesleki gelişim üzerindeki etkisinin derinlemesine analiz edildiği, ülkemizde uygulanan denetim uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişime katkı düzeyinin kritik, sıra dışı, açığı vurucu bir şekilde incelendiği bu çalışma tek durum çalışmasına bir örnektir. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları ve denetim uygulamalarının mesleki gelişime katkı düzeyi iki farklı okulda ayrıntılı olarak incelenerek sonuçları çok katmanlı olarak tartışılmıştır.

### **3.2. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Sivas Merkez Vali Reşit Paşa ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu'nda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

**Tablo 1. Vali Reşit Paşa İlkokulu (A Okulu) Çalışma Grubuna İlişkin Temel Bilgiler**

	Kişisel bilgiler	f	%
Cinsiyet	Kadın	10	62.5
	Erkek	6	37.5
Eğitim Düzeyi	Yüksekokul	4	25
	Lisans	12	75
	Lisans Üstü	-	0
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	-	0
	10-20 yıl	4	25
	20 - 30 yıl	9	56.25
	30-40 yıl	3	18.75
Toplam		16	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere Vali Reşit Paşa İlkokulundaki çalışma grubunun % 62,5’i kadın öğretmenlerden % 37,5’i ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere A okulundaki çalışma grubunda kadın öğretmenler çoğunluktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında A okulundaki sınıf öğretmenlerinin % 75’i lisans düzeyinde % 25’i yüksekokul düzeyinde eğitim almıştır. Dağılıma bakıldığında A okulundaki sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu lisans düzeyinde eğitim görmüştür. Lisans üstü eğitim alan sınıf öğretmeni ise bulunmamaktadır. Mesleki Kıdem değişkenine baktığımızda ise A okulundaki sınıf öğretmenlerinin % 25’i 10-20 yıl, % 56.25’i 20-30 yıl, %18.75’i 30-40 yıl görev yapmıştır. Tabloda da görüldüğü üzere A okulunda 20-30 yıl arası çalışan sınıf öğretmeni sayısı çoğunluktadır. Merkezi bir okul olması nedeniyle 1-10 yıl arası mesleki kıdemi bulunan sınıf öğretmeni mevcut değildir

**Tablo 2. Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu (B Okulu) Çalışma Grubuna İlişkin Temel Bilgiler**

	Kişisel bilgiler	f	%
Cinsiyet	Kadın	4	36
	Erkek	7	64
Eğitim Düzeyi	Yüksekokul	2	18
	Lisans	8	73
	Lisans Üstü	1	9
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	-	0
	10-20 yıl	5	45.45
	20 - 30 yıl	5	45.45
	30-40 yıl	1	9
Toplam		11	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere Vali Zübeyir Kemelek İlkokulundaki çalışma grubunun % 36’sı kadın öğretmenlerden % 64’ü ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere B okulundaki çalışma grubunda erkek öğretmenler çoğunluktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında B okulundaki sınıf öğretmenlerinin % 73’ü lisans düzeyinde % 18’i yüksekokul % 9’u lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır.

Dağılıma bakıldığında B okulundaki sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu lisans düzeyinde eğitim görmüştür. Mesleki Kıdem değişkenine baktığımızda ise B okulundaki sınıf öğretmenlerinin % 45.45'i 10-20 yıl, % 45.45'i 20-30 yıl, % 9'u 30-40 yıl görev yapmıştır. Tabloda da görüldüğü üzere B okulunda 10-20 ve 20-30 yıl arası çalışan sınıf öğretmeni sayısı dengeli dağılmıştır. Merkezi bir okul olması nedeniyle 1-10 yıl arası mesleki kıdemi bulunan sınıf öğretmeni mevcut değildir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Belirlenen hedefler doğrultusunda örneklem alınması, açık uçlu sorularla veri toplanması, verilerin, belgelerin ve metinlerin analizi, verilerin, tablolar ve sayılarla nicelleştirilmesi ve bulguların kişisel olarak yorumlanması nitel yöntemin özünü oluşturmaktadır (Creswell, 2013).

Nitel araştırmada araştırmacılar katılımcılardan duruma ilişkin yükledikleri anlamı öğrenmeye odaklanırlar. Nitel araştırmada katılımcıların bakış açılarını doğru bir şekilde yakalayabilmek oldukça önemlidir. Bu kapsamda nitel araştırmacılar verileri tümevarımsal olarak analiz etme eğilimindedir. Araştırma başlamadan önce oluşturulan hipotezleri kanıtlamak veya çürütmek için veri veya kanıt toplamak yerine elde ettikleri verilerdeki ayrıntıları gruplandırarak sonuca ulaşırlar. Nitel araştırmacı verisini toplamada ve analiz etmede birincil araç olduğundan, araştırma ortamında önemli miktarda zaman harcar. Bu nedenle katılımcılarla etkileşime zaman ayırmaya hazır ve istekli olmalıdır (Saban ve Ersoy, 2017).

Nitel araştırmalarda veri toplamak amacıyla çeşitli teknikler kullanılmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla görüşme tekniğinden yararlanılmıştır.

Nitel araştırmada en çok kullanılan veri toplama aracı görüşmedir. Görüşmede araştırmanın amacına hizmet edecek önceden belirlenmiş sorular sorulur. Görüşme katılımcıların bulunduğu çevrede, yüz yüze, etkileşimli bir şekilde yapılarak sorulara samimi, gerçekçi cevaplar alınır. Görüşmenin amacı karşı tarafın deneyimlerini, tutumlarını, düşüncelerini, konuya bakış açısını anlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu araştırmada standartlaştırılmış yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Çalışmada, görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme stratejisinden yararlanılarak hazırlanan görüşme formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları sorar, yapılandırılmış görüşme tekniğine göre daha esnektir. Araştırmacı,

görüşmenin gidişatına göre görüşmeye katılan kişi belli soruları başka soruların içinde yanıtlamışsa o soruyu sormayabilir ya da kişiden sorulara verdiği yanıtı açmasını, daha ayrıntılı cevap vermesini isteyebilir. Yani araştırmacı görüşmenin seyrine göre yeni alt sorularla görüşmenin akışını değiştirebilir. Yarı yapılandırılmış görüşme türünde belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda belli düzeyde esneklik olanağının olması eğitim araştırmalarında kullanılması için uygun bir tekniktir ( Ekiz, 2003).

Yarı yapılandırılmış görüşmede araştırmacıya belli ölçüde ne kadar esneklik sağlasa da sorular aynı sıralamasında ve formda nasıl ifade edilmişse öyle sorulur. Önceden hazırlanmış görüşme formuna göre soruların sorulması görüşmeyi daha sistematik hale getirmektedir. Katılımcılardan alınan yanıtların karşılaştırılması için soruların aynı sıra, aynı format ve aynı ifade tarzıyla sorulması gerekir. Ayrıca bu stratejide her birey için görüşmede ele alınan başlıklarla ilgili veri tam olarak toplanabileceği için bu teknik tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Veriler, araştırmacı ve danışmanı tarafından geliştirilen yedi sorudan oluşan görüşme formları kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formlarının geliştirilmesinde alanında uzman kişilerden, araştırma konusuyla ilgili lisansüstü tezler, makaleler, bildiriler, projeler ve diğer dokümanlardan yararlanılmıştır. Araştırmanın her bir alt problemini yansıtacak görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme soruları için deneyimli sınıf öğretmenlerinden de görüş alınmıştır. Sınıf öğretmenlerine ön uygulama yapılarak soruların araştırma amacına yönelik olma durumu tespit edilmiştir. Tüm bu ön uygulama ve uzman görüşleri doğrultusunda sorular üzerinde yeni düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

Görüşmeler sınıf öğretmenlerinin çalışma programlarına göre ders programları ve çalışma şartları göz önüne alınarak yapılmıştır. Sınıf öğretmenleriyle görüşmeler önceden alınan randevular ile uygun yer ve zaman seçilerek geniş zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye başlanmadan önce görüşmeye yapılacak sınıf öğretmenlerine araştırma amacı, verilerin nerede ve nasıl kullanacağı anlatılmış olup verilen cevapların araştırma dışında kullanılmayacağı, özel bilgilerin gizli kalacağı kendilerine açıklanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin sorulara verdiği yanıtlar yazıya aktarılmıştır. Görüşmelerin her biri yaklaşık olarak 30 dakika sürmüştür. Görüşülen öğretmenlerin tüm düşüncelerini özgür bir şekilde ifade edilmesine olanak sağlanacak bir tutum sergilenerek araştırma konusu ile ilgili tüm ayrıntılar edinilmeye çalışılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Veri analizi, nitel araştırmacılar için en fazla güçlük çekilen aşamalardan birisidir. Toplanan verilerin analizi yapılarak elde edilen bulguların yazılı bir rapor olarak sunulması bu konuda deneyimli araştırmacılar için bile kolay geçen bir süreç değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmada toplanan nitel verilerin analizinde, toplanan verileri derin bir işleme tabi tutarak anlamlandırarak ilişkilere ulaşmak için kullanılan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Toplanan verilerde ön plana çıkan temel kavramlar belirlenerek düzenlendi. Daha sonra düzenlenen verileri açıklayan kavramlardan temalar oluşturuldu.

İçerik analiz yönteminde görüşme formunda verilen yanıtlardan yapılan alıntılar araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından önemlidir. Katılımcıların görüşlerine yer verilmesinin önemli bir diğer yönü ise çarpıcı görüşlere yer verilebilmesidir. İçerik analizi kullanan araştırmacının amacı araştırmada elde ettiği bilgilerin, kavramların, temaların araştırmayı okuyan tarafından anlaşılacak, kullanabilecek bir şekilde sunması olmalıdır. Başka bir ifadeyle araştırmacının içerik analizi yoluyla ortaya çıkardığı verileri, verilerin içinde bulunduğu gerçekçi bilgileri belli kavramlar ve temalar çerçevesinde toplayarak, daha sonra bunları düzenleyerek okuyucunun anlayabileceği bütünlükte ifade etmektir İçerik analizinde veriler dört basamakta değerlendirilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

- ❖ Verilerin kavramsallaştırılması
- ❖ Temaların Saptanması
- ❖ Verilerin kavramlara ve temalara göre tanımlanması ve düzenlenmesi
- ❖ Bulguların Yorumlanması

Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerin hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri cevaplara göre veriler düzenlenmiştir. Sınıf öğretmenleri için hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulardan her biri başlık olarak seçilerek veriler bu başlıklar altında incelenmiştir. Veriler düzenlenirken verilen cevaplara sadık kalınarak verilen yanıtların altında yatan tutum ve düşünceler üzerinde durulmuş, veriler betimsel olarak ayrıntılı tasvir edilerek sınıf öğretmenlerinin tutum ve düşünceleri gün yüzüne çıkarılarak veriler kodlanmıştır. Düzenlenen verilerden ortak temalar oluşturulmuş daha

sonra da okuyucunun anlayacağı şekilde yorumlanmıştır. Temaların okuyucular tarafından kolay anlaşılacak şekilde, okunabilir bir dille tanımlanmasına dikkat edilmiştir. Bu aşamada geçerlilik ve güvenilirlik için ve sınıf öğretmenlerinin çarpıcı görüşlerine yer vermek amacıyla bulgular yazılırken gerekli yerlerde doğrudan alıntılara yer verilmiş ve oluşturulan temalar alıntılarla desteklenmiştir. Her probleme yönelik olarak elde edilen bulgular tablo halinde verilmiştir. Daha sonra tablolar yorumlanmış, temalardan elde edilen bulgular açıklanmış, ilişkilendirilmiş ve anlamlandırılmıştır.

Araştırmanın alt problemlerinin her birisi için incelenen iki okuldaki sınıf öğretmenlerinin görüşleri ayrı ayrı okunmuş, incelenmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular hem her okuldaki mesleki gelişim ihtiyaçlarına ve denetim uygulamalarının mesleki gelişime katkı düzeyine ilişkin durumu yansıtacak hem de iki okulun benzer ve ayrı yönlerini ortaya koyacak şekilde raporlaştırılmıştır.

### **3.5 Geçerlik ve Güvenirlik**

Nitel araştırmada geçerlik (inandırıcılık ve aktarılabildik) ve güvenilirlik (tutarlılık ve teyit edebilirlik) araştırmacın karşılaşması gereken önemli beklentilerdir. Nitel araştırmada araştırmacı doğru bilgiye ulaşma noktasında gereken tedbirleri almalı ve araştırma sürecini ve verileri derinlemesine, ayrıntılı, açık ve somut bir şekilde diğer araştırmacıların da anlamasına fırsat sağlayacak biçimde tanımlaması gerekmektedir. Araştırmacının araştırılan durum hakkında bütüncül bir resim yansıtabilmesi için araştırmacının elde ettiği verileri ve ulaştığı sonuçları teyit etmesini sağlayacak strateji ve yöntemler kullanması gerekir. Araştırmada gerçeğin doğru yorumlanması adına iç geçerlik (inandırıcılık) için uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi, katılımcı teyidi, araştırmanın dış geçerliliği (transfer edilmesi, aktarılabildik) için ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme, iç güvenilirlik için tutarlık incelemesi, dış güvenilirlik için teyit incelemesi kullanılan yöntemlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu araştırmada (inandırıcılık ve aktarılabildik) ve güvenilirlik (tutarlılık ve teyit edebilirlik) sağlamak amacıyla aşağıdaki çalışmalar yapılmıştır.

- ❖ Görüşme formunun geçerliliği ve güvenirliliği için alanında uzman kişilerden, yararlanılmıştır. Araştırmanın her bir alt problemini yansıtacak görüşme sorularının hazırlanması aşamasında deneyimli öğretmenler ile sohbet havasında geçen ön çalışmalar yapılmıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerle görüşmeler yapılmadan

önce araştırma sorularına ilişkin sınıf öğretmenlerine ön uygulama yapılarak soruların araştırma amacına yönelik olma durumu tespit edilmiştir. Tüm bu ön uygulama ve uzman görüşleri doğrultusunda sorular üzerinde yeni düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

- ❖ Katılımcılarla yapılan görüşmeler güven ortamının oluşacağı, katılımcıların verdiği yanıtlara daha samimi cevaplar vereceği bir ortam ve zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Görüşme için katılımcılardan önceden randevu alınarak görüşmenin kısıtlı bir zaman diliminde ve katılımcının kendini iyi hissetmediği ruh halinde yapılması önlenmiş, katılımcılarla en az 30 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Bu sayede katılımcılarla uzun süreli etkileşimler gerçekleşmiştir.
- ❖ Katılımcılar tarafından verilen cevaplar sonrasında alınan yanıtlar katılımcıya özetlenmiş, katılımcıdan özetlenen bilgilerin doğruluğuna ilişkin düşünceleri alınmıştır.
- ❖ Katılımcıların verdiği yanıtlar titizlikle, soru soru, okunarak, belirlenen kodlardan temalara ulaşılmış bu temalardan da ana temalara ulaşarak ayrıntılı bir içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Ana temalar ortak bir kavrama ulaşma çabasına girilmeden katılımcıların bütün farklı fikirleri yansıtacak şekilde belirlenmiştir. Temalar çoğunluğun gerçekliğini ortaya çıkarmaktan ziyade bütün bakış açılarını yansıtacak şekilde tablolaştırılmıştır. Tablolar araştırma konusuna ait değişkenlik ve çeşitliliği aktaracak şekilde oluşturulduktan sonra tabloların hem genele ait hem de özele ait bilgiler verilerek yorumlanmıştır.
- ❖ Araştırmada elde edilen veriler yorumlanırken ham verilere sadık kalınmış, olabildiğince alıntılara yer verilmiştir. Ham veriler gerektiğinde diğer araştırmacıların da inceleyebileceği şekilde saklanmaktadır.
- ❖ Veriler yorumlanırken doğasına uygun olarak nesnel ve yansız bir şekilde yorumlanmış, elde edilen sonuçlar birbiriyle sürekli karşılaştırılmış, yorumlanmış ve kavramsallaştırılmıştır. Katılımcıların verdiği cevapların altında yatan örüntüler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.
- ❖ Araştırmayı okuyacak kişilerin benzer durumlara karşı bir bakış açısı oluşturabilmeleri, kendi uygulamalarına daha deneyimli ve bilinçli yaklaşabilmeleri adına veriler ayrıntılı bir betimleme yapılarak, yorum katmadan aktarılmıştır.



