

**T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Ana Bilim Dalı**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIK DENETÇİLERİNİN ORTAÖĞRETİM
KURUMLARINDAKİ PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK
HİZMETLERİNİN DENETİMİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih KAYA

Danışman: Doç. Dr. Fatma ÖZMEN

Elazığ, 2013

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Ana Bilim Dalı

Fatih KAYA'nın hazırlamış olduğu "Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri" başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 25/04/2013 tarih ve 2013-14/3 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından 10/05/2013 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda yüksek lisans tezini oy birliği ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri

İmza

1; Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

2; Doç. Dr. Fatma ÖZMEN

3; Yrd. Doç. Dr. Yalın Kılıç TÜREL



F. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../20....
tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.


Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Fatma ÖZMEN danışmanlığında hazırlamış olduğum "**Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri**" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Fatih KAYA

10/05/2013

ÖNSÖZ

Bu çalışmada birçok kişinin emeği ve katkısı olmuştur. Öncelikle gerek bu araştırma süresince, gerek yüksek lisans eğitimimde emeğini hiç esirgemeyen, destekleyici tavırları ve yapıcı önerileri ile bana yol gösteren tez danışmanım Doç. Dr. Fatma ÖZMEN'e,

Hayatım boyunca destekleri ile hep yanımda olan sevgili eşim Sakine KAYA ile biricik kızlarım Özge ve Buse'ye,

Ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince emeği geçen değerli hocalarıma ve jüri üyelerine teşekkürlerimi sunarım.

Fatih KAYA

Elazığ, 2013

ÖZET

Yüksel Lisans Tezi

Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin, Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Fatih KAYA

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

ELAZIĞ – 2013, Sayfa: XIX + 164

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının Milli Eğitim Bakanlık Denetçileri tarafından denetiminde yaşanan denetim sorunlarını ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan önerileri belirlemek; ve ulaşılan sonuçlar eşliğinde PDR hizmetlerinin denetimindeki etkililiğin artırılması yönünde öneriler geliştirmektir.

Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının, Milli Eğitim bakanlık denetçileri tarafından denetiminde yaşanan sorunları; ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan önerileri belirlemek üzere örneklem dahilindeki bireylerin görüşleri, görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan, Ankara'da 262, İzmir'de 19, ve İstanbul'da 34 olmak üzere, toplam 315 başdenetçi, denetçi ve denetçi yardımcısı oluşturmaktadır. Araştırma, denetçi görüşlerinin alınması yoluyla gerçekleştirilen nitel bir çalışma olduğundan, denetçiler içinden gönüllü olanları dikkate alınarak, 40 denetçi ile görüşme yapılmıştır. Seçilen bu kişiler ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının denetiminde yaşanan sorunları; ve bu sorunların

üstesinden gelebilmek için sunulan öneriler hakkında yeterli bilgiye ve tecrübeye sahiptir.

Denetçilere, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile 9 soru sorulmuş, yanıtlar veri kaybının olmaması için kaydedilmiştir.

Araştırmada, önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Bakanlık denetçilerinin bir kısmının, denetim öncesi denetlenenlerle süre yetersizliğinden dolayı ön görüşme yapmadığı; ön görüşmenin denetimin amaçlarına ulaşması açısından önemli olduğu; rehberlik hizmetlerinin her zaman bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenemediği; rehber öğretmenlerin ve diğer çalışanların iletişim ve işbirliğinde sorunlar yaşandığı; rehber öğretmenlerin mesleki yeterliliklerin artırılması gerektiği; okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri ile ilgili görev ve sorumluluğunu yerine getirmediği vb. sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan denetimin amaçlarına etkili şekilde ulaşabilmesi için, araştırma sonuçlarına dayalı olarak birtakım öneriler sunulmuştur. Denetimde ön görüşme yapılmasına önem verilmesi; rehberlik hizmetlerinin denetiminin bu alandan mezun denetçiler tarafından yapılmasının sağlanması; hizmet içi eğitimlere ağırlık verilerek, denetçilerin PDR alanındaki mesleki yeterliliklerinin artırılması; mevzuatın güncellenmesinin sağlanması, vb. yapılan önerilerden bazılarıdır.

Anahtar Kelimeler: Milli Eğitim Bakanlığı, Denetçi, Ortaöğretim, Rehberlik, Rehber Öğretmen,

ABSTRACT

Master's Thesis

The Problems Faced and Solutions Proposed by The National Education Ministry Supervisors Through the Supervision of Psychological Counseling and Guidance Services at Secondary Education Institutions

Fatih KAYA

Firat University

Institute of Educational Sciences

Department of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy

ELAZIĞ – 2013, Pages: XIX + 164

The aim of this study is to determine the supervisory problems that are faced, and to obtain the suggestions that are made by the Ministry supervisors to overcome the problems, during the supervision of the psychological counseling and guidance services of secondary school administrators and guidance teachers; and also to develop recommendations along with the results in order to increase the efficiency of the supervision of psychological counseling and guidance services.

This is a qualitative study. The research is carried out via a survey method. In order to determine the problems faced by the Ministry supervisors, during the supervision of the works carried out by the principals and guidance teachers at secondary schools, related to the psychological counseling and guidance services, the views of the sample of the Ministry supervisors were obtained through an interview technique.

The research sample consisted of 315 head supervisors, and assistant supervisors (262 in Ankara, 19 in İzmir and 34 in İstanbul) who are working at National Ministry of Education. Since this is a qualitative study, which is carried out by taking the opinions of supervisors, 40 volunteer supervisors were interviewed. These supervisors have sufficient level knowledge and experiences about the problems that are faced during the supervision of the works, related to the psychological counseling and guidance services of secondary school administrators and guidance teachers; and they also are eligible

enough to make recommendations to overcome these problems. By using semi-structured interview technique; 9 questions were asked to supervisors during a face to face interaction, and the replies were recorded in order to prevent data loss.

Important results were reached in the end of this study. It was detected that some of the Ministry supervisors did not pre-interviewed with the supervisees before the supervision due to the shortage of time; pre-interview was important in order to reach the aims of supervision; the supervision of guidance services could not always be carried out by supervisors who had an undergraduate degree on that branch; some difficulties were experienced in the communication and collaboration process related to the supervision of guidance teachers and other personnel; professional competence of guidance teachers should be increased; school administrators could not realize their duties and responsibilities about guidance services etc. are some of the results that are reached.

Some suggestions were made according to the results obtained of this study in order to reach effectively the supervisory goals. Some of these recommendations may be cited as: adequate importance should be attached to pre-supervision; supervision should be realized by the supervisors graduated from the same branch; the professional competencies of supervisors should be enhanced through in-service training, the regulations should be updated, and the like.

Key Words: The Ministry of National Education, Supervisor, Secondary Education, Counseling, and Guidance Teacher.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işare
BEYANNAME	I
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	XVI
TABLolar LİSTESİ	XVII
EKLER LİSTESİ	XVIII
SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIX
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I.GİRİŞ	1
1.1. Denetim Alanında Yaşanan Sorunlar	2
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıltı.....	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	9
II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	9
2.1. Denetim.....	9
2.1.2. Bakanlık Düzeyindeki Denetimin Tarihsel Gelişimi.....	10
2.1.3. Örgüt Kuramları Açısından Denetim.....	11
2.1.4. Denetimin Amaçları.....	13
2.1.5. Denetimin İlkeleri.....	14
2.1.6. Denetim Süreçleri.....	14
2.1.7. Denetim Çeşitleri.....	23
2.1.8. Denetimin Planlanması	23
2.1.9. Türk Eğitim Sisteminde Denetimin Örgüt Yapısı.....	23
2.1.9.1. Rehberlik ve Denetim Başkanlığı,.....	23
2.1.9.2. İç Denetim Birimi	23

2.1.9.3. İl Eğitim Denetmenleri Başkanlığı	25
2.1.9.3.1. İl Eğitim Denetmenlerinin Tanımı, Seçimi ve Görevleri.....	25
2.1.9.4. Yükseköğretim Denetleme Kurulu	26
2.1.10. Denetçi	27
2.1.10.1. Denetçi Rollerine.....	28
2.1.10.1.1.Liderlik	28
2.1.10.1.2. Yöneticilik	28
2.1.10.1.3. Eğiticilik	29
2.1.10.1.4. Değerlendirme	29
2.1.10.1.5. Rehberlik	30
2.1.10.1.6. Araştırma	30
2.1.10.1.7. Soruşturma.....	30
2.1.10.2. Denetçi Nitelikleri.....	31
2.1.10.2.1.Teknik Beceri	31
2.1.10.2.2. İnsani İlişkileri Becerisi	31
2.1.10.2.3. Kavramsal Beceri.....	31
2.2. Rehberlik ve Psikolojik Danışma (PDR) Hizmetleri.....	32
2.2.1. Rehberlik Tanımı.....	32
2.2.2. Türkiye’de PDR Hizmetlerinin Gelişimi	32
2.2.3. Rehberliğin Amacı.....	37
2.2.4.Rehberliğin İlkeleri.....	39
2.2.5. Rehberlik Çeşitleri	40
2.2.5.1. Birey Sayısına Göre Rehberlik.....	40
2.2.5.1.1 Bireysel Rehberlik-Grup Rehberliği	40
2.2.5.1.2. Bireysel Psikolojik Danışma- Grupla Psikolojik Danışma	41
2.2.5.2. Hizmet Alanlarına Göre Rehberlik	41
2.2.5.2.1.Eğitimde Rehberlik	41
2.2.5.2.2. Sağlık Kurumlarında Rehberlik.....	42
2.2.5.2.3. Sosyal Yardım Kuruluşlarında Rehberlik	42
2.2.5.2.4.Endüstride Rehberlik	42
2.2.5.3. Temel İşlevlerine Göre Rehberlik	43
2.2.5.3.1. Uyum Sağlayıcı Rehberlik	43

2.2.5.3.2. Yöneltilci Rehberlik.....	43
2.2.5.3.3. Ayarlayıcı Rehberlik.....	43
2.2.5.3.4. Geliştirici Rehberlik.....	44
2.2.5.3.5. Önleyici Rehberlik.....	44
2.2.5.3.6. Tamamlayıcı Rehberlik.....	45
2.2.5.4. Problem Alanlarına Göre Rehberlik.....	45
2.2.5.4.1. Kişisel-Sosyal Rehberlik.....	45
2.2.5.4.2. Eğitsel Rehberlik.....	46
2.2.5.5. Öğretim Kademelerine Göre Rehberlik.....	46
2.2.5.4.2. Eğitsel Rehberlik.....	46
2.2.5.5.1. Okul Öncesi Eğitimde Rehberlik Hizmetleri.....	46
2.2.5.5.2. İlköğretimde Rehberlik Hizmetleri.....	47
2.2.5.5.3. Ortaöğretimde Rehberlik Hizmetleri.....	48
2.2.5.5.3.1. Ortaöğretimde Rehberlik Hizmetlerinin Gerekçesi ve Önemi.....	48
2.2.5.5.3.2. Ortaöğretimde Rehberliğin Amaçları ve Kapsamı.....	49
2.2.5.5.4. Yükseköğretimde Rehberlik.....	50
2.2.6. Rehberlik Alanında Yaşanan Sorunlar.....	50
2.2.7. PDR Hizmetlerinin Denetimi.....	53
2.2.7.1. Teftiş Kurulu Başkanlığı Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberine Göre Bakanlık Denetçilerinin (Müfettişlerinin) Ortaöğretim Kurumlarındaki Rehberlik Hizmetleri Denetiminde Göz Önünde Bulundurdıkları Yasal Düzenlemeler.....	53
2.2.7.2. Teftiş Kurulu Başkanlığı Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberine Göre Bakanlık Denetçilerinin (Müfettişlerinin) Ortaöğretim Kurumlarındaki Rehber Öğretmen Denetiminde Göz Önünde Bulundurdıkları Ölçütler.....	53
2.2.7.3. Rehber Öğretmenlerin (Psikolojik Danışman) Görevleri.....	54
2.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar.....	55
2.3.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırma ve Yayınlar.....	55
2.3.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırma ve Yayınlar.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	63
III. YÖNTEM	63
3.1. Araştırmanın Modeli.....	63
3.2. Evren ve Örneklem.....	63
3.3. Ölçme Aracının Geliştirilmesi	64
3.3.1. Görüşme Formu.....	65
3.4. Verilerin Toplanması.....	66
3.5. Verilerin Analizi.....	67
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	68
IV. BULGULAR VE YORUM	68
4.1. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorum	68
4.1.1. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Durumu	68
4.1.2. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebepleri	68
4.1.3. Denetim Öncesinde Ön Görüşmeye Yönelik Alınan Tepkiler.....	72
4.1.4. Denetim Öncesi Safhaya Yönelik Yaşanılan Sorunlar	74
4.1.5. Denetim Öncesi Safhaya Ait Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Öneriler	76
4.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular ve Yorum	78
4.2.1. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlar	78
4.2.2. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlar a Yönelik Çözüm Önerileri.....	83
4.3. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	87
4.3.1. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlar	87
4.3.2. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri	91

4.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	94
4.4.1. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşadıkları Sorun Durumu	94
4.4.2. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Sorun Yaşama Nedenleri	95
4.4.3. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Aynı Kurum ve Kişileri Tekrar Denetimde Göz Önüne Alma Durumları.....	98
4.4.4. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri	100
4.5. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum	102
4.5.1. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama- Yaşamama Durumları.....	102
4.5.2. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama- Yaşamama Sebepleri	103
4.5.3. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri.....	105
4.6. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunların Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum	106
4.6.1. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunlara İlişkin Görüşler	106
4.6.2. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri	106
4.6.3. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumları	106
4.6.4. Bakanlık Denetçileri Tarafından Denetim Sürecinde Şikâyetleri Giderme Amaçlı Yapılan Öneriler	106
4.7. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	115
4.7.1. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi	115

4.7.2. Denetçilerin PDR Alanında Eğitim Alma Durumları.....	115
4.7.3. PDR Alanında Daha Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Önerileri	115
4.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	121
4.8.1.Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	121
4.8.2.Mevzuatta Gereken Değişiklikler.....	121
4.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum.....	127
4.9.1. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Öneriler.....	127
BEŞİNCİ BÖLÜM	133
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	
5.1. Sonuçlar	133
5.1.1.Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Sonuçlar.....	133
5.1.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Sonuçlar.....	134
5.1.3.Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar;.....	134
5.1.4.Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar;	135
5.1.5. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar;.....	136
5.1.6. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar;.....	137
5.1.7.Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Sonuçlar	137
5.1.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar	138
5.1.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar;.....	138
5.2. Tartışma	138

5.2.1. Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Çıkan Sonuçlar ile İlgili Tartışma.....	139
5.2.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Tartışma.....	140
5.2.3. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma.....	141
5.2.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma	142
5.2.5. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma;.....	143
5.2.6. PDR Alanındaki Hizmetlere Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunların Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma	144
5.2.7. Denetçilerin, PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Çıkan Sonuçlara İlişkin Tartışma	144
5.2.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma;.....	145
5.2.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlara İlişkin Tartışma;.....	146
5.3. Öneriler	148
5.3.1. Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Öneriler;	148
5.3.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Öneriler	148
5.3.3. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Öneriler.....	148
5.3.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Öneriler.....	149

5.3.5.Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Öneriler;.....	150
5.3.6.PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Öneriler;	150
5.3.7. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Öneriler	150
5.3.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Yönelik Öneriler	151
5.3.9. Etkili Denetimi Engelleleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Öneriler	151
5.3.10.Araştırmacılar İçin Öneriler	152
KAYNAKLAR	154
EKLER.....	161
ÖZ GEÇMİŞ.....	164

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı	68
Tablo 2.	Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı	68
Tablo 3.	Denetim Öncesinde Ön Görüşmeye Yönelik Alınan Tepkilere İlişkin Verilerin Dağılımı	72
Tablo 4.	Denetim Öncesi Safhaya Yönelik Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı	74
Tablo 5.	Denetim Öncesi Safhaya Ait Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı	76
Tablo 6.	Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı	78
Tablo 7.	Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı	83
Tablo 8.	Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı	87
Tablo 9.	Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı	91
Tablo 10.	Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Sorun Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı	94
Tablo 11.	Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Sorun Yaşama Nedenlerine İlişkin Verilerin Dağılımı	95
Tablo 12.	Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Aynı Kurum ve Kişileri Tekrar Denetimde Göz Önüne Alma Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı	98

Tablo 13. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı	100
Tablo 14. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı	100
Tablo 15. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı.....	100
Tablo 16. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri	105
Tablo 17. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı.....	106
Tablo 18. Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı	108
Tablo 19. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı.....	113
Tablo 20. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Önerileri.....	114
Tablo 21. Bakanlık Denetçilerinin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyine İlişkin Verilerin Dağılımı	116
Tablo 22. Bakanlık Denetçilerinin PDR Alanında Eğitim Alma Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı	118
Tablo 23. PDR Alanında Daha Etkili Bir Denetim İçin Denetçilerin Yaptıkları Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı.....	119
Tablo 24. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı	122
Tablo 25. Mevzuatla İlgili Yapılacak Değişikliklere İlişkin Verilerin Dağılımı	1276
Tablo 26. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı	127

EKLER LİSTESİ

EK 1: İZİN

EK 2: GÖRÜŞME FORMU

EK 3: REHBER ÖĞRETMEN TEFTİŞ FORMU

SİMGELER

/KISALTMALAR LİSTESİ

BK	: Bakanlar Kurulu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
EMBY	: Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği
İGM	: İlköğretim Genel Müdürlüğü
Md	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
OÖKY	: MEB Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği
ÖERPDHGM	: Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü
PDR	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
RAM	: Rehberlik ve Araştırma Merkezi
RDB	: Rehberlik ve Denetim Başkanlığı
RG	: Resmi Gazete
RPDHY	: Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği
TD	: Tebliğler Dergisi
TİDE	: Türkiye İç Denetim Enstitüsü
TKB	: Teftiş Kurulu Başkanlığı
TKT	: Teftiş Kurulu Tüzüğü
TKY	: Teftiş Kurulu Yönetmeliği
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

I.GİRİŞ

Denetim, eğitim yönteminin en önemli süreçlerinden birisidir, eğitimin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Yapılan denetim sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarına göre örgütün hedeflerinin düzeltilmesi ve geliştirilmesi olanaklı olur. Denetim sonuçlarına göre kendisini değerlendirmeyen örgütlerin etkililiklerinin, gelişimlerinin ve problem çözme yeteneklerinin tesadüflere kaldığı söylenebilir. Denetim tanımlarında, durum saptama, değerlendirme ve düzeltme-geliştirme olarak üç aşamanın ön plana çıktığı görülmektedir. Böylelikle, denetim, öğretmen ve denetçilere uygulamaları hakkında bilgi edinmelerine; bilgi ve becerilerini geliştirmelerine; bu bilgi ve becerileri, öğrenciler, öğretmenler, okul ve çevre için en iyi bir şekilde kullanabilmelerine yardım eden bir süreçtir. Eğitim sistemi için hayati önemi olan denetim sistemi, sorunlarını çözümlenebildiği ölçüde etkili ve verimli olabilir. Denetimin temel amacı, örgütün veya hizmetin amaçlarının gerçekleştirilme derecesini tespit etmek, daha iyi sonuç alabilmek için önlem almak ve süreci geliştirmektir.

Türk eğitim sisteminde denetim etkinlikleri bakanlık denetçileri ve il eğitim denetmenleri aracılığı ile gerçekleştirilmektedir (MEB, 2011b). MEB Teftiş Kurulu Başkanlığının İnceleme Soruşturma ve Ön İnceleme Rehberi'nde (MEB, 2006b, s.28), Denetim/Genel Denetim, "Kamu kurum ve kuruluşunun, Devletin gözetimi ve denetimi altında bulunduran kuruluşun, tüzel kişilerin yıllık veya dönemsel faaliyetlerinin tümünün veya belirlenen kısımlarının, yetkili makam veya merciin onayı veya emri üzerine, yetkili görevlilerce mevzuata uygunluk ve yerindelik, verimlilik yönlerinden araştırılması, incelenmesi ve irdelenmesi faaliyetlerinin bütünüdür" diye tanımlanmaktadır.

Bakanlık Denetçilerinin görevlerini genel anlamda ifade edecek olursak, Bakanlık teşkilatı ile Bakanlığın denetimi altındaki her türlü kuruluşun faaliyet ve işlemlerine ilişkin olarak, usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla, Bakanlığın görev ve yetkileri çerçevesinde denetim, inceleme ve soruşturmalar yapmaktır (MEB, 2011b). Bu tanımda görüldüğü gibi ortaöğretim kurumlarının dolayısıyla ortaöğretim kurumlarındaki Psikolojik

Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin denetimi Bakanlık denetçilerin görev alanına girmektedir. 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile il eğitim denetmenleri de ortaöğretim kurumlarını denetleyebilmektedir. Dolayısıyla okullardaki rehberlik hizmetleri ve okul psikolojik danışmaları da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Denetimden amaçlanan yararın elde edilmesi, denetimde yer alan tüm taraflar için birtakım ilkelerin bulunmasını zorunlu kılar. Bu ilkeler; amaçlılık, planlılık, nesnellik, bütünlük, durumsallık (görelilik), açıklık ve demokratiklik şeklinde dile getirilebilir. Birbiriyle bütünlük oluşturan ve birbirini etkileyen bu ilkeler daha da fazla artırılabilir.

Denetim alanında yapılan araştırmalar, birçok sorunu ortaya koymaktadır. Okul ve rehber öğretmen denetiminde, denetimin konu alanı uzmanlarınca yapılmamasından kaynaklanan sorunlar sıkça dile getirilen sorunlar arasındadır. Aşağıda, denetim alanında yaşanan genel sorunlar yanında, PDR alanındaki sorunlara kısaca değinilmektedir.

1.1. Denetim Alanında Yaşanan Sorunlar

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Rehber öğretmenlerin rehberlik hizmetlerini sunmadaki performanslarının denetlenmesi bakanlık denetçileri tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla, Bakanlık denetçilerinin bu alanda yaşanan sorunlara daha yakından tanık oldukları, bu nedenle, sorunlara etkili çözümler getirecekleri düşünülmektedir. Ancak, Bakanlık denetçilerinin kendileri de rehberlik hizmetlerini değerlendirirken, birtakım sorunlar yaşayabilmektedirler.

Eğitim kurumlarında, PDR çalışmaları, bireylerin tanınması, rehberlik yapılması, sorunların etkili şekilde çözülmesinin sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, Türkiye’de eğitim kurumlarında gerçekleştirilen PDR hizmetleri yeterince etkili şekilde gerçekleştirilememektedir. PDR hizmetlerinin sunumunda çeşitli sorunların yaşandığı da görülmektedir. Yapılan bazı çalışma sonuçları da bu sorunları yansıtmaktadır. Yesilyaprak (2002, s.24)’ a göre, okullarda görevli elemanların ortak bir rehberlik anlayışına sahip olmaması, okullarda rehberlik hizmetlerini yürütmek için yeterli uzman ve fiziksel donanımın olmaması, okul yöneticilerinin alana gereken ilgi ve özeni göstermemesi, bu alandaki yasal düzenlemelerde aksaklıkların sürmesi, PDR hizmetleri alanındaki sorunları ortaya koymaktadır. Gögen (1997), “Okul rehberlik

bürolarının rolü ve rehberlik programı amaçlarının lise birinci sınıflarında gerçekleşme düzeyini” araştırdığı çalışmada, öğrenci tanıma tekniklerinin sınıf öğretmenleri ve rehber öğretmenler tarafından yeterince uygulanmadığı, rehberliğin en önemli işlevlerinden biri olan eğitimsel ve mesleki yönlendirmenin yerine getirilmediği, okul yöneticisi-psikolojik danışman (rehber öğretmen) ders öğretmenleri arasındaki ilişkilerin rehberlik hizmetlerinin gerektirdiği işbirliği ve ortak çabayı yansıtmayacağı, öğrencinin psikolojik, sosyal ve kültürel problemlerine yönelik çözümler üretilmesi) yeterince sağlanmadığı, sonuçları bu alanda yaşanan sorunları ifade etmektedir. Yine bu alanda yaşanan sorunlarla ilgili olarak, Güven (2010)’in “Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin ortaöğretim okullarındaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ve bu hizmetlerin denetimiyle ilgili görüşleri” adlı makale çalışmada, rehber öğretmenlerin okul yönetimi ve öğretmenlerle iletişim eksikliği, öğrenci tanıma tekniklerinin sonuçlarının yeterince paylaşılmaması, çoğu okulda rehber öğretmen sayısının azlığı ve yokluğu, rehber öğretmenlerin alan bilgisi ve becerisinde eksiklik, rehber öğretmenlere görevlerinin dışında işler yüklenmesi, fiziki donanım eksikliği, okul yönetiminin rehberliğin önemini ve amacını yeterince kavrayamaması, sonuçlarına ulaştığı görülmektedir.

Altıntaş (1980), "Liselerde Kurum Teftişi" konulu araştırmasında, teftiş sayısının gerektiğinden az olduğu, teftiş sürecinin amaçlara ulaşılması açısından yetersiz olduğu, bulgularını elde etmiştir. Uyanık (2007) tarafından gerçekleştirilen “Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi” adlı çalışmada, branş müfettişlerinin teftişin yeniden planlanmasında öğretmenle birlikte çalışma yapmak gerektiğine inanmadıkları, öğretmenlerin özdenetim ve teknikleri bakımından yetişmelerine önem vermedikleri, öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yapılmadığı, öğretmene gerekli olan rehberlik ve yardımda bulunmadıkları, sonuçlarına ulaşmıştır. Bilir (1992) “Teftiş Sisteminin Yapı ve İşleyişi” adlı araştırmasında, teftiş yapısının teftişte işbirliği ilkesine uygun olması, müfettişlerin nitelik ve nicelik yönünden yeterli olması, müfettişlerin hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmesi, hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirmenin önemi, teftişte aranan hususların bilinmesi, eğitim personelinin eğitim sürecine katılması, öğretmenin pedagojik serbestisinin bulunması, yetki ve sorumlulukların dengeli dağılması, teftişin müfettişle birlikte çalışmanın kabul edilmesi, mesleki rehberliğin teftişten önce yapılması, önerilerini getirmiştir. Yavuz

(1995) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Denetim Etkinliklerini Klinik Denetim İlkeleri Açısından Değerlendirmeleri” adlı çalışmada denetmenlerin, denetim öncesi ve sonrası öğretim ve denetim hakkında öğretmenlerle görüşmelere fazla yer verilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yurtdışında yapılan bazı araştırmaların sonuçları da denetim alanında yaşanan birçok sorunu yansıtmaktadır. Evans (1996), “Dönüşümsel Liderlik ve Teftiş” adlı çalışmasında, ulaştığı bulgulara binaen, müfettiş etkinliğinin günümüzde bürokratik işlevinden sıyrılıp daha bütüncül ve belirli normlara dayalı bir yapıya dönüşmesi gerektiği önerisinde bulunmuştur. Jeffrey ve Woods (1998), “İlköğretim okullarında okul denetimleri” adlı çalışmalarında, öğretmen görüşlerinde; yapılan denetimin resmi bir denetim, sayısal değerlendirme, konu merkezli, ürüne vurgu yapan, tekdüze, müşteri odaklı ve kontrol kültürüne dayandığını bunun yerine çocuk merkezli, farklılıkları ön plana çıkartan, sürece vurgu yapan, insan ilişkilerine ve yapıcı bir yaklaşıma dayalı bir denetim sürecinin olması gerektiği, ortaya çıkmıştır. Yine bu alanda Söderberg, Wirén ve Kristian (2004) “İsveç Eğitim Politikasında Ölçme, Değerlendirme ve Teftişin Rolü” adlı çalışmalarında; teftişler neticesinde müfettişlerden eğitimin niteliğinin geliştirilmesi ve kalitenin artırılması için, somut teklif ve öneriler beklendiği, sonuçlarına ulaştıkları görülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin PDR hizmetleri alanındaki çalışmalarının Milli Eğitim bakanlık denetçileri tarafından denetiminde, yaşanan denetim sorunlarını; ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan önerileri, bakanlık denetçilerinin görüşleri temelinde belirlemektir.

Bu genel amaç çerçevesinde, aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Denetim öncesinde, denetlenecek kurum ve kişilere ilişkin, sorunların tespitine yönelik bir ön görüşme yapılmakta mıdır? Denetim öncesi safhaya ilişkin yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri nelerdir?
2. Denetim sürecinde, okul çapında yapılanların ve okul yöneticilerinin denetiminde yaşanan sorunlar nelerdir ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler nelerdir?

3. Denetim sürecinde, rehberlik öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesinde ne tür sorunlar yaşanmaktadır ve bu sorunların çözümünde getirilen öneriler nelerdir?
4. Denetim sonrasında, elde edilen bilgi ve bulguların değerlendirilmesinde ve bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlar nelerdir ve bu yöndeki çözüm önerileri nelerdir?
5. Meslektaşlar arası (denetçiler) yaşanan sorunlar ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri nelerdir?
6. PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikayetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunlar ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri nelerdir?
7. Denetçilerin PDR alanındaki bilgi ve beceri düzeyi etkili bir denetim için yeterli midir? Bu yöndeki sorun ve öneriler nelerdir?
8. PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir? Ne tür değişiklikler yapılması önerilmektedir?
9. Etkili denetimi engelleyen farklı başka sorunlar varsa bunlar nelerdir ve çözüm önerileri olarak neler söylenebilir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullarda PDR hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için yönetim ve denetim etkinlikleri önemli bir yere sahiptir. Denetim yapılan çalışmaların amaçlarına ulaşma derecesini tespit etmek amacıyla yapılır. Bundan dolayı denetim, okul çalışanlarının hizmetin amaçlarına ulaşmasındaki katkı derecelerinin belirlenmesi sürecidir. Milli Eğitim Bakanlığı, Rehberlik ve Denetim Başkanlığınca (2011b) hazırlanmış olan “Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberi”nde denetim; “Genel olarak kamuda, özel ve tüzel kişiliği bulunan kurum ve kuruluşlarda yapılmakta olan işlerin; kaynak, imkan ve şartlar dikkate alınarak, yasal çerçeve ile belirlenen amaç, öngörülen temel ilke ve hedeflere uygunluğunu, doğruluğunu, düzenliliğini, verimliliğini, ekonomikliğini, etkinliğini; objektif, geçerli ve güvenilir ölçütlere göre karşılaştırma yapabilme, ulusal standartlara ve planlanan esaslara göre durumunu ortaya koyma, giderilebilir eksikler için rehberlikte bulunma, değişim ve gelişim için öneriler getirme sürecidir” şeklinde tanımlanmakta ve denetimin, plânlama ve uygulamaların hedefe

ulaşıp ulaşmadığının belirlenmesi, varsa eksik ve sapmaların düzeltilmesi amacıyla yapıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla okullardaki rehberlik hizmetleri ve okul psikolojik danışmaları da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Okuldaki rehberlik programlarının öğrenciye yönelik rehberlik hizmetleri geniş kapsamlı bir şekilde ele alması eğitim sisteminin daha işlevsel olması yönünden önem taşımaktadır. Rehberlik çalışmalarının ne derece amacına ulaştığının ve belirlenen amaçların yerine getirilip getirilmediğinin tespit edilmesi gereklidir. Bu hem yapılan çalışmaların değerlendirilmesi için hem de bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için önem taşımaktadır. Ülkemizde ortaöğretim kurumlarında rehberlik uygulamaları 1974–1975 öğretim yılında zorunlu hale getirilmiştir (Kuzgun, 1991, s.185). Rehberlik hizmetlerinin zorunlu hale getirilmesi çok önemli bir adım olmakla birlikte, işlevini tam olarak yerine getirme konusunda pek çok sorunu olduğu bilinmektedir (Yeşilyaprak 2002, s.24; Gögen, 1997; Güven, 2010)

Okul PDR hizmetlerinin denetiminde görev alan denetçilerin okullardaki PDR hizmetlerinin genel durumu ve bu hizmetlerin denetimine ilişkin görüş ve izlenimlerinin belirlenmesi, bu hizmetlerin etkililiğinin artırılması ve bu konuda yapılacak çalışmaların planlanmasında gereklidir. Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı Denetçilerinin görüşleri çerçevesinde, PDR hizmetlerinin denetiminde yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik geliştirilen öneriler aracılığıyla daha etkin hizmet ve denetimin sağlanmasına katkıda bulunulacağından, önemli görülmektedir. Bu araştırma, ayrıca, bu alanda yapılan ilk tez çalışması olması bakımından da önemli görülmektedir.

1.4. Sayıltı

Bu çalışmada aşağıdaki sayılıdan hareket edilmiştir.

Milli Eğitim Denetçileri görüşme sorularına yanıt verirken, gerçek kanılarını ve görüşlerini belirtmişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Milli Eğitim Bakanlığı Denetçileri ile sınırlıdır.
2. Konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.