- ❖ Araştırmanın bütün süreçleri, toplanan verilerin analizi, sonuçlarının değerlendirilmesi eleştirel bir gözle bakılması ve geri bildirimde bulunulması amacıyla uzman kişi tarafından incelenmiştir.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma sonunda toplanan nitel verilerin içerik analiz yöntemiyle elde edilen sayısal analiziyle elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre önce sıralanıp düzenlenerek tablolar halinde verilmiş, sonra tablolar sözel olarak açıklanmış, araştırmaya katılan öğretmenlerin söylediklerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve daha sonra araştırmaya katılan öğretmenlerin verdiği yanıtlara mümkün olduğu kadar sadık kalarak veriler özgün haline yakın bir biçimde yorumlanmıştır. A Okulundan ( Vali Reşit Paşa İlkokulu) 16 öğretmen B okulundan (Vali Zübeyir Kemelek İlkokulu) 11 Öğretmen ile yapılan görüşme değerlendirmeye alınmıştır. Görüşme yapılan tüm öğretmenler buldukları okullarda kadrolu olarak görev yapmaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular alt problemler sıralamasına göre sunulmuştur. Görüşme yapılan öğretmenlerin bu konuda ifade ettikleri görüşlerin analizinden elde edilen ortak temalar ve bu temaların ortaya çıkma sıklığı, frekansı aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

#### 4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular

Tablo 3'te ve Tablo 4' te görüşme sorularından 1. soru olan "Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız nelerdir?" ve 1. sorunun alt sorusu olan " Hangi konularda bu ihtiyacı hissediyorsunuz? " sorularına A ve B okulundan verilen görüşler ve bu görüşlerin ortaya çıkma sıklığı bulunmaktadır.

Tablo 3'te A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin "Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız nelerdir?" ve bu sorunun alt sorusu olan " Hangi konularda bu ihtiyacı hissediyorsunuz? " sorularına verdiği yanıtlar ve verdiği yanıtların ortaya çıkma sıklığı bulunmaktadır.

**Tablo 3. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçları**

Temalar	<i>f</i>	Gerekçeleri
Müzik	13	Yetenek ve bilgi eksikliği, ders saatinin az olması, herhangi bir enstrüman çalamama, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Resim	12	Yetenek ve bilgi eksikliği, ders saatinin az olması, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Beden Eğitimi ve Oyun	11	Yetenek ve Bilgi eksikliği, eğitim sisteminin yetenek derslerini önemsememesi, eksik kalma
Bilgi ve Teknoloji	7	Sürekli gelişme ve yenilenmesine yetişememe
Kaynaştırma ve Yabancı Uruklu Öğrenciler	7	Öğrencilere daha faydalı olma isteği, öğrencilerin seviyelerine inememe, öğrencilere yetememe
İletişim Becerileri	5	Öğrencilerle ve velilerle daha kaliteli iletişim kurma ihtiyacı, velilerin beklentilerin artması, değişen öğrenci profili,
Sınıf Yönetimi	4	Öğrencilerin kuralızsızlığı, otorite kurmada yaşanan zorluk, değişen öğrenci profili,
Materyal Geliştirme	3	Öğrencilerin ilgi ve dikkatlerini çekme ihtiyacı, el becerisi gerektirmesi, her derse uygun materyal hazırlayamama
Mevzuat	3	Sürekli yenilenmesi ve değişmesi, bilgi eksikliği
Serbest Etkinlikler Dersi	2	Değişik etkinlikler üretmeme
İş Arkadaşı ile İlişkiler	1	Yetersiz hissetme
Matematik	1	Öğrencilere yetememe
Dil Eğitimi	1	Öğrencilere yetememe

Tablo 3’te görüldüğü gibi A okulunda çalışan sınıf öğretmenleri Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun, Bilgi ve Teknoloji, Kaynaştırma ve Yabancı Uruklu Öğrenciler, İletişim Becerileri, Sınıf Yönetimi, Materyal Geliştirme, Mevzuat, Serbest Etkinlikler Dersi, İş Arkadaşı ile İlişkiler, Matematik ve Dil Eğitimi konularında mesleki gelişim ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Tablo 3’te görüldüğü gibi A okulunda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları büyük çoğunlukla yetenek dersleriyle ilgili olmuştur. 16 öğretmenden alınan görüşlerde öğretmenlerin 13’ü Müzik, 12’si Resim, 11’i ise Beden Eğitimi ve Oyun derslerinde mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bu ihtiyacı duymalarına gerekçe olarak yetenek ve bilgi eksikliği olarak yanıt vermişlerdir.

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin yetenek derslerinde öğrencilere yeterli ölçüde eğitim veremediklerini düşündükleri ve bu nedenle de bu konularda mesleki gelişim ihtiyacı hissettiklerini söyleyebiliriz.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“... Resim ve Müzik derslerinde branş öğretmeni kadar bilgiye sahip değilim, ilgi duymadığım için, ders saatleri az olduğu için, akademik derslere daha önem verdiğim için bu konularda ihtiyaç hissediyorum ve öğrencilere bu derslerde yeteri kadar kazanım veremiyorum... (Ö3)”

“...Resim, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor derslerinde bu ihtiyacı hissediyorum. Bu ihtiyacın sebepleri olarak çocuklara yönelik oyunların güncellenmesi, akademik bilgi yetersizliği olduğunu söyleyebilirim... (Ö6)

“... Müzik ve Resim dersleri konusunda ihtiyaç duyuyorum. Bu derslerde eksik kalıyoruz, teknik bilmiyoruz. Daha yetkin olmak, kendimi bu derslerde geliştirmek istiyorum... (Ö13) “

“...Resim, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor derslerde hissediyorum çünkü bu derslerde müfredatta bulunan bu derslerle ilgili kazanımları veremiyorum. Bu konuda eğitim almadık ... (Ö14)”

“...Resim ve Müzik derslerinde daha yetkin olmadığımı düşündüğüm için bu derslerde mesleki gelişim ihtiyacı duyuyorum... (Ö16)

A okulundan görüş alınan 16 öğretmenden 7'si bilgi ve teknoloji konusunda mesleki gelişime ihtiyaç duyduğunu gerekçe olarak da bilgi ve teknolojinin sürekli gelişme ve yenilenmesine yetişemediklerini belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Bilgi ve Teknoloji konusunda çünkü bizim zamanımızda bu kadar çok kullanılmıyordu şimdi her şeyi bilgisayardan yapıyoruz, bu konuda alışkanlığımız yok... (Ö1)

“... Teknoloji kullanma konusunda diyebilirim çünkü sürekli güncelleniyor... (Ö6)

“... Teknolojiyi daha verimli kullanma konusunda ihtiyaç hissediyorum. Evet bilgisayar kullanıyorum ama yeteri bilgiye sahip değilim ve sonuçta sürekli yenilen ve gelişen bir teknoloji dünyası var... (Ö10)”

Yine A okulundaki katılımcıların 7'si kaynaştırma ve yabancı uyruklu öğrenciler ile ilgili mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını ve gerekçe olarak da bu öğrencilere yetemediklerini, bu öğrencilerin seviyelerine inemediklerini, bu öğrencilere daha faydalı olmak istediklerini ifade etmişlerdir.

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıflarında akranlarına göre farklı durumda olan özel öğrencilerin eğitimi konusunda eksik yönlerinin bulunduğu bu yüzden de bu konuda mesleki gelişim ihtiyacı duydukları ifade edilebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“...Özel eğitime ihtiyaç duyan ve yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi konusunda ihtiyaç hissediyorum. Onlara hangi ne tür etkinlikleri

*uygulayacağım konusunda, onların seviyelerine inme konusunda zorluk yaşıyorum...(Ö8)”*

*“...Özel öğrencileri tanılama konusunda mesleki gelişim ihtiyacım var. Öğrenci kusurları birbirine yakın ve günümüzde çok hastalık var bu yüzden de öğrencilerim özel durumlarını tanılamada eksiklerim var. Rehberlik Araştırma Merkezleri çok faal bu yüzden... (Ö10)”*

*“...Öğrenme güçlüğü olan öğrencilerin eğitimi konusunda mesleki gelişim ihtiyacı hissediyorum. Onlara yeterli olamıyorum, eğitim vermede ,davranış değişikliği meydana getirme konusunda zorluk yaşıyorum...(Ö14)”*

*“...Hiperaktif ve Özel öğrencilerle ilgili mesleki gelişim ihtiyacım olduğunu düşünüyorum. Onlara yetemiyorum, bu konuda eksiklerim var, onlara daha faydalı olmak istiyorum...( Ö15)”*

Tablo 4’de B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf Öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız nelerdir?” ve bu sorunun alt sorusu olan “ Hangi konularda bu ihtiyacı hissediyorsunuz? “ sorularına verdiği yanıtlar ve verdiği yanıtların ortaya çıkma sıklığı bulunmaktadır.

**Tablo 4. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçları**

Temalar	f	Gerekçeleri
Resim	7	Faydalı olamama, bilgi ve yetenek eksikliği
Müzik	6	Faydalı olamama, bilgi ve yetenek eksikliği
Bilgi ve Teknoloji	6	Sürekli Gelişme ve Yenilenmesine Ayak Uyduramama, Mesleki Gelişim İhtiyacı, Sınırsız Bilgi Gerektirmesi
Oyun ve Spor	3	bilgi ve yetenek eksikliği
Materyal Geliştirme	3	Öğrencilerin bir çok duyusuna hitap etme ihtiyacı
Özel Öğrenciler	2	Yetersiz bilgi ve eğitim
Rehberlik	1	Öğrencileri ilgi ve İstidatlarına göre Yönlendirme İhtiyacı
Öğretim Yöntem Ve Teknikleri	1	Öğrencilerin hızlı ve kalıcı öğrenmesini sağlama ihtiyacı
İletişim	1	Velilerle iletişim kurmada yaşanan zorluk,
Zeka Oyunları	1	Öğrencilere faydalı olma ihtiyacı

Tablo 4’de görüldüğü gibi B okulunda çalışan sınıf öğretmenleri Resim, Müzik, Bilgi ve Teknoloji, Oyun ve Spor, Materyal Geliştirme, Özel Öğrenciler, Rehberlik, Öğretim Yöntem Ve Teknikleri, İletişim, Zeka Oyunları konularında mesleki gelişim ihtiyaçları hissettiklerini belirtmişlerdir. Tablo 4’de görüldüğü gibi B okulunda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları büyük çoğunlukla Resim ve Müzik dersleriyle ilgili olmuştur. 11 öğretmenden alınan görüşlerde öğretmenlerin 7’si Resim, 6’sı Müzik derslerinde mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Bu ihtiyacı duymalarına yetenek ve bilgi eksikliği ve öğrencilere bu derslerde faydalı olamama gerekçelerini göstermişlerdir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Resim, Müzik ve Ritimli Oyunlar konusunda mesleki gelişim ihtiyacı duyuyorum. Bu dersler çok fazla alan bilgisi istiyor. Biz sınıf öğretmenleri bu konularda çok fazla alan bilgisine sahip değiliz...(Ö5)”*

*“...Resim, Müzik derslerinde ihtiyacım var, bu derslerde yetersizim, yeterli ders ve eğitim almadım bu konularda, özel yetenek gerektiren dersler olduğu için de açıkçası becerimde yok...(Ö6)”*

*“...Resim dersinde çok büyük sıkıntı çekiyorum, çocuklara kazanımları kazandırılmıyor, yeteneğim yok bu yüzden bu konuda mesleki gelişim ihtiyacım var...(Ö7)”*

*“... Yetenek dersleri yani Resim, Müzik, Beden Eğitimi derslerinde mesleki gelişim ihtiyacı hissediyorum. Bu derslerde yeterli olduğumu düşünmüyorum. Faydalı geçmiyor dersler...(Ö10)”*

*“...Müzik Eğitimi ve Resim alanlarında ihtiyaçlarım var. Meslek lisesi öğretmenliğinden geçtim sınıf öğretmenliğine o yüzden bu konularda yeterli eğitim almadım, kendimi yeterli görmüyorum...(Ö11)”*

B okulundan görüş alınan 11 öğretmenden 6'sı Bilgi ve Teknoloji konusunda mesleki gelişime ihtiyaç duyduğunu, gerekçe olarak da bilgi ve teknolojinin sürekli gelişme ve yenilenmesine ayak uyduramama, sınırsız bilgi gerektirmesi gibi sebepleri göstermişlerdir. B okulundaki öğretmenlerin sürekli değişen ve gelişen bilgi ve teknolojiyi takip etmekte zorlandıkları, öğrencilere daha faydalı olmak ve zengin içerikli ders işleyebilmek için bilgi ve teknoloji alanında kendilerini daha çok geliştirmek istedikleri belirtilebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Bilgi ve Teknoloji konusunda mesleki gelişim ihtiyacı duyuyorum. Teknoloji çocukların somut öğrenmesinde daha etkili oluyor ve ben de teknoloji konusunda kendimi geliştirerek öğrencilerime daha etkili olmak istiyorum...(Ö3)”*

*“... Bilişim ve Teknoloji diyebilirim, Her gün yenileniyor, günlük gelişiyor, gelişmeye ayak uyduramıyorum...(Ö4)”*

*“ ...Bilgi ve Teknolojileri konusunda olabilir. Çünkü sınırsız gelişme var, bitmiyor, sürekli gelişim ve değişim bitmediği için bu gelişmeye yetişmek zor...(Ö8)”*

*“...Bilgi ve Teknolojileri konusunda ihtiyaç hissediyorum. Fakültelerde bu konularda gerekli dersleri almadık, bir de çabuk yenileniyor hepsi birbirini etkiledi, gitti bu yüzden bu konuda yeterli değilim...(Ö9)”*

#### 4.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Bulgular

Tablo 5’te ve Tablo 6’da görüşme sorularından 2. soru olan “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız kimler tarafından nasıl karşılanıyor?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler bulunmaktadır.

Tablo 5’te A okulunun “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız kimler tarafından nasıl karşılanıyor?” sorusuna verdiği görüşlerden ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 5. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Karşılandığına İlişkin Görüşler**

Temalar (Kimler- Kurum)	f	Nasıl
Bireysel	14	İnternet , eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması, kitap okuma,
Tecrübeli Meslektaş	13	Bilgi alış verişi, fikir paylaşımı, tavsiye alma
İdareciler	3	Hizmet içi Eğitimlere Yönlendirme, Okul Gözlemi Sonrası Geri Dönüt, Paylaşım
Milli Eğitim	2	Kurslar, Seminerler
Müfettiş	1	Denetim Sırasındaki Paylaşımlar

Tablo 5’te görüldüğü gibi A okulundaki katılımcılar mesleki gelişim ihtiyaçlarını bireysel olarak, tecrübeli meslektaşlar, idareciler, Milli Eğitim, müfettişler tarafından karşılandığını ifade etmişlerdir. Tabloya bakıldığında A okulundaki katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının bireysel olarak kendileri karşıladığını belirtmişlerdir. 16 öğretmenden 14’ü mesleki gelişim ihtiyacını bireysel olarak kendileri sağladıklarını söylemişlerdir. Bireysel olarak mesleki gelişimlerini internet, eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması yaparak kitap okuyarak sağladıklarını ifade etmişlerdir. A okulundaki sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları söylenebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

“... Mesleki gelişim ihtiyacımı kendim karşıyorum, İnternette araştırmalar yapıyorum. Eğitim sitelerini, forumlarını takip ediyorum...(Ö2)”

“...Mesleki Gelişim konusundaki ihtiyaçlarım için kendim bir şeyler yapıyorum. Bilgisayar ve internette araştırmalar yapıyorum. Örnek uygulamalara bakıyorum, onları analiz ediyorum...(Ö6)”

“... Bireysel olarak internette araştırmalar yapıyorum, videolar izliyorum, kitaplar okuyorum...(Ö9)”

*“... Kendi kendime sağlıyorum. Öğrenci aileleriyle iletişim kuruyorum, farklı yöntem ve teknikler araştırıyorum, farklı uygulamalar bakıyorum, tiyatroya gidiyorum... (Ö12)”*

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarım için kendi çapımda bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Araştırma yapıyorum, İnternete bakıyorum, eğitimle ilgili psikolojik kitaplar okuyorum, film izliyorum... (Ö14)”*

Tablo 5 'te görüldüğü gibi A okulundaki katılımcıların yine büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının tecrübeli meslektaşları tarafından karşıladığını belirtmişlerdir. 16 öğretmenden 13'ü mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması noktasında tecrübeli meslektaşlarından yardım aldığını ifade etmişlerdir. Bu yardımı tecrübeli meslektaşlarıyla bilgi alış verişinde, fikir paylaşımında bulunarak, onlardan tavsiye alarak gerçekleştirdiklerini beyan etmişlerdir.

A okulunda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki olarak yardıma ihtiyaç duyduğu alanlarda deneyimli öğretmenlerden destek aldığı ortaya çıkmaktadır.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...İş arkadaşlarımdan, meslektaşlarımdan mesleki gelişim ihtiyaçlarım konusunda yardım sağlıyorum. Onlara bilmediğim konularda soru soruyorum, sohbet sırasında bilgi paylaşımında, görüş alış verişinde bulunuyoruz... (Ö3)”*

*“...Meslektaşlarımdan destek alıyorum. Onlarla fikir alış verişinde bulunuyorum. Onların yaptıkları güzel uygulamaları kendime örnek alıp uyguluyorum... (Ö5)”*

*“...Tecrübeli öğretmenler bu konuda katkı sağlıyor bana. Onlarla görüşme yapıyoruz, onlara soru soruyorum, tecrübelerini anlatıyorlar bana onlardan faydalanıyorum... (Ö9)”*

*“...Bunun için okuldaki tecrübeli öğretmenlerden faydalanıyorum. Soru soruyorum onlara, birlikte paylaşım yapıyoruz... (Ö15)”*

*“...Meslektaşlarımızla öğretmenler odasında fikir alış verişinde bulunuyoruz, bilmediğimiz şeyleri öğrendiğimiz çok oluyor... (Ö12)”*



Tablo 6’da B okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf Öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız kimler tarafından nasıl karşılanıyor?” sorusuna verdikleri yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 6. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Karşılandığına İlişkin Görüşler**

Temalar (Kimler- Kurum)	f	Nasıl
Bireysel	9	İnternet , eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması, kitap okuma, iletişim araçları
Tecrübeli Meslektaş ve Branş Öğretmenleri	9	Bilgi alış veriş, fikir paylaşımı, tavsiye alma
Milli Eğitim	2	Kurslar, seminerler
Müfettiş	1	Deneyim paylaşımı

Tablo 6’de görüldüğü gibi B okulundaki katılımcılar mesleki gelişim ihtiyaçlarının bireysel, tecrübeli meslektaşlar ve branş öğretmenleri, Milli Eğitim, müfettişler tarafından karşılandığını belirtmişlerdir. Tabloya bakıldığında B okulundaki katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının bireysel olarak kendileri ve tecrübeli meslektaş, branş öğretmenleri tarafından karşılandığını belirtmişlerdir. 11 öğretmenden 9’u mesleki gelişim ihtiyacını bireysel olarak kendileri sağladıklarını söylemişlerdir. Bireysel olarak mesleki gelişimlerini internet, eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması yaparak kitap okuyarak ve internet uygulamalarından yararlanarak sağladıklarını ifade etmişlerdir. B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları söylenebilir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden alınan görüşler aşağıdaki şekildedir:

*“...Ben ve kitaplardan karşıyorum bu ihtiyacı, internetten öğretmenlerin paylaştıklarını inceliyorum, iletişim sitelerinden faydalaniyorum, bilmediklerimi soruyorum, eğitim konusunda iyi yazarların kitaplarını okuyorum...(Ö3)”*

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarım için kendin uğraşıyorum. eğitim sitelerine üye oluyorum, formları takip ediyorum, kullanılan farklı yöntemleri araştırıyorum...(Ö6)”*

*“ ...Kendim karşıyorum, internetten araştırma yapıyorum, diğer ülkelerin eğitim sistemlerini inceliyorum, neler yapıyorlar , hangi uygulamalar faydalı olur diye bakıyorum...(Ö7)”*

*“...Kendim bireysel olarak gelişimimi sağlıyorum. İnternetten araştırma yapıyorum, eğitimle ilgili yapılan araştırmaları inceliyorum, tezleri, makaleleri okuyorum...(Ö10)”*

Tablo 6’de görüldüğü gibi B okulundaki katılımcıların büyük çoğunlukla ifade ettiği diğer bir seçenek de mesleki gelişim ihtiyaçlarının tecrübeli meslektaş, branş öğretmenleri tarafından karşılandığıdır. 11 öğretmenden 9’u mesleki gelişim ihtiyacını tecrübeli meslektaş, branş öğretmenleri tarafından sağladığını söylemişlerdir. Tecrübeli meslektaşları ve branş öğretmenleriyle bilgi alış verişinde, fikir paylaşımında bulduklarını onlardan tavsiye niteliğinde bilgiler aldıklarını söylemişlerdir. B okulunda buluna sınıf öğretmenleri mesleki yönden destek duyduğu konularda deneyimli öğretmen ve branş öğretmenlerinden yardım aldığını söyleyebiliriz.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Branş öğretmenleri tarafından karşılanıyor, onlara sorular sorarak, alanında uzman oldukları için o alanla ilgili bilmediklerimi onlardan öğreniyorum...(Ö4)”*

*“...Branş öğretmenleri destek oluyor. Müzik öğretmeni dersime geliyor, uygulamalı ders anlatıyor mesela, ondan dersi nasıl işleyeceğimi örnek alıyorum, yeri geliyor eksiklerimi söylüyor. Tecrübeli meslektaşlarımda destek oluyor onlara sorular soruyorum, fikir alış verişinde bulunuyorum...(Ö9)”*

*“...Bir bilene soruyoruz, öğreniyoruz. Branş öğretmenleriyle sohbet ediyoruz, zorlandığımız konularda ne yapabiliriz diyoruz...(Ö1)”*

*“...Meslektaşlarımdan, rehber öğretmenden ihtiyaçlarımız oldukça yardım alıyoruz. Sorular soruyoruz, özel öğrenciler konusunda bazen ne yapacağımı bilemediğim oluyor, bu konuyu rehber öğretmene soruyorum...(Ö11)”*

#### **4.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetimlerde Kimler Tarafından Nasıl Bir Denetim Uygulanması Gerektiğine İlişkin Bulgular**

Tablo 7’de ve Tablo 8’ da görüşme sorularından 3. soru olan “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler bulunmaktadır.

Tablo 7’de A okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz?” sorusuna verdiği yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 7. A Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Nasıl Karşılanması İstendiğine İlişkin Görüşler**

Temalar (Kimler- Kurum)	f	Nasıl
Milli Eğitim Bakanlığı	13	İnteraktif ve gönüllülük esaslı seminer, kurs, uygulamalı eğitimler
Meslektaş	11	Toplantılar, eğitimler, paylaşımlar
Alanında Uzman Kişiler	10	Yaparak yaşayarak öğrenme ortamları, uygulamalı eğitimler, pratik bilgiler, seminer, kurs
İdareciler	9	Rehberlik etme, yol gösterme, eğitimler planlama, gezi-gözlem ve takip, düzenleme
Denetmen	4	Eksiklikleri gözleme, geri dönüt, etkin denetim
Üniversite	3	Sempozyum, eğitimler, kurs, seminer

Tablo 7 ’de görüldüğü gibi A okulundaki katılımcıların 13’ü Milli Eğitim Bakanlığı, 11’i Meslektaşları, 10’u Alanında Uzman Kişiler, 9 ‘u idareciler, 4’ü denetmenler, 3’ü üniversiteler tarafından mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasını istediğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir. 16 öğretmenden 14’ü mesleki gelişim ihtiyacının MEB tarafından yapılacak interaktif ve gönüllülük esaslı seminer, kurs, uygulamalı eğitimlerle karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. A okulundan alınan yanıtlar doğrultusunda bu okulda çalışan sınıf öğretmenleri mesleki yönden yardım duyduğu konuların MEB tarafından karşılanmasını istemektedir.

Bu yönde fikir beyan eden bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Milli Eğitim uygulamalı olarak kurslar, seminerler açarak bu konudaki ihtiyaçlarımızı karşılayabilir...(Ö2)”*

*“...Bakanlık öğretmenlerin sıkılmayacağı, rahat edeceği bir ortamda, güzel olanakları olan bir otelde planlı, sosyal alanları olan, eğlenceli şekilde geçecek sadece slayt sunumu şeklinde olmayan, interaktif, katımlı kurs ve seminerler düzenleyerek mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı karşılasın...(Ö3)”*

*“...Milli Eğitim Bakanlığı mesleki gelişim ihtiyaçlarımız ölçüsünde alan ve beceriye yönelik kurslar açabilir. Öğretmenleri yetenekleri ölçüsünde kurslara göndermeli. Sistemi bu yönde değiştirip bu konuda formel uygulamalı eğitimler vermeli...(Ö7)”*

*“... Mesleki Gelişim ihtiyaçlarımızı Milli Eğitim Bakanlığı kurslar açarak karşılayabilir. Bu kurslar zorunlu olmayacak. İnteraktif, ciddi olmalı...(Ö11)”*

*“... Bakanlık öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları için eskiden eğitim enstitülerinde verilen eğitim gibi eğitim verilmeli, öğretmenin her konuda bilgi sahibi olmasını sağlamalı, kurslar açmalı. Bu kurslar yeni öğretim yöntem ve teknikleri, yönetim, kodlama gibi konularda olabilir. Bence kurslar gönüllük esaslı olmamalı, sorunlu olmalı çünkü isteklisi öğreniyor, kendini geliştiriyor, isteksizi öğrenmiyor, kendini geliştirmiyor...(Ö13)”*

*“...Bakanlık ihtiyaçlarımızı karşılamak için planlı programlı şekilde öğretmenleri geliştirmek amaçlı etkinlikler düzenlesin. İnteraktif, katılımcı, paylaşımcı kurslar açsın. Bu kurslar monoton olmasın...(Ö16)”*

Katılımcıların yine büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının meslektaşları tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir. 16 öğretmenden 11’i mesleki gelişim ihtiyaçlarının meslektaşlarıyla birlikte yapacakları toplantılar, eğitimler, paylaşımlarla karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. A okulunda çalışan sınıf öğretmenleri meslektaşlarının mesleki yönden kendilerine yarar sağlayacağını düşünmektedir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Meslektaşlarımız deneyimlerini bizle paylaşarak, ne yapmamız, nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgili bizlere bilgiler vererek mesleki gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bize katkı sağlayabilir...(Ö8)”*

*“...Konuya hakim öğretmenler mesleki gelişim ihtiyaçlarımız için bize yardım etsinler, neyi nasıl yaptıklarını bize gösterebilir...(Ö11)”*

*“...Meslektaşlarımız mesleki gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bize tavsiye versinler, ders gözlemi yapıp bize geri dönüt sağlasınlar, deneyimlerini bizle paylaşsınlar...(Ö9)”*

*“...Mesleki Gelişim ihtiyaçlarımız için meslektaşlarımızla fikir alışverişinde bulunacağımız toplantılar yapılabilir...(Ö14)”*

16 öğretmenden 10’u mesleki gelişim ihtiyaçlarının alanında uzman kişiler tarafından yaşayarak öğrenme ortamları oluşturularak, uygulamalı eğitimler, pratik bilgiler, seminer, kurs verilerek karşılanmasını istediklerini belirtmişlerdir A okulu sınıf öğretmenleri mesleki gelişim ihtiyaçlarını alanında uzman kişilerden alacakları etkili ve uygulamalı eğitimlerle giderebileceklerini düşünmektedir. Bu doğrultuda fikir beyan eden bazı öğretmenlerden alınan görüşler aşağıdaki şekildedir:

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı alanında uzman kişiler bize yaparak yaşayarak öğrenme ortamları sunarak uygulamalı olarak göstererek karşılasınlar...(Ö2)”*

*“...Alanında uzman kişiler ya da deneyimli öğretmenler bize uygulamalı olarak ders anlatsın, pratik olarak uygulamalı olarak gösterebilir...(Ö3)”*

*“...Mesleki Gelişim ihtiyaçlarımız konusunda bu işi bilen uzman kişiler bizlere veliler iletişim konusunda kurslar versin, Beden Eğitimi ve Spor ve Serbest Etkinlikler dersiyile ilgili etkinlik odaklı seminerler versin...(Ö8)”*

*“... Donanımlı ve konusuna vakıf uzman kişiler bizim mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı anketler uygulayarak belirlesinler, daha sonra tespit edilen ihtiyaçlar konusunda bize kurslar açsınlar...(Ö11)”*

*“...Alanında uzman kişiler mesleki gelişim ihtiyacı duyduğumuz derslerde ya da konularda gelip bize uygulamalı olarak o dersin ya da konuyu nasıl işleneceğini anlatsın...(Ö14)”*

16 öğretmenden 9’u mesleki gelişim ihtiyaçlarının idareciler tarafından kendilerine rehberlik ederek, yol göstererek, eğitimler planlayarak, gezi-gözlem yaparak ve kendilerini takip ederek, anketler düzenleyerek karşılanmasını istediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenler mesleki gelişim konusunda idarecilerin de katkısının olması gerektiğini düşünmektedir. Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımız için idareciler bize rehberlik edip yol gösterebilir, bu konuda bize zemin hazırlasınlar, deneyimli, mesleğini seven öğretmenlerle bizi buluşturup toplantılar planlasınlar...(Ö3)”*

*“...Okul idaresi teknoloji konusunda rutin ve düzenli olarak okuldaki öğretmenlere kurslar planlamalı, okula psikolog ya da pedagog çağırarak onların bizlere eğitim vermesini sağlamalı düzenlemeli, yetenek dersleri konusunda seminerler ayarlamalıdır, bu yollarla mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı en aza indirebilir...(Ö10)”*

*“...İdare mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı gidermemiz için ders araç-gereçleri, değişik materyaller sağlayabilir, öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarını karşılamak için farklı türde etkinlikler düzenleyerek bu konuda bize destek olabilir...(12)”*

*“...Okullardaki yöneticiler mesleki gelişimimiz noktasında okullara uzman kişiler getirip öğretmenlere eğitim vermelerini sağlayabilir...(Ö13)”*

Tablo 8’de B okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz?” sorusuna verdiği yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 8. B Okulunun Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Nasıl Karşılanması İstendiğine İlişkin Görüşler**

Temalar (Kimler- Kurum)	f	Nasıl
Milli Eğitim Bakanlığı	9	İnteraktif seminer, kurslar, uygulamalı atölyeler, kamplar, bilimsel yayınlar
Alanında Uzman Kişiler	4	Uygulamalı konferans, seminer, kurslar
İdareciler	3	Kurs ve seminerlere teşvik ve yönlendirme, planlama
Üniversite	2	Kaliteli ve profesyonel eğitim, stajlar
Meslektaş	2	Uygulamalı ders anlatımı
Denetmen	1	Çözümci ders denetimi

Tablo 8’de görüldüğü gibi B okulundaki katılımcıların 9’u Milli Eğitim Bakanlığı, 4’ü Alanında Uzman Kişiler, 3’ü İdareciler, 2 ‘si üniversiteler ve meslektaşlar, 1’i denetmenler tarafından mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasını istediğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleki gelişim ihtiyaçlarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir. 11 öğretmenden 9’u mesleki gelişim ihtiyacının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılacak interaktif seminer ve kurslarla, oluşturulacak uygulamalı atölyelerle, düzenlenecek kamplarla yayımlanacak bilimsel yayınlarla karşılanması gerektiğini ifade etmişlerdir. B okulundaki öğretmenler mesleki gelişim konusunda MEB’i sorumlu görmekte olup bu konudaki çalışmaların MEB tarafından yapılmasını istemektedir. Bu yönde cevap veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Milli Eğitim süresiz bilimsel yayınlar yayınlayarak ve bunu öğretmenlere ulaştırarak, yazın öğretmenlere ücret verilerek düzenlenecek kurs ve seminerlerle mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı karşılamalı...(Ö2)”*

*“...Bakanlık bence bu konuda öğretmenleri alanlarına göre uzmanlaştırıp, seminer dönemlerinde bu uzmanlaştırdığı öğretmenlerin verdiği kurslar, seminerler düzenlemeli, hatta bu kurslara öğretmen öğrencileriyle birlikte katılmalı kurslar ders gibi uygulamalı olarak geçmeli, bu kursları gönüllü olan öğretmenlerin bulunduğu yerde versin, öğretmenleri bu kurslar boyunca maddi olarak desteklesin, göz doldursun...(Ö3)”*

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımızı karşılamak için en önce yapılması gereken Bakanlık bizi insan yerine koysun sonra da uygulamalı,*

*katılımlı, interaktif, sadece slayt gösterisi olmayan kurslar ve seminerler düzenlesin...(Ö7)”*

*“... Milli Eğitim bence bu konuda öğretmenlik kavramını yeniden güncellesin, yorgun ve motivasyonsuz öğretmenlere destek olsun. Öğretmenler için belli standartlar belirlesin, belli aralıklarla değerlendirme sınavı yapılmalı, ölçütler olmalı, mesela verdiği eğitimi ölçüt yapmalı, iyi ve kötü olanlar ayırt edilmeli, öğretmenlere ödül sistemi uygulamalı bütün bunları yaparsa öğretmenler mesleki olarak kendini geliştirmek mecburiyetinde kalacaktır...(Ö8)”*

*“...Mesleki Gelişim ihtiyaçlarımızın Bakanlık tarafından kamplara alınarak, gerek duyduğumuz, ihtiyaç hissettiğimiz alanlarda dikkat geliştirici etkinlikler yapılarak karşılanmasını isterim...(Ö9)”*

*“...Milli Eğitim öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılamak için kurslar, seminerler düzenlesin, tabi bunları uygun zamanlarda yazın seminer dönemlerinde planlasın, atölyeler kursun özellikle yetenek dersleri için okullarda uygun ortamlar oluştursun...(Ö10)”*

11 öğretmenden 4’ü mesleki gelişim ihtiyaçlarının alanında uzman kişiler tarafından verilecek olan uygulamalı konferans, seminer, kurslar yoluyla karşılanmasını istediklerini belirtmişlerdir. B okulundaki sınıf öğretmenlerinin bir kısmı mesleki gelişim ihtiyaçlarının alanında uzman kişilerden alacakları konferans, seminer, kurslar yoluyla giderilmesi gerektiğini düşünmektedir Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Özellikle yetenek derslerindeki ihtiyaçlarımız için alanında uzman kişiler bize hizmet içi eğitimler verebilir, uzaktan eğitim düzenleyebilirler, bire bir, aktif katılımlı kurslar yoluyla bizim ihtiyaçlarımızı giderebilirler...(Ö4)”*

*“...Alanında uzman kişiler yani birebir işin uzmanı gelecek okulumuza bize örnek sunumlar yapacak tabi bunlar slayt sunumu şeklinde ya da içselleştirilmemiş bilgilerin sunumu şeklinde değil, bizzat uygulayarak sonucunu bize gösterecek şekilde olmalı...(Ö5)”*

*“...Mesleki gelişim ihtiyaçlarımız için alanında uzman kişiler bizlere konferans, seminer, kurslar vermeli, bu kurslar sürekli ve devamlı olmalı, kurslarda yeni ve güncellenen konular ele alınmalı, bu konularda bize bilgi verilmeli...(Ö11)”*

#### **4.1.4. Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısının Önündeki Engellere İlişkin Bulgular**

Tablo 9’da ve Tablo 10’ da görüşme sorularından 4. soru olan “Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engeller Nelerdir?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler bulunmaktadır.