3. Araştırmacı tarafından geliştirilmiş ölçme araçlarından elde edilen bulgularla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Aşağıda, bu araştırmada geçen birtakım kavramların neyi gösterdiğı veya ne ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

Başkanlık: Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığını,

Denetçi (Müfettiş): Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanı, başdenetileri ve denetçileri,

Denetçi Yardımcısı (Müfettiş): Bağımsız olarak denetim ve soruşturma yapmaya yetkili veya yetkisiz denetçi yardımcılarını (MEB, 1993),

Denetmen (Müfettiş): İl Eğitim Denetmenini,

Denetmen Yardımcısı: İl Eğitim Denetmeni Yardımcısını (MEB, 2011b),

Ortaöğretim Okul veya Kurumları: İlköğretimden sonra dört yıllık öğretim veren ve bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vererek hayata ve yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı resmî ve özel örgün ortaöğretim okul veya kurumlarını (MEB, 2009),

Okul Müdürü: Resmî ve özel, eğitim-öğretim kurumlarındaki müdürü,

Koordinatör Psikolojik Danışman: Okuldaki PDR hizmetlerini koordine etmekle yükümlü psikolojik danışmanı,

Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-Öğretim kurumlarındaki PDR servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere PDR hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeli,

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Servisi: Eğitim-Öğretim kurumlarındaki PDR hizmetlerini yürüten servisi,

Sınıf Rehber Öğretmeni: Eğitim-Öğretim kurumlarında bir sınıfın rehberlik hizmetlerini yürüten ve rehberlik saatlerine giren ilköğretim kurumlarında şube rehber öğretmenini, orta öğretim kurumlarında ise sınıf öğretmenini (MEB, 2001),

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde denetim, Türk eğitim sisteminde denetim, müfettiş (denetçi), PDR hizmetleri ile bakanlık denetçilerinin PDR hizmetleri denetimi ile ilgili yasal mevzuata yer verilmiştir.

2.1. Denetim

Eğitimin etkili şekilde gerçekleşmesinde denetim önemli işlevler yüklenir. Denetim, kişilerin bakış açısına ve beklentilere göre de çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir.

Bursalıoğlu, (1982, s.172) denetim kavramını, “kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme süreci”; Başaran, (1996, s.73) “planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün islemesini izlemek ve düzeltmek süreci”; Aydın (2000, s.1) ise denetim kavramını “örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci” olarak tanımlamışlardır. Başaran (2000, s.137) denetimin evrensel olduğunu belirterek, denetimi, “Türüne, amacına, kuruluşuna bakılmaksızın tüm örgütler denetimsiz çalışamaz. İnsan da kendini denetlemeden işlerini yapıp gerçekleştiremez. Denetim, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün işlemesini izleme ve düzeltme sürecidir.” şeklinde açıklamaktadır. Başar’a göre (2000, s.8), denetim ve teftiş sözcükleri arasında, teftiş kelimesinin Arapça olması dışında bir farklılık yoktur. Her ikisi de, düzeltme-geliştirme amaçlı etkinlikler bütünüdür. Ayrıca, denetim, meydana gelen disiplin ve yasa dışı olayları soruşturma ve incelemelerini yaparak sonucun üst ve ilgili kademelere bildirilmesini de kapsar (Su, 1974:36,akt. Taymaz, 2010, s.4).

MEB Teftiş Kurulu Başkanlığının İnceleme Soruşturma ve Ön İnceleme Rehberi’nde (2006b, s.28), denetim/genel denetim, “Kamu kurum ve kuruluşunun, Devletin gözetimi ve denetimi altında bulunduran kuruluşun, tüzel kişilerin yıllık veya dönemsel faaliyetlerinin tümünün veya belirlenen kısımlarının, yetkili makam veya merciin onayı veya emri üzerine, yetkili görevlilerce mevzuata uygunluk ve yerindelik,

verimlilik yönlerinden araştırılması, incelenmesi ve irdelenmesi faaliyetlerinin bütünüdür” diye tanımlanmaktadır.

Türk Dil Kurumu (TDK, 2005) tarafından yayınlanan, Genel Türkçe Sözlüğü kitabında, “teftiş” sözcüğü “denetim” olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada, her ne kadar, denetim sözcüğünün kullanılmasına özen gösterilmiş olsa da, özellikle, doğrudan yapılan alıntılarda veya yer verilen yönetmelik, vs. gibi dokümanlarda geçen teftiş sözcüğü aynen alınmıştır. Teftiş kavramı, yoklama, izleme, gözetleme, inceleme, araştırma, kontrol, denetleme ve rehberlik sözcüklerinin anlamlarını içeren ve bu anlamları topluca ya da her birini ayrı ayrı karşılamak üzere kullanılmaktadır. Eğitim sisteminin bir ögesi olan teftiş, bütün yönetim süreçlerini içeren ve eğitim sisteminin bütün yönlerini kapsayan bir araçtır (Turhan ve Erol, 2011). Denetimin tanımlanması ve uygulanışına yönelik olarak süreç içinde farklı yaklaşımların sergilendiği görülmektedir. Richards (2001, s. 655) denetimi okullarda yürütülen çalışmaların gözlemlenmesi, bir dizi kaynak yoluyla kanıtların toplanması ve okul hakkında yargılara ulaşılması olarak değerlendirmektedir. Janssens’a göre (2007) denetim, bağımsız ve nesnel bilgiye ulaşmak adına periyodik ve amaç odaklı inceleme, okullarda sunulan eğitimin kalitesinin ulusal ve yerel performans standartlarını, yasal ve profesyonel gerekleri, öğrenci ve veli gereksinimlerini karşılama düzeyini belirleme, raporlama ve eğitimin kalitesini geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Akt: Janssens ve Van Amelsvoort, 2008, ss.15-16). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, denetim kavramına yüklenen anlam zaman içinde değişikliğe uğramıştır. Başlangıçta sapmaların ortaya konması ve değerlendirilmesi olarak tanımlanan denetim; günümüzde ayrıntılı inceleme, değerlendirme, rehberlik etme ve okullarda sunulan eğitimin kalitesini geliştirme süreci olarak ele alınmaktadır.

2.1.2. Bakanlık Düzeyindeki Denetimin Tarihsel Gelişimi

Milli Eğitim Bakanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2007 yılında yayımlanan “Geçmişten Günümüze Teftiş Kurulu” adlı kitabında teftiş kurulunun tarihçesini ve gelişimini aşağıdaki şekilde açıklamıştır.

Teftiş kavramı, Rüştüye Mekteplerinin açılmasına bağlı olarak 1838 yılında çıkarılan bir layihada yer almış, 1847 yılında yayımlanan bir yönetmelikle, “Mektepleri teftiş etmek, hocalara yol göstermek üzere muin adı verilen elemanlar ...”

görevlendirilmiştir. Bu dönemde teftiş ilk kez öğretmene yardım olarak düşünülmüş ve müfettişe de yardım eden, rehber anlamına gelen “Muin” unvanı verilmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı) (TKB, 2007, s.17).

1862 yılında Rüşdiye ve Sibyan okullarını teftiş etmek üzere görevlendirilen memurlara ilk defa müfettiş denilmiştir. 1876 da Meclis-i Maarif tarafından yayımlanan bir talimat eğitim tarihimizde teftiş ile ilgili bilinen en eski belgelerdendir. 1912 yılında hazırlanan yeni bir tüzükte müfettiş-i umumilik ibaresi yer almış, Bu tüzüğe göre çıkarılan yönetmelik münhasıran, Millî Eğitim Bakanlığı genel teftişine yönelik ilk yönetmeliktir. 1914 yılında yapılan ek bir düzenleme ile de ortaöğretim ve Bakanlığa bağlı diğer kurumların teftişinde gözetilecek esaslar belirlenmiştir. Müfettişliğin ciddi bir teftiş müessesesi haline getirilmesi vilayetlerde, müstakil sancaklarda, il ve ilçelerde teşkilatlandırılması 1914 yılında yayımlanan “Maarif Müfettişlerinin Vazifelerine Dair Talimatname“ ile olmuştur. Cumhuriyetle birlikte; 1923 yılında Maarif Müfettişleri Talimatnamesi yayımlanmıştır, 1933 yılında 2287 sayılı Kanun ile Millî Eğitim Bakanlığı örgütü genişletilmiş, bu Kanununun 10’uncu maddesinde Teftiş Kurulunun oluşturulması ve görevleri yeniden düzenlenmiştir. Zaman içinde, Millî Eğitim Bakanlığının kuruluş kanununda çeşitli tarihlerde değişiklikler yapılmışsa da teftişin yapısı genel hatları ile korunmuştur (TKB, 2007, ss.17-18).

3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun’un 4. ve 26. maddelerinde yer alan hükümler gereğince, Teftiş Kurulu, Millî Eğitim Bakanlığının merkez teşkilatı içinde “denetim birimi” olarak yerini almıştır (MEB, 1992). 14.9.2011 tarihinde yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bakanlığın teşkilat yapısı yeniden düzenlenmiş, Teftiş Kurulu Başkanlığı kaldırılarak yerine Rehberlik ve Denetim Başkanlığı kurulmuş, böylece Bakanlığın hizmet birimleri arasında yerini almıştır. Bu arada müfettiş unvanı kaldırılarak Millî Eğitim Denetçisi unvanı verilmiştir (Resmî Gazete, 2011).

2.1.3. Örgüt Kuramları Açısından Denetim

Geçmişten günümüze, örgüt kuramları açısından denetimin önemi ve tanımına bakıldığında, farklı yaklaşımlarla karşılaşılır. Klasik Yönetim Kuramları, denetimin teknik yanına ağırlık verirler. Genel Özellikleri, verim, emretme ve kontrol öğelerinin

önemliliği, işi yapandan çok yapılan işin gözetilmesi, denetimin kontrol ögesine ağırlık verici ve zorlayıcı olması, birikimli sorumluluk ilkelerini koymuş olmaları ve “Dinamik Yönetim” kuramı aracılığı ile yönetim ve denetime getirdikleri en önemli katkı sayılabilir (Karagözoğlu, 1977, ss.14-16; akt: Bursalıoğlu, 1978, ss.23-28). Eğitim ve denetimde bilimsel yaklaşımın en önde gelen savunucularından biri olan Barr’a göre (1931), denetim çalışma ve uygulamalarında bilimsel yöntem temel alınmalıdır. Bunun için de, öğretim süreci kendi içinde birbirini tamamlayan parçalara bölünebilir ve her bir parça bilimsel olarak incelenebilir. Eğer başarılı bir öğretim süreci parçalara bölünebilirse, öğretimin kalitesi hakkında bir yargıya ulaşmada denetçiye rehberlik edecek standartlar da oluşturulabilir (Akt: Sullivan ve Glanz, 2000, ss.16-17).

İnsan İlişkileri Yaklaşımı Yönetim Kuramları, rehberlik ve yardıma yönelik denetimi gündeme getirmiştir. Denetim Süreci, demokratik insan ilişkileri görüşüyle yeniden düzenlenmiş, denetimin sosyal yanı ağırlık kazanmıştır. Ayrıca işbirliği, rasyonel karar, ilişkilerde karşılıklılık ve örgüte uyum konularının önem kazanması, görev yanında bireysel gereksinimlerinde gözetilmesi, denetimde de bunları geçerli kılmıştır (Bursalıoğlu, 1978, ss.40-48). Tarihsel süreç içinde ortaya çıkan insan ilişkileri odaklı yönetim kuramlarıyla birlikte ise, denetimin rehberlik rolü vurgulanmış, denetim süreci demokratik insan ilişkileri görüşüyle yeniden düzenlenmiş ve denetimin sosyal yönü ön plana çıkmıştır (Başar, 2000, ss.5-6).

Çağdaş Denetim Yaklaşımı Kuramlarında, denetim katılnmalı bir araştırma ve değerlendirme sürecini kapsayan bir faaliyet olarak vurgulanmaktadır. İstenilen sonucun alınması için en uygun koşulların ve davranışların oluşturulması hedef alınmaktadır. Çağdaş yaklaşımın en önemli özelliği, insan kaynaklarına verilen önemdir. İnsan kaynağının geliştirilmesi ve en etkili biçimde kullanılması, çağdaş yaklaşımın ana noktasını oluşturmaktadır (Aydın, 2000, s.15). Günümüzde ise denetimi teknik ve sosyal bir süreç olarak ele alan çağdaş denetim yaklaşımının benimsendiği söylenebilir. Bugün eğitim denetimi, klasik denetim yaklaşımında olduğu gibi, “var olan durumu belli ölçütler temelinde değerlendirmek ve buna göre bazı önlemler almak” şeklinde değil, sürekli olarak iyileştirme ve geliştirmeyi temel alan “geliştirici denetim” yaklaşımı içinde ele alınması gereken bir süreç olarak görülmektedir (Özmen ve Güngör, 2008, s.144). Çağdaş denetim, durum saptama veya tanılama, değerlendirme

ile düzeltme ve geliştirme olmak üzere üç aşamaya dayanan bir süreçtir (Janssens ve Van Amelsvoort, 2008, ss.15-16; Aydın , 2000, s.21).

Aydın (2000, s.27) tarafından dile getirilen, çağdaş denetim ilkelerinden bazıları aşağıda yer almaktadır.

- Demokratik liderlik esastır.
- İşbirliğine dayanır.
- Sorumluluk paylaşılır.
- Öğretmenlere kendilerini kanıtlama olanağı tanınır.
- Denetim programında bir sıra ve süreklilik vardır.
- Etkileşim önemlidir.
- Sürekli bir araştırma geleneğine inanılır.

2.1.4. Denetimin Amaçları

Denetimin amaçları ile ilgili bazı açıklamalar şu şekildedir. Eğitimde teftiş her şeyden önce, bir fikir ve hareket sentezi olarak kabul edilmeli ve uygulanmalıdır. Teftişin hedefi eğitim ve öğretimin amaçlarına en uygun değer ve faaliyetleri bulmaktır. Bu hedefe göre teftiş, her değerlendirme çalışması gibi amaçlar bakımından yapılacaktır. Teftişin esas iki metodu mantık ve pratik zekâdır. Mantık metodu, eğitim ve öğretimin gerçekleştirilmesi gereken amaçların tayinini öngörür. Pratik zekâ metodu ise, eğitim ve öğretim teşebbüsüne katılan herkesin, bu amaçlar hakkında fikir yürütülmesini normal karşılar (Öz, 2003, s.32).

Aydın (2000,s.1)'a göre teftişin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Yine başka bir çalışmada denetimin amacı şu şekilde açıklanmıştır. Her örgütün gerçekleştirmek istediği bir amacı vardır. Örgütün başında bulunan yöneticinin temel görevi örgütü bu amaca yöneltmektir. Bunun için de kendisine bağlı örgütün, amacının gerçekleşmesinde veya hedefe yöneltmede ne durumda olduğunu bilmek, izlemek ve denetlemek isteyecektir. Bu denetim mekanizmasının varlığının en önemli nedenlerindendir (Çoker, 1992, s.65).

Denetimin en önemli amaçlarından biri, öğretmenlerin ve öğrencilerin görüş ufuklarını genişletmektir. Denetimin diğer bir önemli amacı da sürece katılanlarda

gelişme isteği yaratmaktır. Ayrıca denetimin, eğitim sürecine katılan ya da süreçte rol oynayan etkenler; ve etkenler arasındaki ilişkileri geliştirme yolu ile sonucu etkilemeye, verimi arttırmaya çalışması beklenir (Aydın, 2000, s.15).

Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla örgütsel işleyiş bir bütün olarak izlenir, eksik yönler saptanır, düzeltilir, hataların tekrarlanması engellenmeye çalışılır. Denetim ve gözetim hizmetleri devredilemez bir kamu görevidir (Cengiz, 1992).

Teftişin, kurumların amaçlarına ulaşmasında önemli bir role sahip olduğu, teftişin görev alanları ise amaç geliştirme, koordinasyon sağlama ve kontrol etme, motivasyon, problem çözüme, geliştirme ve değerlendirme olmak üzere altı grupta toplanmaktadır (Sağlamer, 1977). Yukarıdaki yapılan açıklamalarda genel olarak denetimin temel amacının durum saptama, değerlendirme ve geliştirme olduğu görülmektedir.

2.1.5. Denetimin İlkeleri

Denetim yapılırken birçok ilkeye göre hareket edilmesi, denetimde etkililiği ve objektifliği sağlama bakımından önemlidir. İlke, düşünce ve eylemlerde gözetilmesi gereken özellik anlamındadır. Davranışların ilkelere uygun olması gerekir. İlkeler, davranışları amaçlara yönlendirmek için konur, böylece ilkelere uygun davranıldığında, amaçlanan sonuçlara ulaşılabilir. Okulların denetiminde de okulun amaçlarına ulaşabilmesi için, denetimin, denetim ilkelerine uygun yapılması gerekir (Başar, 2000, s.5).

İlkeler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde uyulması veya uyulmaması gereken davranış kalıplarını belirleyerek, kural olarak da ifade edilebilir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde bir araç konumunda olan ilkeler aynı zamanda eğitimin verimliliğine ve etkinliğine katkı sağlayan bir işleve sahiptirler (Gökçe, 1994, s.75).

Başar (2000, s.5) denetim ilkelerini, amaçlılık, planlılık, süreklilik, nesnellik, bütünlük, durumsallık, açıklık, demokratiklik olmak üzere sekiz başlık altında toplamıştır.

Amaçlılık: Denetim etkinliklerinin, denetimin yakın ve uzak amaçlarına uygun olması demektir. Denetsel etkinlikler düzeltme ve geliştirme amaçlarıyla yapılmalıdır. Bu yüzden teftiş için hayati öneme sahip her faaliyetini belirleyen amaçtan vazgeçilemez (Cengiz, 1992, s.16).

Planlılık: Denetsel eylem, ulaşılmak istenen sonuçlar belirlenerek önceden planlanmalı, yıllık planlar yanında günlük planlarda yapılmalıdır. Plan, kaynakların etkili kullanılması ve geleceğin görülebilmesi, geleceğe bugünden hazırlık yapılabilmesi için gereklidir.

Süreklilik: Denetimde süreklilik olmazsa eksik ve yanlışlar yeni denetime kadar sürer, gelişme gecikir.

Nesnellik: Somut gerçekçiliktir. Bu ilkenin amacı, denetimde yanılgıların oluşmamasıdır. Gerçek dışı bir denetim aldatma ve aldanma yoluyla denetimi hedeflerinden saptırır. Nesnelliği sağlamak için denetçi gerçek ve tam bilgiye sahip olmalıdır.

Bütünlük: Denetlenen durumun tamamı ele alınmalı, bir veya birkaç rastlantısal parçadan elde edilen bilgi ile bütün hakkında yargıda bulunulmamalıdır.

Durumsallık: Durumun gerektirdiği, koşulların etkilediği her şeyin gözetilmesidir. Durumsal farklılıklar süreç ve sonuçları da farklılaştırır.

Açıklık: Gizlenen işlerin, kötülüğü, yanlış, haksızlığı barındırması daha kolaydır. Bu nedenle de gizlilik yerini açıklığa bırakmalıdır.

Demokratiklik: Demokratik denetim, denetim işine denetleneni de katmak, onu da denetçi yapmaktır. Bu denetime direnci azaltır, kişiyi bilinçlendirir, özdenetime götürür.

Başaran (2000, s.137), Eğitim yönetiminde, denetim amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için beş temel ilke ortaya koymuştur. Bunlar:

- Eğitim işgörenleri değerlidir. Onları küstürmemeli ve engellememelidir,
- Denetim bir takım çalışmasıdır. Denetleyen ve denetlenen, yapılan işin değerini saptamaya çalışan aynı takımın üyeleridir,
- Denetimde örgütsel önderlik asıldır. Denetleyenler önder olmalıdır,

- Denetim eğitim işgörenince kendini geliştirme ve kanıtlama, işinde başarılı olanağı sağlamalıdır,
- Denetim planlı ve sürekli süreçtir.

Milli Eğitim Bakanlığı. Rehberlik ve Denetim Başkanlığı (RDB) rehberlik ve denetim alanında gözetilmesi gerekli ilkeleri aşağıdaki gibi ifade etmiştir (MEB, 2013);

1. Bireysel ve kurumsal farklılıklar ile çevresel faktörleri dikkate almak.
2. Yol gösterici ve önleyici rehberliği öne çıkarmak, düzeltmeyi, iyileştirmeyi ve geliştirmeyi esas almak.
3. İyi uygulama örneklerini yaygınlaştırmak.
4. Sistemin risk alanlarının belirlenmesini ve giderilmesini öngörmek.
5. Usulsüzlük ve yolsuzlukları önleme yönelimli olmak.
6. Açıklık, şeffaflık, eşitlik, demokratiklik, bağımsızlık, bütünlük, devamlılık, güvenilirlik ve tarafsızlığı esas almak.
7. İşbirliği ve katılımı öngörmek.
8. Başarıyı öne çıkarmak, özendirmek, teşvik etmek ve ödüllendirmek.
9. Personelin mesleki yeterliğini geliştirmek.
10. Bilimsel ve objektif esaslara dayanmak.
11. Gelecek yönelimli olmak.
12. Etkililik, ekonomiklik ve verimlilik esaslarını dikkate almak.

Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik'te, denetim görevlilerine ilişkin etik davranış ilkeleri aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir (Resmi Gazete, 2010).

Tarafsızlık ve nesnellik başlığı altında özetle;

Denetim görevlileri, görevleriyle ilgili bilgi ve belgeleri toplarken, değerlendirirken, aktarırken ve sonuçlandırırken, önyargısız ve tarafsız şekilde hareket eder; kariyerinin gerektirdiği nesnellik ilkesine uyar. Denetlenen birim ve taraflarca ileri sürülen bilgi, belge ve görüşleri alır; elde ettiği diğer bilgi ve belgelerle birlikte adil, tarafsız ve nesnel bir şekilde değerlendirir.

Eşitlik başlığı altında özetle;

Denetim faaliyetlerini yerine getirirken, denetim görevlisi, yasa önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket eder. Dil, din, ırk, cinsiyet, tâbiyet, sosyal sınıf, yaş, evlilik, engellilik, sosyal ve ekonomik durum, siyasi düşünce ve benzeri diğer sebeplere dayanan farklılıkları gözetmeksizin görevlerini yerine getirir.

Dürüstlük başlığı altında özetle;

Denetim görevlisi, çalışmalarını dürüstlük, doğruluk, dikkat ve sorumluluk duygusu içinde yürütür. Yapılacak denetleme ve soruşturmalar konusunda başkalarına görevleri ile ilgili olarak herhangi bir vaat veya taahhütte bulunamaz.

Gizlilik başlığı altında özetle;

Denetim faaliyetlerinin yürütülmesi ve raporlanması aşamalarında, denetim görevlileri, denetledikleri konu ve kurumla ilgili gizliliğe uygun hareket eder; kanaatlerini yetkili makamlar dışında kimseye açıklayamaz. Görevleri dolayısıyla öğrendikleri devlet sırrı, ticarî sır ve özel hayatın gizliliği ile ilgili bilgileri, kanunların öngördüğü durumlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye veremez ve açıklayamaz.

Çıkar çatışmasından kaçınma başlığı altında özetle;

Görevleri sırasında ve görevleri ile ilişkili olarak, denetim görevlileri, kendi ve yakınlarının çıkarlarının söz konusu olabileceği her türlü durumdan kaçınır; bunlarla ilgili olarak denetim faaliyetlerine ve alınacak kararlara katılamaz, görüş bildiremez (Resmi Gazete, 2010).

Nezaket ve saygı başlığı altında özetle;

Denetim görevlileri, onur kırıcı, küçük düşürücü ve keyfi davranışlar sergilemez; baskıcı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunmaz; birlikte görev yaptıkları ve denetledikleri kişilere karşı nazik ve saygılı davranır.

Yetkinlik ve meslekî özen başlığı altında özetle;

Denetim görevlileri, görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyime sahip olur ve görevlerine azamî özen ve dikkat gösterir. Denetim faaliyetinin amacına uygun bir şekilde yerine getirilebilmesi için meslekî bilgi, beceri ve bireysel yeteneklerini sürekli geliştirmeye gayret eder (Resmi Gazete, 2010).

2.1.6. Denetim Süreçleri

Denetim etkinliği, yönetim sürecinin bir boyutunu oluşturmakla birlikte bütünü de kapsayacak nitelikte karmaşıktır. Bundan dolayı süreç boyutu da oldukça karmaşıktır. Bu özelliğinden dolayı denetim süreçleri, uzmanlar tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmiştir.

Ertekin (1998, s. 496) denetim süreçlerini; 1) Standartların saptanması, 2) Gerçekleşen performansın ölçülmesi, 3) Gerçekleşen performans ile standartların karşılaştırılması, 4) İstenen ve gerçekleşen performans arasındaki farkın değerlendirilmesi olarak sıralamıştır. Atay (1999, ss. 55-59) ise denetim faaliyetinde 4 aşamadan bahsetmiştir. 1) Mevcut durumu tespit etmek, 2) Olması gerekenle olanı karşılaştırmak, 3) Olan ve olması gereken arasındaki sapmaları veya kusurları belirlemek farklılıkları ortaya çıkarmak ve gerekli önlemleri belirlemek, 4) Bir yargıya ya da sonuca ulaşmaktır. Yine bu alanla ilgili Newman (1979, s. 480) denetimi 3 sürece ayırmıştır, 1) Stratejik noktalarda denetim standartları koymak, 2) Performansı denetim ve rapor etmek, 3) Düzeltici önlemler almaktır.

Bütün bu uzman görüşleri on temel süreçte ele alınabilir (Cengiz, 1992, s.20). Bu süreçleri şöyle sıralanmaktadır. 1. Planlama, 2. Program Geliştirme, 3. Örgütlenme, Yönetim işlerini Geliştirme, 4. Okul Çevre ilişkilerini Kurma, 5. Personel Verimini Arttırma, 6. İnceleme-Araştırma, 7. Kontrol ve Yönlendirme, 8. Rehberlik, 9. Değerlendirme, 10. Rapor Verme-Önerme

Bunlardan ağırlık taşıyanları, üç genel süreç içinde toplanabilir. Planlama, Uygulama ve Değerlendirme. Bu süreçler denetimin tanılama, kontrol, değerlendirme, düzeltme-geliştirme öğelerinin üçü için de geçerlidir. Denetimin her aşamasında planlama yapılmalı ve uygulama sonunda değerlendirmeye gidilmelidir (Başar, 1995, s.11).

Taymaz (2010, s.63), Lateinar (1968, s.1)'a atıfta bulunarak, “Denetimin amaçlarına nasıl ulaşılacağı sorusuna cevap verebilmek için denetimin planlanması gereklidir. Çağın teknolojik ve sosyal yenilikleri, öğretimin geliştirilmesi için etkin bir plan ile sürekli bir denetim çabasını zorunlu kılmaktadır. Böyle bir planın uygulanmasında uygun araçların kullanılması ve tekniklerden yararlanılması gerekir” şeklinde görüş belirtmektedir.

Denetim planı, belirli ilkelere uygun olarak yapıldığında aşağıda sıralanan yararlar sağlanır (Taymaz, 2010, s.63).

1. Belirli bir amaca yönelmiş tutarlı ve uyumlu çalışma
2. gerçekleşir.
2. Planlama ile kritik durumlar önceden tahmin edilir ve hatalardan arındırılır.
3. En etkin yöntemleri saptamak için zaman sağlar ve bulunan bu yöntemler tekrar kullanılabilir
4. Planlama yapılacak işlerde, işgücü ve zaman kaybını önler.
5. Planlar iyi yapıldığında uygulayıcılar yetki devrinde bulunabilirler.
6. Planlar geçerli ve etkin bir denetimin temelini oluştururlar.

Denetim süreçlerinden ikincisi olarak belirlenen uygulama, planlama sürecinde belirlenenlerin gerçekleştirilmesi işlemlerini içerir. Değerlendirme aşamasında nesnel araçlar ve tekniklerle toplanıp çözümlenmiş verilerin düzeltme ve geliştirme kararlarının verilebilmesi için kullanılır duruma getirilmesi gerekir. Ancak düzeltme ve geliştirme kararlarının verilebilmesi için değerlendirme sürecinde, değerlendirilen ile değerlendiren arasında ortak bir etkileşim olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, değerlendirilen bireye değerlendirme sürecine katılma imkanı sağlanmalıdır (Agaoğlu, 2000, s.11).

Denetim sürecinin son aşaması olan değerlendirme sonucu düzeltici eylemlere geçilmesi aşaması, amaçlardan sapmalar varsa bunların karar merkezlerine iletilerek belirlenen eksikliklerin giderilmesi de örgüt üyelerine rehberlik yoluyla yardımda bulunmak olarak açıklanabilir (Terzi, 1996, s.10).

2.1.7. Denetim Çeşitleri

Denetimi bakış açısına ve kullanım yerlerine göre çeşitli şekillerde tasnif etmek mümkündür. Genel kabul gören bir denetim tasnifi aşağıda yer almaktadır (<http://erdialtay.wordpress.com/tag/denetim-turleri/> Er. T. 22.03.2013):

Amaç Yönünden	Kapsam Yönünden	Statüsüne Göre
Mali Tablolar Denetimi	Zorunlu Denetim	Bağımsız Denetim (Dış Denetim)
Uygunluk Denetimi	İhtiyari Denetim	İç Denetim
Faaliyet Denetimi	Sürekli Denetim	Kamu Denetimi
İç Denetim	Özel Denetim	

Hizmetlerin yürütülmesinden birinci dereceden sorumlu olan yönetimin denetleme yolları politik, yargı, kamuoyu, yönetsel olarak 4 kısımda incelenebilir (Tortop ve diğ.1993, s.149):

Politik denetim: Hükümetin çalışmalarının TBMM tarafından denetlenmesi, Genel ve katma bütçeli bütün dairelerin gelir ve giderleri ile mal varlıklarının TBMM adına Sayıştay'ın denetlemesi.

Yargı denetimi: Yönetimle olan uyumsuzluk ve sorunların çözmek için Danıştay, İdari Mahkeme, Vergi Mahkeme, bazı hallerde Adli Mahkeme.

Kamuoyu denetimi: Yönetim çalışmaları hakkında görüş ve düşünceleri ortaya koymak üzere kitle iletişim araçlarını ile sivil toplum örgüt, meslek odalarının denetimi.

Yönetsel denetim: İdari teftişte denir. Üst kademe yöneticileri ve görevlendirdikleri uzmanlar ve müfettişler tarafından yapılır.

İdari denetim aşağıdaki birimler tarafından yerine getirilir:

- Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Denetleme Kurulu
- Başbakanlığa bağlı Yüksek Denetleme Kurulu
- Bakanlıklar ve bağımsız Genel Müdürlükler Bünyesindeki Teftiş Kurumları ve diğer denetim üniteleri

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Yönetmeliğinde denetim çeşitleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (MEB, 1993)

Denetim Hizmetlerinin Çeşitleri

Madde 60- Denetim hizmetleri, mevzuat ve Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen denetim talimatları esas alınmak suretiyle yürütülür ve rapora bağlanır.

Denetim Hizmetleri Şunlardır;

- a) Genel denetim ve raporu,
- b) Öğretmen-personel denetimi ve raporu,
- c) Sınav denetimi ve raporu,
- d) Kurs ve seminer denetimi ve değerlendirme raporu,

Genel Denetim ve Raporu

Madde 61'de özetle şunlar yer almaktadır; genel denetimler, müfettişler tarafından grup halinde yapılır. Bu denetimlerde, okul, kurum ve bağlı kuruluşların, her türlü iş ve işlemlerinin yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygunluk durumu belirlenir. Yapılan genel denetimler sonunda, mevzuat, talimat ve görev emirlerinde belirtilen esaslara uygun olarak "Genel Denetim Raporu" düzenlenir.

Öğretmen-Personel Denetimi ve Raporu

Madde 62'de özetle şunlar yer almaktadır; öğretmen denetimlerinde, öğretmenlerin, kendi alanlarındaki yetişkinlikleri, göreve bağlılıkları, çalışmaları, öğretim metotlarını uygulamadaki yeterlikleri, öğrencilerin yetişme düzeyleri ve derslerde elde edilen sonuçların okuldaki eğitim ortamına ve çevreye yansımaları araştırılır. Öğretmen denetimini müteakip talimatlarında ve yukarıda belirtilen hususların gerçekleşme durumunu belirlemek amacıyla, "Öğretmen Ders Denetimi", yönetici ve gerekli görülen diğer personel haklarında da, ulaşılan kanaate göre "Personel Denetleme" raporları düzenlenir.

Sınav Denetimi ve Raporu

Madde 63- Sınav denetimlerinde; öğretim yılı içinde ve sonunda yapılan çalışmalar; sınavların programlaştırılması, uygulamaları ve sonuçları öğrencilerin

yetiŖme düzeyleri, sınıf geçme iŖ ve iŖlemleri; gelecek  ğretim yilma hazırlık alıŖmaları incelenir. Bu denetimler sonucunda rapor düzenlenir.