Tablo 9’da “Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engeller Nelerdir?” sorusuna A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin verdiği yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar bulunmaktadır.

**Tablo 9. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri**

<b>Tema</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>F</b>
Denetimin Mesleki Gelişim Üzerindeki Engelleri	Zamanın kısa olması	11
	Kontrol ve hata arama amaçlı yapılması	9
	Denetmenin olumsuz tutum ve davranışları	9
	Denetmenin donanımlı olmaması	9
	Evrak işlerine yönelik yapılması	3
	Sürekliliğin olmaması	2
	Denetmenin tecrübesiz olması	1

Tablo 9’da görüldüğü gibi A okulundaki katılımcıların 11’i zamanın kısa olması 9’u denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, denetmenin olumsuz tutum ve davranışları, denetmenin donanımlı olmaması , 3’ü evrak işlerine yönelik yapılması, 2 ‘si sürekliliğin olmaması, 1’i denetmenin tecrübesiz olması gibi nedenlerden sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerin denetim esnasındaki zamanın kısa olmasından dolayı mesleki gelişime katkı sağlamadığını düşünmektedir. 16 katılımcıdan 11’i zamanın kısa olmasını denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamamasının önündeki en büyük engel olarak görmüştür. A okulunda bulunan sınıf öğretmenleri sınıf içi denetime ayrılan süreyi yeterli bulmamaktadır. Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlaması için sınıf içi denetime daha fazla zaman ayrılması gerektiğini düşünmektedirler.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmamasının bence en önemli sebebi denetimin kısa süreli olması, öğretmene de öğrenciye de faydalı olmuyor hatta öğretmenlerin motivasyonlarını kırıcı oluyor...(Ö3)”*

*“... Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısı olduğunu düşünmüyorum, zaman kısa bu zamanda bir kişi hakkında net bir fikir sahibi olunmaz...(Ö5)”*



*“...Denetimin mesleki gelişime katkısının önünde tabi ki engeller var, zaman sınırlı olduğu için öğretmeni tanıyamıyor ki, öğretmenin neyi başardığını neyi başarmadığını gözlemleyemiyor...(Ö7)”*

*“...Denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmaması çok doğal, bir günlük yapılıyor kısa sürede denetim yapılıp gidiliyor...(Ö8)”*

*“...Sınıf içi denetimlerde zamanının kısa olması, sonuçta eğitim öğretim uzun bir süreç, 1-2 ders saati olmamalı denetim, görülen eksiklerin anında giderilmiyor ve bu konuda görülen eksikliğin çözüme kavuşması için 1-2 ders saati yeterli değil o yüzden de mesleki gelişime bir katkısı yok...(Ö11)”*

*“... Zamanın kısa olması engellerden biri. Bir ders saatinde değil de bir hafta iki hafta gözlem yapılması gerekiyor...(Ö15)”*

*“...Açıkçası denetimi gerekli bulmuyorum. Bir ders saatinde yapılan denetim, denetim değildir...(Ö16)”*

Katılımcıların büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerinin mesleki gelişime katkısı önündeki engelleri denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, denetmenin olumsuz tutum ve davranışları, denetmenin donanımlı olmaması sebeplerine bağlamıştır. 16 katılımcıdan 9’u denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapıldığını , denetmenin denetim sırasında olumsuz tutum ve davranışları olduğunu, denetime gelen kişinin donanımlı olmadığını belirtmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenleri sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamasının önündeki engellerin denetmenle ilgili olduğunu düşünmektedir.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Sınıf içi denetimler mesleki gelişim noktasında etkili olmuyor çünkü denetimde olumsuz yargılamalar oluyor, gelen kişi de yetersiz oluyor, konuya hakim olmuyor, alanında uzman değil zaten...(Ö2)”*

*“...Denetmelerin derdi öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlamak değil ki şu ana kadar amaçları rehberlik değil de daha çok açık bulma, eleştirel yaklaşımda bulunma oluyor...(Ö4)”*

*“Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime ne katkısı var da ne engeli var, önceki denetimlerde sınıfa öğretmenin açığını bulma, hatalarını yüzüne vurma amaçlı, eleştiri odaklı geliniyordu, yapıcı olmuyordu, şimdi müdürler formalite icabı yapıyor, ne olumlu etkiliyor ne de olumsuz...(Ö9)”*

*“...Denetimler mesleki gelişim amacı gütmüyor, sadece öğretmenin yeterliliğine ve hatalarına bakıyorlar, denetim yapan kişiler donanımlı değil, mesleki yönden geliştirelim ihtiyacı duyulmuyor zaten...(Ö10)”*

*“...Denetime gelen kişilerin rehberlik amaçlı gelmemesi, denetmenin ancak ifadesi yerine şunu da şöyle yap demesi gerekiyor, yol*

*göstermekten, rehberlik etmekten çok sürekli eleştiriyoruz bütün bunlar mesleki gelişime katkısının önündeki engeller...(Ö6)”*

*“...Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime hiçbir katkısı yok, denetime objektif gelinmiyor, tipimden hoşlanmıyor mesela, siyasi davranılabiliyor, mezhepsel ön yargılar olabiliyor, tarafsız davranılmıyor, bir de gerçekten eksik aramak için geliniyor eksik düzeltmek için değil...(Ö13)”*

*“...Sınıf içi denetimlerde yol göstermek yerine eleştirme ve hata bulma amacı güdülüyor, denetime gelen kişide mesleki gelişim konusunda bilgili olmadığı için kendisi de bir şey bilmiyor ki bize nasıl destek olsun, Mesela ben birleştirilmiş sınıfta görev yaparken denetmen benden ŞÖK istedi ki birleştirilmiş sınıfta böyle bir şey yok...(Ö15)”*

Tablo 10’da “Sınıf İçi Denetimlerde Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engeller Nelerdir?” sorusuna B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin verdiği yanıtlardan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 10. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısı Önündeki Engellere İlişkin Görüşleri**

<b>Tema</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>
Denetimin Mesleki Gelişim Üzerindeki Engelleri	Zamanın Kısa Olması	7
	Denetmenin Donanımlı Olmaması	7
	Formalite olarak Yapılması, Profesyonel Olmaması	5
	Tarafsız Yapılmaması	5
	Kontrol ve Hata Arama Amaçlı Yapılması	4
	Evrak İşlerine Yönelik Yapılması	1
	Sürekliliğin Olmaması	1

Tablo 10 ’da görüldüğü gibi B okulundaki katılımcıların 7’si zamanın kısa olması ve denetmenin donanımlı olmaması, 5’i denetimin formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması ve tarafsız yapılmaması, 4’ü kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, 1 ‘si evrak işlerine yönelik yapılması ve sürekliliğin olmaması gibi nedenlerden sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmadığını belirmişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerin denetim esnasındaki zamanın kısa olmasından ve denetmenin donanımlı olmamasından dolayı mesleki gelişime katkı sağlamadığını düşünmektedir. 11 katılımcıdan 7’si zamanın kısa olmasını ve denetmenin donanımlı olmamasını denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamamasının önündeki en büyük engel olarak görmüştür.

Bu doğrultuda yanıt veren bazı öğretmenlerden görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Denetimin mesleki gelişime katkısı önündeki engelleri şöyle sıralayabilirim; denetim yapan kişilerin söz ve söylemde kalması, örnek bir ders anlatmıyorlar, uygulamalı olarak çözüm önerileri sunulmuyor, zaman da kısa , o kısa sürede Gözlemleri ne kadar gerçeği yansıtabilir ki...(Ö1)”*

*“...Sınıf içi denetimlerde mesleki gelişime katkısının olmamasının en önemli sebeplerinden biri de denetleyenin yeterlilik düzeyidir. Denetleyenin yeterlilik düzeyi zayıf, alanında uzman değil, hiçbir şeyden haberi yok, güncel değiller, program, müfredat hakkında bilgi sahibi değiller...(Ö2)”*

*“...Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmamasının nedenleri bence yarım saatte değerlendirme yapılması, denetim yapan kişinin alanında yetersiz olması, konuya hakim olmamaları, öğrenciyi ve öğretmeni tanıyamadan yargıda bulunmaları...(Ö4)”*

*“...Bir ders saatinde denetim mi olur, denetime ayda bir kez gelinse mesleki gelişime katkı sağlayabilir...(Ö5)”*

*“... Denetmen bir saat gördüğüyle yetiniyor, sınıfı, öğretmeni, öğrencileri yeterince tanıyamadan yargıda bulunup gidiyor, böyle bir denetim mesleki gelişime nasıl katkı sağlasın...(Ö6)”*

*“...Denetimler mesleki gelişime katkı sağlamıyor çünkü tecrübesiz ve deneyimsiz kişiler denetim yapıyor, denetimler kısa sürede yapılıyor, denetimler bir yıl boyunca yapılması gerekiyor...(Ö9)”*

*“...Sınıf içi denetimlerde denetleyici kişilerin yetersi olması zaten onlarda bu konuda bir haber, zamanın yeterli olmaması, yılda bir kereye mahsus olması denetimim mesleki gelişime katkı sağlamamasının nedenlerinden...(Ö11)”*

Katılımcıların önemli çoğunluğu sınıf içi denetimlerinin mesleki gelişime katkısı önündeki engelleri denetimin formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması ve tarafsız ve objektif yapılmaması sebeplerine bağlamıştır. 11 katılımcıdan 5’i, denetimin formalite olarak yapıldığını, profesyonel olarak yapılmadığını ve denetim esnasında denetleyen kişinin tarafsız ve objektif olmadığını, 11 katılımcıdan 4’ü ise denetimin kontrol ve hata amaçlı yapıldığını ve bu yüzden de sınıf içi denetimin mesleki gelişime katkı sağlamadığını ifade etmişlerdir belirtmişlerdir. B okulunda bulunan sınıf öğretmenleri denetimin profesyonel olarak ve nesnel olarak yapılması halinde mesleki gelişime katkı sağlayacağını düşünmektedir.

Bu yönde cevap veren bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Bizim ülkemizde denetim puan vermek amaçlı algılanıyor, rehberlik etme ve yönlendirme amaçlı gelinmiyor, yani formalite olarak yapılıyor, yapıldı oldu oluyor, mesleki gelişim için gelinmiyor, denetimde*

öğretmenler, öğrenciler tarafsız bir şekilde dinlenilmesi, değerlendirilmesi gerekiyor...(Ö5)”

“Denetmenler taraflı davranıyor, siyasi görüşleri uyuşmuyorsa ona göre bir tavır takınıyorlar, bu yüzden de değerlendirme objektif olmuyor dolayısıyla da mesleki gelişime bir katkı sağlamıyor...(Ö6)”

“ Katkısının önündeki engeller çok var, bir kere denetim gönülsüz yapılıyor, kağıt üstünde formalite olarak yapılıyor, profesyonel yapılmıyor, taraflı ve yanlı denetim yapılıyor, bütün bunlar mesleki gelişimi sağlamıyor...(Ö7)”

“...Denetimlerin mesleki gelişiminin önündeki engellerden biri de denetim tek bir faktöre göre yapılıyor denetim tek bir faktöre değil de bir çok faktöre değerlendirme yapılmalı, denetim profesyonel olarak yapılmalı...( Ö9)”

“Sınıf içi denetimler kusur bulma amaçlı, formalite icabı yapıldığı için mesleki gelişime katkı sağlama noktasında eksik kalıyor...(Ö10)”

#### **4.1.5. Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik Ve Yeterliliklerine İlişkin Bulgular**

Tablo 11 ve Tablo 12’ de görüşme sorularından 5. soru olan “Sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler bulunmaktadır.

Tablo 11’ de A okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna verdiği yanıtlar bulunmaktadır.

**Tablo 11. A Okulunun Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklerle İlişkin Görüşleri**

<b>Tema</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>
Denetmenin Sahip olması Gereken Yeterlilikler	Alanında uzman	7
	Etkili ve olumlu iletişim becerisi olması	7
	Tecrübeli	5
	Tarafsız	4

Tablo 11’de görüldüğü gibi sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna A okulundaki katılımcıların 7’si denetmenin alanında uzman ve etkili, olumlu iletişim becerisi olması, 5’i tecrübeli, 4’ü tarafsız olması yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler denetmenlerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlilikler konusundaki soruya benzer nitelikte cevaplar vermişlerdir. Denetmelerin sahip olması

gereken özellikler ve yeterlilikleri birbirine bağlı olmakla birlikte katılımcılar denetmenlerden alanında uzman, donanımlı, olumlu ve etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, tarafsız, objektif olmasını beklemektedir.

Denetmenin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler açısından alınan katılımcı görüşleri birbirine bağlı olarak sıralı cümleler halinde verilmiştir. Bu yüzden bu soruya verilen bazı katılımcı cevaplarını temalara ve kategorilere göre ayrı ayrı vermek yerine bütün halinde aşağıdaki verilmiştir:

*“...Bence tarafsız olmalı, öğretmenlik tecrübesi mutlaka olmalı, yapıcı, objektif, iletişimi etkili ve kuvvetli olmalı iyi bir denetmenin ...(Ö2)”*

*“...Denetim yapan kişi benimle aynı alanda be branşta olmalı, benden daha kıdemli olması gerekir, sevecen, yapıcı, yol gösterici, öğretmenin çalışma şevkini artırıcı, motive edici, öğretmenin derdini ve sıkıntısını soran yani dert taş olmalı...(Ö3)”*

*“...Denetmen kesinlikle benden daha donanımlı, tecrübeli olmalı, dürüst, ön yargılı olmayan, tarafsız, olumsuzlardan ziyade olumlu yönlere yoğunlaşan bir kişi olmalı, öğretmenin motivasyonunu artırıcı olmalı...(Ö5)”*

*“...En başta denetmenin öğretmenlikten gelmesi gerekiyor, sınıf psikolojisini o an için uygulayabilmeli, ön yargılı olmamalı, konusuna ve alanına hakim, söyledikleri birbiriyle örtüşmeli, tutarlı olmalı, nesnel yargulamalarla hareket etmeli, kişilere göre davranmamalı, öğretmeni değerli hissettirmeli...(Ö6)”*

*“... Denetmenin belli bir sene öğretmenlik yapması gerekir, o alanda yeterliliği ve deneyimi olmalı, tecrübeli olacak, ön yargılı olmayacak, iletişimi kuvvetli, işini iyi yapan kişilerden seçilmesi, herkesin denetmen olmaması gerekiyor. Denetmenin farklı özellikleri dikkate almaması mesela öğretmenin siyasi görüşüyle ilgilenmeyecek, siyasi görüşünü bir kenara bırakıp öyle denetmenlik yapacak, objektif ve tarafsız olacak...(Ö9)”*

*“... Denetmen işinin ehli, uzman, hoşgörülü, ön yargısız,, objektif, iletişimi iyi olması, kendi konusuna hakim olması gerekiyor...(Ö11)”*

*“...Denetmenin benden daha yetkin ve farklı bir eğitim almasını, ve bu eğitimini etkili bir şekilde aktarabilmesini, bana somut örnekler ve uygulamalar gösterebilmesini isterim...(Ö12)”*

*“... Ön yargısız, tarafsız, kibar, olumlu iletişim kurabilen, deneyimli, alanında uzman, benden daha bilgili, olumlu eleştiri yapan, pozitif bir insan olmalı...(Ö14)”*

*“...Denetim yapan kişilerde sahip olması gereken özellikler şunlar olmalıdır: Sınıf öğretmeni olması, daha önce bu işi uygulamalı olarak yapmış olması, donanımlı, eksisini artısını bilen, arkadaş gibi, denetleme*

*yaptığında öğretmen kasılmamalı, bilgili olmalı, yol gösterici öneriler sunmalı, yapıcı eleştirilerde bulunmalı...(Ö16)”*

Tablo 12’ de B okulunda bulunan sınıf öğretmenlerinin “Sınıf İçi Denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna verdiği yanıtlar bulunmaktadır.