Kurs ve Seminer Denetimi ve Değerlendirme Raporu

Madde 64- Kurs ve seminer denetimi, hizmet içi eğitim genel planında yer alan veya TeftiŖ Kurulu BaŖkanlıęınca düzenlenen kurs ve seminerlere y  nelik yapılan denetimdir. Bu denetim sonucunda, belirlenen durum ve  nerileri yansıtın "Kurs ve Seminer Değerlendirme Raporu" düzenlenir (MEB, 1993).

2.1.8. Denetimin Planlanması

Planlama, teftiŖin baŖarı düzeyinin tespit edilerek sonuçları hakkında bir karara varılmasında son derece önemlidir. Hazırlanacak plan, amaçlara ulaŖmada insan ve madde kaynaklarından yararlanarak izlenecek politikaların tayin edilmesidir. Bu doğrultuda yapılacak alıŖmaların iyi bir Ŗekilde belirlenmesi için amaçların ayrıntılı ve aranılan ölçülere uygun olarak saptanması gerekir.

En iyi teftiŖ, planlı olarak yapılan teftiŖtir. TeftiŖ planı, sorunları,  öz  m yollarını, kimlerle nasıl alıŖacaęını, izlenecek politikayı, uygulanacak y  ntemleri, içerir. En iyi teftiŖ planı ilgililerin katılması veya g  r  Ŗleri alınarak hazırlanabilir. TeftiŖ planı aynı zamanda değerlendirmeyi de kapsamına almalıdır. S  rekli değerlendirme ile teftiŖ edilen personelin değil, m  fettiŖin alıŖması değerlendirilir (Dikey, 1953; akt: Taymaz, 2010, s.63).

Denetimin planlanması: Alınan denetim g  revinin zamanında en az denetim riski taŖıyacak ve en ucuz maliyetli olacak Ŗekilde sonuçlandırılabilmesi için (TIDE, 2012);

- Hangi denetim alanının
- Kimler tarafından
- Denetim d öneminin hangi zaman aralıklarında
- Hangi denetim teknikleri uygulanarak denetleneceğinin yazılı olarak belirlenmesidir.

Kısaca denetimi planlama, denetim amacına ulaŖmak için sıra ile yapılacak iŖlerin düzenlenmesidir. Denetim planlaması, tasarlanan denetim uygulaması ve kapsamı hakkında genel bir stratejinin oluŖturulmasıdır.

2.1.9. Türk Eğitim Sisteminde Denetimin Örgüt Yapısı

Türk eğitim sisteminde denetim, dört farklı denetim birimi tarafından yapılmaktadır. Bu birimler; merkezde Bakanlık düzeyinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı ve İç Denetim Birimi, illerde İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde bulunan İl Eğitim Denetmenleri Başkanlığı ve Yükseköğretim Kurumu bünyesinde yer alan Yükseköğretim Denetleme Kuruludur (Özmen ve Yasan, 2007).

2.1.9.1. Rehberlik ve Denetim Başkanlığı

14.09.2011 Tarihinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 652 sayılı kanun hükmünde kararnamenin üçüncü bölümde hizmet birimlerinin I maddesinde yeni adıyla Rehberlik ve Denetim Başkanlığı yer almaktadır (Resmi Gazete, 2011).

Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 652 sayılı kanun hükmünde kararnamenin üçüncü bölümde hizmet birimlerinin I maddesinde Rehberlik ve Denetim Başkanlığının görevleri aynı kararnamenin 17. Maddesinde aşağıda ifade edildiği gibi yer almaktadır:

a) Bakanlığın görev alanına giren konularda Bakanlık personeline, Bakanlık okul ve kurumlarına, özel öğretim kurumlarına ve gerçek ve tüzel kişilere rehberlik etmek.

b) Bakanlığın görev alanına giren konularda faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, gerçek ve tüzel kişiler ile gönüllü kuruluşlara, faaliyetlerinde yol gösterecek plan ve programlar oluşturmak ve rehberlik etmek.

c) Bakanlık tarafından veya Bakanlığın denetiminde sunulan hizmetlerin kontrol ve denetimini ilgili birimlerle işbirliği içinde yapmak, süreç ve sonuçlarını mevzuata, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek, kanıtlara dayalı olarak değerlendirmek, elde edilen sonuçları rapor hâline getirerek ilgili birimlere ve kişilere iletmek.

ç) Bakanlık teşkilatı ile Bakanlığın denetimi altındaki her türlü kuruluşun faaliyet ve işlemlerine ilişkin olarak, usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön

plana çıkaran bir anlayışla, Bakanlığın görev ve yetkileri çerçevesinde denetim, inceleme ve soruşturmalar yapmak.

d) Bakanlık teşkilatı ile personelinin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak.

e) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

(2) Denetime tâbi olan gerçek ve tüzel kişiler, gizli dahi olsa bütün belge, defter ve bilgileri talep edildiği takdirde ibraz etmek, para ve para hükmündeki evrakı ve ayniyatı ilk talep hâlinde göstermek, sayılmasına ve incelenmesine yardımcı olmak zorundadır. Millî Eğitim Denetçileri, görevleri sırasında kamu kurum ve kuruluşları ve kamuya yararlı dernekler ile gerçek ve tüzel kişilerden gerekli yardım, bilgi, evrak, kayıt ve belgeleri istemeye yetkili olup kanunî engel bulunmadıkça bu talebin yerine getirilmesi zorunludur (Resmi Gazete, 2011).

Denetçiler, öğrencilerin milli eğitimin amaç ve ilkelerine uygun biçimde yetiştirilip yetiştirilmediğini, yetenek, bilgi ve beceri kazandırılıp kazandırılmadığını incelemek, araştırmak ve sonuçlarını başkanlığa sunmak; yolsuzluklar için sorumlular hakkında soruşturmaya başlamak ve durumu derhal başkanlığa bildirmek; yurt içinde ve dışında inceleme ve araştırmalar yapmak, görevlendirildikleri komisyon, seminer, toplantı ve benzeri mesleki çalışmalara katılmak; kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatla verilen görevleri yapmakla yükümlüdürler (Özmen ve Yasan, 2007).

Bakanlık Teftiş Kurulu; bakan adına bakanlık merkez örgüt birimlerini, il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerini, resmi ve özel öğretim kurumlarını, öğretmenleri ve lokalleri, üniversite hazırlık eğitimi veren dershanelerin denetimini yapan, verilen inceleme, soruşturma ve araştırmaları yapan merkezi Ankara'da olan, İzmir ve İstanbul denetim merkezi koordinatörlükleri bulunan kurumdur (Arabacı, 1999, s.552).

2.1.9.2. İç Denetim Birimi

İç denetim 5018 Kamu Malî Yönetimi Ve Kontrol Kanunu ile kurulmuş ilgili maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır. “Madde 63- İç denetim, kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık

faaliyettir. Bu faaliyetler, idarelerin yönetim ve kontrol yapıları ile malî işlemlerinin risk yönetimi, yönetim ve kontrol süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek yönünde sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla ve genel kabul görmüş standartlara uygun olarak gerçekleştirilir” (Resmi Gazete, 2003).

Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nün (The Institute of Internal Auditors-IIA) tanımına göre; “İç denetim, bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacıyla güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim, kurumun risk yönetim, kontrol ve yönetişim (kurumsal yönetim) süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur” (TİDE, 2012).

2.1.9.3. İl Eğitim Denetmenleri Başkanlığı

Her ilde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilk adıyla İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı, sonra 2010 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile ismi Eğitim Müfettişleri Başkanlığı (MEB, 2011b), 14.09.2011 Tarihinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 652 sayılı kanun hükmünde kararnameye göre İl Eğitim Denetmenleri Başkanlığı olmuştur.

2.1.9.3.1. İl Eğitim Denetmenlerinin Tanımı, Seçimi ve Görevleri

İl eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcıları; İldeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürüten görevlilerdir. 14.09.2011 Tarihinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 652 sayılı kanun hükmünde kararnamenin 30. Maddesinin 3. Fıkrasında; (3) İl millî eğitim müdürlükleri bünyesinde, millî eğitim müdürüne bağlı olarak Eğitim Denetmenleri Başkanlığı oluşturulur. Aynı kararnamenin 41. Maddesinde ise atanma ve çalışma şekilleri yer almaktadır (MEB, 2011b).

(1) İl millî eğitim müdürlükleri bünyesinde oluşturulan Eğitim Denetmenleri Başkanlığında İl Eğitim Denetmenleri ve İl Eğitim Denetmen Yardımcıları istihdam edilir. İl eğitim denetmen yardımcıları, en az dört yıllık yükseköğrenimi ve öğretmenlikte sekiz yıl ve daha fazla hizmeti bulunan öğretmenler arasından yarışma

sınavı ile mesleğe alınırlar. Bu görevde üç yıllık yetiştirme dönemini takiben yapılacak yeterlik sınavında başarılı olanlar il eğitim denetmeni kadrolarına atanır.

(2) İl eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının alanlarında uzmanlaşmaları için gerekli tedbirler alınır. İl eğitim denetmenlerinin, her hizmet bölgesinde iki yıldan az olmamak üzere Bakanlıkça belirlenecek süreler kadar çalışmaları esastır.

(3) İl eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcıları, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürütür.

(4) Hizmet bölgelerinin oluşturulması ve bu bölgelerdeki çalışma süreleri; Eğitim Denetmenleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışmaları; il eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının nitelikleri, sınav ve yetiştirme şekilleri, atanmaları, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma ve yer değiştirmelerine ilişkin usûl ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

(5) Denetime tâbi olan gerçek ve tüzel kişiler, gizli dahi olsa bütün belge, defter ve bilgileri talep edildiği takdirde ibraz etmek, para ve para hükmündeki evrakı ve ayniyatı ilk talep hâlinde göstermek, sayılmasına ve incelenmesine yardımcı olmak zorundadır. İl eğitim denetmenleri, görevleri sırasında kamu kurum ve kuruluşları ve kamuya yararlı dernekler ile gerçek ve tüzel kişilerden gerekli yardım, bilgi, evrak, kayıt ve belgeleri istemeye yetkili olup kanunî engel bulunmadıkça bu talebin yerine getirilmesi zorunludur (MEB, 2011b).

2.1.9.4. Yükseköğretim Denetleme Kurulu

6.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 8. maddesinde Yükseköğretim Denetleme Kurulunun, Yükseköğretim Kurulu adına üniversiteleri, bağlı birimlerini, öğretim elemanlarını ve bunların faaliyetlerini gözetim ve denetim altında bulunduran, Yükseköğretim Kuruluna bağlı bir kuruluş olduğunu belirtmektedir. Yükseköğretim Kuruluna bağlı birimlerin tüm çalışmaları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca

verilecek görev dairesinde, Kurul tarafından gözetim ve denetim altında bulundurulmaktadır (Özmen ve Yasan, 2007; Resmi Gazete, 1981).

2.1.10. Denetçi

Denetçi, günümüzde okullarda öğretme ve öğrenmenin geliştirilmesinde sürekli çabaları bulunan önemli bir kişi haline gelmiştir. Eğitim kurumlarında bir amaç doğrultusunda faaliyetlerde bulunan öğretmenler gayret içerisindeyler. Bu süreçte denetçi okulun amaçları ile bu örgütte çalışanların amaçları arasında bir köprü vazifesi görerek okul ile çalışanları arasında birleştirici bir rol oynamaktadır. Geçmişte, denetçiler, yalnızca öğretmeni gözleyen ve bir ana göre o öğretmenin işten ayrılmasına ya da görevine devam etmesine karar veren kişiler olarak görülürdü. Verdikleri karara ilişkin herhangi bir neden göstermek ya da yazılı bir belge verme gibi yükümlülükleri yoktu (Waite,1995, ss.95-96). Geleneksel anlamda, bir kişinin yaptığı işe nezaret eden kişiye denetçi denir. Dolayısıyla her yönetici aynı zamanda bir denetçidir (Media Wiley, 2011). Öğretmenin okul ortamı içerisinde gerçekleştirmiş olduğu etkinlikler ve sergilediği davranışlar, yönetici ve denetçi açısından değerlendirmeye yönelik olarak kullanılabilir önemli veriler içermektedir. Denetçi aynı zamanda öğretmene ihtiyaç duyduğu rehberlik ve danışmanlık hizmetini sağlayan bir uzmandır. Bu uzmanlık alanı onun eğitimi ile alakalıdır. Denetçi uzmanlık alanı içerisinde yer alan konularda öğretmene danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermekle görevlidir. Bir denetçiden beklenen davranışlar özetle aşağıdaki gibi sayılabilir (Blumberg, 1980, ss. 115 –116).

- Destek sağlamaya yönelik ikna amaçlı iletişim kurabilme,
- Övgüde bulunabilme,
- Öğretmene ait düşünceleri kabul edebilme veya gerektiğinde kullanabilme,
- Bilgiyi sorma ve sorgulayabilme,
- Bilgi verebilme,
- Düşünceleri ortaya çıkarabilme,
- Öneriler için çeşitli fikirlere açık olma,
- Çeşitli konularda fikirler verebilme,
- Önerilerde bulunabilme,
- Kritik ya da eleştiri yapabilme.

2.1.10.1. Denetçi Roller

Denetçiler, görevlerini gerçekleştirirken birtakım roller üstlenirler. Genel anlamda bu roller liderlik, yöneticilik, eğiticilik, değerlendirme, rehberlik, araştırma ve soruşturma olarak tanımlanmaktadır.

2.1.10.1.1.Liderlik

Liderlik (önderlik), belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir. Lider (önder) ise başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen kişidir (Koçel, 2001, s.465). Karagözoğlu, (1977, s.47)'na göre müfettiş görevini yaparken ayrıca atanma ve görevlendirme, örgütteki yeri ve sorumluluğu açılarından bakıldığında bir statü lideridir. Çalıştığı ortam, kişiler ve çalışma şekli dikkate alındığında bir grup lideridir. Teftiş hizmetlerinde yasalardan aldığı yetkiyi kullanır. Kurumlarda müfettişlerin rolü ve nitelikleri konusunda yapılan araştırmalar, teftişin yararlı ve etkili olabilmesi için, müfettişlerin bazı liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır (Taymaz, 1997, s.49).

Lider, örgütün amaçları doğrultusunda yaşamasını, gelişmesini sağlamada yaratıcı, başlatıcı rol oynayan bireydir. Liderin kim olduğu sorusu değişik yanıtlar bulmuştur. Lider, kişisel özellikleri güçlü olandır düşüncesi kişisel liderlik modelini; lider üye gereksinimlerini karşılayandır, düşüncesi, etkileşimli liderlik modelini oluşturmuştur (Kağıtçıbaşı, 1979, ss. 229, 235)

2.1.10.1.2. Yöneticilik

Başar (1998, s.34)'a göre, yönetici, kararlar verir, bu kararların uygulanışını planlar, planların yürütülmesi için gerekli örgütsel düzenlemeleri yapar, çalışmaların yürütmesi için yetki ve etkisini kullanır, çalışanlar arasında iletişim kurar, çalışmaların eşgüdümlemleriyle yapılmalarını değerlendirir. Yine denetçilerin yöneticilik rolü ile ilgili, Denetçi aynı zamanda yönetimsel faaliyetleri de denetler. Bundan dolayı denetçinin yönetim alanındaki gelişmelerden haberdar olması ve bunları yönetim kadrosuna ve

uygulamalarına yansıtması denetçilerden beklenen bir roldür. Denetçinin yöneticilik rolü bağlamında yerine getirmesi gereken etkinlikler arasında aşağıdaki hususlar öne sürülmektedir (Akyüz, 2003, s.28):

- Eğitim politikalarının ilgili örgüt, kuruluş, okul ve çevre tarafından anlaşılıp benimsenmesini sağlamak.
- İlgili örgüt, kuruluş, okul ve çevrenin her türlü eğitim girişimi ve ihtiyaçları ile uygulanmakta olan eğitim politikaları hakkında doğan genel görüş ve düşünceleri bakanlığa aktarmak.
- Alanda çalışanların olumlu çabalarını birleştirmek ve geliştirmek.
- Merkez ve taşra örgütü arasında yatay ve dikey etkileşim için koordinasyon hizmeti sunmak.

2.1.10.1.3. Eğiticilik

Eğitimin bir motivasyon (isteklendirme) aracı olması niteliğini, eğitime neden gerek olduğu sorusuna alınacak yanıt belirleyecektir. Eğitimin gerekliliği aşağıda belirtilen üç amaca dayandırılabilir, yeni bilgilerin sunulması. davranış ve tutumların değişiminin sağlanması. işgören(ler)de tatminin yaratılması (Kaynak, 1993, ss.140-141).

Ders teftişinde öğretmenlerin öğretim yapma ve ders vermedeki başarılarını değerlendirmenin yanında öğretmenlerin davranış eksiklerini giderme; yetenekleri geliştirme, mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama, eğitim alanındaki yenilik ve değişikliklerini öğretmenlere tanıtma yoluyla onlara mesleki yardımda bulunurlar (Botaloğlu, 1985; akt:Taymaz, 2010, s.94).

Denetçinin kendisi başlı başına bir kaynak olmak zorundadır, mesleğe yeni başlayan ve kıdemli çalışanların güncel gelişmelere ve değişimlere uygun olarak gelişimlerine katkı sağlaması önemlidir.

2.1.10.1.4. Değerlendirme

Denetim rollerinden biri olan değerlendirme, hem öğretmenin öğretimsel davranışının değerlendirilmesini hem de öğrenme – öğretme sürecinde yer alan diğer etkenlerin de değerlendirilmesini öngörür (Burgaz, 1995, s.129). Değerlendirme,

denetimin temel fonksiyonlarından. Denetçilerin öğretmenlerle birlikte çalışmalarının amacı, gerçekleştirilen etkinliklerin eğitimin hedeflerine uygunluğunu saptamak ve değerlendirmektir (Mckean, 1965, s.9). Sonuç olarak değerlendirme eğitim öğretim ortamı içerisindeki tüm bileşenleri ve bunların bir araya gelerek oluşturduğu bütünü içinde barındırır.

2.1.10.1.5. Rehberlik

Rehberlik, kendini, çevresindeki olanakları tanınması, gizil güçlerini geliştirmesi, sorunlarını çözebilmesi ve kendini gerçekleştirme için kişiye bu işi kendine meslek edinmiş uzmanlarca yapılan düzenli bir yardım sürecidir (Bakırcıoğlu, 1994, s.21). Eğitim boyutunda ise rehberlik; olumlu insan ilişkileri yaklaşımına dayalı bir etkileşim sonucu öğretmene kendini kanıtlama olanağı sağlamaya yönelik bir süreçtir. Öğretmene göre rehberlik ise, mesleki bir anlam içermekte ve yalnızca öğretime yönelik olarak algılanmaktadır. Bu durum, öğretmen–denetçi ilişkilerinin çoğunlukla formal (biçimsel) bir ilişki olarak görülmesinin sonucudur (Köycü, 1994, s.39).

2.1.10.1.6. Araştırma

Bilgi toplumu olmanın gereği olarak yeni bilgilerin internet ortamı sayesinde hızlı bir şekilde yayılması, bilinen pek çok gerçeğin formunu değiştirmektedir. Eğitime ilişkin görüş ve tekniklerin değişmesi de kaçınılmazdır. Araştırma rolü ile bu yeniliklerin yansımaları ve uygulamaları, ilgili faaliyet alanına ilişkin prensiplere uyarlanarak hayata geçirilmektedir. Araştırma ile eksikliklerin giderilmesi ve sistemin geliştirilmesine çalışılır. Ayrıca alanla ilgili yenilik ve gelişmeler izlenir. Araştırma ile genel olarak denetimin geliştirilmesini sağlama ve alanla ilgili yenilik ve gelişmeleri izleyerek sisteme getirme amaçlanmaktadır (Kepenekçi, ss. 141-142).

2.1.10.1.7. Soruşturma

Kamu hizmetinde çalışan görevlilerin yürürlükteki kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı kusurları ve suç sayılan davranışlarının incelenmesi, soruşturulması ve sonuca bağlanması gerekmektedir. Kamu görevlilerinin soruşturulması görevlerini gereğince yerine getirebilme ve güvence içinde olma açısından diğer vatandaşlardan farklıdır (Kepenekçi, ss.138-139). Kamu görevlilerinin güven altına alınarak, devlet

islerinin aksatılmadan yürütülmesinde ve huzur içinde çalışmalarında kendilerine yöneltilecek bir eylemin suç olup olmadığının belirlenmesi, yönetim alanından gelen uzmanlara, denetçilere bırakılmıştır (Akyüz, 2003, s.31). Eğitim kurumlarında gerçekleştirilen yönetsel faaliyetlerin ve eğitim öğretim etkinliklerinin yürürlükteki kanun, tüzük ve yönetmelikler çerçevesinde gerçekleştirilmesinin denetimi ve bu alanda öğretmene ya da okul yöneticilerine isnat edilen suçların soruşturulması ve sonuca bağlanması Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bakanlık denetçileri ile yerel olarak faaliyet gösteren ilköğretim denetçilerine verilmiştir.

2.1.10.2. Denetçi Nitelikleri

Denetçilerin sahip olması gerektiği niteliklerinin olması söz konusudur. Genel anlamda bu nitelikler teknik beceri, insani ilişkiler becerisi ve kavramsal beceri olarak tanımlanmaktadır.

2.1.10.2.1. Teknik Beceri

Teknik beceri ile faaliyet gösterilen alana ilişkin fonksiyonel uzmanlık (Yalçınkaya, 2003, s. 352) anlaşılmaktadır. İşin başarılması için özel bilgi, yönetim ve tekniklerin kullanılması yeteneği beceriyi oluşturur (Ertekin, 1998, s. 493). Göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi, beceri ve tutumlara yöneliktir. Bu yeterlikler görev gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, teknikler ve süreçleri kapsar. Mal veya hizmet şeklinde ürün elde edilebilmesi için işlemlerin sıra ile ve doğru olarak belirli sürelerde yapılması, ürünün istenilen nitelikte olması, üretim aşamalarında beklenen davranışların gösterilmesi, teknik yeterliklerin kazandırılmasını gerektirir (Taymaz, 2010, s. 51).

2.1.10.2.2. İnsani İlişkileri Becerisi

Bir örgütte yönetenler ile yönetilenler arasındaki ilişkinin ve psikolojik sözleşmenin niteliği örgütün iç uyumu açısından önemlidir (Ünal, 1989, s. 446). Örgüt iklimi ile çalışanlar açısından sürdürülebilir ve kayda değer gelişme ancak destekleyici bir ortamda gerçekleştirilen bir öğrenme süreci ile sağlanabilir (Reeves, 2002, s. 2).

İnsan ilişkileri yaklaşımı, denetim sürecinin demokratik bir nitelik kazanmasına yol açmıştır. Öğretmenlerin duygularını da önemseyen bu yaklaşım, denetimin teknik

yönü ile toplumsal yönüne aynı önemin verilmesi gerektiğini kabul etmiş ve müfettişlerin insan ilişkilerinde beceriler kazanmalarını gerekli görmüştür (Bursalıoğlu, 1991, s. 41).

2.1.10.2.3. Kavramsal Beceri

Kavramsal beceri, örgütü bir bütün olarak görebilme ve örgüt bölümleri arasındaki ilişkileri saptayabilme yetkinliği olarak tanımlanabilir. Ayrıca bu beceri stratejik düşünme yetkinliği ile de ilgilidir (Akdemir, 2003, ss. 143-144). Stratejik düşünce çerçevesinde örgütün bütüncül ve karmaşık yapısının anlaşılması gerekmektedir. Burada denetçi eğitim öğretim etkinliklerinin gerçekleştirildiği sınıf ortamı ve okulun bulunduğu çevreyi bir bütün içerisinde değerlendirebilmeli ve öğretmene ilişkin değerlendirmelerini bu bütünlük içerisinde gerçekleştirebilmelidir.

2.2. Rehberlik ve Psikolojik Danışma (PDR) Hizmetleri

2.2.1. Rehberlik Tanımı

Literatür incelendiğinde rehberliğin oldukça çok fazla tanımının olduğu görülmektedir, bu tanımların hepsi farklı açıdan yaklaştığı için hiçbiri tek başına yeterli bir tanım değildir. Rehberliğin alanlar arası bir bilim olması tek bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır.

Rehberlik tanımlarından bazıları şu şekildedir:

“Rehberlik, kişinin kendini, çevresindeki olanakları tanıması, gizil güçlerini geliştirmesi, sorunlarını çözebilmesi ve kendini gerçekleştirme için kişiye bu işi kendine meslek edinmiş uzmanlarca yapılan düzenli bir yardım sürecidir” (Bakırcıoğlu, 1994, s.21).

“Rehberlik, kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum göstermesi ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce bireye yapılan psikolojik yardımlardır” (Kepçeoğlu, 1997, s.13).

Tan (2000, s.18)’a göre rehberlik, “Bireyin en verimli bir şekilde gelişmesi ve doyum verici uyumlar sağlamasında gerekli olan tercihleri, yorumları, planları

yapmasına ve kararları vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması, bu tercih ve kararları yürütmesi için bireye yapılan sistemli ve profesyonel bir yardımdır”.

“Psikolojik danışma ve rehberlik, okulda başarı ve akademik gelişme, bireysel ve toplumsal ilişkiler, kişisel, eğitsel ve mesleki gelişim alanlarında gruba veya bireysel olarak öğrencilere ihtiyaçlarını karşılamaları, sorunlarını gidermeleri açısından yapılan sistemli ve profesyonel bir yardım sürecidir” (MEB, 2000).

Yukarıdaki tanımlardan hareketle psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine genel olarak: “Bireyin kendini gerçekleştirme yolunda, kendine ve çevresine ilişkin farkındalığını artırmaya, uyum sağlama, problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirmeye yönelik verilen profesyonel bir yardım sürecidir” denilebilir (Bozdoğan 2003, s.7).

Farklı rehberlik tanımları değerlendirildiğinde bazı kavramların ortak olarak kullanıldığı dikkati çekmektedir. Bunlar; problemlerin tanınması ve çözümüne yardım, kendini tanıma ve anlama, kendini gerçekleştirme, sistemli ve profesyonel bir yardım, seçim yapma, süreç ve uyum sağlamadır.

Kepçeoğlu (1997, s. 8)’na göre rehberlik kavramını tanımlama zorluklarının nedenleri arasında, kavram ve uygulamaları ile PDR hareketi yenidir. Rehberlik kavram ve uygulamalarının dayandığı değişik kuramlar vardır. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında görev yapan personel arasında gördükleri eğitim ve kazandıkları uygulama tecrübeleri bakımından geniş ayrılıklar vardır. Gerek davranış bilimlerindeki hızlı gelişmeler, gerekse bilim dalı olarak psikolojik danışma ve rehberlik alanında yapılan yeni araştırmalar uygulamaları sürekli olarak etkilemektedir.

2.2.2. Türkiye’ de PDR Hizmetlerinin Gelişimi

Türkiye’de rehberlik, uygulamalar bakımından yeni olmakla birlikte, fikir ve kavram olarak oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. Özellikle, son yıllarda psikolojik danışma ve rehberlik eğitim ortamında en çok sözü edilen bir kavram ve uygulama olarak görülmektedir. Okul yönetmeliklerinde rehberlik anlayışına uygun birçok kavramın uzun bir süredir yer aldığı görülmektedir. Bu durum Cumhuriyetin kuruluşundan hemen sonraki yıllara kadar inmektedir (Kepçeoğlu, 1997, s. 44).

Türkiye’de, İkinci Dünya Savaşını izleyen yıllardan itibaren rehberlikten söz edilmeye başlanmıştır. Müfredat programlarında bireyler arasındaki farklılıklara ve eğitimin bu farklılıklara uyarlanması gereğine değinilmekte ve 1948 ortaokul müfredat programı, okul her öğrenciyi kendi yetenek sınırları içinde en yüksek başarıya götüreceği kılavuzluğu yapmalıdır demekle öğretmenlerin rehberlik görevine işaret etmektedir (Kuzgun 2000, s. 20).

Türkiye’nin eğitim sistemini inceleyen Amerikalı uzmanlar, bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı’na rapor sunmuşlardır. Bu rapordaki eleştirilerden birisi de Türk Milli Eğitim Sisteminde, bireysel ayrılıklara yer vermeyen; toplumun ve bireylerin gereksinimlerini karşılamayan tek tip öğretim programlarının uygulanmasıdır. Bu uzmanlarca deneme niteliğinde Adana, Samsun, Ankara, İstanbul, Konya ve İzmir’de rehberlik çalışmaları yapıldı. Rehberlik çalışmalarının yapıldığı bu 6 ilde, öğretmen ve yöneticilerin rehberlik alanında yetiştirilmeleri amacıyla kurs ve seminerler düzenlenmiştir (Bakırcıoğlu, 1994, s.51).

ABD’de eğitim görmekte olan eğitimciler yurda döndüklerinde yeni eğitim ve rehberlik anlayışını işlemeye başlamışlardır. Bunlardan Prof. Dr. Feriha Baymur ve Prof. Dr. Hasan Tan gerek yükseköğretimde PDR eğitimini başlatmış olmaları, gerekse temel araştırma ve yayınları ile bu alanın ülkemizde tanınmasına ve gelişmesine önemli katkılar sağlamışlardır. Üniversitelerin pedagoji bölümlerinde eğitimle ilgili derslerde rehberlik ve sosyal hizmetlerden de söz edildiği görülmektedir (Kuzgun, 2000, s.21).

Rehberlik hizmetlerine dikkati çeken bu dönemdeki yoğun çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığı’nda da etkilerini göstermiş; 1953 yılında Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak “Test ve Araştırma Bürosunu” kurulmuştur (Kepçeoğlu, 1997, s. 45). Amerikalı eğitim uzmanlarından Prof. Kvaraveus ve Dr. Prescott’un girişimi ile 1953 yılında kurulan Test ve Araştırma bürosu eğitimde kullanılacak ölçme araçlarını geliştirmekle görevliydi (Kuzgun, 2000, s.21).

Rehberlik konusundaki toplantılar ve seminerler yaz aylarında daha uzun süreli rehberlik kursları biçiminde yapılmaya başlanmıştır. 1953 yazında, İstanbul’da yapılan rehberlik semineri konuya daha çok ilgi toplamıştır. Bu seminere katılan bazı müdür ve öğretmenler gönüllü olarak kendi okullarında rehberlik uygulamalarına başlamışlardır (Kepçeoğlu, 1997, s.45).

1953-1954 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji ve Özel Eğitim Bölümleri ders programlarına rehberlik ve danışma dersi resmen konulmuş ve okutulmuştur. Bundan bir yıl önce de danışma ve rehberliğin bazı konularının eğitim psikolojisi dersi içinde ele alınmış olduğuna dair bazı işaretler vardır. Bu gelişmeler, rehberlik ve danışma dersinin yükseköğretim programında ilk kez yer almış olması bakımından önemlidir.

1955 yılında, İstanbul'da Atatürk Kız Lisesi'nin, 1956 yılında Ankara'da Deneme Lisesi'nin ders programları rehberliğe esas olan bir eğitim anlayışı ile hazırlanmış ve uygulamaya geçilmiştir (Tan, 2000, ss.39-41).

Okul programlarını bireysel gereksinimlere göre düzenlemek ve rehberliğin örgüt, amaç ve personel yönünden gereklerini sağlamak için çalışmalar sürdürülürken 1955 yılında Ankara'da Demirlibahçe İlkokulu'nda Psikolojik Servis Merkezi adı ile ilk rehberlik merkezi açılmıştır. 1959'da İstanbul ve İzmir'de daha sonra artarak bütün illerimizde açılmış olan bu merkezlerin günümüzdeki adı Rehberlik ve Araştırma Merkezleridir (Kuzgun 2000, s. 21).

Rehberlik kavram ve anlayışının eğitim alanında yerleşmesi bakımından 1950-58 yılları arasında ülkemizde oldukça hareketli bir dönem yaşanmıştır. Yerli ve yabancı uzmanlar arasında geniş bir etkileşimin sağlanması, rehberlik konusunda çeşitli yetiştirme çalışmalarına girişilmesi, önemli kongreler düzenlenmesi, çeşitli yayınlar hazırlanması vb. rehberlik konusunda bu dönemde kaydedilen gelişmelerdir (Kepçeoğlu 1987, s.265).

Rehberlik konusunda 1950-58 yılları arasında gözlenen gelişmeler daha sonra duraklamıştır. Bu duraklama, özellikle uygulamalara geçiş açısından 1970'lere kadar sürmüştür. Bu duraklamanın sebepleri arasında (Kepçeoğlu 1987, s.265);

- Yetişmiş personel yokluğu,
- Üst kademe yöneticilerin sahip olduğu rehberlik anlayışı ve inancının yetersizliği,
- Rehberlik hizmetleri için gerekli yer, araç ve gereçlerin sağlanmayışı gibi nedenler sayılabilir.