**Tablo 12. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklere İlişkin Görüşleri**

<b>Tema</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>f</b>
Denetmenin Sahip olması Gereken Yeterlilikler	Deneyimli	9
	Alanında Uzman	9
	Tarafsız	7
	Yol Gösterici	6
	Güvenilir	2

Tablo 12’de görüldüğü gibi sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?” sorusuna B okulundaki katılımcıların 9’u denetmenin alanında uzman ve deneyimli, 7’si tarafsız, 6’sı yol gösterici, 2’ si güvenilir olması gerektiği yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler denetmenlerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlilikler konusundaki soruya benzer nitelikte cevaplar vermişlerdir. Denetmelerin sahip olması gereken özellikler ve yeterlilikleri birbirine bağlı olmakla birlikte katılımcılar denetmenlerden alanında uzman, deneyimli, tarafsız, yol gösterici ve güvenilir olmasını beklemektedir. B okulu sınıf öğretmenleri her denetmenin mutlaka konuya hakim, tecrübeli, rehberlik edici ve dürüst olmalarını gerektiğini düşünmektedirler.

Denetmenin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler açısından alınan katılımcı görüşleri birbirine bağlı olarak sıralı cümleler halinde alınmıştır. Bu yüzden bu soruya verilen bazı katılımcı cevaplarını temalara ve kategorilere göre ayrı ayrı vermek yerine bütün halinde aşağıda verilmiştir:

*“...Denetim yapanların en başta iyi bir öğretmen olmaları, deneyimli, eğitimlerini iyi almış, objektif ve tarafsız olması, yanlı olmaması gerekiyor...(Ö1)”*

*“... İleri görüşlü, zeki, donanımlı, geliş maçı tamamen rehberlik olmalı, tarafsız, yansız, sabırlı, gözlem yeteneği çok iyi, en az 10 yıl bu işi yapmış olmalı, deneyimli, prosedürden önce iletişim becerisi güçlü olmalı diye düşünüyorum...(Ö3)”*

“...Birincisi alanında uzmanlaşmış olması, belli bir tecrübeden sonra, en öğretmenlikte 5 yıllık bir deneyimi olması, bizi iyi anlaması, empati kurması, yol göstermesi gibi özellikleri sayabilirim...(Ö4)”

“...Sınıf öğretmeni yani alan öğretmeni olmalı, tecrübeli, tarafsız, rehberlik edici, yol gösterici olmalı, denetime değil de misafir olarak gelmeli, yani dinleyici olarak...(Ö5)”

“... Denetlemeye gelen kişide yeterli öğretmenlik tecrübeli, tarafsız, adil, konuya hakim, alanında uzman olması gibi özellik ve yeterlilikler bulunmalı...(Ö6)”

“...Denetmenin mesleki yeterliliği, ahlaki yeterliliği olacak, torpil yapmayacak, objektif, güvenilir, dürüst, alanında uzman olması gerekmektedir...(Ö7)”

“Denetlemeye gelen kişi tecrübeli olmalı , ön yargısız, tarafsız, objektif, bu konuda eğitimini almış olmalı...(Ö9)”

“... Konulara vakıf, denetlemenin amacına uygun yapması, mevzuata hakim, çözüm önerileri sunan, rehberlik eden, deneyimli biri olması lazım denetleyen kişinin...(Ö11)”

#### **4.1.6. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Bulgular**

Tablo 13 ve Tablo 14’ te görüşme sorularından 6. soru olan “Sınıf İçi Denetimlerin müfettişler tarafından yapılmaması sınıf içi performansınızı etkiliyor mu? Nasıl ?” sorusuna, Tablo 15’de ve Tablo 16’da görüşme sorularından 6. Sorunun alt sorusu olan “ Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler bulunmaktadır.

Tablo 13’te A okulunun “Sınıf İçi Denetimlerin müfettişler tarafından yapılmaması sınıf içi performansınızı etkiliyor mu? Nasıl ? “ sorusuna verdiği görüşleri bulunmaktadır.

#### **Tablo 13. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri**

<b>Tema (Etkilenme-Etkilenmeme Durumu)</b>	<b>f</b>	<b>Nasıl</b>
Etkiliyor	2	Plansızlık, ciddiyetsizlik
Etkilemiyor	14	Moral, motivasyonda herhangi bir azalma olmaması, mesleğin gerektiği gibi icra edilmeye devam edilmesi

Tablo 13’te görüldüğü gibi A okulundaki öğretmenlerin 14’ü sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilemediği, 2’si ise

denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilediğini belirtmişlerdir.

A okulundaki katılımcıların 14'ü sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilemediğini, bunun sebeplerinin ise moral ve motivasyonlarında herhangi bir azalma olmaması, mesleklerini gerektiği gibi icra etmeye devam etmeleri olarak göstermişlerdir. Sınıflarına müfettiş girdiğinde olumsuz eleştiriler olduğunu, moral ve motivasyonların azaldığını, şevklerinin kırıldığını ifade etmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenlerinin birçoğunun sınıf içi denetimin müfettişler tarafından yapılmamasını psikolojik olarak olumlu bulduğunu söyleyebiliriz.

Bu yönde fikir belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“... Etkilemiyor, gelmediği daha iyi en azından motivasyonumuz kırılmıyor, moralimiz bozulmuyor, ben her zamanki gibi konuları müfredata uygun olarak işliyorum...(Ö1)”*

*“...Sınıf içi performansım aynı, beni etkilemiyor, ben müfettiş geliyor diye yapmıyorum mesleğimi, gelse de gelmese de fark etmiyor benim için, yine aynı şekilde mesleğimi yapıyorum, çalışıyorum...( Ö3)”*

*“...Hayır etkilemiyor çünkü ben yapılması gerekenleri denetim için yapmıyorum, yapılması gerektiği için yapıyorum...(Ö4)”*

*“...Beni etkilemiyor, sınıf içi performansında herhangi bir değişiklik olmadı, hatta gelmemesi daha olumlu oluyor, en doğrusu da bu, müfettiş beni tanımadan dersime giriyordu, beni tanımadan beni değerlendireliyordu, bu yüzden gelmemesi beni etkilemiyor...(Ö6)”*

*“...Etkilemiyor, zaten saçma bir uygulamaydı, birkaç saatlik gözlemlerle yargıda bulunuyorlardı...(Ö8)”*

*“...Etkilemiyor, kendimi daha rahat hissediyorum hatta, müfettiş psikolojisi insanı geriyor, habersiz, tanımadığım bir misafir gibi çat kapı geliyor, kaç yıllık öğretmen olursan ol denetmen olunca insan kaygılanıyor, heyecanlanıyor, öğrencilerin önünde zor duruma düşüyorsun, böyle iyi her şeyi olması gerektiği yapıyorum zaten...(Ö10)”*

*“...Benim için hiç fark etmiyor, ben programdaki amaç ve ilkeler doğrultusunda dersimi işliyorum, vali gelse beni etkilemiyor, gayet doğal davranıyorum...(Ö13)”*

*“...Etkilemiyor, her şey eskisi gibi, ben görevimi dört dörtlük yamaya çalışıyorum zaten müfettiş işe karşı motivasyonumuzu kırabiliyordu...(Ö14)”*

A okulundaki katılımcıların 2'si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilediğini, bunun sebeplerinin öğretmenlerde meydana



gelen plansızlık ve ciddiyetsiz olduğunu dile getirmişlerdir. A okulu sınıf öğretmenleri denetime müfettişler girmeyince hazırlanması gereken evraklar konusunda daha rahat davranıldığını ve iş konusunda da daha esnek olduğunu belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Evraklar ve derse hazırlıklı gelme konusunda etkiliyor, müfettişler geldiğinde evrak işlerini eksiksiz yapıyorduk, derse hazırlıklı geliyorduk...(Ö11)”*

*“...Evraklar konusunda etkiliyor, daha rahat davranıyoruz, evrak hazırla konusunda daha esneğiz, ne olsa müfettiş gelmeyecek diye düşünüp hazırlanması gereken evrakları hazırlamayabiliyoruz ...(Ö15)”*

Tablo 14’te B okulunun “Sınıf İçi Denetimlerin müfettişler tarafından yapılmaması sınıf içi performansınızı etkiliyor mu? Nasıl ? “ sorusuna verdiği görüşleri bulunmaktadır.

**Tablo 14. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri**

Tema (Etkilenme-Etkilenmeme Durumu)	f	Nasıl
Etkiliyor	3	Plansızlık, Evrak Eksikliği, Ciddiyetsizlik
Etkilemiyor	7	Mesleğin vicdan işi olması, mesleğin gerektiği gibi icra edilmeye devam edilmesi
Kısmen	1	Daha titiz davranılmaması

Tablo 14’te görüldüğü gibi B okulundaki öğretmenlerin 7’si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilemediği, 3’ü denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilediğini, 1 öğretmen ise denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini kısmen etkilediğini belirtmişlerdir.

B okulundaki katılımcıların 7’si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilemediğini, bunun sebeplerinin ise moral ve motivasyonlarında herhangi bir azalma olmaması, mesleklerini gerektiği gibi icra etmeye devam etmeleri, mesleklerini vicdan işi olarak görme duygusu olduğunu belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“... Beni etkilemiyor, böyle çok mutluyum, çünkü müfettiş yılda 1-2 kez geliyor sadece fiziki düzen ve evraklara bakıp gidiyordu, etkili bir denetim yapılmıyordu ...(Ö3)”*

*“...Etkilemiyor, aynı değişen bir şey yok, müfettiş gelecek diye yapmıyorum mesleğimi, vicdan olarak yapıyorum, kimsenin gelmesi benim için önemli değil, öğrenci sınıfta mutlu mu, okula isteyerek, severek geliyor mu benim için önemli olan bunlar...(Ö5)”*

*“... Asla beni etkilemiyor, ben müfettiş için yapmıyorum mesleğimi, vicdani olarak rahat olmak için işimi en iyi şekilde yapmaya çalışıyorum...(Ö6)”*

*“...Yok beni etkilemiyor, vicdan meselesi, insanın kendisi ile alakalı, o sınıf zaten sizin göstergeniz, ben elimden geleni yapıyorum, gösteriş için yapmıyorum...(Ö9)”*

*“...Hiç etkilenmiyorum, olsa da olur olmasa da olur, ben yine aynı performansı gösteriyorum...(Ö10)”*

*“... Valla beni etkilemiyor, şu an kendi vicdanımla baş başa olduğum için daha verimli olduğumu düşünüyorum, müfettişlerin kaprislerini çekmiyorum en azından...(Ö11)”*

B okulundaki katılımcıların 3’ü sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendilerini etkilediğini, bunun sebeplerinin ise öğretmenlerde meydana gelen plansızlık, ciddiyetsizlik olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin müfettişler denetime girmeyince hazırlanması gereken evraklar konusunda daha rahat davrandığı, derslere gereken ön hazırlığın yapmadıkları ve iş konusunda da daha esnek oldukları ifade edilebilir.

Bu doğrultuda görüş belirten öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Bence etkiliyor, müfettişlerin sınıf içi denetimde bulunması gerekiyor çünkü birden fazla okul gezdikleri için bizlerin, sınıfın, öğrencilerimizin performansını karşılaştırma imkanı buluyordu, daha net durum tespiti yapılıyordu, şimdi öğrencilerimizin durumunu biz sadece kendi okulumuza göre yapabiliyoruz, ben mesleğe karşı biraz söndüm açıkçası...(Ö2)”*

*“...Evet etkiliyor, daha gevşemişim, rahatım, evrak konusunda özellikle daha esneğim, müfettişin sınıf içi denetim yapmaması olumsuz etkiliyor, eskiden derse daha hazırlıklı geliyordum...(Ö7)”*

*“...Kötü etkiliyor, her işin bir denetimi ve değerlendirmesi olması gerekiyor, sınıf içi teftiş kalktıktan sonra eğitimin kalitesi düştü...(Ö8)”*

B okulundaki 1 öğretmen sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının kendisini kısmen etkilediğini belirtmiştir. Bu görüşte bulunan öğretmen mesleğinin müfettiş gelecek diye yapmadığını ancak müfettiş olunca işini daha titiz yaptığını ifade etmiştir.

Bu doğrultuda görüş belirten Ö1'in dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Beni kısmen etkiliyor, ben mesleğimi müfettiş için yapmıyorum ama denetim olunca iş daha ciddiye alınıyor, tutanak ve evrak işlerini daha titiz yapıyordum...(Ö1)”*

Tablo 15’de A okulunun “ Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?” sorusuna verdiği görüşler bulunmaktadır.

**Tablo 15. A Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Yarattığı Sorunlara İlişkin Görüşleri**

Tema (Sorunun Olma Durumu)	f	Yarattığı Sorunlar
Sorun Var	7	Müdürlerin yetersiz denetimi, denetimin ciddiyetsizliği, evrak işlerinin aksaması, mesleki önemsizlik ve rahatlık
Sorun Yok	9	Müfettişin katkısı olmaması

Tablo 15’te görüldüğü gibi A okulundaki öğretmenlerin 9’u sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını, 7’si ise denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının müdürlerin taraflı davranması, yetersiz denetimi, denetimin ciddi yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte önemsiz ve rahat davranılması gibi sorunlara yol açtığını düşünmektedir.

A okulundaki katılımcıların 9’u sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını belirtmişlerdir. Sınıf içi denetime gelen müfettişlerin faydalı olmadığı ve kendilerine katkı sağlamadığı için denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını ifade etmişlerdir. A okulunda görev yapan öğretmenlerin yarısından fazlası müfettişlerin sınıf içi denetim esnasında kendilerine herhangi bir katkı sağlamadığını düşünmektedir. Bu nedenle denetime girmemelerinin herhangi bir sorun teşkil etmediğini belirtmişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Sorun olmuyor, verilen görevleri yapıyorum, idareciler zaten duyuruları, yapmamız gerekenleri söylüyor, bizde yapıyoruz, müfettişin denetime gelmemesi bizim için sorun teşkil etmiyor...(Ö1)”*

*“...Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı hiçbir sıkıntı yok...(Ö2)”*

*“...Bence yok, okul müdürleri girince daha tarafsız davranabiliyor, okul içinde bir gerginlik olmuyor...(Ö3)”*

*“...Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı bir sorun yok...(Ö5)”*

*“...Hiçbir sorun oluşturmuyor. Aksine daha rahat oluyor zaten bana herhangi bir katkısı da olmuyordu...(Ö6)”*

*“...Hiçbir sorun yok, çok güzel oldu, geriliyorduk boşu boşuna, zaten bir şey bilmiyorlar, bizi hiçbir konuda desteklemiyorlardı, faydaları olmuyordu...(Ö15)”*

*“...Bence yok hiçbir sorun oluşturmuyor. Hata aramaya geldikleri için faydası yok...(Ö16)”*

A okulundaki katılımcıların 7’si ise denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının müdürlerin taraflı davranması, denetimin ciddi yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması gibi sorunlara yol açtığını düşünmektedir. Müfettişlerin denetimlere girmemesinin öğretmenlerde plansızlık ve rahatlığa yol açtığını söyleyebiliriz.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“... Denetime müfettiş girmeyince işini iyi yapmayan öğretmene gün doğuyor, yani özellikle kıyı kenar, köy okullarında işini iyi yapmayan öğretmen öğrenciye hiçbir şey kazandırmadan mezun ediyor, sınıf geçiriyor, müdür de olmuyor bu okullarda, denetleme olmadığı için boş bir nesil yetişiyor...(Ö9)”*

*“...Sınıf içi denetimi müfettiş yapmayınca öğretmen biraz daha gevşek oluyor, denetlenmediği için evrak işlerini daha özensiz yapıyor, bazı işlerini aksatıyor...(Ö10)”*

*“...Derse hazırlıklı gelinmeyebilir, planlar, evraklar yapılmayabilir, derse yeteri kadar hazırlanmayabilir, bütün bunlar denetimin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar olabilir... (Ö11)”*

*“...Siyasi görüşlerimiz, sendikalarımız farklıysa, müdürle aranız iyi değilse denetim sırasında müdür tarafsız davranmayabiliyor...(Ö13)”*

*“...Denetimde müdür tarafsız davranıyor, kırıcılık olabiliyor, denetim müfettiş tarafından daha ciddi oluyordu...(Ö14)”*

Tablo 16’da B okulunun “ Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?” sorusuna verdiği görüşler bulunmaktadır.