Ancak yine bu dönemde rehberlik fikri yayılmaya devam etmiş, milli eğitim şuralarında programları etkilemiş, eğitimde uzmanlık uygulamasına geçişte önemli bir rol oynamıştır (Kepçeoğlu 1987, s.265). 1960 yılından sonra kalkınma planlarında ve sura çalışmalarında özellikle yönlendirme hizmetleri esas eksen olmak üzere rehberlik anlayışı ve hizmetlerine yer verilmiştir (Kepçeoğlu, 1997, s.47).

VII. Milli Eğitim Şûrası'nda Milli Eğitim Sisteminde okul rehberlik faaliyetlerine yer verilmesi görüşü ilk kez gündeme gelmiş, okul programlarında rehberlik faaliyetleri için bir saatlik zaman ayrılması ve belirli sayıdaki öğrenciler için bir grup öğretmeni belirlenmesi tavsiye edilmiştir (MEB, 1962)

VII ve VIII. Milli Eğitim Şuralarında alınan kararlar ve kavramlar ülkemizde, eğitim sistemi içinde var olan öğretim ve yönetim boyutları yanında, “Öğrenci Kişilik Hizmetleri” ve “Rehberlik’in de üçüncü bir boyut olarak yer almasını sağlamıştır. Daha sonraki şuralar rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması, mesleki rehberlik yapılması, seçmeli dersler aracılığı ile öğrencilerin ilgi alanlarına, meslek ilgileri yolu ile de mesleğe yöneltme faaliyetlerine ilişkin yöntemlere ve personel yetiştirme çabalarına yönelmiştir (Özgüven, 2001, ss.414–415).

1970-1971 öğretim yılında, 24 orta dereceli okulda uzmanlı rehberlik uygulamaları başlatılmıştır. Rehberlik hizmetlerinin bu alanda hizmetçi eğitim gören alana yatkın olan öğretmenlerce yürütülmesi kararlaştırılmıştır (Bakırcıoğlu, 1994, s.55). IX. Milli Eğitim Şurasında alınan kararlar gereğince 1974–1975 öğretim yılında bütün orta dereceli okullarda yaygın olarak rehberlik çalışmaları başlatılmıştır. Bu kararlar ortaöğretim kurumlarında çalışan tüm öğretmenler, rehberlik hizmetlerine katılmak, görev yapmak ve karşılığında bir ücret almak üzere yasal olarak bağlanmıştır. Bu yasal düzenleme halen geçerlidir (Yeşilyaprak, 2002, s.22). 1974 yılında toplanan IX. Milli Eğitim Şurasında rehberlik konusu ilk kez öğrenci akışını düzenleyen kurallar çerçevesinde somut bir biçimde ele alındı. IX. Milli Eğitim Şurasında programların çeşitlendirilmesi görüşü benimsendi ve 9. sınıfın yöneltme sınıfı olması uygun görüldü. 9. sınıfın sonunda öğrencilere; yetenek, ilgi ve derslerdeki başarı derecelerine göre, üç programdan birine yönelebilmek; programlar arasında yatay ve dikey geçiş yapabilme olanağı tanındı. 9. sınıfın sonunda yapılacak olan yöneltme için; sınıf öğretmenler kurulunun, rehberlik servisinin, sınıf rehber öğretmenin, öğrencinin isteğinin

incelemesi ve sonucu ilgiliye bildirmesi benimsendi. Yöneltilmenin ilke olarak zorlayıcı değil, yol gösterici nitelik taşıması gerektiği vurgulandı (Bakırcıoğlu 1994, s.57).

Orta dereceli okulların büyük bir kısmında rehberlik uzmanları bulunmaktadır. Uzman sorumluluğu ve önderliğinde, öğretmenlerin katılımı ile bu çalışmalar yürütölmektedir. Uzman olmayan okullarda bu hizmetler okul PDR hizmetleri yürütme kurulu ile sınıf rehber öğretmenlerinin sorumluluğundadır (Yeşilyaprak, 2002, s.22).

Yükseköğretim Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1982 yılına kadar birkaç yükseköğretim kurumunda lisans ve lisansüstü düzeyde verilmekte olan PDR eğitiminin o yıldan sonra hızla yaygınlaştığı görölmektedir (Yılmaz ve Üre, 1997, s.34). Okullarda rehberlik hizmetlerinin yürütölmesi için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü 1983 yılında kurulmuş ve Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) bu daireye bağlanmıştır. Bugün artık her ilde ve bazı büyük ilçelerde açılan RAM'lar ilköğretimden yükseköğretime dek her düzeydeki eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür (Yeşilyaprak, 2002, s.22).

2.2.3. Rehberliğin Amacı

Rehberlik hizmetleri öncelikle bireyin kendini tanınması, olumlu ve olumsuz tüm özelliklerinin farkına varması; olumlu özelliklerini, beceri ve yeteneklerini geliştirebilmesi, olumsuz olanlarını değiştirebilmesi, değiştiremeyeceklerini kabul etmesi; bulunduğu ortamı ve çevresini tanınması, olanaklarının ve sınırlarının farkına varması; problem çözme ve uyum becerilerini edinerek kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kararlar verebilmesi ve geleceğe mutlu ve üretken bir birey olarak yönelmesi amacıyla öğrencilere hizmet sunar (Bozdoğan 2003, s.8). Yeşilyaprak (2002)'a göre eğitim süreci içinde rehberlik hizmetleri öğrencinin gelişmesine ve uyumuna yardım etmeye yöneliktir. Rehberliğin temel yada sonal amacı bireyin kendini gerçekleştirmesidir.

Kendini gerçekleştiren birey, yeterli bir kişiliğe, verimli ve gerçekçi bir ben kavramına sahip; kim olacağı konusunda tutarlı; kendisi ve başkaları hakkında iyi düşünceleri olan; insan değerlerine saygılı, onları benimseyici ve geliştirici; zamanı iyi

kullanan; geçmişten çok geleceğe yönelik; yaratıcı, kendine saygılı; kendini kabul eden; duygularını açıklayan; değişmeye ve yeni yaşantılara açık insandır (Koçer, 2005, s.12).

Kendini gerçekleştirmekte olan insanın özellikleri açısından uzmanlar arasında tam bir anlaşma sağlandığı söylenemez. Çünkü üzerinde geniş araştırmalar yapılmış olan kendini gerçekleştirme kavramı başlangıçta soyut bir kavram olarak algılanmış ve geniş bir şekilde eleştirilmiştir. Kendini gerçekleştiren insanın listelenen özellikleri arasında geniş bitişikliklerin bulunduğu gibi belirgin ayrılıklarında bulunması bu kavram üzerinde herkesin kabul ettiği bir birliktelik sağlamamıştır (Kepçeoğlu, 1997, s.14).

Bakırcıoğlu (1994, s.23) da rehberlik hizmetlerinin amacını, bireyin kendini tanımasını ve kendi güçlerine güvenmesini sağlayarak, kişisel-toplumsal gelişimine yardımcı olmak olarak açıklamıştır. Ona göre PDR hizmetlerinden yararlanan bireyin aşağıda verilen becerileri başarabilecek düzeye ulaşması beklenmektedir:

- Kendi yetenek ve ilgilerini, eğitim olanaklarını, içinde yaşamakta olduğu toplumun beklentilerini ve meslekleri tanımış olmalıdır.
- Özyapısından gelen yada toplumsal çevresinin etkileri sonucu ortaya çıkan sorunları görebilmeli ve bunları çözümleyebilmelidir.
- Başkalarıyla iyi ilişkiler kurabilmelidir. Bunun için gerekli anlayış ve görüşü edinmiş olmalıdır.

Aydın (1998, s.1) ise, PDR hizmetlerinin amacını bireyin,

- Kendini fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönden tanımasına,
- Toplumda gelişimi için açık fırsatları, okul içi ve okul dışı eğitim olanaklarını, meslekleri, toplumun beklentilerini tanımasına,
- Türk Milli Eğitiminin yöneltme (öğrenci akısı) sistemi içinde, temel eğitimden başlayarak, niteliklerine uygun bir programı seçmesine,
- Problem çözme gücünü geliştirmesine, doğru kararlar verebilmesine, çevresi ile olumlu ilişkiler kurabilmesi için gerekli tutum ve becerileri kazanabilmesine ve ruhsal yönden sağlıklı ve topluma yararlı, kendini gerçekleştirmiş bir kişi olarak yetişmesine yardım etmektir. Şeklinde açıklamıştır.

2.2.4. Rehberliğin İlkeleri

Rehberlik hizmetleri gerçekleştirilirken dikkat edilmesi gereken bazı ilkeleri Meyvecioğlu (1984) Şu Şekilde sıralamaktadır; Rehberlikte insana saygı esastır. Rehberlik hizmetleri eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Etkili bir rehberlik hizmeti, bireysel farkları dikkate alan bir eğitim sisteminde geręekleŐebilir. Rehberlik tđm bireylere yđneliktir. Rehberlik bireyin kendini tanınmasına, anlamasına ve kabul etmesine yardımcı olmaktır. Rehberlik hizmetlerinde sđrekliplik esastır. Rehberlik hizmetleri bireye ve onun geleceğine yđneliktir. Rehberlik hizmetlerinde gđnđllđlđk esastır. Rehberlik hizmetleri okulda oğrenci ile ilişkili tđm kişilerin işbirliği ile geręekleŐebilir. Her okul için gerekli olabilecek tek tip bir rehberlik programı yoktur. Her okul oğrencilerinin gereksinmelerini ve olanaklarını gđz 6nđne alarak rehberlik programı hazırlar.

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı, PDR Hizmetleri Y6netmeliğine g6re rehberlik ilkeleri aşağıdaki Şekilde ifade edilmiştir (MEB, 2001);

PDR hizmetlerinin yđrđtđlmesinde aşağıdaki ilkeler esas alınır:

- PDR hizmetleri, eğitim kurumlarının eğitim-6đretim etkinlikleri bđtđnlđđi içinde yer alır.
- PDR hizmetleri tđm oğrencilere açık bir hizmettir.
- Her oğrenci eğitim sđrecinde kendisine sunulan seçenekler arasında seçme 6zgđrlđđine sahiptir.
- PDR hizmetlerinde insana saygı esastır.
- PDR hizmetlerinin bireysel boyutunda gizlilik esastır.
- PDR hizmetleri oğrenci, veli, uzman, 6đretmen ve y6netici gibi ilgililerin iş birliği ile yđrđtđlđr.
- PDR hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- PDR hizmetlerinin yđrđtđlmesinde hem bireye hem de topluma karşı sorumluluk s6z konusudur.
- PDR hizmetlerinin yđrđtđlmesinde bilimsellik esastır (MEB, 2001).

2.2.5. Rehberlik Çeşitleri

Çeşitli programlar, yeni keşfedilen bireysel farklılık alanları tabii olarak insanlara sunulan rehberlik hizmetlerinin de çeşitlenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu amaçla; önceleri sadece mesleki alanda yürütülen rehberlik hizmetleri değişik konu alanlarına, problem türlerine, kurum çeşitlerine vb. kriterlere göre çoğalmış ve çeşitlenmiştir (Yılmaz ve Üre 1997, s.132).

“Okulda rehberlik hizmetleri bireyi bir bütün olarak ele almaya ve geliştirmeye doğru yönelmelidir” şeklinde ifade edilen ilkeyi gerçekleştirmek için tek bir çeşit çalışma yapmaya imkan yoktur. Bu ilke bütünlüğü sağlayıcı rehberlik çalışmalarını ayrı ayrı yapmakla gerçekleşir. İşte bu noktadan rehberlik çeşitleri doğmuştur. Aslında bu çeşitlerin her biri de bugün ayrı birer uzmanlık işi haline gelmiştir (Binbaşoğlu 1986, s.33).

2.2.5.1. Birey Sayısına Göre Rehberlik

Aynı yasta, aynı sınıfta, aynı çevrede bulunan öğrencilerin ortak problemleri, kaygıları ve ilgileri vardır. Örneğin okula yeni gelen öğrencilere uygulanan oryantasyon, okul hayatına alıştırma programları gruplar içinde yapılır. Ortaöğretim son sınıf öğrencilerine gidebilecekleri üst okulları tanıtma, okulu bitirenlere iş bulma yolları ve imkanları hakkında bilgi verme gibi konularda grup rehberliği yapılır (Baymur, 1975, s.21). Rehberlik yada psikolojik danışmadan yararlanan birey sayısı ölçüt alındığında, rehberlik, bireysel ve grup rehberliği; psikolojik danışma da bireysel ve grupla psikolojik danışma olarak ikiye ayrılabilir (Koçer, 2005, s.15).

2.2.5.1.1 Bireysel Rehberlik-Grup Rehberliği

Rehberlik hizmetleri bir kişiye yönelik olarak gerçekleştiriliyorsa buna bireysel rehberlik, birden fazla kişiye yönelik verilen rehberlik hizmetlerine ise grup rehberliği denilmektedir.

Ders seçimi, alan seçimi, okul ve meslek seçiminde bireye açık olan çeşitli fırsatlar, burs, kredi, verimli ders çalımsa biçimi gibi tek tek bireylere yada gruplara sunulabilecek olan bu tür bilgilendirmelerde, danışmanla danışan arasındaki ilişkinin niteliği, psikolojik danışma ilişkisinde olduğu gibi özel bir etkileşimi

gerektirmemektedir. Bireysel yada grup rehberliğini ilgilendiren bilgi verme hizmetleri bilişsel süreçler üzerinde odaklanmaktadır (Koçer, 2005, s.15).

2.2.5.1.2. Bireysel Psikolojik Danışma- Grupla Psikolojik Danışma

Psikolojik danışma, yeterli düzeyde kuramsal donanımı ve pratiği olan uzman personel tarafından, profesyonel düzeyde sunulan bir hizmettir. Psikolojik danışma, danışmanla danışan yada danışmanla danışanlar arasında yüz yüze, karşılıklı saygı, güven, samimiyet, içtenlik ve gönüllülüğe dayalı özel bir psikolojik ilişkiyi gerektirmektedir. Bireysel psikolojik danışma, bir danışmanla, bir danışan arasında gerçekleştirilen psikolojik danışma ilişkisidir. Grupla psikolojik danışma ise bir danışmanın birden fazla danışanla aynı anda çalışmasıdır (Koçer, 2005, s.19).

2.2.5.2. Hizmet Alanlarına Göre Rehberlik

Hizmet alanlarına göre uygulanan psikolojik danışma ve rehberlik, rehberlik hizmetlerinin gerçekleştirildiği meslek gruplarının bulunduğu kurumlara göre adlandırılmaktadır. Bu kurumlar eğitim, sağlık, sosyal yardım ve endüstridir. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin ilk önce eğitim alanında bir ihtiyaç olarak duyulup hızlı bir gelişme gösterdiği; günümüzde ise, en yaygın uygulamaların yine eğitim alanında sürdürülmekte olduğu bilinmektedir. Öte yandan eğitimdeki psikolojik danışma ve rehberlik kavram ve uygulamalarında görülen bu gelişmeler zamanla öteki kurumlarca da benimsenmiş; okullarda olduğu gibi, bu kez sosyal yardım ve sağlık kurumları ile is alanında ve endüstriyel kurumlarda da rehberlik hizmetlerinden yararlanılmaya başlanmıştır. Bugün okulların dışında bu kurumlarda da belirli programlar ve örgütler içinde profesyonel düzeyde psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları gelişmektedir (Kepçeoğlu, 1997, s.57).

2.2.5.2.1.Eğitimde Rehberlik

Gençlerin hayata en iyi biçimde hazırlanmalarını sağlamak okullarda rehberlik hizmetlerinin yer almasının vazgeçilmez bir zorunluluk olduğunu ortaya koymuştur. Genç kuşağı hayata hazırlamakla yükümlü okullarda öteden beri sürdürülmekte olan eğitim çalışmalarının yalnız basına gençleri etkili ve mutlu kişiler olarak yetiştirmekte artık yetersiz kaldığı daha iyi anlaşılmaktadır. Öğretim çalışmalarında kastedilen,

müfredat programları ile düzenlenen ve öğrenciye bilgi ve beceriler kazandırmayı, onların zihinlerini geliştirmeyi amaçlayan birtakım ders çalışmalarıdır. Bugüne kadar okullarda en çok üzerinde durulan öğretim olmuştur. Gençlerin duygusal ihtiyaçlarını karşılayacak, sosyal ilişkilerini geliştirecek eylemlere çok az yer verilmektedir (Baymur, 1975, s.1).

Rehberlik hizmetleri okulda, öğrenci kişilik hizmetleri başlığı altında verilen bir dizi hizmetlerin merkezinde yer alır. Bu haliyle öğrencinin bir bütün olarak gelişmesine yardım eden diğer hizmetlerle de yakında ilgilidir (Yılmaz ve Üre 1997, s.139).

2.2.5.2.2. Sağlık Kurumlarında Rehberlik

Sağlık kurumlarında, özellikle psikiyatri bölümlerinde ve ruh sağlığı merkezlerinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri benimsenmektedir. “Ana ve Çocuk Sağlığı Merkezlerinin” önemli bir görevi de budur. Söz konusu merkezler kendilerine başvurulmasa da gezici ekipler ile ev ev dolaşmakta ve rehberlik görevlerini yerine getirmektedirler. Ülkemizde sağlık kurumlarının da rehberlik görevinin bulunduğu farkına varılmış olması önemlidir (Yılmaz ve Üre 1997, s.140).

2.2.5.2.3. Sosyal Yardım Kuruluşlarında Rehberlik

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumları arasında Mediko-Sosyal Merkezleri, Huzurevleri, Kızılay Derneği, Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Dayanışma ve Yardım Kurumu ve öteki benzer yardım kurumları yer alır. Bu kurumların her birisinin temel fonksiyonları farklıdır. Bu fark bu kurumlarında hizmet alanlara iletilecek rehberlik faaliyetlerinde farklılaşmalara yol açmaktadır. Örneğin huzurevlerinde yapılacak rehberlik çalışmaları buradan yararlananların problemlerine dönük olacaktır (Yılmaz ve Üre,1997, s.141).

2.2.5.2.4. Endüstride Rehberlik

Rehberlik alanındaki gelişmeler, endüstriyel kurumlar, iş alanları, iş ve işçi bulma kurumlarını da etkilemiş ve bu alanda da rehberlik kendisini göstermeye başlamıştır. İş alanındaki hızlı değişmeye ayak uydurmada güçlükler ortaya çıkmaktadır. Bu güçlüklerin aşılması da bu kurumlarda iyi teşkilatlanmış rehberlik hizmetlerini gerektirmiştir. Söz konusu kurumlarda rehberlik hizmetlerini zorunlu kılan

bir diğerk faktör; Geniş kitlelerden kopuk bir sektörün olmayacağı gerçeği kurum ile çevre ilişkilerinde de rehberlik hizmetlerinin doğmasına yol açmıştır (Yılmaz ve Üre, 1997, s.142).

2.2.5.3. Temel İşlevlerine Göre Rehberlik

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin işlevleri üzerinde alan uzmanları farklı görüşler belirtmişler ve çeşitli sınıflandırmalar yapmışlardır. Birbirinden farklı sınıflandırmalar incelendiğinde şu türlerden söz edilebilir (Yılmaz ve Üre 1997, ss.151-155).

2.2.5.3.1. Uyum Sağlayıcı Rehberlik

Eğitim kurumlarında, uygulanacak rehberlik programlarında bazı sorunları olan, uyum sorunu gösteren bireyler göz ardı edilmez, rehberliğin temel işlevlerinden bir tanesi de uyum sorunu olan bireylerin uyum sorunlarını bulup incelemek böylelikle bireylerin uyum sağlayıcı davranışlar geliştirebilmelerini için gereken önlemleri almaktır. Uyum sorunlarını olan bireyi tespit etmek amacıyla uzman tarafından teknikler kullanılır (Özgüven, 2001, s.100).

2.2.5.3.2. Yöneltilci Rehberlik

Yöneltilci rehberlik, her bireyin kendine en uygun ve en yeterli doyum sağlayıcı bir geleceğe hazırlayan bir alana yönelmesine ve orada başarıyla gelişme göstermesine yardım etmektir. Bu fonksiyon, kişinin bütün yeteneklerini, ilgi ve ihtiyaçlarını, kişilik yapısını ve sahip olduğu imkânları bulup çıkartmaya ve kişinin bunları bilip anlamasına ihtiyaç gösterir. Bütün öğrencilerin bireysel niteliklerine göre gelişmeye ve bir mesleğe, bir geleceğe yönelmeye ihtiyacı vardır (Tan, 2000, s.101).

Çünkü kişi nasıl bir hayat yasayacağını meslek seçimi ile belirler, seçilen meslek; yüksek yaşam kalitesi, iyi bir sosyal çevre, iyi bir aile hayatı ve kişisel mutluluğun ön koşuludur. Yapılan araştırmalara göre ortalama ömrü 65-70 yıl olan bir birey, yaşamının yaklaşık 40 yılını seçtiği mesleğe hazırlanarak ve onu icra ederek geçirir (Önalın, 2004, s.12). Bireyin yapacağı bu seçimin isabetli olması yapılan profesyonel bir yardımla mümkün olmaktadır.

2.2.5.3.3. Ayarlayıcı Rehberlik

Öğrencilerin en iyi şekilde gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla; öğrencilerin ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına en uygun eğitim hizmetlerinin müfredat programlarında yer almasında program düzenleyicilerine ve eğitim planlayıcılarına katkıda bulunur (Oktaylar, 2010, s. 117). Rehberlik, gençliğin en iyi yetişmesini sağlamak için, onların ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine en uygun düşecek eğitim faaliyetlerinin programda yer almasında program yapımalarına ve eğitim plânlayıcılarına yardım eder (Tan, 2000, s.101).

2.2.5.3.4. Geliştirici Rehberlik

Bireyin sürekli bir gelişim halinde olduğu bir gelişim basamağını başarı ile atlatanların bir sonraki gelişim basamağının görevlerini de başarı ile atlayacağı kanısına dayanmaktadır. Bu nedenle bireyin içinde bulunduğu gelişim düzeyine uygun gereksinimleri karşılamaktır (Oktaylar, 2010, s.117). Çocuğun en iyi şekilde gelişebilmesini sağlayacak anlayış, davranış, düşünce ve tavırları okulda yerleştirmek ve bu gelişmeyi engelleyecek faktörlerden sakınmak için girişilen çalışmalar da rehberliğin geliştirme fonksiyonu olmaktadır (Mortensen ve Schmuller, 1966, ss.9-12 Akt. Tan, 2000, s.102).

2.2.5.3.5. Önleyici Rehberlik

Böyle bir etkinlik anaokulundan üniversiteye dek, hangi eğitim düzeyinde olursa olsun, öğrencinin yeni geldiği bir ortamda karşılaşılabileceği güçlükleri en aza indirerek, yeni bir duruma kolay alışmasını sağlamak, kendini yalnız ve çaresiz hissetmesini önleme amacına yöneliktir. Böylece öğrencinin kısa sürede tanıyıp uyum sağladığı bir eğitim ortamında daha başarılı olması beklenir. Öğrenmeye karşı güdülenmesi artar. Bazı sorunların çıkması engellenebilir. Bu bakımdan oryantasyon hizmetinin “uyum sağlayıcı” işlevinin yanı sıra “koruyucu ve önleyici” bir işlevi de vardır (Yeşilyaprak, 2002, s.10). Rehberliğin önleyici işlevi özellikle bazı olumsuz durumlar ortaya çıkmadan ve bu durumların birey üzerinde yaratacağı olumsuz sonuçlar görülmeden önlenmesi amaçlanır (Oktaylar, 2010, s.117).

2.2.5.3.6. Tamamlayıcı Rehberlik

Türkiye’de öğrencinin daha çok zihinsel gelişimine önem veren programlar nedeniyle eğitimin sosyal ve bireye dönük fonksiyonlarının yerine gelmesi eksik kalmaktadır. Bu haliyle öğretimin yanında eğitimin genel amacı içinde yer alan bazı hedef davranışların rehberlik hizmetleri ile gerçekleştirilebileceği açıktır. Rehberlikte amaç bütünlüğü yanında işlevi sadece uyum sağlama, yönlendirme ve önleme veya sadece bunlardan birkaçı olan bir psikolojik danışma ve rehberlik uygulaması düşünülemez (Kepçeoğlu, 1997, s.61). Rehberlik yaklaşımı ve anlayışı tüm eğitim ve okul sistemine nüfuz etmektedir ve yönetim felsefesini etkileyerek (öğrenen-öğrenci) çocuğa günlük öğrenme yaşantısında destek olmaktadır (Dinkmayer, 1970, Akt.: Özoğlu, 1982, s.19).

2.2.5.4. Problem Alanlarına Göre Rehberlik

Problem alanlarına göre bir sınıflandırmaya bilimsel inceleme kolaylığı nedeniyle gidilmektedir. Gerçekte insan varlığı, bütün yönleri ile bir bütündür. Onun problemi de o bütün içinde bir durumdur. Bir eğitsel problemin meslek seçimi, planlaması ve eğitimi ile ilgisi vardır. Böyle bir durumda eğitim problemini meslek seçme ve planlama probleminden ayırmak mümkün değildir (Tan 2000, s.104). Problem alanlarına göre rehberlik eğitsel, mesleki ve kişisel olmak üzere üçe ayrılır (Koçer, 2005, ss.18-19).

MEB, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programında problem alanlarına göre rehberlik şu şekilde ifade edilmiştir (MEB, 2006a, s.10);

2.2.5.4.1. Kişisel-Sosyal Rehberlik

Bireyin “kişisel-sosyal” gelişim ihtiyaçlarını karşılamak ve böylece onun kişisel gelişim ve uyumuna yardımcı olmak amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir (MEB, 2006a, s.10).

2.2.5.4.2. Eğitsel Rehberlik

Bireyin öğrenmesini kolaylaştırmak, eğitsel başarısını artırmak, yetenek ve ilgilerine uygun bir eğitim dalı seçmesine katkı sağlamak, eğitim yaşamıyla ilgili karşılaştığı sorunlarının çözümüne yardımcı olmak, birey için uygun ve etkin bir öğrenme ortamı oluşturmak amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir (MEB, 2006a, s.10).

2.2.5.4.3. Mesleki Rehberlik

Bireyin çeşitli meslekleri tanınması, kendi özelliklerine uygun meslekleri seçmesi, seçtiği mesleğe hazırlanması ve mesleki yönden gelişmesi amacıyla yürütülen PDR hizmetleridir. Rehberliğe ilişkin bu alanlar yaygın biçimde kullanılmakla birlikte, program içerisinde hazırlanan yeterlik alanları ve kazanımların birden çok alana uygun olması nedeniyle sınıflamalar yeterlik alanlarına göre yapılmıştır (MEB, 2006a, s.10).

2.2.5.5. Öğretim Kademelerine Göre Rehberlik

Türk milli eğitim sistemi örgün ve yaygın olmak üzere iki ana bölümden meydana gelmektedir. Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim bu sistemin örgün eğitim bölümünde yer alan öğretim kademeleridir. Bu öğretim kademeleri okul türleri bakımından da farklılıklar göstermektedir.

Öğretim kademelerinin kapsadığı okulların amaç ve özellikleri ile bu okullara devam eden öğrencilerin gelişim özellikleri önemli ölçüde birbirinden ayrılıklar gösterir. Bu ayrılıkların psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasında da kendini göstermesi doğaldır (Yılmaz ve Üre 1997, s.143).

2.2.5.5.1. Okul Öncesi Eğitimde Rehberlik Hizmetleri

Okul öncesi eğitimi, zorunlu ilköğretim çağına gelmemiş çocukların (3-6 yaş) bedensel, sosyal, bilişsel gelişimini planlanmış bir ortam içinde sağlayan ve onları ilköğretime hazırlayan bir eğitim kademesidir (Koçer 2005, s.15).

Anaokulları 3-6 yaş, anasınıfları 5-6 yaşları kapsar. Anasınıfları, olanakları yeterli yerlerde, ilköğretim okullarının bünyesinde açılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı anaokulları ve anasınıflarının dışında, Sağlık, Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı kreş ve çocuk yuvaları da okul öncesi eğitim kapsamında

düşünülebilir. Ancak bu kurumlarda eğitimden çok çocuğun bakımı önem taşımaktadır (Yeşilyaprak 2002, ss.31-32).

Okul öncesi eğitim, çocuğun gelişiminin oldukça hızlı olduğu bir dönemdir. Bu dönemde verilen eğitim daha sonraki dönemler için çocukta hazır bulunuşluk oluşturacağından sunulan eğitim ortamının niteliği özel bir öneme sahiptir. Çocuğun bu dönemde ana-babadan bağımsızlaşma, sosyal rollerin öğrenilmesi, okula uyum, potansiyelini ortaya koyma gibi bilişsel, sosyal ve fiziksel alanlardaki becerileri kazanması ancak uygun öğrenme ortamlarında mümkün olacaktır. Bu dönemde özellikle kendini kabul, özgüvenini geliştirme, ben kavramını oluşturma, merakını giderme, hayal ve isteklerini açığa vurma vb. gereksinimlerine yönelik etkinliklerin yapılması gerekmektedir. Gelişimin sürekliliği rehberlik hizmetlerini de sürekli kılmaktadır (MEB, 2012, s.4)

2.2.5.5.2. İlköğretimde Rehberlik Hizmetleri

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre Türkiye'de 6-14 yas arasındaki çocukların okula devam etmeleri zorunludur. İlköğretim okulları, ilk ve ortaokulların birleştirilerek organize edilmesinden meydana gelmiş sekiz yıllık temel okullardır (Yeşilyaprak, 2002, ss.33-34).

İlköğretim okulları öğrencilere temel bilişsel becerileri kazandırır ve toplumda etkili olabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve tutumları geliştirir. İlköğretimin işlevi, çocuğu yetişkin yaşamına ve bir üst öğrenime hazırlamaktır (Koçer, 2005, s.16). İlköğretimde rehberlik hizmetlerinin yürütücüsü sınıf öğretmenleridir. Ayrıca, bu çocukların gözünde öğretmen, sözü dinlenen, örnek alınan, izinde gidilen bir varlıktır. Bu koşullar öğretmene, öğrencilerinde istenilen davranışları geliştirme kolaylığı sağlamaktadır (Kuzgun, 2000, ss.226–227).

İlköğretim okullarında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ile öğrencilerin bir bütün olarak gelişmesine ve bazı sosyal beceriler kazanarak (sosyalizasyon), kendine uygun bir yaşam biçimi geliştirmesine yardım etme esas alınır. PDR uygulamalarında ilköğretimde öğrenci velileri ve öğretmenleri ile daha çok ilişki kurulur (Kepçeoğlu, 1997, ss.59-60).

2.2.5.5.3. Ortaöğretimde Rehberlik Hizmetleri

Orta öğretimde ise hizmetler genelde; üst öğrenime, meslek alanlarına ve mesleğe yönelmede, etkili öğrenme ve çalışma becerileri geliştirmede, meslekler ve gerektirdiği özellikler ile meslek ve çalışma yaşamı konusunda bilinçlendirmede, bireysel özelliklerini değerlendirip farkındalık düzeyini geliştirmede, bireysel ve sosyal gelişimin sürdürülüp yetişkin yaşamına hazırlanmada yoğunlaşır. Orta öğretimdeki hizmetlerde okul türlerine göre gerekli uyarlamalar yapılır. Yaygın eğitimdeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri genelde kursiyerlerin mesleğe ve işe yönlendirilmesini, iş yaşamına hazırlığı, bireysel ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesini kapsar (MEB, 2001)

Ortaöğretim okulları, ilköğretime dayalı, en az 3 yıllık öğretim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarıdır. Bu kurumlar, ülkemizde Genel Lise, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Öğretmen Lisesi, Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi, Akşam Lisesi, ayrıca Mesleki ve Teknik Liseler (Anadolu Teknik Liseleri, Endüstri Meslek Liseleri, Kız Meslek Liseleri gibi) olmak üzere çeşitlilik gösterir. Gerek süre açısından gerekse programlar açısından farklılık gösteren bu kurumlarda, öğrenciler, milli eğitimin genel amaçları ve temel ilkelerine uygun olarak, asgari ortak bir genel kültür ile birlikte, ilgi ve yeteneklerine göre "yüksek öğretime", "hem mesleğe, hem de yüksek öğretime" veya "hayata ve iş alanlarına" hazırlanırlar. Ortaöğretim döneminde gence verilecek öğretim ve rehberlik hizmetleri o dönemin gelişim özellikleri ve ihtiyaçlarına dayalı olarak geliştirilmiştir (MEB, 2009).

2.2.5.5.3.1. Ortaöğretimde Rehberlik Hizmetlerinin Gerekçesi ve Önemi

Ortaöğretim döneminde rehberlik hizmetlerinin önemi ve gerekçesi bu yaşlardaki öğrencilerin gelişim ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçları karşılamada okuldan beklenen işlevlere dayanır. Bu dönem ergenin kendini aradığı, değerler oluşturarak kimliğini belirlemeye çalıştığı bir dönemdir. Bu yüzden oldukça bunalımlı geçen bir dönemin sağlıklı aşılabilmesi eğitimde gence yönelik psikolojik hizmetleri zorunlu hale getirir (Yeşilyaprak, 2006; Akt. Kızıl, 2007)).

Lise yıllarında genç, bu dönemde eğitsel hedefler belirleyerek, bu hedeflere ulaşmak için sistemli çalışmak zorundadır. Gerçekçi planlar yapıp bunları uygulamada

başarılı olamazsa hayat boyu duyumsuzluk yaşama ihtimali vardır. Bu dönemde bireyi tanıma çalışmaları ile öğrencinin kendi ilgi ve yetenekleri, özellikleri konusunda bilinçlenmesi ve çeşitli meslek / iş alternatiflerini inceleyerek bir seçim yapması beklenir. Bu konuda genç, mesleki rehberlik hizmetlerine ihtiyaç duyar (Yeşilyaprak, 2006; Akt. Kızıllı, 2007)).

Ortaöğretimin sonunda gencin hayata, mesleğe ve öğretim kurumlarına yönlendirilmek amacıyla bu dönemde bireysel özellikleri, koşulları, kapasite ve sınırlılıkları açısından çok iyi tanınması gerekir.

2.2.5.5.3.2. Ortaöğretimde Rehberliğin Amaçları ve Kapsamı

Tan (2000, s. 299)'e göre ortaöğretimde, ergenin sağlıklı kişilik gelişimi kazanması, sosyalleşmesi, iş hayatına hazırlanması, özel yeteneklerinin geliştirilmesi, kendini ifade edebilmesi, yükseköğrenime hazırlanması ağırlık kazanmış olan amaçlardır.

Lise yılları daha çok ergenlik dönemi kapsamında düşünülebilir. Bu dönem ergenin kendini aradığı, değerler oluşturarak kimliğini belirlemeye çalıştığı bir dönemdir. Bu yüzden oldukça bunalımlı geçen bir dönemin sağlıklı asılabilmesi, eğitimde gence yönelik psikolojik hizmetleri zorunlu hale getirir. Öğrencinin kişisel, eğitsel ve mesleki gelişimi açısından rehberlik hizmetlerinin yeterli ve kapsamlı olarak sürdürülmelidir (Yeşilyaprak, 2002, ss.47-48).

Tan'a göre ortaöğretimde, ergenin kişilik bütünlüğünü kazanması, iş dünyasında yetişkinlerin arasında yer almaya hazırlanması, özel yeteneklerinin geliştirilmesi, kendini ifade edebilme becerisi kazanması, yükseköğrenime hazırlanması rehberlik faaliyetlerinin bu dönem içerisinde asli amaçlarını oluşturmaktadır (Tan, 2000, s,140).

Ortaöğretimde rehberlik hizmetleri, üst öğrenime, meslek alanlarına ve mesleğe yönelmede, etkili öğrenme ve çalışma becerileri geliştirmede, meslekler ve gerektirdiği özellikler ile meslek ve çalışma yaşamı konusunda bilinçlendirmede, bireysel özelliklerini değerlendirip farkındalık düzeyini geliştirmede, bireysel ve sosyal gelişimin sürdürülüp yetişkin yaşamına hazırlanmada yoğunlaşır (MEB, 2001).

Kuzgun (1991), rehberliğin bireyde gerçekleştirmeye çalıştığı amaçları, bireyin kendini tanınması, çevrede kendisine açık olan fırsatları öğrenmesi, gizil güçlerini geliştirmesi ve çevresine uyum sağlaması şeklinde özetlemektedir.

2.2.5.5.4. Yükseköğretimde Rehberlik

Yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin ergenlik döneminin sonlarında olmaları onlara sunulacak rehberlik hizmetlerini farklılaştırmaktadır (Tan, 2000, s.304). İlköğretimde eğitsel rehberlik, ortaöğretimde mesleki rehberlik, yükseköğretimde ise kişisel rehberlik çalışmalarına ağırlık verilmektedir (Bakırcıoğlu, 1994, s.255). Yükseköğrenim gençliği ev ve aile etkisinden çıkmakta, kendi başına karar verme ve verdiği kararların sorumluluğunu yüklenme durumundadır. Öğrenimi süresince barınma, beslenme, akademik başarı, arkadaş ilişkileri, aile kurma, mali destek, sağlık gibi bir çok sorunları halletme, şahsiyet bütünlüğü ve kimlik kazanma, kendini girdiği bir meslek için yetiştirme sorunlarını en uygun tarzda çözümlenme ile yükümlüdür. Bu alanlarda gencin rehberlik yardımına ihtiyacı vardır (Tan, 2000, s.304).

2.2.6. Rehberlik Alanında Yaşanan Sorunlar

Milli Eğitim Bakanlığı (2011c), Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından, “Ortaöğretim kurumlarında rehberlik psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri” adlı çalışma sonucu elde edilmiş yayınlanmamış raporunda Türkiye genelinde ortaöğretim kurumlarında rehberlik, psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde tespit edilen mevcut durumlar şu şekilde belirtilmektedir:

- Türk Eğitim Sisteminin genel amaçları çerçevesinde eğitimde PDR hizmetleri temelinde, öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmelerine, eğitim sürecinden yetenek ve özelliklerine göre en üst düzeyde yararlanmalarına ve gizil güçlerini en uygun şekilde kullanmalarına ve geliştirmelerine yöneliktir.
- Öğrencilere yönelik olarak düzenlenen her türlü PDR hizmetleri bu amaçlar doğrultusunda bütünleştirilerek verilir.

Orta öğretimde ise hizmetler genelde, üst öğrenime, meslek alanlarına ve mesleğe yönelmede, etkili öğrenme ve çalışma becerileri geliştirmede, meslekler ve gerektirdiği özellikler ile meslek ve çalışma yaşamı konusunda bilinçlendirmede,

bireysel özelliklerini değerlendirip farkındalık düzeyini geliştirmede, bireysel ve sosyal gelişimin sürdürülüp yetişkin yaşamına hazırlanmada yoğunlaşır. Orta öğretimdeki hizmetlerde okul türlerine göre gerekli uyarlamalar yapılır. Yaygın eğitimdeki PDR hizmetleri genelde kursiyerlerin mesleğe ve işe yönlendirilmesini, iş yaşamına hazırlığı, bireysel ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesini kapsar (MEB, 2011c).

Milli Eğitim Bakanlığı (2011c), Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından, “Ortaöğretim kurumlarında rehberlik psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri” adlı çalışma sonucu elde edilmiş yayınlanmamış raporunda Türkiye genelinde ortaöğretim kurumlarında rehberlik, psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde tespit edilen sorunlar şu şekilde belirtilmektedir:

- Gelişimsel rehberlik anlayışının aksine, idareci, öğretmen ve veliler açısından PDR hizmetlerinin daha çok, çeşitli sorunları olan veya özürlü bireylere yönelik bir hizmet gibi algılanması;
- Sınıf rehberlik planında yer alan etkinliklerden bazılarının kazanımlara, okul türlerine ve öğrenci seviyelerine uygun olmaması;
- Rehberlik servislerinin denetimini yapan müfettişlerin büyük çoğunluğunun alandan olmaması;
- Okulların birçoğunda rehberlik servislerinin fiziki ortamlarının bu hizmeti yürütmeye uygun olmaması;
- Son yıllarda standardizasyonu yapılan ve öğrencilerin yeteneklerini tespit etmekte kullanılan ölçme araçlarının (Temel Yetenek Testi 6-8 ve 9-11, Temel Kabiliyetler Testi 7-11 vb.) yaygın olarak uygulanamaması;
- Alan dışından mezun olup okul rehber öğretmen olarak ataması yapılanların, psikolojik danışma ve yetenek testlerini uygulama yeterliliklerinin olmamasının rehberlik çalışmalarına olumsuz bakış açısı yaratması;
- Okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin dağılımının dengeli bir şekilde olmaması;
- Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde bilimsel niteliği olmayan kaynaklardan alınan ölçme araçlarının bazı rehber öğretmenlerce kullanılmasının bireysel ve kurumsal boyutta pedagojik sakıncalar doğurması şeklinde belirtilmiştir (MEB, 2011c).

Milli Eğitim Bakanlığı (2011c), Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından, “Ortaöğretim kurumlarında rehberlik psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri” adlı çalışma sonucu elde edilmiş yayınlanmamış raporunda Türkiye genelinde ortaöğretim kurumlarında rehberlik, psikolojik danışma ve yönlendirme hizmetlerinde tespit edilen çözüm önerileri şu şekilde belirtilmektedir:

- İdareci, öğretmen ve velilere yönelik rehberlik anlayışı kazandırma seminerlerinin devam ettirilmesi;
- Rehberlik servislerinin denetimini yapan rehberlik müfettişlerinin sayısının artırılması;
- Rehberlik servislerinin fiziki durumları için standartlar belirlenmesi ve eğitim kurumlarında bu standartlara uygun rehberlik servislerinin oluşturulması;
- Son yıllarda standardizasyonu yapılan ve öğrencilerin yeteneklerini tespit etmekte kullanılan ölçme araçlarının (TYT 6-8, TKT 7-11, vb.) yaygın olarak uygulanması için bu testlere okul rehberlik programında yer verilmesi, bu konuda düzenli ve yaygın olarak hizmetiçi eğitim seminerlerinin düzenlenmesi,;
- Alan dışından rehber öğretmen atamasının yapılmaması, ataması yapılmış olanların PDR hizmetleri alanında bakanlık tarafından geniş kapsamlı eğitimlere alınması;
- Okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin dağılımının dengeli bir şekilde yapılması için öncelikle rehber öğretmeni olmayan okullara rehber öğretmen atanmasının yapılmasına özen gösterilmesi (MEB, 2011c).

Rehberlik hizmetlerinin demokratik ve insancıl bir anlayışla gerçekleştirilmesi gerektiğini belirten Yeşilyaprak (2002, ss.23-24), eğitim sistemimizde merkeziyetçi ve otoriter bir anlayışın egemen olduğunu; okullarda görevlilerin ortak bir rehberlik anlayışına sahip olmadığını; rehberlik hizmetlerini yürütmek için uzman ve fiziksel donanımın yetersiz olduğunu; rehberlik hizmetleri ile özel eğitim hizmetlerinin aynı genel müdürlüğe bağlı olmasının tüm öğrencilere yönelik olan rehberlik hizmetlerinin gelişmesini engellediğini belirtmektedir (Yeşilyaprak, 2002, ss.23-24).

Hatunoğlu (2006, s.333)’na göre rehberlik sorunları, rehber öğretmen sayısının yeterli olmaması, donanım yetersizliği, idarecilerin rehberlik hizmetlerine olumsuz ve bilinçsiz bakış açısı taşıdığından, rehber öğretmenleri alanları dışındaki işlere

yöneltmesi, rehber öğretmenlerin okul idaresi ve sınıf rehber öğretmenlerinden yeterli yardım ve desteği alamaması, rehberlik ders saatinin haftada bir saatle sınırlandırılması ve bu saatin yeterli gelmemesi, rehberlik hizmetleriyle yükümlü olan okul rehber öğretmenlerinin bir kısmının işinin gerektirdiği ilke ve sorumluluk bilincine sahip olmaması şeklinde sıralamaktadır.

2.2.7. PDR Hizmetlerinin Denetimi

2.2.7.1. Teftiş Kurulu Başkanlığı Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberine Göre Bakanlık Denetçilerinin (Müfettişlerinin) Ortaöğretim Kurumlarındaki Rehberlik Hizmetleri Denetiminde Göz Önünde Bulundurdukları Yasal Düzenlemeler

Ortaöğretim kurumlarında PDR hizmetleri denetiminde göz önünde bulundurulan yasal mevzuatın ilgili maddeleri şu şekildedir (MEB, 2011a, s.46);

MEB, PDR Hizmetleri Yönetmeliği-Md: 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 43, 44, 45,46,47,48, 49, 50, 51); MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği-Md:17, 18; Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 26.05.2005 tarih ve 228 sayılı yazısı; 02.08.2006 tarih ve 329 sayılı Talim Terbiye Kurulu Kararı İle Kabul edilen İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı; MEB 2002/27; 2005/95 ; 2006/22; 2006/26 Sayılı Genelgeler; Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği-Md:41; Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği; 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname; MEB-Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 02.09.2008 tarih ve 2008/60 sayılı “Kaynaştırma Yoluyla Eğitim Uygulamaları” konulu Genelgesi; MEB Kaynaştırma Eğitimi Kılavuzu-2010 (MEB, 2011a, s.46).

2.2.7.2. Teftiş Kurulu Başkanlığı Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberine Göre Bakanlık Denetçilerinin (Müfettişlerinin) Ortaöğretim Kurumlarındaki Rehberlik Hizmetleri Denetiminde Göz Önünde Bulundurdukları Ölçütler

Ortaöğretim Kurumlarındaki PDR Hizmetleri denetiminde uygulanan, Psikolojik danışmanın (Rehber Öğretmen) denetimi formunda rehber öğretmeni değerlendirme kriterlerinden bazıları şu şekildedir (MEB, 2012, s.46);

Gizliliğe önem verilmesi; öğrencilerin kendilerini tanımalarını sağlamaya yönelik bireysel ve grup etkinliklerinin düzenlenmesi; rehberlik etkinliklerine ilişkin planlama, hazırlık ve organizasyonun sağlanması; öğrencilerin meslekleri tanımaları ve alana/mesleğe yönelmelerine ilişkin rehberlik etkinliklerinin planlanarak uygulanması; psikolojik danışma yapılması; öğrencilerin gerektiğinde ilgili sağlık kurumlarına yönlendirilmesi; eğitim – öğretime ilişkin araştırmalar yapılması; öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamaya ve akademik başarılarını arttırmaya yönelik önlemlerin belirlenmesi; öğrencilerin zararlı alışkanlıklardan korunması ve çevreye duyarlı olmalarını sağlamaya yönelik rehberlik etkinliklerinin düzenlenmesi; çevreyle olumlu iletişim kurulması ve Türkçe'nin açık ve anlaşılır biçimde kullanılmasına yönelik kriterler belirtilmektedir (MEB, 2012, s.46).

2.2.7.3. Rehber Öğretmenlerin (Psikolojik Danışman) Görevleri

2524 Sayılı M.E.B. Tebliğler Dergisinde (Mayıs 2001) Rehber öğretmenlerin (Psikolojik Danışman) görevlerinden önemli görülenler şu şekilde belirtilebilir:

İl çerçeve programını temel alarak, okulunun PDR hizmetleri programını sınıf düzeylerine, okulun türüne ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre hazırlar.

- Eğitsel, mesleki ve bireysel rehberlik çalışmaları için öğrencilere yönelik olarak bireyi tanıma etkinliklerini yürütür.
- Bireysel rehberlik hizmetleri kapsamında formasyonu uygunsa psikolojik danışma yapar.
- Okul içinde PDR hizmetleriyle ilgili konularda araştırmalar yapar, bunların sonuçlarından yararlanılmasını sağlar.
- Okulda özel eğitim gerektiren öğrenci varsa veya kaynaştırma eğitimi sürdürülüyorsa, bu kapsamdaki öğrencilere ve ailelerine gerekli PDR hizmetlerini rehberlik ve araştırma merkezinin işbirliği ile verir.
- PDR hizmetlerine ilişkin öğrenci gelişim dosyalarını ve diğer gerekli kayıtları tutar, ilgili yazışmaları hazırlar ve istenen raporları düzenler.
- Öğrencilerin ilgi, yetenek ve akademik başarıları doğrultusunda eğitsel kollara yönltilmesi konusunda branş ve sınıf öğretmenlerine bilgi verir ve işbirliği yapar.

- Ailelere, öğrencilere, sınıf rehber öğretmenlerine ve gerektiğinde diğer okul personeline yönelik hizmet alanına uygun toplantı, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenler.
- Orta öğretim kurallarında Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği'nin ilgili maddesinde belirtilen görevi yapar.
- Ders yılı sonunda bu alanda yapılan çalışmalarını değerlendirir, sonuçlarını ve gerekli bilgileri içeren bir rapor hazırlar.

2.3. İlgili Yayın ve Araştırmalar

Bu bölümde Türkiye'de ve yurtdışında bu konuyla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırma ve Yayınlar

Karagözoğlu (1977), "İlköğretim de Teftiş Uygulamaları" konulu araştırmasını 60 milli eğitim müdürü, 1095 ilköğretim müfettişi, 591 ilköğretim müdürü ve 2343 ilkokul öğretmeninden aldığı veriler doğrultusunda tamamlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan bazıları özetle şunlardır :

1. Bir denetmene ortalama olarak 150 öğretmen düşmektedir.
2. Denetleyen ile denetlenen arasında önemli bir yaş farkı vardır ve öğretmenlerle denetmenler arasındaki yaş farkı oldukça fazladır.
3. Öğretmenlerin % 50'sinin kadın olmasına karşın, kadın denetmen sayısı çok azdır.
4. Denetlemeler genelde 2-4 kişilik gruplar halinde yürütülmektedir.
5. Öğretmenlerin yarıya yakını okullarda sürdürdükleri çalışmalarda hiç kimseden yardım almadıklarını öne sürmektedirler.
6. Denetmenler ortalama beş yılda bir kez 2 veya 3 haftalık bir seminer veya kursa katılmaktadırlar.
7. Öğretmenlerin çoğunluğunun yılda bir, az bir kısmının ise yılda iki kez teftişten geçtikleri görülmektedir.
8. Teftişte, rehberlik ve yardım, değerlendirme ve rapor verme işinden sonra gelmektedir.

Seçkin (1978), "MEB Müfettişlerinin Yeterlilikleri" konulu yüksek lisans tez araştırmasının anketini 158 bakanlık müfettişi, 67 Milli Eğitim müdürü, 138 Okul müdürü ve 3227 öğretmene uygulamıştır. Araştırmada şu bulgular elde edilmiştir:

1. Teftiş ve denetlemenin en çok zaman alan görev alanı olduğu, zaman alma yönünden ikinci sırayı soruşturmanın, üçüncü sırayı mesleki yardımın aldığı, incelemeye ise hemen hiç zaman ayrılmamış olduğu ortaya çıkarılmıştır.

2. Müfettişler, kendilerini soruşturma görev alanında eksik görmektedirler.

3. Müfettişlerin göstermeleri gereken yeterlilikler konusunda, gruplar genel itibarıyla aynı görüştedirler.

Altıntaş (1980), "Liselerde Kurum Teftişi" konulu araştırmasında, kurumların teftişinde karşılaşılan güçlükleri ve aksayan durumları saptamak, bu güçlükleri giderici ve teftişin etkinliğini artıracak yöntemler bulmak, teftiş edenlere yardımcı olabilecek nitelikte öneriler geliştirmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan en önemli görülenler özetle şunlardır:

1. Teftiş sayısı gerektiğinden azdır.

2. Teftiş süreci amaçlara ulaşılması açısından yetersizdir.

3. Müfettişlerin kişisel ve mesleki özellikleri, görev bölümünde ve görev süresinin belirlenmesinde yapılan dengesizliklerden kaynaklanan sorunlar oldukça fazladır.

Ada (1990), "Trabzon İli Ortaöğretim Okullarında Yürütülmekte Olan Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırmasında, Trabzon ili ve Akçaabat ilçesindeki orta dereceli okullarda rehberlik hizmetlerinin hali hazır durumunu tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma grubundaki öğretmenlerin sadece yüzde beşi rehberlikle ilgili bir hizmet-içi eğitim, kursuna katılmış ve bu kesim ilgili uygulamalardan yararlandıklarını belirtmişlerdir, öğretmenlerin rehberliği tanımlamada ortak bir anlayışa vardıkları görülmüştür. Araştırma grubuna giren okullarda rehberlik servislerinin varlığına ilişkin bulgular, okulların % 86'sında bulunduğunu, %14'lük kısmı da bu servisin bulunmadığı belirlenmiştir. Öğretmenler, okullarda rehberlik hizmetlerinin, rehberlik ve psikolojik, danışma uzmanı tarafından yürütülmesi kanaatinde birleşmişlerdir.

Bilir (1992), “Teftiş Sisteminin Yapı ve İşleyişi” adlı araştırmasında, mevcut teftiş sisteminin yapı ve işleyişinin, benimsenen teftiş amaçlarını gerçekleştirmede yetersiz kaldığını ortaya koyarak, bu sorunu çözmek amacıyla yönetim tabanlı teftiş modeli önerisi geliştirmiştir. Modelin geliştirilmesi aşamasında, öğretim elamanı, bakanlık müfettişi, ilköğretim müfettişi ve yöneticilerin görüşlerine başvurulmuştur. Bu konudaki görüşler, denetimin, yardım edici, geliştirici, objektif, bütünlük ve işbirliği ilkesine uygun olması; müfettişlerin nitelik ve nicelik yönünden yeterli olması; müfettişlerin hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmesi; eğitim personelinin eğitim sürecine katılması; teftişin müfettişle birlikte çalışma olduğunun kabul edilmesi; mesleki rehberliğin teftiştten önce yapılması; ve soruşturma görevinin tarafsız yapılması şeklinde dile getirilmiştir.

Yavuz (1995), tarafından yapılan “Öğretmenlerin Denetim Etkinliklerini Klinik Denetim İlkeleri Açısından Değerlendirmeleri” adlı çalışmasının amacı, eğitim sürecinde önemli bir rol oynayan denetim etkinliklerini, denetlenenlerin (öğretmenlerin) nasıl gördüklerini ortaya çıkarmak ve buradan hareketle denetimin daha kaliteli hale gelmesi için öneriler geliştirmektir. Araştırmada öğretmenlerden, denetim etkinliklerini değerlendirmelerini yaparken, okullarında uygulanmakta olan denetim etkinlikleri ile kendilerine verilen ankette yer alan ve klinik denetim ilkelerini içeren yargıları değerlendirmeleri istenmiştir. İlköğretimdeki denetim etkinliklerinin klinik denetim etkinlikleri ile benzeşmemesi; çağdaş denetim ilkelerinin uygulanmaması; öğretimi etkileyen etkenlerin önemsenmemesi; denetmenlerin, denetim öncesi ve sonrası öğretim ve denetim hakkında görüşmelere pek yer vermemesi gibi hususlar araştırmadan elde edilen genel bulgulardır.

Uludüz (1996), “İlköğretim Kurumlarında Sınıf içi Etkinliklerin Denetiminde Müfettiş Davranışları” adlı çalışmasında, müfettişlerin “her zaman” gösterdikleri davranışlar olarak, planların programlara uygunluğuna bakmak, sınıfa girdiklerinde kendilerini tanıtmaktır. Bazen gösterdikleri davranışlar ise, tutum ve davranışlarıyla amiri olduğunu öğretmene hissettirme, öğretmenin eksikliklerini bulmaya çalışma, öğretmenin çalışmalarına moral ve destek verme, öğretmenin olumlu ve ümit verici davranışlarını tespit etme, denetim için sınıfa girmeden önce öğretmenle görüşme olarak sıralanabilir. Nadiren gösterdikleri davranışlar ise, planları gün gün sayarak kontrol

etme, öğretmenin olumlu çalışmalarını sınıf içinde övme, nitelikli espriler yapma, denetimi öğretmenle birlikte planlama, örnek ders işleme olarak sıralanabilir.

Göğen (1997), “okul rehberlik bürolarının rolü ve rehberlik programı amaçlarının lise birinci sınıflarında gerçekleşme düzeyi” ne yönelik yaptığı araştırmada, öğrencilerin, okullarındaki rehberlik bürolarının ve rehber öğretmenlerin varlığından bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Psikolojik danışman (rehber öğretmen) tarafından derslerde, not sistemi, boş zamanların değerlendirilmesi, arkadaşlık ilişkileri, sınava hazırlanma, sınav yönetmeliği vb. konularda okul içinde bilgiler verilmektedir. Öğrenciyi tanımaya yönelik bilgi toplama kaynakları sınırlı kalmıştır. Rehberliğin en önemli işlevlerinden biri olan eğitimsel ve mesleki yönlendirmenin yerine getirilmediği, bunun yapılabilmesi için gerekli ilgi, yetenek envanterlerinin uygulama ve değerlendirme çalışmaları yapılmamıştır. Psikolojik danışman (rehber öğretmen), okul yöneticisi, ders öğretmenleri, veli ve öğrenci ilişkisinin yeterince geliştirilemediği, sonuçlarına ulaşmıştır.

Yılmaz (1998), tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Ders Teftişinde Karşılaşılan Sorunlar” konulu araştırmada, “teftiş öncesinde” karşılaşılan sorunlardan en yoğun olanının teftiş etkinliklerinin müfettiş ve öğretmenle birlikte planlanmaması; “teftiş sırasında” karşılaşılan sorunlardan en çok yaşananın müfettişin öğretmenleri öğrencilerinin yanında eleştirmesi; “teftiş sonunda” karşılaşılan sorunlardan en çok yaşananın ise ders teftişi sonunda objektif bir değerlendirmenin yapılmamasıdır. Bunu yanında, her branşta yeterli kadar müfettişin olmaması, müfettişe verilen soruşturma görevinin teftiş ve rehberlik çalışmalarıyla bağdaşmaması, teftişte ilgili mevzuatın yetersiz olması ve kullanılan form ve raporların standardize edilmemiş olması ise öğretmenlerin teftişte en çok karşılaştığı genel sorunlar olarak bulunmuştur.

Özmen (2000), “Klinik denetim öngörülleri çerçevesinde denetçi görüşleri” adlı, araştırmasında, denetçilerin etkili denetim ve öğretim açısından henüz bağımsız, kendi kendini geliştiren, öğrenen bir örgüt kültürünü tam olarak geliştiremedikleri; hala birtakım yetkeci ve geleneksel yaklaşımlar içinde oldukları yorumunu yapmaktadır. Ulaşılan sonuçlardan hareketle, mevcut denetim sisteminin etkili olmadığı ve klinik denetim ilkeleri çerçevesinde bir denetim modelinin geliştirilebileceğini önermektedir.

Akbaş (2001), “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde oluşturulan işbirliğini incelemek” adlı araştırmasında, işbirliğini arttıran sebepler; yüksek idare desteği, geliştirici iletişim, olumlu psikolojik danışma ve rehberlik anlayışı, psikolojik danışmanın çaba ve motivasyonu, isteklilik, eğitim ve gelişime önem verme, koruyucu ve önleyici rehberlik anlayışı, öğrenci ihtiyaçlarına duyarlılık, sorumlulukların yerine getirilmesi, danışman rolünün benimsenmesi, öğrenci sayısının azlığı ve yüksek düzeyde veli katılımı işbirliğinin yüksek düzeyde olmasını sağlayan faktörler olduğu belirlenmiştir. İşbirliğini azaltan sebepler ise, düşük idari destek, engelleyici iletişim, olumsuz psikolojik danışma ve rehberlik anlayışı, danışmanın düşük motivasyonu, danışman rolünün benimsenmemesi, isteksizlik, sorun çözmeye yönelik rehberlik anlayışı, sorumlulukların yerine getirilmemesi, ders programlarının yoğunluğu, yönetmeliklerin yetersizliği, veli katılımının azlığı, öğrenci ihtiyaçlarına duyarsızlık ve öğrenci sayısının fazlalığı olarak tespit edilmiştir.

Güvenç (2001), yaptığı araştırmada, yönetici, sınıf rehber öğretmenleri ve psikolojik danışman (rehber öğretmen) görüşlerine göre rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan güçlükleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, idarecilerin çoğunluğunun yönetim hizmetlerini eğitimin ayrılmaz parçası olan rehberlik hizmetlerine tercih etmektedir. Rehber öğretmenler ile rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde görevli bütün kesimlerin işbirliği içerisinde olmaları gerekmektedir. Rehberlik hizmetleri ile ilgili fiziki ortam ve araç gereçlerin yeterli olmadığı ve ailelerinde yeterli rehberlik anlayışına sahip olmadığı görülmüştür. Yeteri kadar rehber öğretmenin olmadığı, sınıf rehber öğretmenlerinin yeterli rehberlik bilgisine sahip olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kurt (2003), “Ortaöğretim Kurumlarında Eğitsel Rehberlik Hizmetlerinin Uygulama ve Değerlendirme Boyutları Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmasında, ortaöğretim okullarındaki son sınıf öğrencileri ile rehber öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, eğitsel rehberlik hizmetlerinin, uygulama ve değerlendirme boyutları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Ortaöğretim okullarındaki eğitsel rehberlik alanındaki mevcut durum saptanmaya çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmen ve öğrenci görüşleri, okul türlerine göre karşılaştırılması yapılarak eğitsel rehberlik alanındaki mevcut durum belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada:

1. Öğrencilere eğitsel rehberlik konular hakkında yeterli bilgilerin verilmediği,
2. Öğrencilerin yeteneklerini belirlemek amacıyla yapılan testlerin yetersiz olduğu saptanmıştır.

Uyanık (2007), tarafından gerçekleştirilen “Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi” adlı araştırmasında, ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasının önemine ilişkin; ders teftişi öncesinde yapılması gereken planlama etkinliğinin yeterince yerine getirilmediği; müfettişlerin teftişini yaptıkları derslerde uzmanlaşmış olmadıkları; öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapılmadığı; denetim öncesinde öğretmene denetim esnasında neler yapılacağına bildirilmediği; müfettişle öğretmen arasındaki işbirliğinin yeterince yerine getirilmediği; branş müfettişlerinin teftişin yeniden planlanmasında öğretmenle birlikte çalışma yapmak gerektiğine inanmadıkları; öğretmenlerin özdenetim ve teknikleri bakımından yetişmelerine önem verilmediği; ders teftişini branş müfettişlerinin yapmadığı, öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yapılmadığı; vb. sonuçlara ulaşılmıştır.

Güven (2010), “Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri” adlı makalesinde, Bakanlık müfettişlerinin görüşlerini değerlendirmiştir. Okul rehberlik hizmetlerinin denetimi ile ilgili başlıca öneriler arasında, okul rehberlik hizmetlerinin mümkün olduğunca rehberlik alanından müfettişlerce denetlenmesi, rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık Müfettişlerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarının düzenlenmesi, gizlilik niteliği taşıyan evrakların da müfettişlerce incelenebilmesi, denetimlerin daha sık aralıkla ve yeterli zaman diliminde yapılması, denetimle ilgili geri bildirim verilmesi gibi hususlar yer almaktadır. Ayrıca, bakanlık müfettişlerinin okullardaki rehberlik hizmetleriyle ilgili bazı genel önerileri de bulunmaktadır. Bunlar arasında, rehber öğretmenleri geliştirici hizmet içi eğitim çalışmalarının yapılması, rehber öğretmenlerin okul yönetimi ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışması, okul PDR programlarının okulun özelliklerine uygun olması gibi öneriler sayılabilir.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırma ve Yayınlar

Söderberg, Wirén ve Kristian (2004)'nın "İsveç Eğitim Politikasında Ölçme, Değerlendirme ve Teftişin Rolü" adlı çalışmalarında, teftişin eğitim politikaları açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu teftişler neticesinde müfettişlerden eğitimin niteliğinin geliştirilmesi adına gerçekleştirilebilecek somut teklif ve öneriler beklendiği üzerinde durulmaktadır.

Evans (1996), yaptığı "Dönüşümsel Liderlik ve Teftiş" adlı çalışmasında, liderlerin öncelikle teftişi ve amaçlarını iyi tanımlamaları gerektiğini ortaya koymuş ve bu tanım doğrultusunda hareket edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Çalışmada günümüzde teftişin bürokratik işlevinden sıyrılıp daha bütüncül ve belirli normlara dayalı bir yapıya dönüştüğü üzerinde durulmaktadır.

Freyberg ve Hans (2005), "Teftişte Kaçırılan Fırsatlar" adlı araştırmasında, teftiş edilen kişilerin, müfettişlerin onlara karşı açık ve destekçi olduğu durumlarda daha açık olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca olumlu bir şekilde değerlendirilen kişilerin olumsuz bir şekilde değerlendirilen kişilere göre, müfettişe daha çok destek sundukları belirlenmiştir.

Jeffrey ve Woods (1998), "İlköğretim okullarında okul denetimleri" adlı çalışmalarında; müfettişlerin denetim sürecini nasıl gerçekleştirdikleri, denetim sürecindeki görevleri ve özellikle öğretmenlerin çalışmalarındaki etkileri konusunda çalışmalar yapmışlardır. Sonuç olarak, müfettiş görüşlerine göre; denetim süreci okulun ve öğrencilerin geliştirilmesinde bir gereklilik olarak görülürken, insancıl bir yaklaşımla kendi kişisel değerlerinin birleşiminin denetim sürecinde kullanacakları en iyi model olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenler ise, resmi bir denetim, sayısal değerlendirme, konu merkezli, ürüne vurgu yapan, tekdüze, kontrol kültürüne dayanan bir denetim yerine; çocuk merkezli, farklılıkları ön plana çıkartan, sürece vurgu yapan, insan ilişkilerine ve yapıcı bir yaklaşıma dayalı bir denetim süreci istedikleri yönünde görüş belirtmişlerdir.