**Tablo 16. B Okulunun Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Yarattığı Sorunlar İlişkin Görüşleri**

Tema (Sorunun Olma Durumu)	f	Yarattığı Sorunlar
Sorun Var	7	Müdürlerin taraflı davranması, denetimin ciddi ve profesyonel yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması, öğrencilerin durumlarının başka okullarla karşılaştırma yapılamaması
Sorun Yok	4	Okul müdürleri tarafından yapılan denetimden memnun olunması

Tablo 16’da görüldüğü gibi B okulundaki öğretmenlerin 7’si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sorunlara yol açtığı düşünmektedir. B okulundaki katılımcıların 4’ü ise sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını belirtmişlerdir. Okul müdürleri tarafından yapılan denetimlerden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

B okulundaki katılımcıların 7’si sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının müdürlerin taraflı davranması, denetimin ciddi ve profesyonel yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması, öğrencilerin durumunun başka okullarla karşılaştırma yapılamaması gibi sorunlara yol açtığı düşünmektedir. B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğu sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılması gerektiğini düşünmektedir.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekildedir:

*“...Denetim müfettişlerden tarafından olursa insanlar işine daha dikkat eder, işini daha ciddiye alırlar, eskiden müfettiş sınıfın durumunu başka okullara göre analiz ederdi, müfettiş sınıfa girince kıyaslama ve karşılaştırma olanağı oluyordu, kime göre hangi okula göre öğrencilerimiz nasıl onları bize söylüyordu...(Ö1)”*

*“...Evet sorunlar oluyor, denetimi şimdi okul müdürleri yapıyor, çok içli dışlı oluyor, sürekli gözüümüzün önünde olduğu için o bizi tanıyor biz onu tanıyoruz, bize destek olmayacağını tanıdığımız için biliyoruz haliyle, o yüzden bize ne konuda destek olabilir ki, söylediklerini ne kadar ciddiye alabiliriz...(Ö3)”*

*“...Müfettiş geldiğinde evrak işlerini daha ciddiye alıyordum ama şimdi çok da umursamıyorum, ister istemez bir rahatlık, gevşeklik oluyor...(Ö6)”*

*“...Genel bir rahatlık var herkeste, evrak işlerine gereken özen verilmiyor, okul müdürleri bu işe pek vakit ayırmıyor, beni kıramayıp söylemedikleri oluyor, daha profesyonel olmuyor...(Ö7)”*

*“...Müdürle ters düşüldüğü zaman, yada sendikal konularda sıkıntılar olabiliyor, müdürler yanlı yanlı davranabiliyor...(Ö9)”*

*“...Elbette var, her şey öğretmenin vicdanına bırakılmamalı, bırakılırsa ilerleme sağlanamaz, okul müdürü konulara vakıf değil, bir yerlerden bir şekilde müdür olmuş, öğretmeni öğretmen denetleyemez, alanında uzman elemanlar denetlemeli, bu konuda müfettişler yetiştirilmeli ve onlar bu işi yapmalı...(Ö11)”*

B okulundaki katılımcıların 4’ü ise sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının okul müdürleri tarafından yapılan denetimlerden memnun oldukları için herhangi bir soruna yol açmadığını söylemişlerdir.

Bu doğrultuda görüş belirten bazı öğretmenlerden dikkat çekici ifadeleri aşağıdaki şekilde:

*“... Hiçbir sıkıntı yok, müfettişler gelse de evraklara bakıp gidiyorlar, bize destek olmuyorlar ki, en azından okul müdürleri bizi germiyor...(Ö5)”*

*“...Bence yok, okul müdürlerinin yaptığı denetim daha faydalı oluyor, bizi tanıyor, biliyor...(Ö10)”*

*“ ... Sorun oluşturmuyor, okul müdürleri denetlemeli ama bu konuda yetiştirilmeleri gerekiyor...(Ö2)”*

#### **4.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına İlişkin Metaforik Algılamalarına İlişkin Bulgular**

A ve B okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin sahip oldukları metaforlar ve nedenlerine yönelik elde edilen verilerin içerik analizi ile çözümlenmesine dayalı bulgular Tablo 17 ve Tablo 18’de yer almaktadır.

A okulundaki sınıf öğretmenlerinin “sınıf içi denetim uygulamaları.....benzer; çünkü.....” ifadesine verdikleri cevaplardan edinilen metaforlara ilişkin temalar Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 17’de A okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin sahip oldukları metaforlar ve nedenlerine yönelik elde edilen veriler verilmiştir.

**Tablo 17. A Okulunun Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına Yönelik Metaforlara İlişkin Görüşleri**

Metaforlara İlişkin Temalar	Metaforlar	f
Kontrol	Sınav(4),Mülakat(2), Patron-İşçi(1), Trafik Polisi(1), Ödev(1)	9
Gözetleme	Görücü (1), Biri Beni Gözetliyor Programı (1),Pusuda Bekleyen Avcı(1)	3
Formalite	Ben Yaptım Oldu (1),Kopya- Fotokopi(1)	2
Olasılık	Şans Oyunu(1)	1
Rehberlik	Bilinçli Bir Yardım(1)	1
Toplam		16

Tablo 17’de Görüldüğü gibi A okulundaki sınıf öğretmenleri sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin en çok olumsuz metaforlara yönelik çağrışım yaptıkları bulgulanmıştır. Sadece bir kişi sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin olumlu bir çağrışım yapmıştır. Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik olumsuz metaforlar dört başlık altında şekillendiği belirlenmiştir. Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik olumsuz metaforlara ilişkin temalar azalan sıralamayla kontrol, gözetleme, formalite, olasılık olarak görülmüştür. A okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin denetime karşı önemli büyük bir çoğunluğu olumsuz yargılarda bulunmuştur. Bu yargılarının altında yatan sebebin önceki denetim deneyimleri sırasında yaşanan durumlardan kaynakladığını dile getirebiliriz.

Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik A okulundaki sınıf öğretmenlerinin betimledikleri metaforlara ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları aşağıda verilmiştir:

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları pusuda bekleyen avcıya benzer; çünkü hata aramaya, gözetlemeye geliyorlar ve illa da bir şey buluyorlar. (Ö1)”*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları mülakata benzer; çünkü denetimde ben kendimi öyle hissediyorum, denetim yapan kişinin dediğine göre sonuç oluyor, onun dediği olur.(Ö3)*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları trafik polisine benzer ; çünkü trafik kurallarına uyulup uyulmadığına bakıldığı gibi denetmen de mevzuata uyulup uyulmadığına bakıyor. (Ö6)”*

*“Sınıf içi denetim uygulamaları kopyaya-fotokopiye benzer; çünkü hepsi birbirinin aynı. (Ö8)*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları sınava benzer çünkü aldığın not öğretmenin ne kadar hazırlık ve donanımlı olduğunu gösterir. Ya sınavı geçersin ya da çakarsın.(Ö9)”*

*“Sınıf içi denetim uygulamaları patron-işçi ilişkisine benzer; çünkü patron işçinin tepesindedir, onu kontrol eder sürekli. (Ö10)”*

“...Sınıf içi denetim uygulamaları ben yaptım olduya benzer çünkü tarafsız olmuyor yaptım oldu oluyor. (Ö13)”

“ Sınıf içi denetim uygulamaları sınava benzer; çünkü geriliyorum not verilme kaygısı oluyor, ben kaygılanıyorum. (Ö14)”

“Sınıf içi denetim uygulamaları kız göremeye gelmiş görücüye benzer; çünkü beğenip beğenmeme yargısı taşır. (Ö16)”

Tablo 17’de B okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin sahip oldukları metaforlar ve nedenlerine yönelik elde edilen veriler verilmiştir.

### **Tablo 18. B Okulunun Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına Yönelik Metaforlara İlişkin Görüşleri**

<b>Metaforlara İlişkin Temalar</b>	<b>Metaforlar</b>	<b>f</b>
Otorite	Askeri Disiplin(2), Tarlada çalışan İşçi(1)	3
Huzursuzluk	Gerginlik(1), Soğukluk(1), Rahatsız edici bir durum(1)	3
Formalite	Oldu-bitti(1), Göstermelik bir şey(1)	2
Eksik Bulma	Açık arama(1), Öküz altında buzağı arama(1)	2
Rehberlik	Yol gösterici rehber	1
Toplam		11

Tablo 18’de görüldüğü gibi B okulundaki sınıf öğretmenleri sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin en çok olumsuz metaforlara yönelik çağrışım yaptıkları görülmüştür. Sadece bir kişi sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin olumlu bir çağrışım yapmıştır. Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik olumsuz metaforlar dört başlık altında şekillendiği belirlenmiştir. Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik olumsuz metaforlara ilişkin temalar azalan sıralamayla otorite, huzursuzluk, formalite, eksik bulma olarak belirlenmiştir. B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin denetime karşı olumsuz yargılarının olduğunu bu yargıların altında yatan sebebin önceki denetim deneyimleri sırasında denetmenin sınıf öğretmenlerine karşı sergilemiş olduğu tavır ve davranışlarının olduğunu söyleyebiliriz.

Sınıf içi denetim uygulamalarına yönelik B okulundaki sınıf öğretmenlerinin betimledikleri metaforlara ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları aşağıda verilmiştir:

“ Sınıf içi denetim uygulamaları göstermelik bir şeye benzer; çünkü gerçekleri yansıtmıyor, objektif yapılıyor. (Ö1)”

“ Sınıf içi denetim uygulamaları tarlada çalışan bir işçiye benzer; çünkü denetmen ürüne bakar, sonuç olarak ortaya çıkanlara bakar, gider. (Ö2)”

“ Sınıf içi denetim uygulamaları açık aramaya benzer; çünkü sadece fiziksel ortam ve dokümanlardaki eksikleri söylemeye yönelik yapılıyor.(Ö3)”



*“Sınıf içi denetim uygulamaları soğukluğa benzer; çünkü denetim kelimesi soğuk duygular uyandırıyor bende. (Ö5)”*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları göstermelik askeri disipline benzer; çünkü üzerinde bir baskı hissediyorsun.(Ö6)”*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları rahatsız edici bir duruma benzer; çünkü kimse denetlenmek istemez, herkes rahatsız olur.(Ö8)”*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları gerginliğe benzer; çünkü ben çok geriliyorum, sürekli ancak kelimesiyle cümle kuruyorlar, sürekli eleştiriyorlar, benim için olumsuz geçiyor.(Ö10)”*

*“ Sınıf içi denetim uygulamaları oldu-bittiye benzer; çünkü formalite icabı yapılıyor, gidiliyor. (Ö11)”*



## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde amaç bölümünde yer alan soruların çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular ile bu bulgulardan ulaşılan yargılar ve tartışmalara yer verilmiştir

##### 5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Çalışma grubunda yer alan her iki okulun öğretmenleri; mesleki gelişim ihtiyaçlarının neler olduğu konusunda benzer görüşler dile getirmişlerdir. A ve B okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerin çoğunlukla yetenek dersleri olan Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun ile Bilgi ve Teknoloji alanında mesleki gelişim ihtiyaçları duyduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

A ve B okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun gibi yetenek derslerinde öğrencilere faydalı olamadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda hizmet öncesinde yeterli eğitim alamadıklarını, mesleki yönden eksikliklerinin olduğunu söylemişlerdir. Diğer bir sebep olarak yetenek eksikliğini göstermişlerdir. Bu derslerin özel bir yetenek gerektirdiği ve sınıf öğretmenleri olarak bu yeteneklere sahip olmadıkları için öğrencilere bu derste katkı sağlayamadıklarını ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenleri bilgi ve yetenek eksikliğinden dolayı yetenek derslerinde öğrencilere gerektiği gibi eğitim veremediklerini düşünmektedir.

Çıkan bu önemli sonuçtan sınıf öğretmenlerinin eğitim fakültelerinde yetenek dersleri konusunda yeterince yetiştirilmediklerini söyleyebiliriz. Sınıf öğretmenleri yetenek dersleri konusunda gerekli donanım ve bilgiye sahip olamadıkları için öğrencilere faydalı olamadıklarını belirtmişlerdir. Bu derslerin müfredatında yer alan kazanımların öğrencilere gerektiği gibi verilmediğini ortaya çıkmaktadır. Müzik, Resim, Beden Eğitimi ve Oyun gibi dersler öğrencilerin yeteneklerini fark etme imkanı sağlayacağı dersler olduğu için bu derslerde gerekli eğitimi alamamaları öğrencilerin

yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmelerini ve yetiştirilmelerini olumsuz etkileyecektir. Bu durumun ülkemizde sanat ve spor alanında yönlendirilen ve yetişen birey sayısının az olma sebeplerinden biri olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

A ve B okulunda bulunan sınıf öğretmenleri bilgi ve teknoloji konusunda da mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını, bilgi teknolojisinin sürekli yenildiğini ve geliştiğini ifade ederek tüm bu gelişmelere ayak uydurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin öğrencilerin tüm duyularına hitap edebilmek, onlara daha faydalı olmak ve zengin içerikli ders işleyebilmek adına bilgi ve teknoloji alanında daha yetkin olmak istedikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin bilgi ve teknoloji konusundaki yenilikleri ve gelişmeleri takip etmesi ve benimsemesi eğitim ortamında bu yenilikleri kullanması gerekmektedir. Bilgi ve teknoloji konusunda yeterli düzeyde olmayan öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilerek bu konuda eksikleri giderilmelidir. Böylelikle öğretmenler eğitim ve öğretim sırasında teknolojik araçlardan daha çok yararlanarak öğretmenlerin öğrencilere etkili eğitim faaliyetleri sunması sağlanacaktır (Aypay, 2010; Sabancı ve Şahin, 2007).

Ayrıca A okulundaki sınıf öğretmenleri sınıflarında özel ve yabancı uyruklu öğrencilerin arttığını, özel öğrencileri tanılamakta zorlandıklarını, özel öğrenciler ve yabancı uyruklu öğrencilerin eğitiminde ve öğretiminde sorunlar yaşadıklarını, davranış değişikliği meydana getirme konusunda eksiklerinin olduğunu belirterek bu konuda da mesleki gelişim ihtiyacı duyduklarını ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin sınıflarında bulunan kaynaştırma ya da yabancı uyruklu öğrencilere daha faydalı olmak istemektedirler ancak bu öğrencilerin seviyelerine inme ve bu öğrencilere yetme konusunda kendilerini yeterli görmemektedirler.

Rehber'in (2009) yaptığı araştırmada öğretmenlerin özel öğrencilerle ilgili müfettişlerden beklentileri olduğu ortaya çıkmıştır. Rehber (2009) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin müfettişlerden özel öğrencilerin normal öğrencilerle aynı sınıfta olmasıyla ilgili yaşanan problemler ve kaynaştırma öğrencilerinde davranış değişikliği meydana getirme noktasında rehberlik beklentilerinin olduğu bulgusuna varılmıştır.

OECD tarafından Türkiye'de öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalar da bu araştırmada çıkan sonucu destekler niteliktedir. OECD tarafından yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan TALIS (2009) raporunda öğretmenlerin eğitimde bilgi

teknolojilerini kullanma becerisi ve özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilere öğretim alanlarda mesleki eğitime ihtiyaç duydukları ortaya konmuştur.

### **5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Kimler Tarafından Nasıl Karşılandığına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma**

Çalışma grubunda yer alan her iki okulun öğretmenleri; mesleki gelişim ihtiyaçlarının kimler tarafından nasıl karşılandığına ilişkin konuda benzer görüşler dile getirmişlerdir. A ve B okulundaki sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını kendilerinin ve meslektaşları tarafından karşılandığını görmekteyiz. A ve B okulundaki Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim duydukları konuları bireysel olarak, internet, eğitim siteleri ve örnek uygulamalar araştırması yaparak, kitap okuyarak ya da meslektaşlarıyla bilgi paylaşımında, fikir alışverişinde bulunarak giderdiklerini ifade etmişlerdir.

Özdemir (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin en çok katıldıkları mesleki gelişim aktivitelerinin internetten araştırma yapmak, meslektaşlarıyla düşüncelerini paylaşmak, diğer öğretmenlerle eğitimle ilgili iletişim kurmak için internetten forumlara katılmak olduğu ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları internet sitelerinden, meslektaşlarının yaptığı örnek uygulamalar ve dokümanlardan faydalanarak öğrendiklerini söyleyebiliriz. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını bu yolla tamamen karşılandığını söylemek oldukça güçtür. Mesleki ihtiyaçların internet sitelerinde ya da örnek uygulamalar ve dokümanlarla tamamen giderilmesi mümkün değildir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla gidermeye çalıştıkları söylenebilir. Mesleki gelişim konusunda öğretmenler kendi çabalarıyla baş başa bırakılmaktadır. Sınıf öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu alanda gelişme sağlaması kendi tercihine bırakılmaktadır. Bu konuda milli eğitim bakanlığından, diğer kurumlardan ya da müfettişlerden sınıf öğretmenlerine gereken destek ya da yönlendirme sağlanmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılamaları, kendilerini geliştirmeleri ilk olarak bireysel çabalarıyla gerçekleşmekte olup, öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak gelişmeleri için müfettişlerin de desteğine ihtiyaç vardır (Sağlamer, 1975).