Hadley (1988), öğrencilerin sınıf içi rehberlik etkinliklerinin kendi saygı ölçümlerinden daha fazla başarı üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca sınıf içi rehberlik etkinliklerinin akademik başarı üzerinde pozitif bir etki yaptıkları sonucuna ulaşmış ve bulgular süreklidir.

Carns, ve Carns (1991), öğrencilere beceri kazandırmak için yapılan rehberlik programlarıyla ilgili bir çalışmada öğrencilerin standart başarı puanlarında dramatik bir artış bulmuşlardır. Ayrıca bu program ilkökul öğrencileri için düzenlenmiş ve öğrencilerin kendi etkililiğini, becerilerin farkındalığını ve öğrenme stilleri bilgilerini arttırdığını gözlemlemişlerdir.

Lapan, Gysbers, ve diğ. (1993), yapmış oldukları araştırmada sınıf içi rehberlik etkinliklerinde kızlar ve erkekler için sınıf içi rehberlik aktivitelerinin farklı yani ayrı ayrı olmasını düşünmüşlerdir. Mezun olduktan sonra planlar yapmak, yetenekler ve kariyer seçimi arasındaki bağlantıyı anlamının önemli olduğunu düşünmüşlerdir. Bu çalışma sonucunda öğrencilerin, öğretmenlerin ve psikolojik danışmanların kariyer rehberlik üniteleri hakkında pozitif duygulara sahip olduklarını bulmuşlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırma tarama modelinde yapılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının Milli Eğitim bakanlık denetçileri tarafından denetiminde yaşanan sorunları; ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan önerileri, betimlemek ve değerlendirmek üzere evreni oluşturan bireylerin görüşleri, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan 315 başdenetçi, denetçi ve denetçi yardımcısı oluşturmaktadır.

Eğitim denetçileri, Türkiye'de üç ilde daimi görevli olarak bulunmaktadır. Denetçi sayıları açısından bakıldığında, Ankara'da 262, İzmir'de 19, ve İstanbul'da 34 olmak üzere, toplam 315 Başdenetçi, Denetçi ve Denetçi yardımcısı görev yapmaktadır. Araştırma, denetçi görüşlerinin alınması yoluyla gerçekleştirilen nitel bir çalışma olduğundan, denetçiler içinden, görüşme yapmak için gönüllü olanları dikkate alınarak, en az toplam sayının 1/10'u oranında denetçi ile görüşülmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, gönüllü olan denetçilerin tümüyle görüşme yapılmış ve böylece hedeflenen sayının üzerinde denetçiyle görüşülmüştür. Ankara ilinde bulunan 262 denetçiden, 28'i ile; İstanbul ilinde bulunan 19 denetçiden 5'i ile; ve İzmir ilinde bulunan 34 denetçiden 7'si ile olmak üzere toplam 40 denetçi ile yüz yüze, derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Nitel araştırmalarda, örneklem seçiminde, araştırmanın amacı, görüşülen kişilerin nitelikleri, zaman ve mekan koşulları gibi birçok etken rol oynadığından kesin bir örneklem sayısından söz etmek zordur. Mason (2010), Guest ve diğerlerine atıfta

bulunarak, Bertaux (1981, s.35)'un, tüm nitel çalışmalarda, örneklem olarak en az kabul edilebilir denek sayısının 15 olduğunu belirtmektedir. Schofield'e (1990) göre görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalarda temel amaç çalışılan örneklemden elde edilen verilerin evrene genellemesi değil, aksine evren içerisinde bulunan benzer ya da aynı özellik gösteren diğer kişilere genellemesidir (Akt.Türnüklü, 2000). Bundan dolayı görüşme tekniğinin kullanıldığı araştırmalarda örnekleme dair katı kurallar bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada, ulaşılan 40 denetçi ile örneklem sayısı kabul edilebilen düzeyin üzerinde bulunmaktadır.

Seçilen bu kişiler ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının Milli Eğitim bakanlık denetçileri tarafından denetiminde yaşanan sorunları; ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan öneriler hakkında yeterli bilgiye ve tecrübeye sahip şahıslardan oluşmaktadır.

3.3. Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Görüşme formu, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanır. Belirli bir forma dayalı bir görüşme, farklı bireylerden daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi elde etmeyi sağlar. Bu çalışmada, görüşme formunda yer alan sorular, araştırmanın amaçlarına hizmet edecek şekilde, önce literatüre dayalı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Görüşme soruları daha sonra Milli Eğitim Bakanlığında Denetçi olarak görev yapan yüksek lisans yapmış beş kişinin görüşü eşliğinde düzeltilerek, gerekli ekleme ve çıkartmalar yapılmıştır. Ayrıca, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanındaki uzmanların görüşleri alınmış, tez yöneticisinin de değerlendirmesi eşliğinde, öneriler doğrultusunda düzeltilen forma son şekli verilmiştir. Bilindiği gibi nitel araştırmalarda iç geçerlik, araştırmacının ölçmek istediği niteliği, kullandığı araç ya da yöntemle gerçekten ölçüp ölçemeyeceğini gösterir. İç geçerliği sağlamak amacıyla, görüşme formu, bir ön uygulama olarak, Milli Eğitim Bakanlığı Denetçilerinden birkaç kişiye uygulanmış ve elde edilen sonuçlar, görüşme formlarının istenilen niteliği sağladığı kanısını oluşturmuştur.

Araştırmada, katılımcı görüşlerinin düzenlendiği kodlar ve temalar kategorisinin güvenilirliğini oluşturmak için görüşme esnasında alınan yanıtlar net ve anlaşılır hale

getirildikten sonra araştırmacının oluşturduğu kodlar ve temalara uyumluluğunu test etmek için iki uzmana verilerek, katılımcı yanıtlarının kategoriye ayrılarak temalara yerleştirilmesi istenmiştir. Bu aşamada araştırma için geçerli olan ve katılımcıların tüm görüşlerinin kategori tablosuna yerleştirilmesi istenmiştir. Araştırmanın güvenirliğini tespit etmek amacıyla, Miles ve Huberman'ın (1994) ifade ettiği aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$\text{Uzlaşma Yüzdesi (P)} = \frac{[\text{GrşBirliği (Na)}]}{\text{GrşBirliği (Na)} + \text{Görüş Ayrılığı (Nd)}} \times 100$$

Nitel araştırmalarda güvenirliği tespit etmek için, uzlaşma yüzdesinin %70 (Miles ve Huberman, 1994) ve üzerinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmanın güvenirliliğini tespit etmek için fikirlerine başvurulan bir alan uzmanı 41 ana tema, bir alan uzmanı ve araştırmacı ise 45 ana tema belirlemiştir. Uzmanlar dört ana temayı farklı kategoriye almıştır. Sonuç olarak araştırmanın güvenirliği, $P = 41 / (41 + 4) \times 100 = \sim\%91,1$ olarak hesaplanmıştır.

3.3.1. Görüşme Formu

Görüşme formunda, araştırmanın adı, amacı, görüşmeyi yapmak için Bakanlık izin yazısının tarihi ve sayısı, ayrıca araştırmada sorulacak sorulara yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, görüşme yapılan kişilerin görev yeri gibi kişisel bilgiler; ve görüşme yeri ve tarihi gibi görüşmeye yönelik gerekli bilgiler yer almıştır. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda yer almaktadır.

PDR hizmetlerinin ve rehberlik öğretmeninin denetiminde:

1. Denetim ncesinde; Denetleyeceğiniz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve üzüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir n görüşme yapar mısınız? n görüşme yapma sebebiniz nedir? n görüşmeye yönelik aldığınız tepkiler nelerdir? n görüşmede yaşadığınız sorunlar nelerdir?
2. Denetim sürecinde; Rehber ğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız? Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?

3. Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız? Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?
4. Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz? Bu bilgi ve bulguları, aynı kurum ve kişilerin tekrar denetiminde göz önüne almakta mısınız? Bu konuda önerileriniz var mıdır?
5. Meslektaşlar (Denetçiler) arası fikir alış verişi ve yardımlaşma alanında sorun yaşıyor musunuz? Sorun yaşama sebebiniz nedir? Bu sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?
6. PDR hizmeti alan kişilerin (Yönetici, Öğretmen, Aile, Öğrenci) hizmetin niteliğine ilişkin olası şikayetlerle ilgili neler yapıyorsunuz? Şikayetlerin size ulaşmasını kolaylaştırmak ve etkili şekilde değerlendirilmesini sağlamak için önerileriniz nelerdir?
7. PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? PDR hizmetleri alanında eğitim aldınız mı? Bu alanda daha etkili denetim yapabilmek için, neler önerirsiniz?
8. PDR alanındaki denetimlerde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir? Mevzuatla ilgili ne tür değişiklikler yapılmasını önerirsiniz?
9. PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmadaki alt amaçlara ilişkin veriler, Milli Eğitim bakanlık denetçilerinden 15.12.2012 / 01.02.2013 tarihleri arasında görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme esnasında araştırmaya ilişkin bilgiler verilmiştir. Veri kayıplarını önlemek amacıyla görüşmeler kaydedilmiştir. Araştırmada katılımcıların kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve görüşlerini içtenlikle açıklayabilecekleri bir görüşme ortamı sağlanmasına özen gösterilmiş, uygun bir etkileşim ortamı oluşturulmuştur. Denek grubuyla yapılan derinlemesine mülakatlar; tanıtıcı sorular, yaşanan sorunları tespit etmeye yönelik sorular ve çözüm yollarının neler olabileceğine yönelik olarak toplam dokuz sorudan oluşmaktadır.

Yaşanan sorunları tespit etmeye yönelik olarak hazırlanan sorular, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve rehber öğretmenlerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri alanındaki çalışmalarının Milli Eğitim bakanlık denetçileri tarafından denetiminde yaşanan sorunları; ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için sunulan önerileri tespit etmeye yönelik sorulardır. Her sorunun ardından çözüm yollarının neler olabileceğini amaçlayan sorular sorulmuştur.

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamada yapılan görüşmelerde tutulan notların yanı sıra ses kaydı da alınmıştır. Böylece daha kapsamlı ve net veriler elde edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Görüşme yoluyla elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Tüm araştırma sürecinde yapılan görüşmelerdeki derinlemesine mülakatlar sonucunda toplanan verilerin birbiriyle ilişkisi ve tutarlılığı göz önüne alınmıştır. Veriler altı aşamada analiz edilmiştir.

1. Verileri bilgisayar ortamına aktarılması
2. Her bir soru için söylem analizi tablosu geliştirilerek, araştırmacı tarafından her soru ile ilgili katılımcıların belirttikleri görüşler tablolara yazılması
3. Araştırmacı tarafından her bir görüş için olası ana kategoriler belirlenmesi
4. Her bir soruya ilişkin ortaya çıkan görüşler ve bu görüşlerin altında toplandığı ana kategorilerin belirlenmesi.
5. Görüşme kayıtları bir alan uzmanına verilerek görüşme metinlerinden ortaya çıkan görüşlerin söylem analizi tablosuna kodlanması,
6. İlgili görüşlerin araştırmacı tarafından önceden belirlenen temalarla ilişkilendirmesi.

Alan uzmanının belirlediği görüşler ile uzman tarafından belirlenen görüşler arasında %91,1 oranında görüş birliği sağlandığı görülmüştür. Yüzde değerleri temalardaki toplam görüş sayısının, görüşme formu uygulanan 40 denetçiye oranı hesaplanarak bulunmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan Bakanlık denetçileriyle yapılan görüşmede elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda, alt amaçlarda yer alan her bir soruya ilişkin elde edilen bulgular tek tek ele alınarak yorumlanmıştır.

4.1. Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin denetim öncesi ön görüşme süreci ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Durumu

Denetim öncesinde, denetlenecek kurum ve kişilere ilişkin, sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesine yönelik bir ön görüşme yapılıp yapılmadığına ilişkin araştırmaya katılan bakanlık denetçilerinin görüşlerine ait içerik analizi Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Ortaya Çıkan Konular (Yanıtlar)	Görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
1. Denetim öncesinde; Denetleyeceğiniz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız?	Evet	37	92.50
	Hayır	3	7.50
Toplam		40	100

Tablo 1'de görüldüğü üzere Milli Eğitim bakanlık denetçilerinin büyük çoğunluğu ($f=37$) denetim öncesinde ön görüşme yapmaktadır. Ancak 3 bakanlık denetçisinin denetim öncesinde ön görüşme yapmadıklarına dair görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu görüşlerinin nedeni sorulduğunda ise ön görüşme yapmayan bakanlık denetçilerinin “Denetim için ayrılan sürenin yetersizliği” (K-26) ve “Sorunlar tespit edildikten sonra görüşülebileceği” (K-29-33) sebepleri yüzünden ön görüşme yapmadıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür.

4.1.2. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebepleri

Ön görüşme yapan bakanlık denetçilerin bu ön görüşmeyi neden yaptıklarına ilişkin görüşler ise Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetleyeceğiniz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız?	Yaşanan sorunlar tespiti ve çözüm yollarının belirlenmesi rehberlik yapılacak kişiyle birlikte yapılmalıdır ki, rehberlik amacına hizmet etsin (K-3, K-32). Sorun alanları ile çözüm yollarının sağlıklı belirlenebilmesi açısından önemlidir (K-11, K-34). Kişinin yaşadığı sorunları açıkça paylaşabilmesi için bu ön şarttır. Aksi halde denetlenen kişi yaşadığı sorunları gizleme eğilimi içine girecektir ve yaşadığı sorunları bildirmeyecektir ve sorun sürgit devam edebilir (K-16).	Sorunların Tespiti ve Çözümü	16	40
	Görüşme yapmadan sorunu çözmek her zaman mümkün olmayabilir. Bu nedenle mutlaka ön görüşme yapılmalıdır (K-18, K-36). Denetlenen kişi ile sağlıklı bir iletişim kurmak için ön görüşme yapılmalıdır (K-19, K-32, K-39). İletişim ilkeleri ve sağlıklı bir denetimin yapılabilmesi bunu gerektirir. (K-28). Denetlenen ile kurulan sağlıklı bir iletişim denetlenenin denetim alanı ve amacı hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar (K-6). Kurumumu tanımaya çalışırım (K-12).	Sağlıklı İletişim ve Denetim	12	30
	Okul idaresi ile yapacağım görüşmeyle rehberlik anlayışlarını ve rehberlik servisi ile işbirliği yapıp yapmadıklarını anlamaya çalışırım (K-4). Denetleyeceğim kurum ve kişileri tanımak verimliliği artırır (K-21, K-33).	Tanıma	9	22.5

Tablo 2'nin Devamı

Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebepleri Hakkındaki Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetleyeceğimiz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız?	Denetim öncesi sohbetlerle onu rahatlatmaya çalışırım (K-4, K-5, K-30).	Denetleneni Hazırlama	7	17.5
	Kişinin denetime hazır hale gelmesi için bu ön şarttır (K-16).			
	Denetlenenlerde var olan kaygı ve fobileri bertaraf etmek (K-31, K-37).			
	Denetlenenin denetime açık olmasını, denetçiye güven duymasını temin açısından (K-6).			
Denetleyeceğimiz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız?	İstenilen bilgi ve belgelerin hazırlanması ve yapılan denetim hakkında bilgi verilmesi için (K-7, K-40).	Ön Hazırlık	7	17.5
	Denetlenecek alanla ilgili bilgi ve belgeleri görebilmek için yapılmalıdır (K-10).			
	Denetlenenin belirli bir düzeyde hazırlık yapabilmesi için ön görüşme gereklidir (K-25).			
	Denetimde nelerin inceleneceği, hangi dosyaların hazırlanması gerektiği ve bu süreçte nelere dikkat edilmesi gerektiği ile ilgili rehber öğretmenle ön görüşme yapılır(K-5).			
Denetimin çerçevesi belirlenmiş olur (K-9, K-38).				
Denetimde çalışmaların nasıl yapıldığına dair genel kanaatlerin oluşması adına yapılır (K-13).				
Denetime güveni artırmak için, denetleneni önemsemek dinlemek ve problemlerini çözmek gerekir (K-1, K-36).	Güven	5	12.5	
Karşılıklı güven tesis etmek için ön görüşme yapılır (K-31).				

Tablo 2'nin Devamı

Denetim Öncesinde Ön Görüşme Yapılma Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetleyeceğiniz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız?	Ön görüşme zamanının verimli kullanılması açısından yapılıır (K-27).	Sürenin Verimliliği	3	7.5
	Denetimde nelerin isteneceğinin bilinmesi denetime zaman ve verim açısından katkı sağlamaktadır (K-22, K-35).			
	Denetimin ideal gayesine hizmet ettiğinden ön görüşme gereklidir (K-24).	Diğer	11	27.5
	Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Bu konuda önemli iki nokta, öğretmenin sosyal rolü ve statusüdür (K-17).			
	PDR hizmetlerinin özelliği gereği, denetiminin sonuçtan ziyade süreç odaklı olması gerektiğine, inanmaktayım(K-8).			
	Denetlenecek kişilerden doğrudan bilgi almak (K-20).			

Bakanlık denetçilerinin ön görüşme yapma sebepleri incelenmiş ve anlamlarına göre 9 tema altında toplanmıştır (Tablo 2). Araştırmaya katılan bakanlık denetçilerinin görüş bildirdikleri temalara bakıldığında en fazla görüşü “Sorunların Tespiti ve Çözümü” ($f=16$) isimli temada belirttikleri görülmektedir. Ayrıca bakanlık denetçileri “Sağlıklı İletişim ve Denetim” ($f=12$), “Tanıma” ($f=9$), “Denetleneni Hazırlama” ($f=7$), “Ön Hazırlık” ($f=7$), “Denetim Çerçevesi” ($f=7$), “Güven” ($f=5$), ve “Sürenin Verimliliği” ($f=3$) temalarında görüş bildirdikleri görülmektedir. Bakanlık denetçilerinin belirlenen temalara dâhil edilemeyen görüşleri ise “Diğer” ($f=11$) teması altında sunulmuştur. Bakanlık denetçileri denetimin etkililiğinin sağlanması açısından çoğunluğunun ön görüşme yaptığı görülmektedir.

4.1.3. Denetim Öncesinde Ön Görüşmeye Yönelik Alınan Tepkiler

Bakanlık denetçilerin ön görüşme sürecinde ne tür tepkiler aldıklarını belirlemek amacıyla bu süreçte aldıkları tepkilerin neler olduğu sorulmuştur. Denetim öncesinde ön görüşmeye ilişkin alınan tepkiler hakkında bakanlık denetçilerinin görüşleri Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. Denetim Öncesinde Ön Görüşmeye Yönelik Alınan Tepkilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Ön görüşmeye yönelik aldığınız tepkiler nelerdir?	Genellikle olumludur (K-9). Denetlenenlerden olumlu tepkiler alınmaktadır (K-11, K-33). Bugüne kadar çoğunlukla iyi sonuçlar aldım (K-18, K-39, K-40). Genellikle olumlu tepkiler alırım (K-25, K-37).	Olumlu	28	70
	PDR hizmet süreçlerinin değerlendirilmesi denetlenenlerin kendilerini daha rahat hissettiklerine dair geri bildirimler alınmasına vesile olmaktadır (K-2, K-35). Denetçinin; hizmetin yürütülmesinde ortaya çıkan değişkenleri göz önüne aldığı görmek, denetleneni rahatlatır (K-8).	Denetlenenin Rahatlaması	6	15
	Denetçinin davranışı okulun verimliliğini etkilemektedir (K-17, K-35). Denetçi davranışı amaçların gerçekleşme derecesini etkilemektedir (K-17, K-38).	Denetçi Davranışı	5	12.5
	Denetlenen yaşadığı sorunları ön görüşmede danışan-danışman ilişkisi içerisinde ortaya koyar (K-16, K-34). Ön görüşme sonucunda oluşan pozitif iletişim sayesinde denetim alanına ilişkin geliştirilmesi gereken alanlar, sorunlar, eksiklikler ya da kusurlar daha açık olarak ifade edilebilmektedir (K-24, K-32).	Sorunların Tespiti ve Çözümü	5	12.5

Tablo 3'ün Devamı

Denetim Öncesinde Ön Görüşmeye Yönelik Alınan Tepkilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Ön görüşmeye yönelik aldığınız tepkiler nelerdir?	Ön görüşme daha açık bir iletişim sağlar (K-6).			
	Ön görüşmede pozitif bir iletişimin gerçekleşmesi ve iyi bir izlenimin oluşması için iyi bir iletişim sistemi (beden dili, ortam, hitap, sen/biz dili dikkate alınarak) geliştirilmesi gereklidir (K-24).	İletişim	2	5
	Denetleyenin ön yargılı olmadığı gibi olumlu tepki alırım (K-28).	Ön yargı	2	5
	Bizim görüşmelerimiz kişiye özel paylaşamayız (K-1).			
	Eğer denetlenen alan mezunu rehber öğretmen ise öncelikle denetçinin hangi branştan olduğunu öğrenmek ister (K-4, K-36).	Diğer	11	27.5
	Sadece bir defa tepki ile karşılaştım, ancak onu da görüşme yöntemi ile çözdüm (K-18).			

Tablo 3'te görüldüğü üzere bakanlık denetçilerinin görüşlerinin büyük bir kısmı ($f=28$) ön görüşmeden olumlu tepkiler alındığı yönündedir. Ayrıca bakanlık denetçilerinin bu konudaki görüşleri “Denetlenenin Rahatlaması” ($f=6$), “Denetçi Davranışı” ($f=5$), “Sorunların Tespiti ve Çözümü” ($f=5$), “İletişim” ($f=2$), “Ön yargı” ($f=2$) temalarında toplanmıştır. Bakanlık denetçilerinin belirlenen temalara dâhil edilemeyen farklı görüşleri ise “Diğer” ($f=11$) teması altında sunulmuştur. Temalar sırası ile incelendiğinde, denetlenen görevlinin denetim hakkında bilgi sahibi olarak rahatlaması, sergilemesi gereken bir denetçi davranışı olması, sorunların tespiti ve çözümü, etkili iletişim kurulması, denetime ve denetçiye karşı oluşabilecek önyargının ortadan kaldırılması yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır.

4.1.4. Denetim Öncesi Safhaya Yönelik Yaşanılan Sorunlar

Bakanlık denetçilerine ön görüşme sürecinde ne tür sorunlarla karşılaştıkları sorulmuş ve denetçilerin denetim öncesi sürecinde yaşadıkları sorunlar hakkında ifade ettikleri görüşlere Tablo 4’te yer verilmiştir.

Tablo 4. Denetim Öncesi Safhaya Yönelik Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim öncesinde; Ön görüşmede yaşadığımız sorunlar nelerdir?	Denetime karşı ilk başta kaygıya dayalı iletişime kapalı olma, tedirginlik (K-6, K-35). Ön görüşmede zaman zaman –herhalde- denetim kaygısı ile tedirginlik ya da bilgi saklama gibi yollara sapılabilir (K-9, K-38). Bazen denetlenen kişilerde bir tedirginlik hali (K-3). Öğretmen arkadaşlar ön görüşmede gereğinden fazla heyecanlı olabiliyor (K-15, K-40). Bazen denetlenenin gergin olması süreci biraz zorlaştırır (K-25).	Denetim kaygısı	12	30
	Önyargı yani; denetim olgusunun genel olarak soğukluğu (K-2, K-36). Başlangıçta denetime karşı kalıp bir algıya sahip olduğu ancak güven duydukça rehberliğe açık bir hale geldiği hissediliyor (K-16). Ön yargı (K-20, K-39). İşgörenin /öğretmenin/rehber öğretmenin ön yargıları, denetime olan ön yargıları, denetçiye olan ön yargıları (K-24).	Önyargı	9	22.5
	Yaptığım denetimlerde bir sorun ile karşılaşmadım (K-5). Bu konuda hiçbir sorunla karşılaşmadım (K-7, K-8). Sorun yaşamadım (K-22). Yaşanmadı (K-10, K-13)	Sorun yok	7	17.5

Tablo 4'ün Devamı

Denetim Öncesi Safhaya Yönelik Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim öncesinde; Ön görüşmede yaşadığımız sorunlar nelerdir?	Sadece zaman darlığı yaşanıyor (K-21).			
	Denetim sürecinde süre yetersizliği ön görüşme için bazen yeterince zamanın olmamasını beraberinde getirmektedir (K-11).			
	Kısa bir sürede yaptığımız açıklamalarımız çok fazla anlaşılmıyor (K-19).	Süre yetersizliği	6	15
	Uygulama konularında ayrıntılı olarak görüşebilecek ve örnek uygulamalar hakkında paylaşımlar yapılabilecek zamanın yetersiz olması (K-24).			
	Rehber öğretmenler, yaptıkları işe kattıkları gizem ile kendilerini daha önemli ve güvenilir kıldıklarını zannediyorlar (K-1).	Rehber Öğretmen Kaynaklı	4	10
	Yeni yollara ayak direme (K-14).			
Görüşmede bilgi almaya yönelik sorular iyi seçilmese insanlar savunmaya geçiyor, içlerine kapanıyorlar (K-23).				
Bir defa olumsuz öğretmen sorunlarla ilgili görüşmek istemediğini belirterek odadan çıkmıştır (K-18).		Diğer	12	30
Denetçinin büründüğü formal (resmi) davranışlardır. Bu süreçte denetçi iyi bir rehberlik yapamaz (K-17).				

Tablo 4'e göre bakanlık denetçilerinin denetim öncesinde karşılaştıkları sorunlar 6 tema altında toplanmaktadır. En fazla görüş bildirilen tema Denetim Kaygısıdır ($f=12$). Bakanlık denetçileri denetim öncesi safhasında herhangi bir sorun yaşamadıklarına ilişkin olarak ($f=7$) da görüş belirtmişlerdir. Bu temalardan farklı olarak sırayla; Süre Yetersizliği ($f=6$), Önyargı ($f=9$) ve Rehber Öğretmen Kaynaklı ($f=4$) temalarında görüş bildirmişlerdir. Bakanlık denetçilerinin belirlenen temalara dâhil edilemeyen görüşleri ise "Diğer" ($f=12$) teması altında sunulmuştur.

4.1.5. Denetim Öncesi Safhaya Ait Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Öneriler

Yukarıdaki sorunlara ilişkin bakanlık denetçilerinin belirttikleri çözüm önerilerine ise Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5. Denetim Öncesi Safhaya Ait Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Denetçi denetlenende kaygı durumunu ortadan kaldıracı bir samimiyet ve içtenlik, rehberlik ve yardımı ön planda tuttuğunu hissettirmeli, hata ve kusur bulmaya odaklı olmadığını hissettirmelidir. (K-6).			
	Güler yüzlü ve anlayışlı davranmak sorunlara çözüm olabilir (K-15, K-39).	Denetçi Davranışı	16	40
	Bu tür görüşmelerde doğrudan soru sormak yerine, bilgi almak şeklinde tavır geliştirilmesi uygun bir tutum olarak değerlendirilebilir. (K-23).			
	Sabırlı olunmalıdır (K-18, K-32).			
	Olumlu konuşulmalıdır (K-20).			
	PDR öğretmenini yeteri kadar bilgilendirmeli (K-1).	Bilgilendirme	6	15
	Denetimin amacı kısaca anlatılmalı (K-30).			
Daha fazla zaman gerekiyor (K-21).				
Ön görüşme için denetçinin zamanı iyi kullanması gereklidir (K-11).	Süre	5	12.5	
Ön görüşmenin amacına hizmet edecek çerçevede ve kısa süre içerisinde gerçekleşmesinin sağlanması gerekir (K-31).				

Tablo 5'in Devamı Denetim Öncesi Safhaya Ait Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Sağlıklı ve kişiyi psikolojik olarak rahatlatarak bir iletişim kurabilme (K-3).			
	Denetimde en önemli olan şey pozitif iletişimdir (K-2).	İletişim	5	12.5
	Denetim elemanlarının iletişim becerileriyle ilgili ciddi eğitimlerden geçmesi gereklidir (K-28).			
	Rehber öğretmen ve okul idaresi ile empati kurularak okuldaki rehberlik servisi ve etkililiği ile ilgili olarak öncelikle tarafların rehberlik anlayışı fark edilmeye çalışılmalıdır (K-4, K-33).	Empati	5	12.5
	Kişi ve sorunlara yaklaşımda empatik bir bakış açısının hâkim kılınması sorunların aşılmasında etkili olacaktır (K-9).			
	Ön görüşmenin profesyonel bir anlayış içerisinde planlanmış ve yapılandırılmış olması denetçinin ne yapacağını bilmesi süreci kontrol altında tutması ve iyi bir başlangıç yapılmasında etkili olacağını düşünürüm (K-25, K-36).	Görüşmenin Planlanması	4	10
	Ön görüşme çerçevesinin başlangıçta iyi çizilmesi gerekir (K-30)			
	Kişilerin hazır bulunuşluk düzeylerinin artırılması gerekir (K-14).			
	Gergin ortam yumuşatılmalı (K-4, K-32).	Diğer	9	22.5
Her iki taraf işbirliği içinde olmalıdır (K-30, K-34).				

Tablo 5'te görüldüğü üzere bakanlık denetçilerin denetim öncesinde yaşanan sorunların giderilmesine yönelik belirttikleri öneriler 7 tema altında toplanmaktadır. Buna göre bakanlık denetçilerinin görüşlerinin; “Denetçi Davranışı” (f=16), “Bilgilendirme” (f=6), “Süre” (f=5), “İletişim” (f=5), “Empati” (f=5), “Görüşmenin Planlanması” (f=4), “Diğer” (f=9) temaları altında toplandığı görülmektedir. Bu bulgulara göre ön görüşme sürecinde yaşanan sorunlara yönelik olarak, bakanlık denetçilerinin denetçi davranışlarını en önemli çözüm yolu olarak gördükleri

söylenmektedir. Olması gereken Denetçi davranışı ise denetlenende kaygı durumunu ortadan kaldıracı bir samimiyet ve içtenlik, rehberlik ve yardımı ön planda tutmalı, hata ve kusur bulmaya odaklı olmamalı, güler yüzlü ve anlayışlı davranmalı, sabırlı olunmalı, olumlu konuşulmalıdır.

4.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında Bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde, rehber öğretmenleriyle etkileşiminde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlar

Bakanlık denetçilerinin rehber öğretmenler ile etkileşimlerinde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Rehber öğretmenler halen kendilerini öğretmen olarak görmemektedirler (K-18).			
	Rehber öğretmenlerin çoğu göstermelik görev yapmaktadırlar (K-17).			
	Rehber öğretmenler kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmemektedirler (K-22, K-33).	Rehber Öğretmen Kaynaklı Sorunlar	15	37.5
	Rehber öğretmenler okulun iç ve dış çevresini tanımamaktadırlar (K-27).			
	Rehber öğretmenler sadece yaptıkları çalışmalarını göstermeye çalışmaktadırlar (K-26).			

Tablo 6'nın Devamı Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	<p>Rehber öğretmenler genel olarak mesleki açıdan çok yeterli değiller. Farklı branşlardan atamalar yapıldığı için mesleki açıdan bir zafiyet olduğunu düşünüyorum (K-19, K-36).</p> <p>Rehber öğretmenler genellikle evrak, belge ve prosedür arasında boğulmaktadırlar (K-28).</p> <p>Elde edilen verilerin hangi sorun alanına ait olduğu (bazen belirlenmekte) ve sorunların çözülebilmesi için ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği belirlenememektedir (K-31).</p> <p>Rehber öğretmenler ihtiyaçların tespitinde ve müdahalede yetersiz kalmaktadırlar (K-27).</p> <p>Rehber öğretmenler öğrencilerin gerçek davranış problemlerinin farkına varamamaktadırlar (K-28).</p>	Mesleki Yeterlik	15	37.5
		<p>Rehber öğretmenler zaman zaman çok iyi çalışmalar yapmış olsalar da yapılan çalışmalar raporlaştırmada eksiklikleri olduğu görülmektedir (K-4, K-5).</p> <p>PDR dosyalamayı, arşivlemeyi bilmiyor (K-1, K-40).</p> <p>Yılsonu raporların bazı kısımları içerik olarak eksik bırakılmaktadır, bireysel ve grup görüşmelerinin tamamı detaylı olarak veya hiç kayda alınmamaktadır (K-10).</p> <p>Rehber öğretmenlerin düzensiz dosyalama yapmaları (K-27, K-38).</p>	Dosyalama ve Raporlama	12

Tablo 6'nın Devamı Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Genelde rehberlik sistemi tam olarak bilinmemektedir (K-12). Okul müdürlerinin denetimle ilgili bilgilerinin yetersizliği (K-11). Rehber öğretmenlerin mevzuat ve bilgi eksikliği bulunmaktadır (K-14). Okul idareleri hala rehberlikle ilgili görev sorumluluklarını tam olarak kavrayamamıştır (K-30).	Bilgisizlik	8	20
	Denetimin daha çok evrak ve belgeye dayalı olarak yapılması (K-3). Evrak üzerinden yapılan rehberlik denetimi okulda rehberlik servisinin etkililiğini tam olarak ortaya çıkaramıyor (K-4, K-5, K-30). Denetimin genellikle evrak üzerinden yapılması (K-11).	Evrak Üzerinden Denetim	6	15
	Rehber öğretmenler gizlilik gerektiren bilgi ve belgelerin hangi durumlarda kiminle (veli, öğretmen, okul idaresi, denemen, denetçi vs.) paylaşılması gerektiği hususunda bilgi ve deneyim eksikliği yaşamaktadır (K-4). Bazı rehber öğretmenler işleri gereği öğrendikleri bazı kişisel bilgileri denetçilerle de paylaşmaktan kaçınabilmektedirler (K-9).	Bilgi ve Belge Paylaşımı	5	12.5

Tablo 6'nın Devamı Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Süre yetersizliği (K-2). Denetim için ayrılan sürenin yetersizliği (K-11, K-25). Zaman yetersizliğinden uygulamada rehberliği takip edememek (K-24, K-39).	Süre Yetersizliği	5	12.5
	Bazen yönetici ve öğretmenlerce rehberlik hizmetlerinin öneminin yeterince kavranamamış olmasından kaynaklanan sorunlar da görülebilmektedir (K-9). Bazı rehber öğretmenler yaptıkları işin öneminin farkında değildiler (K-28).	Rehberlik Hizmetlerinin Önemi	3	7.5
	Genellikle sorun yaşamam (K-7, K-29).	Sorun Yok	3	7.5
	Denetimler arası sürenin uzunluğu, Denetimde süreklilik ve izlemenin olmaması (K-11, K-25).	Denetimde Süreklilik ve İzleme	2	5
	Öğrenci ve velilerin denetimin dışında kalması (K11, K25).	Paydaşların Fikirleri	2	5
	Rehber öğretmenler diğer öğretmenlere nazaran denetime yeterince sıcak bakmamaktadır. Hele branş dışı denetçinin denetimine daha da soğuk bakmaktadır (K-31).	Denetime Bakış Açısı	2	5
	Branş denetçileri çok daha dikkatle nelere dikkat etmeleri gerektiğini ayırt ederler (K-7).	Alan Denetçileri	2	5

Tablo 6'nın Devamı Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Okul idarecileri ile rehber öğretmenler arasında genel olarak işbirliğine dayalı bir çalışma ortamı sağlanamamaktadır (K-31).	İşbirliği	2	5
	Rehber öğretmenlerin diğer okul çalışanlarıyla eşgüdüm içinde olmaması (K-11).			
	Bazı rehberlik servisi odalarının amaca uygun donatılmadığı görülmektedir (K-10).	Rehberlik Odaları	2	5
	Bazı rehberlik servisi odaları terapotik koşullara uygun olarak donatılmamaktadır (K-13).			
	Denetçi sayısının azlığı (K-11).			
	Denetimde uygulamalarda kuramlardan uzaklaşmaktadır (K-12).			
	Rehberlik denetiminin genel denetim sürecinde ne kadar verimli olduğu tartışmaya açıktır (K-24, K-37).	Diğer	16	40
	Rehber öğretmenler denetimi, denetçinin kendi branşından olup olmamasına göre planlamaktadırlar (K-31).			
	Sorunlar bazen rehber öğretmenden bazen okul ortamından bazen de okul yönetiminden kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir (K-9).			

Bakanlık denetçilerinin rehber öğretmenler ile etkileşimlerinde ve rehberlik hizmetleriyle ilgili yapılan çalışmaların denetiminde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri (Tablo 6) 16 tema altında toplanmaktadır. Bakanlık denetçilerinin görüşlerinin birleştiği temalar; “Rehber Öğretmen Kaynaklı Sorunlar” ($f=15$), “Mesleki Yeterlik” ($f=15$), “Dosyalama ve Raporlama” ($f=12$), “Bilgisizlik” ($f=8$), “Evrak Üzerinden Denetim” ($f=6$), “Bilgi ve Belge Paylaşımı” ($f=5$), “Süre Yetersizliği” ($f=5$), “Rehberlik Hizmetlerinin Önemi” ($f=3$), “Sorun Yok” ($f=3$), “Denetimde Süreklilik ve İzleme” ($f=2$), “Paydaşların Fikirleri” ($f=2$), “Denetime Bakış Açısı” ($f=2$), “Alan Denetçileri” ($f=2$), “İşbirliği” ($f=2$), “Rehberlik Odaları” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=16$) şeklindedir. Bu bulgulara dayalı olarak bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik çalışmalarlarıyla ilgili denetimlerde daha çok

rehber öğretmenlerin kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmeleri, kendilerini bir öğretmen olarak hissetmemeleri, denetçilere sadece yaptıkları çalışmalarını göstermek istemeleri gibi rehber öğretmenlerden kaynaklı sorunlarla ve mesleki yeterlik problemleriyle karşı karşıya kaldıkları söylenebilmektedir. Bakanlık denetçilerinin bu süreçte en fazla karşılaştıkları diğer bir sorun ise rehber öğretmenlerin dosyalama ve raporlama konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamalarıdır.

4.2.2. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde yaşanan bu sorunlara ilişkin olarak sundukları çözüm önerilerine ise aşağıda yer verilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	PDR alanında rehberlik faaliyetlerinin bu alanda eğitim almış denetçiler tarafından yapılması (K-3). Rehberlik hizmetlerinin denetimi bu alandan denetçiler eliyle yürütülmeli (K-6, K-40). Rehberlik hizmetleri mümkün olduğunca PDR alanından müfettişlerce denetlenmeli (K-26). Rehberlik servislerinin denetiminin alan mezunu denetçilerce yapılması (K-30).	Alan Denetçileri	12	30

Tablo 7'nin Devamı. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Adaylık sürecinde iyi yetiştirilmeleri, mevzuata göre hazırlanmalarını (K-14). Rehber öğretmenlerin adaylık eğitimlerinin diğer öğretmenlerden ayrı RAM lar tarafından kaldırılması mesleki anlamda yetişmelerine ve kendilerine mesleki gelişim konusunda güven duymalarına sebep olacaktır (K-16). Rehber öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili RAM tarafından ve diğer arkadaşları tarafından desteklenmelidir (K-20).	Rehber Öğretmenin Yetiştirilmesi	8	20
	Denetim, hizmet içi eğitim, proje hazırlama ve yeterlilik sınavlarından geçmeleri, meslek ilkeleri ve yeterlilikleri için toplu ve bireysel bilinç (K-27, K-36). Rehber öğretmenler sorunu çözmediklerinde veya çözemediklerinde, çözemedikleri sorunun kendilerini de etkileyeceğini mutlaka bilmelidirler (K-18). Rehber öğretmenlere denetçilerin kontrollerinin görüşmelerin içeriği ile ilgili değil, hangi sorunların kendilerine ulaştığı ve bu konuda nasıl bir çalışma yaptıklarını bilmekle sınırlı olduğu vurgulanmalıdır (K-23, K-33). Rehber öğretmenlere yaptıkları çalışmalarını kayıt altına alarak kurumsallaşmaya yardım etmeleri gerektiği ve kendilerinden sonra gelecek rehber öğretmenlere doküman ve bilgi bırakmanın mesleki ve etik bir sorumluluk olduğu hatırlatılmalıdır (K-1).	Bilgilendirme	7	17.5

Tablo 7'nin Devamı. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde; Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Genel denetim sürecinde denetlenecek öğretmen sayısı, bir rehber öğretmene en az bir gün ayrılacak şekilde planlanmalı. Denetçi zamanla yarışır hale getirilmemeli (K-7, K-29).	Süre	5	12.5
	Denetim yeterli zaman diliminde yapılmalı (K-25). Rehberlik branşındaki müfettişlerin müstakil denetim yapmaları bir servisin denetimine en az bir gün zaman ayrılması (K-2).			
	Denetim sürecine veli, öğrenci ve diğer paydaşların tamamı dâhil edilmelidir (K-11).	Paydaşların Fikirleri	5	12.5
	Denetimin sürecine öğrenci ve velilerin de dâhil edilmesi (K-25). Paydaş fikirlerine ulaşılması (K-30).			
	Yapılan denetimlerin belirli periyotlarda takibi yapılmalı (K-11).	Denetimde Süreklilik ve İzleme	3	7.5
	Denetimler daha sık aralıkla ve izleme çalışmalarını yapılmalı (K-25).			
	Alan mevzuatının takip edilmesi (K-10, K-13). Mevzuat güncellemesi (K-27).	Mevzuat	3	7.5
Rehber öğretmenler branş denetçiler tarafından denetlenemiyor ise, denetçiler öncelikle denetim esaslarında belirtilen kriterlerden önce ilgili yönetmeliği iyice okumalı, denetim esaslarındaki kriterler ile yönetmeliğin ilgili bölümleri arasında bağ kurmalı ve okulda yürütülen rehberlik hizmetlerinin tüm süreçlerini denetleyip rehberlikte bulunacak konuma gelmelidirler (K-31).	Alan Dışı Denetçiler	2	5	

Tablo 7'nin Devamı. Denetim Sürecinde Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde;	Okullara rehber öğretmen atamasının yapılmasını gerekli görmüyorum (K-19).			
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Formlara bağlı çalışma azaltılmalı (K-21, K-35). Rehberlik hizmetlerinin denetimi diğer süreçlerden ayrı olarak tek bir süreç olarak yapılmalı, tüm denetim bu çerçevede gerçekleştirilmelidir. Denetim aynı zamanda izlemeye değil geliştirmeye de yönelik olmalıdır (K-11).	Diğer	15	37.5

Bakanlık denetçilerinin rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili çalışmaların denetimde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri 9 tema altında toplanmaktadır (Tablo 7). Araştırmaya katılan bakanlık denetçileri bu sorunlara çözüm olarak en çok “Rehberlik hizmetlerinin bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenmesi gerektiği” görüşünü ifade eden “Alan Denetçileri” ($f=12$), temasında birleşmektedirler. Ayrıca bakanlık denetçileri “Rehber Öğretmenin Yetiştirilmesi” ($f=8$), “Bilgilendirme” ($f=7$), Süre ($f=5$), “Paydaşların Fikirleri” ($f=5$), “Denetimde Süreklilik ve İzleme” ($f=3$), “Mevzuat” ($f=3$), “Alan Dışı Denetçiler” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=15$) temalarında da görüş ifade etmişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli çözüm önerisi olarak PDR hizmetlerinin bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenmesi gerektiği önerisini ifade etmişlerdir. Ayrıca rehber öğretmenin alanında yeterli yetiştirilmesi, rehber öğretmenin denetçilerden bilgi saklamaması gerektiği ve denetçiye denetim için yeterli sürenin verilmesi gerektiği önerilerini belirtmişlerdir.

4.3. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde, okul yöneticileriyle etkileşimde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.3.1. Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlar

Denetim sürecinde bakanlık denetçilerinin okul yöneticileriyle etkileşimlerinde ve rehberlik hizmeti ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde karşılaştıkları sorunlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Ortaya Çıkan Konular (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Yöneticilerin alanı bilmemeleri ya da yanlış bilmeleri, işlevini bilmemeleri (K-12). Okul yöneticilerinin mevzuat bilgileri yetersizdir (K-31, K-40). Rehberlik hizmetlerinin neler olduğu konusunda yeterli bilgileri olmamaktadır (K-21). Yöneticilerde önemli derecede olumlu davranış eksikliği görülmektedir ve bu da bir eğitim sorunudur (K-18).	Yöneticilerin Yetersizliği	21	52.5
	Okulda yürütülen faaliyetler sadece mevzuat yükümlülüklerini ortadan kaldırmak amacıyla yapılmakta ve destekle sınırlı kalmaktadır (K-25). Yöneticiler gerekli desteği rehber öğretmene vermezler (K-7, K-39). Okul yöneticilerine rehberlik anlayışı kazandırılmadığı için yöneticiler bu hizmetlerin önemine inanmamakta ve bu hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesinde alan öğretmenlerine gerekli derecede yardımcı olmamaktadırlar (K-16).	Destek ve Yardım Kaynaklı sorunlar	9	22.5
	Mesleğini layığı ile uygulayamayan rehber öğretmenlerle karşılaşılabilir. Kişilik ve davranış yönünden PDR öğretmeni olamayacak kişiler atanabilmektedir. Sistemde mesleğinin ilkelerini tam olarak benimsememiş PDR öğretmenleri mevcuttur (K-24).	Rehber Öğretmen Kaynaklı Sorunlar	5	12.5

Tablo 8'in Devamı. Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Okul idareleri tüm görev ve sorumlulukları da rehber öğretmene bırakmış olup, bu da okul rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde aksaklıklara neden olmaktadır (K-4, K-5).	Okul Yöneticilerini n Görev ve Sorumluluğu	5	12.5
	Okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinden kendilerini sorumlu görmemeleri, sadece rehber öğretmeni ilgilendiren alan gibi değerlendirmeleri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (K-23).			
	Okul yöneticileri rehberlik hizmetlerinin önemi hakkında yeterli bilgi ve tutuma sahip değillerdir (K-6).	Rehberliğin Önemi	5	12.5
	Bazen yönetici ve öğretmenler rehberlik hizmetlerinin önemini yeterince kavramamış olduğundan sorunlar yaşanmaktadır (K-9, K-33).			
	Denetlenenlerle istenilen seviyede iletişim kurulamaması (K-22).	İletişim	4	10
	Öğretmenle diyalog kurulmaması (K-14).			
	Okul yönetimleri rehber öğretmenlerin çalışmalarını izlemeye ve değerlendirmeye tabi tutmamaktadır, bu sebeple denetim esnasında bu konu hakkında okul yönetiminden faydalanılamamaktadır (K-11).	İç Denetim	3	7.5
	PDR gizlilik mazeretine büründüğü için müdür gizli olmayan bilgileri de istemeye cesaret edememekte, bu sebeple de PDR iç kontrolden uzak kalmaktadır (K-1).			

Tablo 8'in Devamı. Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Zaman sorunu (K-2). Zaman konusunda sorun yaşanmakta, denetim süresinin darlığı (K-22).	Süre Yetersizliği	3	7.5
	Genelde okul yöneticileri rehber öğretmenlerden şikâyetçi olmaktadır. Öğretmenlerin okul başarısında yeterince etkili olmadıklarını dile getirmektedir (K-17). Okul idareleri rehber öğretmenlerin kendilerini öğretmenlerin üstünde farklı bir konumda gördükleri konusunda şikâyetlerini iletmektedir (K-22).	Okul Yöneticilerinin Şikâyetleri	3	7.5
	PDR'nin doğrudan sorumluluğu olmayan birçok işi de onlara yüklemektedir (K-1). Rehber öğretmenleri görev alanları dışında görev vermeleri (K-20).	Öğretmenlerin İş Yükü	2	5
	Rehber öğretmenler işleri gereği öğrendikleri bazı kişisel bilgileri denetçiler ile paylaşmaktan kaçınabilmektedirler (K-9). PDR öğretmenleriyle ilgili mesleki envanterleri, testleri vb. ilgililerle paylaşma yönünden sıkıntılar yaşanmaktadır (K-24).	Bilgi ve Belge Paylaşımı	2	5
	Herhangi bir sorun yaşamıyorum, çünkü rehber öğretmenler idarenin bir unsuru olarak çalıştıkları için etkileşimde bir sorun yaşamıyorum. (K-19). Rehber öğretmen okul yöneticisi ile arasındaki sıkıntılardan bahsetmemişler biz de bu anlamda sorun hissetmedik (K-13).	Sorun Yok	2	5

Tablo 8'in Devamı. Denetim Sürecinde Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız?	Sınıf rehber öğretmenlerinin kendilerini rehberlik hizmetlerinin sorumluluğundan vareste tuttukları anlaşılmaktadır (K-28, K-38). Denetime yönelik olumsuz algılar (K-3). Rehberlik çalışmaları amacı doğrultusunda gereği gibi yapılmamaktadır (K-20). Okul yöneticileri PDR öğretmenlerini bir büro memuru gibi görmektedir (K-1).	Diğer	9	22.5

Bakanlık denetçilerinin, okul yöneticileriyle etkileşimlerinde ve rehberlik hizmeti ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde karşılaştıkları sorunlar 13 tema altında toplanmaktadır (Tablo 8). Bakanlık denetçilerinin bu konuda en fazla görüş bildirdikleri tema “Yöneticilerin Yetersizliği”dir ($f=21$). Bakanlık denetçileri okul yöneticilerinin bazı konularda yetersiz olduklarını ve bu sebeple denetim sürecini olumsuz etkilediklerini düşünmektedirler. Bunun yanı sıra denetçiler “Destek ve Yardım” ($f=9$), “Rehber Öğretmen Kaynaklı Sorunlar” ($f=5$), “Okul Yöneticilerinin Görev ve Sorumluluğu” ($f=5$), “Rehberliğin Önemi” ($f=5$), “İletişim” ($f=4$), “İç Denetim” ($f=3$), “Süre Yetersizliği” ($f=3$), “Okul Yöneticilerinin Şikâyetleri” ($f=3$), “Öğretmenlerin İş Yüğü” ($f=2$), “Bilgi ve Belge Paylaşımı” ($f=2$) temalarında da görüş bildirmişlerdir. 2 bakanlık denetçisi ise bu konu hakkında herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Bakanlık denetçilerinin belirlenen temalara dâhil edilemeyen farklı görüşleri ise “Diğer” ($f=9$) teması altında sunulmuştur. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli sorun yöneticilerin PDR hizmetleri alanındaki bilgi ve yönetim yetersizliği ile PDR hizmetlerine destek ve yardımı yeteri kadar sunamamasıdır. Rehber öğretmenin mesleğini layıkıyla yapmaması ise ikinci en önemli sorun olarak görülmektedir.

4.3.2. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Bakanlık denetçileri yaşanan bu sorunlara yönelik olarak bazı öneriler de belirtmişlerdir (Tablo 9).

Tablo 9. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri İle İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	<p>PDR konularında müdürler yeteri kadar bilgilendirilmelidir. O zaman ne isteyeceklerini öğrenirler (K-1, K-37).</p> <p>Okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerinin önemine yönelik farkındalık düzeylerinin artırılması, bu hizmetlerinin planlı, programlı bir şekilde yürütülmesi hususlarında eğitim verilmelidir (K-6).</p> <p>Okul yöneticilerine, rehberlik hizmetinin eğitim-öğretim sürecine ne şekilde katkı sağlayabileceği konusunda rehberlik yapılmalıdır (K-8).</p> <p>Bütün yöneticilere rehberlik hizmetlerinin öneminin kavratılması için belli aralıklarla hizmet içi eğitim yoluyla rehberlik anlayışı kazandırılabilir (K-16).</p> <p>Okul yöneticilerinin rehberlik çalışmalarının da eğitim yönetimin bir parçası olduğu konusunda aydınlatılması ve bu alandan da sorumlu olduğunun hatırlatılması gerekmektedir (K-23).</p> <p>Yöneticilerin belli periyotlar ve aşamalar (anlayış değişiminin sağlanması-rehberliğin neden gerektiği inancının yerleştirilmesi-rehberlik servisinden nasıl istifade edebileceği-nasıl denetleyebileceği konularında) halinde hizmet içi eğitim alması gerekir (K-29).</p>	Okul Yöneticileri Bilgilendirilmeli	19	47.5

Tablo 9'un Devamı. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Rehber öğretmenlerin çalışmaları düzenli olmalıdır. Çalışmalarını gösteren bir pano güncel olarak öğrencilerin faydasına sunulmalıdır. Rehber öğretmenle görüşmeler belli bir sistem dâhilinde olmalıdır. Öğrencilere dair kayıtlar gerekli ve özen ve gizlilikle tutulmalıdır (K-15).	Rehber Öğretmenlerin Çalışmaları	8	20
	Rehber öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştıracak imkan ortamları sağlanmalıdır (K-31, K-39).			
	Okullarda rehberlik hizmetleri dosyalarda kalmamalı, uygulanan testler değerlendirilerek elde edilen bulguların gereği yerine getirilmelidir (K-20).			
	Okul müdürü rehberlik hizmetlerinin de yöneticisi olmalı ve koordinatör olduğunu bilmelidir (K-4, K-5).	Rehberlik Hizmetlerinin Yönetimi	3	7.5
	Okul müdürü rehberlik hizmetlerinin de yöneticisi olmalı ve koordinatör olduğunu bilmelidir (K-30).			
	Rehber öğretmenler birkaç okulda görevlendirilmemelidir (K-17). Daha çok rehber öğretmen istihdam edilmelidir (K-17).	Rehber Öğretmen Sayısı	3	7.5
	Rehber öğretmenler odalarında her türlü teknolojik araç bulundurulmalıdır (K-15). Rehber öğretmenin odasında mutlaka bir kitaplık olmalıdır (K-15).	Rehber Öğretmen Odaları	3	7.5

Tablo 9'un Devamı. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Yeterli zaman verilmesi (K-2). Denetimlerin daha uzun süreye yayılması (K-22).	Süre	2	5
Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?	Rehber öğretmenler okul yönetimi ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışmalı (K-26). Denetim sürecine denetlenenin de diğer paydaşların da dâhil edilmesi (K-3). Rehber öğretmenler idarenin bir unsuru olarak değil de okulda öğrenci ve öğretmenlerin bir unsuru olarak çalışmasının faydalı olacağını düşünüyorum (K-19, K-35). Akademik ve mesleki çevrelerden kurum hakkında durum değerlendirmesi yapılarak tedbirlerin alınması (K-27). Denetimler genel olarak değil konu bazlı olarak yapılmalıdır (K-22). Rehberlik hizmetlerinin etkililiği ve memnuniyeti konusunda özdeğerlendirme yapılmalıdır (K-27).	Diğer	12	30

Bakanlık denetçilerinin sorunlara çözüm olarak sundukları öneriler 7 tema altında toplanmaktadır (Tablo 9). Araştırmaya katılan bakanlık denetçileri özellikle okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri hakkında bilgilendirilmelerinin ($f=19$), bu sorunların çözümünde önemli bir paya sahip olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca bakanlık denetçileri “Rehber Öğretmenlerin Çalışmaları” ($f=8$), “Rehberlik Hizmetlerinin Yönetimi” ($f=3$), “Rehber Öğretmen Sayısı” ($f=3$), “Rehber Öğretmen Odaları” ($f=3$), “Süre” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=11$) temalarında da çeşitli öneriler sunmuşlardır. Bu bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerinin PDR hizmetleri alanında bilgilendirilmelerinin en önemli çözüm yolu olacağını, ikinci sırada ise rehber öğretmenin görevlerini eksiksiz yerine getirmesi önerisini sunmuşlardır.

4.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında, elde edilen bilgi ve bulguların değerlendirilmesinde ve bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlar ve bu yöndeki çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.4.1. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Yaşadıkları Sorun Durumu

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Buna göre denetçilerin denetim sonrasında sorun yaşama durumlarıyla ilgili bilgiler Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Yaşadıkları Sorun Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Ortaya Çıkan Konular	Görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz?	Hayır	26	61.30
	Evet	6	19.35
	Bazen	8	19.35
Toplam		40	100

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Denetçilerin denetim sonrasında sorun yaşama durumlarıyla ilgili veri dağılımı (Tablo 10) incelendiğinde, bakanlık denetçilerinin çoğunun ($f=26$) denetim sonrasında elde

ettikleri bilgi ve bulguları değerlendirmede bir zorluk yaşamadığı anlaşılmaktadır. Ancak 6 bakanlık denetçisi denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çektiklerini, 8 bakanlık denetçisi ise bazen bu durumla ilgili sorun yaşadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.

4.4.2. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Sorun Yaşama Nedenleri

Bakanlık denetçilerine bu görüşlerinin nedeni sorulduğunda elde edilen veriler aşağıda yer almaktadır (Tablo 11).

Tablo 11. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Sorun Yaşama Nedenlerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz?	Branş müfettişi olmadığım için bazı sıkıntılar yaşanmaktadır (K-21).	Alan Denetçisi	9	22.5
	Branşımın PDR olmayışı nedeniyle teknik bazı hususların değerlendirilmesi konusunda sıkıntılar yaşanabilmektedir (K-22).			
	Branş denetçisi olunca çalışmaların yeterliliği, özgünlüğü, istatistiki anlamlığı ve yorumu pratik olarak değerlendirilebilmektedir (K-27).			
	Denetim için ayrılan süre yetersiz (K-26).	Süre	7	17.5
Zaman zaman denetim sürecinde öğrencilerin, öğretmenlerin, velilerin rehberlik servisine karşı tutumlarını süre yetersizliği nedeniyle tam olarak belirlenememektedir (K-4, K-30).				
Rehber öğretmenlerin denetimleri uzun zaman aralıkları ile yapılırsa unutmaya dayalı olarak elde edilen bulguların değerlendirilmesinde zorluklar yaşanabilmektedir (K-31).				
	Zamanla yetkinlik kazanıldığından bir sorun yaşanmaz (K-19).			

Tablo 11'in Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz?	Yeterli bilgi ve bulguyu elde edilebilirse onları değerlendirmek kolaydır (K-18). Birçok bilgi sonuçlanmadığı ve gerekleri tam manası ile yerine getirilmediği için sorun yaşanabilir (K-20). Bu alanda yapılan denetimlerde değerlendirilebilecek net bulgulara ulaşamamakta ve bulgular bir takım sayısal bilgilerle sınırlı kalmaktadır (K-23).	Bilgi ve Bulgular	4	10
	Uygunluk denetimi yapıldığı için değerlendirme şablonu zaten bellidir (K-1). Yürütülen görevin mevzuattaki karşılığı ile hareketle çalışmalar yapıldığında sorun yaşanmaz (K-13).	Uygunluk Denetimi	3	7.5
	Psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında kısmen de olsa bir eğitim alındığında elde edilen bilgi ve bulgular değerlendirilebilir (K-6).	Alan Eğitimi	3	7.5
	Rehberlik faaliyetleri ile ilgili ön hazırlık yapıldığında bir sorun yaşanmaz (K-5). Denetçi neyi veya neleri denetleyeceği konusunda net bir bakış açısına ya da denetim planına sahipse bir zorluk çekmez (K-9)..	Ön Hazırlık	3	7.5

Tablo 11’in Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Değerlendirmede Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Zaman zaman rehberlik servisinde yapılan çok iyi çalışmaların raporlaştırılmadığı görülüyor (K-4, K-30).	Raporlaştırma	2	5
Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz?	Hem okul yöneticileri hem de rehber öğretmenler bu alana ilişkin gerekli duyarlılığı göstermiyorlar ve sonuçta sanki yasak savma kabilinden işler yaptıkları tablosuyla karşılaşılıyor (K-16). Denetim raporuna materyal hazırlanmak için sayılarla oynanmakta, yani zevahiri kurtarmakla meşgul olunmaktadır (K-28). Branş müfettişleri ile irtibat kurularak sorun çözülebilmektedir (K-21). Elde edilen bulgu ve yorumlar ile olması gerekenler yönetici ve rehber öğretmen ile birlikte rehberlik ön planda tutularak paylaşırsa herhangi bir zorluk çekilmez (K-17).	Diğer	7	17.5

Tablo 11’e göre bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede sorun yaşama durumlarıyla ilgili olarak sahip oldukları görüşlerin sebepleri 8 tema altında toplanmıştır. Buna göre bakanlık denetçilerinin alan denetçisi ($f=9$) olmanın sorun yaşamada önemli bir faktör olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bu alandan mezun olmayan denetçilerin elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede birtakım sorunlar yaşadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca bakanlık denetçilerinin bu konu hakkında; “Süre” ($f=7$), “Bilgi ve Bulgular” ($f=4$), “Uygunluk Denetimi” ($f=3$), “Ön Hazırlık” ($f=3$), “Raporlaştırma” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=7$) temalarında da görüş belirtmişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak bakanlık denetçilerinin çoğunun bilgi ve bulguları değerlendirmede sorun yaşamadığı, sorun yaşayan küçük bir kısmın ise sorun yaşama sebeplerinden en önemlileri olarak süre yetersizliği ile net bilgi ve bulgu elde edemediklerini belirtmişlerdir.

4.4.3. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Aynı Kurum ve Kişileri Tekrar Denetimde Göz Önüne Alma Durumları

Bakanlık denetçilerine denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları aynı kurum veya kişileri tekrar denetlediklerinde göz önüne alıp almadıkları sorulduğunda ise Tablo 12'deki bilgilere ulaşılmıştır.

Tablo 12. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Aynı Kurum ve Kişileri Tekrar Denetimde Göz Önüne Alma Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu bilgi ve bulguları, aynı kurum ve kişilerin tekrar denetiminde göz önüne almakta mısınız?	<p>Aynı kurumların tekrar denetimi imkânı olmadı (K-4, K-5, K-38).</p> <p>Tekrar gitme mümkün olmadığından değerlendirilememektedir. Tekrar gitme söz konusu olsaydı değerlendirirdim (K-10, K-40).</p> <p>Aynı kurum ve kişilerin tekrar denetiminde çalışmalarını geliştirme ve tespit edilen sorun alanlarını iyileştirme için tekrar kullanılması mutlaka gereklidir. Ancak denetim sistemi açısından aynı kuruma tekrar konu ile ilgili gitmeniz çok olası değildir (K-11).</p> <p>Aynı kurumları tekrar denetleme şansının aynı denetim grubunca yapılması çok zayıf bir ihtimal olduğu için böyle bir husus göz önünde bulundurulmuyor (K-16).</p> <p>Aynı kişi ve kurumun denetimine tekrar gidebilsem, bu bilgi ve bulguları göz önüne alırdım (K-23).</p> <p>Bu, pratik olarak mümkün değil, çünkü aynı kurumlara gitmemiz hiçbir zaman mümkün olmadı, ama olsaydı elbette yapardım (K-28).</p> <p>Aynı kuruma aynı denetim elemanı gitmemektedir (K-2, K-33).</p> <p>Aynı kurum ve kişileri tekrar denetleme imkânı olmadığı için o kuruma ait bilgi ve bulgular kullanılamamaktadır (K-31).</p>	Tekrar Denetim İmkânının Olmaması	23	57.5

Tablo 12'nin Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Aynı Kurum ve Kişileri Tekrar Denetimde Göz Önüne Alma Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Denetim sırasında, bir önceki denetimlerde getirilen teklifler göz önüne alınmakta, giderilmeyen eksikliklerin nedenleri araştırılmaktadır (K-17). Görülen sorunlar denetim defterinde yer almakta olup ikinci denetimde kullanılmaktadır (K-15). Daha önce tebliğde yazılan konulara bakıyoruz (K-19).	Daha Önceki Denetimler	7	17.5
	Hayır (K-2, K-21)	Hayır	5	12.5
	Evet (K-27).	Evet	5	12.5
	Bu bilgi ve bulguları, aynı kurum ve kişilerin tekrar denetiminde göz önüne almakta mısınız?	Benzer özellikleri taşıyan okullarda kullanabilirim (K-25). Aynı kurumda olmasa da diğer kurum ve kişilerin denetiminde kullanıyorum (K-22).	Farklı Kurumlar	4
	İş yükü itibarıyla aynı kurumu denetlemek henüz nasip olmadı (K-7, K-29).	İş Yüğü	2	5
	Denetimin içeriği önemlidir. Eğer belirli bir süreci kapsıyorsa mutlaka değerlendiririm. Şayet sadece bir konuya ve belirli bir tarihe ait işlem için denetim yapılıyor ise mevcut verilerin değerlendirilmesi gerekir (K-18). Periyodik bir denetim yapma imkânı olursa göz önüne alınmalıdır (K-8, K-37). Bu kontrollerin yapılmasını sağlamak için bir denetim mekanizmasına ve sistemine ihtiyaç vardır (K-3).	Diğer	8	20

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları aynı kurum veya kişileri tekrar denetlediklerinde göz önüne alıp almadıkları ile ilgili görüşleri 7 tema altında toplanmaktadır (Tablo 12). Bakanlık denetçilerinin en fazla görüş bildirdikleri tema “Tekrar Denetim İmkânı” (f=23) olarak dikkat çekmektedir.

Bakanlık denetçileri mevcut denetim sisteminin aynı kişi ve kurumların tekrar denetimine imkân vermediği, bu sebeple de elde ettikleri bilgi ve bulguları kullanamadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca denetçiler eğer böyle bir imkan olursa bu bilgi ve bulguları kullanacaklarını da ifade etmişlerdir. Bakanlık denetçilerinin diğer görüşleri; “Daha Önceki Denetimler” ($f=7$), “Hayır” ($f=5$), “Evet” ($f=5$), “Farklı Kurumlar” ($f=4$), “İş Yüğü” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=8$) temaları altında toplanmaktadır.