### 5.1.3. Sınıf İçi Denetimlerin Kimler Tarafından, Nasıl Uygulanması Gerektiğine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Sınıf Öğretmenlerine üçüncü olarak yöneltilen “ Sınıf Öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler analiz edildiğinde A okulunda çalışan sınıf öğretmenleri mesleki gelişim ihtiyaçlarının azalan sırayla Milli Eğitim Bakanlığı, meslektaşlar, alanında uzman kişiler, idareciler, denetmenler ve üniversite tarafından karşılanmaması gerektiğini düşünmektedir. B okulunda çalışan sınıf öğretmenleri de A okulundaki sınıf öğretmenlerine benzer cevap vermekle birlikte mesleki gelişim ihtiyaçlarının azalan sırayla Milli Eğitim Bakanlığı, alanında uzman kişiler, idareciler, üniversite, meslektaş ve denetmenler tarafından karşılanması gerektiğini düşünmektedir.

Sınıf öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığının uygulamalı, interaktif, katılımlı olarak düzenleyeceği kurslarla, seminerlerle, eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından sunulacak yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları, konferanslar, eğitimlerle, verilecek pratik bilgilerle mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanabileceğini düşünmektedir. Sınıf öğretmenleri slayt sunumu şeklinde, katılımlı olmayan, pasif şekilde dinledikleri eğitimlerinin kendilerine herhangi bir katkı sağlamadığını, eğitimlerin donanımlı, konuya hakim uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler etkili mesleki gelişim için mesleklerindeki uzman kişilere danışabilir. Eğitim hakkındaki soruları veya sınıf içinde yaşadığı problemleri uzman kişilere sorarak kendilerini geliştirebilirler. Öğretmenler uzman kişilere mesleki sorunlar hakkında belirli aralıklarla danışabilir ve uzmanlardan fikir alabilirler (Durmuş, 2013; Akın (2002).

Ayrıca sınıf öğretmenleri mesleki gelişim konusunda meslektaşlarından da destek almak istemektedir. Deneyimli, işi iyi bilen meslektaşlarıyla düzenlenecek toplantılar ve eğitimlerle de mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanabileceğini düşünmektedirler.

Öğretmenler ve meslektaşları birbirlerinin eğitim-öğretim faaliyetlerini izlemesi izlenen durumları birbirleriyle paylaşması, tartışması, eğitim- öğretim uygulamaları hakkında fikir alış verişinde bulunulması, dersin etkililiğine ilişkin karşılıklı geri dönüt sağlanması faydalı olacaktır (Bell, 2005).

Tüm bu sonuç ve analizlere göre Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları için ciddi çalışmalar ve yatırımlar yapması gerektiği, bu çalışmalara alanında uzman kişilerin dahil edilmesi, çalışmaların uygulamalı, interaktif olması gerektiği sonucuna ulaşabiliriz.

Ülkemizde öğretmenlerin mesleki olarak gelişmesi için gereken planlamalarının yapılması, kursların, seminerlerin, hizmet içi faaliyetlerin açılması genellikle Mili Eğitim Bakanlığında (MEB) beklenir (Demirkol, 2008). Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda planlanacak olan hizmet içi eğitim programlarının uygulanması, hiç şüphesiz Millî Eğitim Bakanlığı’nın görevleri arasında yer almaktadır (Durmuş, 2013).

#### **5.1.4. Sınıf İçi Denetimlerin Mesleki Gelişime Katkısının Önündeki Engellere İlişkin Sonuçlar ve Tartışma**

Çalışma grubunda yer alan her iki okulun öğretmenleri; sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının önündeki engeller konusunda benzer görüşler dile getirmişlerdir. A ve B okulunda bulunan sınıf öğretmenleri; denetimin zamanın kısa olması, denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, denetmenin olumsuz tutum ve davranışları, objektif ve tarafsız olmaması, donanımlı olmaması, denetimin formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması ve denetim sırasında evrak işlerine odaklanılması sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkı sağlamamasının en önemli nedenleri olarak belirtmişlerdir.

A ve B okulundaki Sınıf öğretmenleri denetimin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkısı olmadığını düşünmektedir. Bunun uygulanan denetim sistemi ve denetmenin denetim sırasındaki tutumlarından kaynaklandığını düşünmektedirler. Ülkemizde uygulanan denetim sisteminin ve denetmenin bilgi ve uzmanlığının, denetmenin denetim sırasındaki tavır ve davranışlarının öğretmenlerin mesleki gelişime katkı sağlamasının çok uzağında olduğu söylenebilir.

Okutan’ın (1996) yaptığı araştırmada öğretmenlere mesleki rehberlik ve yardım alanında müfettişlerin, insan ilişkileri bakımından öğrenme-öğretme yöntem ve teknikleri bakımından, öğretim planlaması ve ders hazırlığına yardım bakımından yetersiz olduklarını belirtmiştir. Müfettişlerin öğretmenlere mesleki rehberlik konusunda hizmet içi eğitim almaları gerektiği vurgulanmıştır. Yine Sarı (1987)

tarafından yapılan araştırma da öğretmenler müfettişlerin rehberlik, yol gösteri olma rollerini yetersiz bulmuşlardır, araştırmada müfettişlerin bu konuda yetersiz oldukları ortaya çıkmıştır.

#### **5.1.5. Sınıf İçi Denetimlerde Denetim Yapan Kişilerin Sahip Olması Gereken Özellik ve Yeterliliklerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma**

Çalışma grubunda yer alan her iki okulun öğretmenleri; denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlikler konusunda benzer görüşler dile getirmişlerdir. A ve B okulunda çalışan sınıf öğretmenleri çoğunlukla denetim yapan kişilerin alanında uzman, olumlu ve etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, tarafsız, yol gösterici, rehberlik edici, güvenilir olmasını beklemektedir.

Bu araştırmada sınıf içi denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterliliklerine ilişkin ortaya çıkan birçok yeterliliğin daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu söylenebilir. Yıldırım (2012) tarafından çalışmada ideal denetmen imajlarının rehber (yol gösterici), yapıcı eleştiri yapan, alanına hakim, teşvik edici, motive edici ve problem çözen olarak olduğu, Kulular ve Seçkin (1994) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin müfettişlerden önderlik, güvenilirlik, dışa açıklık özelliklerinin olmasını bekledikleri ve Ünal ve Sığırcı (2000) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin, denetmenlerden, rehberlik, öğreticilik, eğitimlik, liderlik görevlerine ilişkin beklentilerinin olduğu ortaya konmuştur.

Denetim uygulamalarında denetim yapan kişilerin etkili bir rehberlik sergileyebilmeleri için öncelikle alanında iyi yetişmiş ve alanın konularına hakim olmalı bunun için de kendilerini yenilemeleri, geliştirmeleri ve lisansüstü düzeyde eğitim görmeleri gerekmektedir. Denetleyen kişilerin kullanacakları dil öğretmenlerin güçlü yanlarını vurgulayıcı, destekleyici ve özendirici olmalıdır ( Aydın M, 1993; Demirkol, 2008; Taymaz, 2005 ).

#### **5.1.6. Sınıf İçi Denetimlerin Müfettişler Tarafından Yapılmamasının Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Performanslarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma**

Çalışma grubunda yer alan her iki okulun öğretmenleri; sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin konuda benzer görüşler dile getirmişlerdir. A ve B okulunda bulunan sınıf

öğretmenlerin ortak fikri sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını etkilemediğidir. Çıkan bu analizlerden müfettişlerin sınıf içi performans konusunda öğretmene gereken desteği sağlamadığını, gerekli yardımda bulunmadığı, rehberlik rollerini yeterince yerine getiremedikleri sonucunu çıkarabiliriz.

Karagözoğlu'nun (1977), Seçkin'in (1978), Bozkurt'un (1995), yaptığı araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir. Yapılan bu araştırmalarda öğretmenlerin sınıf içinde yapılan eğitim – öğretim çalışmalarında müfettişlerden gerekli yardımı görmedikleri, öğretmenlerin karşılaştığı sorunların çözümünde yol gösterme konusunda müfettişlerin yetersiz bulunduğu, müfettişlerin öğretmenlere rehberlik yapma yeterliliğinin az olduğu ortaya konmuştur.

A ve B okulundaki sınıf öğretmenleri sınıf içi denetimlerin müfettiş tarafından yapılmamasının sınıf içi performanslarını etkilememesinin sebeplerini moral ve motivasyonlarında herhangi bir azalma olmaması, mesleklerini gerektiği gibi icra etmeye devam etmeleri, vicdani olarak görevlerini yerine getirmeleri olarak ifade etmişlerdir. Sınıflarına müfettiş girdiğinde olumsuz eleştiriler olduğunu, moral ve motivasyonların azaldığını, şevklerinin kırıldığını ifade etmişlerdir. Bu yüzden müfettiş sınıflarına gelmeyince moral ve motivasyon olarak daha iyi hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin performanslarını ve verimliliklerini artıran en önemli faktörlerden biri de motivasyondur. Sınıf denetimine giren müfettişler öğretmenlerin eksik yönlerini ya da yanlış yaptığı uygulamaları belirtirken öğretmenlerin moral motivasyonlarını kırarak davranışlardan kaçınmalıdırlar. Etkili bir denetim süreci sadece öğretmenlerin eksik yönlerini ya da yanlış yaptığı uygulamaları ortaya çıkarmak, açık bulmak değildir. Denetim sürecinin etkili ve başarılı olması için öğretmenlerin eksik yönlerinin öğretmenlerin motivasyonları korunarak belirtilmesi gerekir. Denetim sürecinde öğretmenlerin motivasyonu attırılmalı, mesleğe karşı çalışma şevki oluşturulmalıdır. Her insan için kabul görme, takdir edilme, beğenilme bir ihtiyaçtır. Bu nedenle de sınıf denetimi sırasında müfettişler öğretmenlerin eksiklerine, hatalarına odaklanmak yerine öğretmenlerin başarılarını da takdir edici tavırlar sergilemelidirler (İmren, 2017).

Sınıf Öğretmenlerine altıncı olarak yöneltilen sorunun alt sorusu olan “ Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?” sorusuna A ve B okulundan verilen görüşler analiz edildiğinde A okulundaki



öğretmenlerin % 56'sı sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının herhangi bir sorun oluşturmadığını, B okulunda ise öğretmenlerin % 64'ü sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sorunlara yol açtığı düşünülmektedir.

A ve B okulunda denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının sorunlara yol açtığı düşünülen öğretmenler, denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunları; okul müdürlerin taraflı davranması, denetimin ciddi ve profesyonel yapılmaması, evrak işlerinin aksatılması, meslekte özensiz ve rahat davranılması, öğrencilerin durumunun başka okullarla karşılaştırma yapılamaması olarak görmüşlerdir.

Çıkan bu sonuca göre mevcut denetim uygulamaları sırasında okul müdürlerinin objektif ve tarafsız olmayan tavırlarının bulunduğu, müfettişlerin denetimleri daha ciddi ve profesyonel yaptıkları, denetimlerin müfettişler tarafından yapılırken öğretmenlerin evrak işlerinde daha özenli davrandıkları söylenebilir.

Karabay'ın (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerinin ders denetimi yönünden mesleki gelişiminde okul yöneticilerinin katkıları ile ilgili bulgulara rastlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde; okul yöneticilerinin ders denetimlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak etkinlikleri her zaman göz önünde bulundurmalarının gerekli olduğu ortaya konmuştur.

### **5.1.7. Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Denetim Uygulamalarına İlişkin Metaforik Algılamalarına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma**

A ve B okulundaki sınıf öğretmenlerinin sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin sahip oldukları metaforlar ve nedenlerine yönelik elde edilen verilerin analizi sonucunda A okulundaki sınıf öğretmenleri de B okulundaki sınıf öğretmenleri de sınıf içi denetim uygulamalarına ilişkin en çok olumsuz metaforlara yönelik çağrışım yapmışlardır. En çok üzerinde durulan temalar kontrol, otorite, huzursuzluk, gözetleme, eksik arama, formalite olmuştur.

Sınıf içi denetim uygulamalarının sınıf öğretmenleri üzerinde olumsuz düşünceler uyandırdığını söyleyebiliriz. Sınıf içi denetim uygulamalarının yol göstermek, rehberlik etmek, mesleki gelişime katkı sağlamak gibi amaçlarından uzak kontrol, gözetleme, açık arama olarak algılandığını sonucunu çıkarabiliriz.

Yıldırım (2012) tarafından yapılan araştırmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin denetmenler hakkındaki algılarında kodlanmış imajların tamamına yakını olumsuz olduğu ortaya konmuştur. Yine benzer şekilde Sümbül ve İnandı (2005), yaptığı çalışmada öğretmenlerin denetmenlere karşı geçmişten beri olumsuz yargılarının olduğunu belirlemiştir. Tüm bu sonuçlardan öğretmenlerin denetim uygulamalarına karşı olumsuz düşüncelerinin aslında denetmenlere karşı olan olumsuz yargılardan kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Sınıf öğretmenlerinin denetime karşı olumsuz yargılarının önüne geçmek adına denetmenlerin sınıf içi denetimleri esnasında öğretmenlere karşı anlayışlı ve empatik davranmaları gerektiğini söyleyebiliriz. Denetmenlerin denetim sırasındaki tutum ve davranışları öğretmenleri huzursuz etmemeli aksine öğretmenin kendini denetmene açacak, sıkıntılarını denetmenle paylaşacak etkileşimde bulunması gerekmektedir. Öğretmen denetim uygulamaları sırasında kendisinin gözetlendiğini, hatasının arandığı hissiyatına kapılırsa mesleki gelişim konusunda da denetmenden herhangi bir yardım talep etmeyecektir.

Denetim rehberlik, yol gösterme, geliştirme amacından daha çok kontrol amaçlı yapılmamalıdır. Denetim sırasında öğretmen kendisinin eksiğinin arandığı ya da kontrol edildiği duygusuna kapılırsa denetim uygulamaları onun için olumsuz çağrışımlar uyandıracaktır. Denetime karşı ör yargılı yaklaşacaktır (Aydın, İ. 2005). Yapılan çalışmalarda müfettişler denetim sırasında yol gösterici ve rehberlik rolünü ön planda tutarsa öğretmenlerin denetim uygulamalarına karşı algılarında olumlu değişiklikler olabileceği görülmüştür (Yavuz ve Yıldırım, 2010).

## **5.2 Öneriler**

2018-2019 eğitim öğretim döneminde sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve ilkokullarda yapılan sınıf içi denetim uygulamalarının öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ve mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasına katkısının ne düzeyde olduğunun ortaya konulması incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

Araştırma bulgularına dayalı olarak alan eğitimcilere ve program uygulayıcılarına, müfettişlere yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

1. Araştırmada elde edilen bulgulardan biri, sınıf öğretmenlerinin yetenek dersleri( Resim, Müzik ve Beden Eğitimi ve Oyun), bilgi ve teknoloji, özel öğrencilerin eğitimi konusunda mesleki gelişim ihtiyacı olduğudur. Sınıf öğretmenlerinin bu konularda gerekli bilgi ve donanım sahip olmaları sağlanmalıdır. Yetenek derslerine alan öğretmelerinin girmesi öğrenciler açısından daha faydalı olacaktır.
2. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyacı duydukları konuları kendi çabalarıyla veya meslektaşlarının destekleriyle giderdikleri araştırma bulgularımızdan biridir. Sınıf öğretmenleri mesleki gelişim konusunda tek başına bırakılmamalı. MEB, Üniversiteler, müfettişler öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda öğretmenlere gereken desteği sağlamalı,
3. Milli Eğitim Bakanlığının uygulamalı, interaktif, katılımlı olarak düzenleyeceği kurslarla, seminerlerle, eğitimlerle ve alanında uzman kişiler tarafından sunulacak yaparak, yaşayarak öğrenme ortamları, konferanslar, eğitimlerle, verilecek pratik bilgilerle sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları karşılanmalı,
4. Araştırma bulgularından biri de denetimin zamanın kısa olması, denetimin kontrol ve hata arama amaçlı yapılması, denetmenin olumsuz tutum ve davranışları, denetmenin objektif ve tarafsız olmaması, donanımlı olmaması, denetimin formalite olarak yapılması, profesyonel olmaması ve denetim sırasında evrak işlerine odaklanılması sebeplerinden dolayı sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının olmadığıdır. Sınıf içi denetimler uzun bir süreçte, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacak şekilde yapılmalı,
5. Sınıf içi denetime giren kişiler özel bir eğitimden geçmeli, bu kişiler alanında uzman, donanımlı, olumlu ve etkili iletişim becerisine sahip, tecrübeli, tarafsız, objektif, yol gösterici, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayan rehber bir kişi olmalı,
6. Okul müdürleri tarafından yapılan denetimlerin etkililiği sorgulanmalı, öğretmenlerin denetime ve denetleyen kişiye karşı olumsuz algıları giderilmeli, müfettişlerin denetim sırasındaki olumsuz tutum ve davranışları önlenmeli, bu konuda gerekli tedbirler alınmalı,

7. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanması için düzenlenecek mahalli ya da merkezi eğitimler yaparak yaşayarak öğrenme ortamları sunmalı, kurs ve seminerler interaktif, uygulamalı olarak yapılmalı,
8. Mevcut denetim uygulamaları yeniden yapılandırılmalı, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayan, öğretmenleri geliştiren denetim sistemi planlanmalıdır.

Araştırma bulgularına dayalı olarak alan araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

1. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusunda standart form veya ölçek geliştirilmelidir.
2. Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları, mevcut denetim uygulamaları ve sınıf içi denetim yapan kişilerin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı düzeyine yönelik yapılacak araştırmalara farklı iller ve farklı örneklem grupları da katılabilir.
3. Bu konuyla ilgili yapılan nitel araştırma sayısı oldukça azdır. Bu konuyla ilgili daha fazla nitel araştırmaların yapılması bu konuya katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Adey, P. (2014). *The profesional development of teachers: practica and theory*. London: Kluwer Academic Publishers.
- Akın, A. (2002). İşletmelerde insan kaynakları performansını değerlendirme sürecinde coaching (özel rehberlik), *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 97-112
- Alkan, C. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. (Ed: V. Sönmez). Ankara: Anı
- Altınok, F. (2013). *İlkokul ve ortaokullarda yapılan sınıf içi denetim etkinliklerinin klinik denetim modeli açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Altun, B. (2014). *Denetime eleştirel yaklaşım: Öğretmen denetimi nasıl olmalı?* (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Altun, M. (2016). *Okul müdürlerinin kolaylaştırıcı liderlik rolleri ile öğretmenlerin mesleki gelişimi arasındaki ilişki : Malatya il örneği* (Yüksek lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Arı, M. (2014). *Resmi ortaokul yöneticilerinin mesleki gelişim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aseltine, J.M., Faryniarz, J. O. ve Rigazio- DiGilio, A.J. (2015). *Öğrenme için denetim*. S. Şahin, B. Balkar (çev.). Ankara: Nobel
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydın İ. (2005). *Öğretimde denetim*, Ankara: Pegem Akademi
- Bakioğlu, A. Ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 28, 513-529.
- Bell, M. (2008). The benefits of peer observation of teaching for tutor development. *Higher Education* 55(6):735-752 <http://link.springer.com/article/10.1007/s10734-007-9093-1> adresinden 15 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.
- Bolam, R. ,McMahon , A. (2014). Literature, Definitions And Models : Towards A Conceptual Map. *International Handbook On The Continuing Profesional*

- Development Of Theacher*, Ed. : C. Day, J. Sachs. Maidenhead: Openuniversity Pres. 7(4):221-258
- Bolatoğlu, F. (1983). *Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Birimlerinde Teftiş Sistemi*. Basılmamış Uzmanlık Tezi, TODAİE.
- Bozkurt, E. (1995). *İlköğretim Okullarında Ders Denetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Yayımınmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Budak, Y. (1998). Eğitimde toplam kalite yönetimi açısından öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve programlarına bir yaklaşım. *Milli Eğitim*, 140,35-38.
- Cengiz C.( 1992). *Milli eğitim bakanlığı bakanlık müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları: 23-26, İstanbul,
- Ceylan, M. (2015). *Öğretmenlere yönelik sürekli mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelenmesi: Türkiye ve İngiltere örneği* (Yüksek lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Cogan, Morris (1973) *Clinical Supervision*, Boston : Houhton Mifflin.
- Comas, P.C. ve Barufaldi, J. P. (2011). The effective research-based characteristics pf Professional development of the National Science Foundation's GK-12 program. *Journal of S,ence Teacher Education*. 22, 255-272
- Creswell, J. W. (2007). *Nicel, nitel ve karma yöntemler yaklaşımı araştırma deseni* (S.B. Demir, Çev. Ed).Ankara : Anı.
- Çelikten, M., şanal, M. ve Yeni, Y. (2015). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2), 207-237.
- Demirtaş H. ve Güneş H.(2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*, Anı Yayıncılık, Ankara,
- Demirkol, Z. (2008). *İlköğretim müfettişlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıları* (Yüksek lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Deniz, Ü. (2017). *Öğretimsel liderliğin sınıf denetimi üzerine yansıması: Öğretimsel denetim* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Doğan, H. (1999). Bilgi teknolojileri ve eğitim. *Türkiye cumhuriyetini 75. Yılında Toplumumuzun ve eğitim sempozyumu bildirileri*. (Ed: N. Tural). Ankara: Ankara Üniversitesi yayınları, 107-133.
- Drucker, P.F.(1999). *21. yüzyıl için yönetim tartışmaları*. İstanbul: Epsilon.
- Durmuş, C. (2013). *Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- DuFour, R., Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Natonal Educational Service
- Ekiz, D.(2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı.
- Ekinci, E. (2015).*Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime ilişkin görüşleri (mesleki gelişim modeli önerisi)* (Yüksek lisans Tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Ergen, N (1977). *Türk teftiş sistemine genel bir bakış,1. teftiş semineri*, Ankara: Denetde
- Erişti, B. (2005). *Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı mükemmellik modelinin eğitim fakülteleri için uyarlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Gelmez, Ş. (2011). *İlköğretim okullarında okul müdürlerinin yaptığı denetimin öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerine etkisi* (Yüksek lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Glickman, C.D. , Gordon, S. P. ve Ross-Gordon, J. M. (2014). *Denetim ve öğretimsel liderlik: Gelişimsel bir yaklaşım*. M. B. Aksu, E. Ağaoğlu (çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gordon, S. P. (2004). *Professional development for school improvement: Empowering learning communities*, Boston, MA: Allyn ve Bacon
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 73-78.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating profesional development*. California: Corwin Press.
- Guskey, T. R. (2002). Analyzing lists of the characteristics of effective Professional development to promote visionary leadership. *NASSP Bulletin*, 87(637), 4-20
- Halis, M. (1999) Yönetim ve örgüt yapıları açısından israf faktörleri. *Yeni Türkiye*. Kalite Özel Sayısı. 5 (26), 21-32.

- İlğan, A. (2017). *Öğretmenlerin mesleki gelişimi ve denetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kayıkçı K. (2004). Milli Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sistemin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyumunu düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* , 44, 507-527
- İmren, S. (2017). *Öğretmenlerin mesleki gelişiminde maarif müfettişlerinin eğitim - öğretim ile ilgili rehberlik rolleri :Van ili çaldıran ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İnceler, S. (2005). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik öğretimsel liderlik davranışları* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kabakçı, I. (2007) Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimi ve öğretim teknolojileri. *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Tasarımı*. Ed. : E. Ferhan Odabaşı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1752.
- Karabay, H. (2014). *Okul yöneticilerinin ders denetimleri yönüyle branş öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine katkıları* (Yüksek lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karagiorgi Y.& Kyriacos, C.(2006). ICT in-service training and school practices: in search for the in pact. *Journal of Education for Teaching.*, 32(4), 395-411
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretimde teftiş uygulamaları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, İ. (2010). Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Basamaklarının İncelenmesi. *9.Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu (20- 22 Mayıs 2010)*, Elazığ, 447-450.
- Köymen, Ü.(1991). Nitelikli öğretmen yetiştirme modeli. *eğitimde arayışlar 1. Sempozyumu: Eğitimde nitelik geliştirme*. İstanbul: Kültür Koleji yayınları, 87-90.
- Kıış, A. (2007). *Eğitimci çalışma grup modelinin kaynaştırılmış sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine etkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kızıllıkanat, A. (2011). *İlköğretim okullarında yapılan denetim etkinliklerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkısı* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniv. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.



- Kızılkaya, H. A. (2012). *Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin mesleki gelişime yönelik tutumları ve iş doyumları bakımından incelenmesi üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kulular, H. ve Seçkin, N. (1994). Müfettişlerde varolan kişilik özellikleriyle olması gereken kişilik özelliklerinin yöneticiler ve öğretmenler tarafından betimlenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 18(93), 35-41.
- Kunduz, E. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin çağdaş eğitim denetimi ilkelerine ve kliniksel denetime yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algıları* (Yüksek lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtulmuş, N.(1996). *Sanayi ötesi dönüşüm*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- MEB, Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). 2023 Eğitim Vizyonu, [http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023\\_EGITIM\\_VIZYONU.pdf](http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf) adresinden 18.12.2018 tarihinde alınmıştır.
- Odabaşı, F. , Kabakçı, I. (2007). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi, 12 – 14 Mayıs, Bakü, 39-43.
- Odabaşı, H.F. (2009). *Öğretmenlikte mesleki gelişim*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını
- Okutan, M. (1996). *İlkokullarda kurum teftişinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. M. (2013). Exploring the Turkish teachers' professional development experiences and their needs for professional development. *Mevlana International Journal of Education*, 3(4), 250-264.
- Özer, B. (2004). *Ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki gelişime ilgisi*. “Kuram Ve Uygulama Arasındaki Öğretmen Eğitimi” Konulu 29. Yıllık Avrupa Öğretmen Eğitimi (Atee) Konferansında sunulmuştur. Agrigento; İtalya.
- Özer, B. (2001). Ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki gelişime yaklaşımı. Yayımlanmamış Araştırma Raporu, Eskişehir.
- Özoğlu, S. Ç. (2007) *Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları: Ankara*

- Özyıldırım, G. (2014). *Glickman'ın gelişimsel denetim modeline göre eğitim denetmenlerinin ve okul yöneticilerinin denetim anlayışları ile öğretmenlerin denetim beklentilerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Polat S., Uğurlu C.T. ve Aksu M. B. (2005). Okul yöneticilerinin kendi mesleki gelişimleri ve okulu geliştirmeye yönelik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 205-224.
- Rehber Ezgin, H. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlikleri açısından müfettişlerden rehberlik beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Saban, A. ve Ersoy, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı
- Saban, A. (2000). *Öğrenme- öğretmen süreci*. Ankara: Nobel Yayın dağıtım.
- Sabancı, A. ve Şahin, A. (2007). Denetmenlerin, öğretmenlik yeterlik alanları açısından devlet ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerine rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(145), 85-95.
- Sağlamer, E. (1975). *Eğitimde teftiş ve teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Sarı, K. (1987). *Çorum ili ilköğretim müfettişlerinin ilköğretim öğretmenlerine yapması gereken rehberliğin yeterliliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Seçkin, N. (1978). *Bakanlık müfettişlerinin yeterlikleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Aralık, 58 , 40-45
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18
- Sergiovanni, Thomas J., Starratt Robert J. (1988). *Supervision human perspectives*, McGraw-Hill, Inc.
- Sullivan ,S. ,Glanz, J. (2015). *Okullarda eğitim ve öğretimi geliştiren denetim*. (A. Ünal, Çev. Ed). Ankara: Anı.
- Sünbül, Ö. Ve Y. İnandı. (2005). ilköğretim ve lise öğretmenlerinin, ilköğretim ve bakanlık müfettişlerine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 214-226.
- Stallworth, J.V. (1998). Practicing what we teach. *Educational Leadership*, 55(5),77-79.

- Şahin, T. (2005). *İlköğretim düzeyinde ders denetimiyle ilgili yeterlilikler hakkında denetmen ve öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Şimşek, H. (2009). Eğitim tarihi araştırmalarında yöntem sorunu. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(1), 33-51.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar, ilkeleri yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi
- Taymaz, H. (1995). *Hizmet içi eğitim: kavramlar, ilkeler ve yöntemler*. Ankara: Sevinç
- Tezbaşaran, A. (2001). *Öğretmen ve eğitim bilimcileri yetiştirmede milli eğitim bakanlığı ve üniversite iş birliği*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 37-52.
- Uslu, E. (2014). *Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamada sosyal ağların rolü* (Yüksek lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ünal, A. (2013). Eğitim programlarının yönetimi. R. Sarpkaya (Ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde* (s. 285-331). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ünal, S. ve Sığırcı, M. (2000). Öğretmenlerin denetmenleri değerlendirmesi ve onlardan beklentileri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 281-294.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An International Review of the Literature*. UNESCO.
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni öğretmen ve teftiş, *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 153-154
- Yavuz, M. ve Yıldırım, A. (2010). İlköğretim müfettişlerin seçimi ve yerleştirilmesine ilişkin öğretmen görüşleri. *1. Uluslararası Katılımlı Ulusal Eğitim Denetimi Sempozyumu, 2010* (ss. 194-199). Ankara: TEM-SEN
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, N. (2012). Eğitim denetmeni ve bakanlık denetmeni imajları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 143-166.
- Yin, R.K.(2014). *Case study research: Designs and methods (5 th edition)*. Los Angeles: Sage
- Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara : Gazi Kitabevi.

## EKLER

### Ek 1: Görüşme Formu

#### Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları Ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılanmasına İlişkin Görüşleri

#### Görüşme Formu

Sayın Meslektaşlarım: Bu araştırmanın amacı “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılanmasına İlişkin Görüşleri” ni ortaya koymaktır. Vereceğiniz cevaplar, araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırmada kullanılacaktır. Bilgileriniz saklı tutulacaktır. İlgi ve katılımınız için çok teşekkür ederiz.

#### I. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin sorular bulunmaktadır. Durumunuza uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz. Seçenek verilmeyen soruların cevaplarını ise lütfen yazınız.

1. Cinsiyetiniz: Kadın( ) Erkek ( )
2. Eğitim Düzeyiniz: Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Lisans Üstü ( )
3. Mesleki Kıdeminiz(yıl olarak) :.....

#### II. BÖLÜM

Bu bölümde yer alan sorulara ayrıntılı, gerekçeli olarak cevap vermeniz araştırmanın geçerliliği açısından büyük önem arz etmektedir.

1. Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız nelerdir?  
1.a.Alt Soru: Hangi konularda ve neden bu ihtiyacı hissediyorsunuz?
2. Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınız kimler tarafından nasıl karşılanıyor?

3. Sınıf öğretmeni olarak mesleki gelişim ihtiyaçlarınızın nasıl karşılanmasını istersiniz? Hangi kişi ya da kurum ve nasıl karşılanmasını istersiniz?
4. Sınıf içi denetimlerin mesleki gelişime katkısının önündeki engeller nelerdir?
5. Sınıf içi denetimlerde denetim yapan kişilerin sahip olması gereken özellik ve yeterlilikler neler olmalıdır?
6. Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmaması sınıf içi performanslarınızı etkiliyor mu? Nasıl?  
6.a. Alt Soru: Sınıf içi denetimlerin müfettişler tarafından yapılmamasının yarattığı sorunlar nelerdir?
7. Sınıf içi denetim uygulamaları..... benzer ; çünkü  
.....  
.....

**Ek 2. Okullarda Anket Çalışması Yapmak İçin Milli Eğitim  
Müdürlüğünden Alınan İzin Yazısı**



T.C.  
SİVAS VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 92255297-604.01.01-E.20665597  
Konu : Araştırma İzni (Songül YAZICI)

31.10.2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Songül YAZICI'ya ait 26/10/2018 tarihli dilekçe  
b) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün  
22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.  
c) Valilik Makamının 30/08/2018 tarihli ve 92255297-605.99-E.15131201 sayılı  
onayı.

Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim-Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Songül YAZICI, "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları ve Denetim Uygulamalarıyla Mesleki Gelişim İhtiyaçlarının Karşılmasına İlişkin Görüşleri" konulu tez çalışması kapsamında, ilimiz merkezinde bulunan Vali Reşit Paşa İlkokulunda ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokulunda çalışma yapmak istemektedir.

İlgi (a) dilekçe ekindeki anket çalışması; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması ve katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması kaydıyla, ilimiz merkezinde bulunan Vali Reşit Paşa İlkokulunda ve Vali Zübeyir Kemelek İlkokulunda uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Ayhan BÜLBÜL  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
31.10.2018

Ebubekir Siddik SAVAŞCI  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza  
Aslı ile Aynıdır  
31 / 10 / 20 18  
301

Adres: Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı Merkez/ SİVAS  
Elektronik Ağ: <http://sivas.meb.gov.tr/>  
e-posta: [butce58@meb.gov.tr](mailto:butce58@meb.gov.tr)

Bilgi için: C.B.DUMAN  
Tel: 0 (346) 280 58 81  
Faks: 0 (346) 280 59 48

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f140-78f3-31c8-924e-4f41 kodu ile teyit edilebilir.