4.4.4. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlara yönelik önerileri de aşağıda verilmektedir (Tablo 13).

Tablo 13. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Denetimler daha sık aralıkla ve yeterli zaman diliminde yapılmalı (K-3, K-26). Standart aralıklarla aynı kurum ve kişiler denetlenmeli (K-12). En az iki yılda bir rehberlik servisleri denetlenmelidir (K-4).	Daha Önceki Denetimler	7	17.5
	Denetimde sürekliliği sağlayacak bir sistem tesisi edilmelidir (K-1). Denetçilerin kurum hakkındaki gözlem ve tespitlerinin belli periyotlarla elektronik sisteme aktarılarak veri havuzundan yararlanılmalıdır (K-27). Denetim, planlılık ve süreklilik göstermeli, izleme-değerlendirmeyi içermelidir (K-6).	Hayır	5	12.5

Tablo 13’ün Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Denetim Sonrasında Elde Edilen Bilgi ve Bulguları Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Denetimler sadece alandan denetçilere yaptırılmalıdır ve diğer denetçilere bu işler yaptırılmamalıdır (K-16). Rehber öğretmenlerin branşı rehberlik olan denetçilerle denetlenmesi gerekir (K-22).	Alan Denetçiler	4	10
	İl veya bölge bazında ilgili denetçiler nezaretinde rehberlik zümre toplantıları yapılmalıdır (K-2). Rehberlik amaçlı ziyaretler yapılmalıdır (K-30)	Ziyaret ve Toplantı	4	10
	Aynı denetçi tarafından sistematik olarak takip edilirse, gelişme daha net izlenebilir (K-19). Denetimin takibi için aynı kurum ve kişilere aynı denetçiler gitmelidir (K-23).	Aynı Denetçiler	2	5
konuda önerileriniz var mıdır?	Objektif olmak en sağlıklı denetim ve rehberlik işlevidir (K-18). Yılda bir kez, konusu yalnızca rehberlik servislerinin denetimi olan genel denetimler yapılmalıdır (K-5). Başkanlıkta öneriler dikkate alınmaz (K-29). Okul idarecileri tarafından yapılacak gözlem ve kontrol kayıtları ile öğretim yılı içerisinde süreçlerdeki performansın kurumca uygulanabilecek 360 derece performans ölçeği vb. gibi ölçme araçları uygulandığı takdirde bu kayıtlar kullanılabilir (K-24). Yapılan denetimler bütün ayrıntıları ile yeniden denetleyeceklerin bilgisine sunulma amaçlı arşivlenmeli ve ilgililerle paylaşılmalıdır (K-1).	Diğer	11	27.5

Denetçilerin, denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri 6 temada toplanmaktadır (Tablo 13). Buna göre bakanlık denetçileri “Süre” ($f=7$), “Denetimde Süreklilik ve İzleme” ($f=5$), “Alan Denetçiler” ($f=4$), “Ziyaret ve Toplantı” ($f=4$), “Aynı Denetçiler” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=11$) temalarında çeşitli öneriler belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan bakanlık denetçileri bu konuda yaşanan sorunlara yönelik olarak sundukları çözüm önerilerini en çok süre açısından vurgulamaktadırlar.

Bakanlık denetçileri bu sorunların çözüme kavuşmasında denetimlerin daha sık aralıklarla ve yeterli zamanda yapılmasını önemli bulmaktadırlar. Ayrıca denetimde süreklilik ve izleme sisteminin getirilmesi, denetimi alan denetçilerinin yapması, il zümre toplantılarının yapılması ve denetimi aynı denetçilerin yapması şeklinde çözüm önerileri belirtmişlerdir.

4.5. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arası yaşanılan sorunlar ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.5.1. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama-Yaşamama Durumları

Bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arası (denetçiler) sorun yaşama-yaşamama durumlarına ilişkin veriler aşağıda verilmektedir. (Tablo 14).

Tablo 14. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama-Yaşamama Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Ortaya Çıkan Konular	Görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Meslektaşlar (Denetçiler) arası fikir alış veriş ve yardımlaşma alanında sorun yaşıyor musunuz?	Hayır	29	70
	Evet	3	10
	Bazen	8	20
Toplam		40	100

Araştırmaya katılan bakanlık denetçilerinin çoğunluğu ($f=29$) meslektaşlar arasında herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 14). Bunun yanı sıra 8 bakanlık denetçisi meslektaşlar arasında bazen sorun yaşadıklarını, 3 bakanlık denetçisi ise meslektaşlar arası sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

4.5.2. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama-Yaşamama Sebepleri

Bakanlık denetçilerine bu görüşlerinin sebebi sorulduğunda ise elde edilen görüşlere ilişkin bulgular aşağıda verilmektedir (Tablo 15).

Tablo 15. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama-Yaşamama Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Meslektaşlar (Denetçiler) arası fikir alış veriş ve yardımlaşma alanında sorun yaşama-yaşamama sebepleriniz nelerdir?	<p>Denetçi sayısı az olduğu için birlikte hareket ediyor ve zaman zaman sorunları paylaşıyoruz (K-4, K-5, K-30, K-37).</p> <p>Genel olarak fikir alışverişi ve yardımlaşma fırsatını bulmaktayım (K-31).</p> <p>Bu konuda diğer denetçi arkadaşlardan bilgi almak gerektiğinde branş denetçilerine danışıp bilgilere ulaşabiliyoruz (K-13).</p> <p>Denetçiler genellikle farklı yerlerde ve görevlerde yer aldıklarından bilgi alış veriş kısıtlı olmaktadır (K-24, K-35).</p> <p>Her arkadaşım bilgisi oranında yardımcı olmaya çalışmaktadır (K-15).</p> <p>Meslektaşlarımla fikir alış veriş ve yardımlaşmayı sorunları paylaşmayı rahat bir şekilde gerçekleştiriyoruz (K-20).</p> <p>Fikir alışverişi ve yardımlaşma fırsatı bulunmamaktadır (K-31, K-40).</p> <p>Fikir alış veriş sadece samimi olunan kişilerle yapılmaktadır (K-23).</p> <p>Denetçiler rehberliğe aynı açıdan bakmadıkları için rehberliğin önemi, anlamı ve gerekliliği noktasında gereken alış veriş ve yardımlaşma da yeterince olamamaktadır, bu sebeple asıl önemli olan, raporun ve föyün zamanında yazılması olmaktadır (K-28).</p>	Paylaşım ve Yardımlaşma	29	72.5

Tablo 15'ün Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Sorun Yaşama-Yaşamama Sebeplerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Meslektaşlar (Denetçiler) arası fikir alış verışı ve yardımlaşma alanında sorun yaşama-yaşamama sebepleriniz nelerdir?	Denetçiler arası iletişim gayet iyidir (K-14).	İletişim	5	12.5
	Meslektaşlar arası diyalog yeterli seviyededir (K-21)			
	Meslektaşlar arası iletişim açıktır (K-27).			
	Her denetçinin rehberlik konusunda yeterli bilgi ve donanımına sahip olmaması (K-26).	Yeterli Bilgi ve Donanım	5	12.5
	Konu ile ilgili yeterli bilgi ve deneyimi sahip denetçi bulmak zor olabilmektedir (K-11).			
	Denetçiler arasında ufak tefek yaklaşım farkları olabilmekte (K-9).	Farklı Denetim Anlayışları	3	7.5
	Denetçilerin denetim anlayışları farklıdır (K-29).			
	Kurumsal kültürü bunu aşacak kadar güçlüdür (K-1).	Kültür ve Meslek Ahlakı	2	5
	Ortak çalışma ve bilgi alışverişi yapabilme konusunda yeterli zaman ve ortam bulunmamaktadır (K-8).	Ben, benden kıdemli olanlardan olduğu gibi benden daha az kıdemlilerin de fikirlerine saygı duyarım. İnancım şudur ki 'Akıl yaşta değil, baştadır' (K-18). Rehberlik branşında denetçi azdır (K-24). Bu alanın denetiminde hangi ilkelere uyulacağı ve bu alanın denetiminin hangi ölçütlere göre gerçekleştirileceği daha önceden belirlendiği için meslektaşlarla herhangi bir sorun yaşanmamaktadır (K-9).	Diğer	6

Bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arası (denetçiler) sorun yaşama-yaşamama sebepleri hakkındaki görüşleri 6 tema altında toplanmaktadır (Tablo 14). Bakanlık denetçileri en çok "Paylaşım ve Yardımlaşma" (f=29) isimli temada görüş belirtmişlerdir. Diğer sorunlar olarak, "İletişim" (f=5), "Yeterli Bilgi ve Donanım" (f=5), "Farklı Denetim Anlayışları" (f=3), "Kültür ve Meslek Ahlakı" (f=2) ve "Diğer" (f=6) şeklindedir. Temalar sırası ile incelendiğinde meslektaşlar arası sorunlara ilişkin olarak, genel anlamda paylaşım ve yardımlaşmanın olduğu, sorun yaşanmadığı, denetçilerin 5'i ise iletişim konusunu gündeme getirmiştir. Bununla beraber, yanıtlar

incelendiğinde, iletişimde herhangi bir sorun yaşanmadığını, aksine meslektaşları arasında iyi bir iletişimin varlığından söz etmenin mümkün olduğu görülmektedir. Nadiren yeterli bilgi ve donanım eksikliği ile denetçiler arası farklı denetim anlayışları sorun oluşturabilmektedir.

4.5.3. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Bakanlık denetçilerinin bu sorunlara yönelik önerileri aşağıda yer almaktadır (Tablo 16).

Tablo 16. Bakanlık Denetçilerinin Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f) ve Yüzdesi
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Denetçilerin hepsine alana ilişkin HİE verilmesi (K-16). Rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık Denetçilerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenmeli (K-26, K-38). Daha fazla eğitim verilmeli (K-12).	Eğitim	9 22.5
	Formel işbirliği çalışmaları daha sistematik olarak yapılmalı (K-2). Denetçilerin genelinin daha çok bir arada bulunmasına yönelik etkinlikler faydalı olabilir (K-8, K-23, K-37). Tüm denetçilerin faydalanabileceği bir havuz oluşturularak paylaşılmalıdır (K-11).	İşbirliği Çalışmaları	4 10
	Rehberliğin öneminin belirgin biçimde merkezde olduğu yeni ve yenilenmiş denetim modeli, (K-28). Denetim sistemi sadece konu odaklı hale getirilmeli, bu sürece tüm paydaşlar katılmalı (K-11). Teftişte şeffaflık, adalet ve demokrasi kültürü geliştirilmelidir (K-29). Mesleğin iyi bilinmesi, mesleki kurallara uyum, her yapılan işte ve denetimlerde empati yapmak şarttır (K-18).	Diğer	7 17.5

Meslektaşlar arası yaşanılan sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri 3 tema altında toplanmaktadır (Tablo 16). Araştırmaya katılan bakanlık denetçileri bu

konu hakkında “Eğitim” ($f=9$), “İşbirliği Çalışmaları” ($f=4$) ve “Diğer” ($f=7$) başlıkları şeklinde gruplanan üç temada görüş belirtmişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak, PDR hizmetleri ile ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık denetçilerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenmeli, meslektaşların belirli zaman aralıklarında bir araya gelmesi sağlanmalı şeklinde çözüm önerileri belirtmişlerdir.

4.6. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunların Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan sorunlar ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.6.1. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunlara İlişkin Görüşler

PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunlara ilişkin bakanlık denetçilerinin görüşlerine Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR hizmeti alan kişilerin (Yönetici, Öğretmen, Aile, Öğrenci) hizmetin niteliğine ilişkin olası şikâyetlerle ilgili neler yapıyorsunuz?	Rehber öğretmenle görüşerek konularla ilgili yapılacak çalışmaları değerlendirerek bir çalışma yapmasını sağlamaya çalışırım (K-25). RAM ve Rehber öğretmenleri dinleyip onlarla hizmetinin niteliğini artırıcı görüş alış verişinde bulunuyorum (K-20). Rehberlik yapıyorum. Görüşme yapıyorum (K-21). Taraflarla görüşüp, rehberlik yapmak (K-3).	Rehberlik ve Görüşme	13	32.5
	Bu konuda pek şikâyet gelmez. (K-1).			
	Bu konuda şikâyet ile karşılaşmadım (K-5). Bugüne kadar bir şikâyete rastlamadım (K-19).	Şikâyet Yok	8	20

Tablo 17'nin Devamı. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR hizmeti alan kişilerin (Yönetici, Öğretmen, Aile, Öğrenci) hizmetin niteliğine ilişkin olası şikâyetlerle ilgili neler yapıyorsunuz?	Haklı şikâyetlerde hizmeti yürütenlerle bu şikâyetleri paylaşarak ortak çözüm yolları oluşturmak en doğrusudur (K-8). Disiplin yönü olan bir durumsa mevzuatı uygulamam, yoksa görüşmeler yaparım (K-7).	Şikâyetin Niteliği	6	15
	Şikâyetlerin yerindeliği konusunu öncelikle araştırmam (K-8). Görev esnasında böyle bir şikâyet alırsam, mutlaka ön araştırma yaptıktan sonra taraflarla konuşurum (K-18).	Şikâyetin Araştırılması	3	7.5
	Mevzuat hükümleri doğrultusunda hareket edilmektedir (K-24). Mevzuata uygun çalışma yaparım, gerektiğinde görüşme yaparım (K-10, K-13).	Mevzuat	3	7.5
	Haklı şikâyetlerde hizmeti yürütenlerle bu şikâyetleri paylaşmak ve ortak çözüm yolları oluşturmak en doğrusudur (K-8). Okul yöneticileriyle denetim esnasında şikâyet için gelenleri dinlerim (K-24).	İşbirliği	2	5
	Sorunların ortaya çıkmasını önleyecek önerilerde bulunuyorum (K-12). İlgililer bilgisiz, bilgililer ilgisizdir (K-1). Denetim sadece rehber öğretmen ile sınırlı kaldığından herhangi bir şikâyeti görme veya değerlendirme imkânı olmamaktadır (K-11). Şikâyet edilen konuya ilişkin rehber öğretmenler tarafından yapılan çalışmalar incelenmektedir (K-31).	Diğer	8	20

PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunlara ilişkin bakanlık denetçilerinin görüşleri 7 tema altında toplanmaktadır (Tablo 17). Bakanlık yöneticilerinin görüşlerinin toplandığı

temalar; “Rehberlik ve Görüşme” ($f=13$), “Şikayet Yok” ($f=8$), “Şikayetin Niteliği” ($f=6$), “Şikâyetin Araştırılması” ($f=3$), “Mevzuat” ($f=3$), “İşbirliği” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=8$) şeklindedir. Bu bulgulara dayalı olarak, PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında sorun yaşanmadığı, sorun ulaştığında ise denetçilerin sorun ile ilgili kişilere rehberlik ve görüşme yaptığı, şikayetin niteliğinin araştırıldığı, mevzuat hükümleri doğrultusunda hareket ettiklerini belirtmişlerdir.

4.6.2. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri

PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ise Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Şikayetlerin nasıl yapılacağı konusunda bilgilendirme yapılmalıdır (K-15).	Şikayetlerin İletilmesi	10	25
	Şikayetler kurumsal olarak alınmalı ancak, değerlendirme alan denetçileri tarafından yapılmalıdır (K-16).			
	Bakanlık denetçileri şikayetleri kabul eder hale getirilmelidir (K-18).			
	Denetim esnasında ilgililerin şikayetlerini denetim elemanına bildirme yolları açıktır (K-24, K-38).			
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Şikayet merci denetçiler değildir (K-29).	BİMER ve ALO	5	12.5
	Şikâyetler BİMER ve ALO 147 tarafından etkin bir şekilde bakanlığımıza ulaşıyor (K-19).			
	Bimer bu sorunu büyük ölçüde çözmektedir (K-20). ALO 147 ve Bilgi Edinme Sistemi (K-10).			
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Süreç odaklı ve rehberlik amaçlı denetim yapılmalıdır (K-4).	Süreç Odaklı Denetim	3	7.5
	Süreç odaklı ve rehberlik amaçlı denetim yapılmalıdır (K-30).			

Tablo 18'in Devamı. Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Olası Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Rehberlik servisinin çalışmalarında ne gibi eksiklikler olduğunu ortaya koyabilmek için denetçinin idarecilerle, öğretmenlerle, velilerle ve öğrencilerle görüşme yapması gereklidir (K-31). Bireysel görüşme yapılabilir (K-1). Öğrenci ve velilerle gruplar halinde sohbetler yapılarak beklentileri öğrenilmeye çalışılmalıdır (K-8).	Görüşme	3	7.5
	Demokratik bir ortam oluşturulmalıdır (K-21). Güven verici bir ortam hazırlanmalıdır (K-7).	Denetim Ortamı	2	5
	Denetim sürecine öğrenci ve veliler de dahil edilmelidir (K-25). Denetim sürecine rehber öğretmen dışında hizmetten faydalananlar da dahil edilmelidir (K-11).	Denetim Süreci	2	5
	Sorunların birlikte tespit edilmesi ve çözüm yollarının birlikte ortaya konması gerekmektedir (K-3). Denetim, ilgili kişilerle birlikte yürütülmelidir (K-12).	İşbirliği	2	5
	Rehber öğretmen ataması artırılmalıdır (K-17). Her ilçede en az bir rehber öğretmen bulunmalıdır (K-17).	Rehber Öğretmen Ataması	2	5

Tablo 18'in Devamı. Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konuda önerileriniz var mıdır?	Ferdi görüşme veya PDR hizmetleri memnuniyet anketi (K-1) Denetim sürecinin veli ve öğrencileri de kapsamı, bu şikâyetlerle ilgili bir e- portal oluşturulması (K-25). Denetimlerin genel denetim olarak değil konu bazlı olarak yapılmasıdır (K-22, K-34). Denetçinin konuya hâkim olması, mevzuatı ve rehber öğretmenin yapacağı iş ve işlemleri iyi bilmesi gerekmektedir (K-31). Bu hususta normal akışın dışında bir çabanın gerektiğini düşünmüyorum (K-9). Fazla sayıda rehber öğretmen atamasının yapılması, rehberlik araştırma merkezlerinin aktif olarak görevlerini yerine getirmesi, her ilçede en az bir rehber öğretmenin bulundurulması, öğretmenlerin okul yönetimleri tarafından desteklenmesi, yöneticilerinin rehber öğretmenlere karşı oluşturdukları ön yargıların giderilmesi (K-17).	Diğer	14	35

Bakanlık denetçileri, şikâyetlerin kendilerine ulaşmasında yaşanan sorunlara karşı çözüm olarak 9 tema altında görüş belirtmişlerdir (Tablo 18). Bakanlık denetçilerinin görüş belirttikleri temalar; “Şikâyetlerin İletilmesi” (f=10), “BİMER ve ALO 147” (f=5), “Görüşme” (f=3), “Denetim Ortamı” (f=2), “Denetim Süreci” (f=2), “İşbirliği” (f=2), “Rehber Öğretmen Ataması” (f=2) ve “Diğer” (f=14), şeklindedir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli çözüm önerilerinin ise şikâyetlerin nasıl yapılacağı konusunda bilgilendirme yapılması gerektiği ile Başbakanlık ve Bakanlık iletişim ve bilgi sistemi olan Bimer ve Alo 147'nin tanıtılması şeklindedir.

4.6.3. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumları

Bakanlık denetçilerinin yaptıkları denetimde, şikâyetleri giderme bakımından sergiledikleri kişisel tutuma ilişkin görüşleri Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Sizin yaptığınız denetimde, denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından tutumunuz nasıl olmaktadır?	Demokratik tavır takınırım, görüşme yaparım (K-2). Karşılıklı iletişime dayalı, doğru anlaşıldığı ve değerlendirildiği konusunda denetlenenin ikna edildiği bir denetim anlayışını benimsediğimi söyleyebilirim (K-8, K-37). Rehber öğretmenle görüşme yapılarak şikâyet edilen konunun yerinde olup olmadığı ve rehber öğretmenin beklentilerinin mevzuata uygun olup olmadığı tespit edildikten sonra sorun, ilgili kişilerin de bulunduğu bir ortamda görüşülmeli ve ilgili kişilerin görüşleri de alınarak çözüm yoluna gidilmelidir (K-31). Fikirlerini dinlemek, çözümlenebilecek bir durum varsa katkıda bulunmak (K-12). İlgili kişileri dinleyip karşılıklı empati yapmak(K-20).	Dinleme ve Demokratik Yolla Çözme	15	37.5

Tablo 19'un Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Sizin yaptığınız denetimde, denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından tutumunuz nasıl olmaktadır?	Denetimin temel amacı, bütün paydaşlarla işbirliği içinde kurumun zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenerek, geliştirilmesi gereken alanlarda rehberlik yapmak olmalıdır (K-3, K-39). Öğrenci, veli ve yöneticileri dinleyerek sorunların çözümünde nasıl bir yol izleneceğine birlikte karar veriyorum (K-17).	İşbirliği	10	25
	Sorunları rehber öğretmen ve okul idaresiyle paylaşarak çözüm yollarını belirlemeye çalışırım (K-25).			
	Tanıdığım Rehberlik Alanı olan müfettişlerle irtibata geçiyorum (K-10).			
	Denetlenen ile karşılıklı iletişime dayalı ve denetlenenin doğru anlaşılıp değerlendirildiği konusunda ikna edildiği bir denetim anlayışı benimserim (K-8). Daha sağlıklı bir iletişim (K-6).	İletişim	2	5
	Rehberlik hizmetlerinin denetimini evrak üzerinden yapmamaya dikkat ediyorum (K-4, K-30).	Evrak Üzerinden Denetim	2	5
	Kişileri önce bilgilendirmeye sonra kendi kendilerini denetlemelerini sağlamaya çalışırım. Yani kişiler kendi kendilerine makul bir puan verme konumuna gelirler. Bana pek bir şey söylemek kalmaz (K-7, K-29).	Özdenetim	2	5

Tablo 19'un Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Kişisel Tutumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Sizin yaptığınız denetimde, denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından tutumunuz nasıl olmaktadır?	Ön görüşme süreci başarılı bir şekilde geçirilmez ise denetim süreci ile ilgili şikâyetle karşılaşılabilir (K-9).	Ön Görüşme Süreci	2	5
	Bu konuda bir şikâyet ile karşılaşmadım (K-5). Çözülebilecek sorunlar yerinde çözülmektedir (K-15).	Şikâyet Yok	2	5
	Anında çözülebilecek bir sorunsu çözüme yönelik tedbirler alırım (K-23, K-32). Denetimlerde öncelikli konuları belirlemek ve bu şekilde zamanı daha etkin kullanmak (K-22). İlkel (K-27).	Diğer	7	17.5

Bakanlık denetçilerinin yaptıkları denetimde, ilgili şikâyetleri giderme bakımından tutumları (Tablo 19); “Dinleme ve Demokratik Yolla Çözme” ($f=15$), “İşbirliği” ($f=10$), “İletişim” ($f=2$), “Evrak Üzerinden Denetim” ($f=2$), “Özdenetim” ($f=2$), “Ön Görüşme Süreci” ($f=2$), “Şikâyet Yok” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=7$) temaları altında toplanmıştır. Görüldüğü üzere bakanlık denetçileri yaptıkları denetimlerde denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından daha çok “Dinleme ve Demokratik Yolla Çözme” temasında görüş belirtmişlerdir. Ayrıca ilgili paydaşlarla işbirliği, etkili iletişim kurma ve denetimini evrak üzerinden yapmamaya dikkat etme şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.6.4. Bakanlık Denetçileri Tarafından Denetim Sürecinde Şikâyetleri Giderme Amaçlı Yapılan Öneriler

Bakanlık denetçilerinin yaptıkları denetimde, şikâyetleri giderme bakımından yaptıkları öneriler, aşağıda yer almaktadır (Tablo 20).

Tablo 20. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Önerileri

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konudaki önerileriniz nelerdir?	Denetim süresi içinde ilgilerle sağlıklı iletişim kurulduğunda bir çok ön yargının ortadan kalktığı, aynı şekilde karşılıklı empati kurulmasının sağlandığında da bir çok sorunun kendiliğinden sorun olmaktan çıktığı gözlenmiştir (K-20). Uygulayıcıların görüş ve kanaatlerinin önemsenmesi, gerekirse tespit ve önerilerin birlikte yapılması gerekir (K-28, K-33). Müfettiş dinlemeyi ve dinletmeyi bilmeli (K-7, K-29).	Sağlıklı İletişim	13	32.5
	Denetlenen yapının kendisine yararı olacağına, bir problemini çözebileceğine ve denetçinin de aynı ekibin elamanı olduğuna inandırılmalıdır (K-1). Denetçi denetlenende kaygı durumunu ortadan kaldıracı bir samimiyet ve içtenlik, rehberlik ve yardımı ön planda tuttuğunu hissettirmeli, hata ve kusur bulmaya odaklı olmadığını hissettirmelidir (K-6).			
	Denetim sürecinin, etik bir anlayışla belirli bir sistem ve işbirliği ile yapılması için önlem alınmalıdır (K-11). Denetim süreci konusunda ilgililer bilgilendirilmeli ve kişisel anlayışlar değil etik ilkeler ön plana çıkarılmalıdır (K-25).	Etik İlkeler	2	5

Tablo 20'nin Devamı. Bakanlık Denetçilerinin Yaptıkları Denetimde, Şikâyetleri Giderme Bakımından Önerileri

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu konudaki önerileriniz nelerdir?	Denetim sürelerinin ve sıklığının artırılması ve denetimlerin genel denetim olarak değil, konu bazlı olarak yapılmasıdır (K-22). Rehber öğretmen bulunmadığı okullarda, rehberlik hizmetleri sınıf rehber öğretmenleri tarafından yerine getirildiğinden, bu konuda rehberlik araştırma merkezleri ile bir iletişime geçerek rehberlik hizmetlerini yerine getiren sınıf rehber öğretmenlerine daha fazla yardımcı olmalarını ve plan hazırlanmasında aktif görev almalarını istemekteyim (K-17, K-40). Bütün meslektaşların aynı davranışı sergilemesini temenni etmekteyim (K-16). Gerekirse tespit ve önerilerin uygulayıcılarla birlikte yapılması gerekir (K-28).	Diğer	7	17.5

Denetçilerinin yaptıkları denetimde, şikâyetleri giderme bakımından önerileri 3 tema altında toplanmaktadır (Tablo 20). Buna göre bakanlık denetçilerinin en çok görüş belirttikleri “Sağlıklı İletişim” ($f=13$) temasıdır. Ayrıca bakanlık denetçileri “Etik İlkeler” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=7$) temaları altında da öneriler ifade etmişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli önerileri paydaşlarla sağlıklı iletişim kurma ve denetim süreci konusunda etik ilkelerin ön plana çıkarma şeklindedir.

4.7. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki bilgi ve beceri düzeylerinin etkili bir denetim yapmaları için yeterli olma durumları ve bakanlık denetçilerinin bu yöndeki sorunları ve önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.7.1. Denetçilerinin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma durumlarına dair görüşleri aşağıda yer almaktadır (Tablo 21).

Tablo 21. Bakanlık Denetçilerinin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	<p>Evet, çünkü: Alan mezunu olduğum ve alanda uzun süre çalıştığım için şuan itibarıyla yeterli olduğumu düşünüyorum ancak alanla ilgili bilgi ve tecrübelerimizin tazeliğinin korunması gerekiyor, bu konuda hizmet içi eğitimlerimiz olmalı (K-4, K-30).</p> <p>Evet, çünkü: PDR, Psikoloji veya Felsefe gibi bir alan olmadığı için daha kolay denetim yapılabiliyor (K-19).</p> <p>Evet, çünkü gerek bu alanda gerekse diğer alanlarda etkili bir denetim için işin gerektirdiği teknik ve mesleki yeterliliklere sahip olduğumu düşünüyorum. Ayrıca ilgili yönetmeliğinde bu alanın öncelikle yine bu alana kaynaklık eden lisans mezunu denetçilerce denetlenmesi ön görülmektedir, bu anlamda psikoloji bölümü mezunu olma avantajımı da dikkate almak gerekir (K-9, K-37)).</p> <p>Evet, çünkü: Sistematik ve profesyonel olarak konuyu ele alacak alan bilgimin olduğunu, araştırma yapma ve iletişim konusunda araçları yeterli kullandığımı düşünüyorum (K-27).</p> <p>Evet, alan öğretmeni olmadığım için eksiklikler olabilir ama telafi ediyorum (K-10, K-13).</p>	Evet	22	55

Tablo 21'in Devamı. Bakanlık Denetçilerinin PDR Alanında Etkili Şekilde Denetim Yapabilmek İçin, Yeterince Bilgi ve Beceriye Sahip Olma Durumları-Devamı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Hayır, denetim değerlendirmedir. Değerlendirme en üst öğrenme basamağı olup bilgiyi, analizi, sentezi içerir. PDR alanında yeterli bilgi birikimine sahip olmayan bir denetçinin konuyla ilgili yeterli değerlendirmeleri yapabilmesini beklemek olası değildir (K-6).	Hayır	16	40
	Hayır, çünkü: Alanda eğitim almış olan denetçiler mutlaka daha fazla bilgi ve beceriye sahiptirler (K-11, K-40).			
	Hayır, çünkü: Her denetçinin PDR branşındaki denetçi kadar yeterliliğe sahip olması beklenemez. Benim branşım da PDR olmadığı için, branşı PDR olan denetçi arkadaşlarım kadar bilgi ve beceriye sahip olmam düşünülemez (K-22).			
	Hayır, çünkü; PDR alanında ve test envanter anket uygulama ve değerlendirme konularında akademik eğitimin yeterli olmadığından etkililik anlamında tam olarak fayda sağlayabileceğimi düşünmüyorum (K-24).			
	Hayır, çünkü: Her denetçinin rehberlik konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaması (K-26).			
	Bazen, çünkü alanda sürekli değişim ve gelişimler söz konusu, ne yönetmelikler bu değişimlere yetiştiriyor ne de biz (K-7, K-29).	Bazen	2	5

Tablo 21'e göre bakanlık denetçilerinin bir kısmı ($f=22$) PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma konusunda yeterli olduklarını düşünürken bir kısmı ise ($f=16$) bu konuda yeterli olmadıklarını düşünmektedirler. Ayrıca 2 bakanlık denetçisi ise bu alanda bazen kendilerini yeterli gördüklerini ifade etmişlerdir. Bir bakanlık denetçisinin, PDR, Psikoloji veya Felsefe gibi bir alan olmadığı için daha kolay denetim yapılabilir görüşü, PDR'nin Psikolojinin bir alt dalı olması ve günümüzde gittikçe öneminin artmakta olduğu gerçeği ile örtüşmemektedir.

4.7.2. Denetçilerinin PDR Alanında Eğitim Alma Durumları

Bakanlık denetçilerine PDR alanında bir eğitim alıp almadıkları sorulduğunda verdikleri yanıtlar aşağıda yer almaktadır (Tablo 22).

Tablo 22. Bakanlık Denetçilerinin PDR Alanında Eğitim Alma Durumlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR hizmetleri alanında eğitim aldınız mı?	Hizmetçi eğitim kursları ve kendi okumalarım (K-1). 4 yıl okulunu okudum. 13 yıl ilköğretim ve çeşitli liselerde görev yaptım (K-7). Evet, PDR mezunuyum (K-8, K-35). Mezun olduğum alan itibarıyla alan derslerinin % 40'ını aldım. Ancak bu düzeydeki bir eğitimin bu alanda denetim yapabilme yeterliği sağlamadığımı düşünüyorum (K-6).	Evet	21	52.5
	Çeşitli çalışmalarda bulundum ve seminer aldım (K-11). Kısmen aldım (K-20). Evet, kısıtlı miktarda eğitim aldım (K-18). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında çeşitli dönemlerde akademisyenlerin seminerlerine katıldım (K-17).			
	Hayır (K-3, K-5, K-15, K-19, K-11, K-23, K-26, K-28, K-31, K-39).	Hayır	10	25
	Mevzuatımı okudum (K-10, K-13).	Mevzuatı Okudum	2	5

Tablo 22'de görüldüğü üzere bakanlık denetçilerinin büyük bir kısmı ($f=21$) PDR alanında eğitim aldıklarını ifade etmektedirler. Bakanlık denetçilerinden bu alandan lisans mezunu olmaları sebebiyle eğitim alanlar olduğu gibi bu konudaki eğitimlerini hizmet içi eğitim yoluyla, seminerlerle veya kendi okumalarıyla da alanlar bulunmaktadırlar. Ayrıca bakanlık denetçilerinin bir kısmı ($f=10$) bu konuda eğitim almadıklarını, 2 bakanlık denetçisi ise sadece mevzuatı okuduklarını ifade etmişlerdir.

4.7.3. PDR Alanında Daha Etkili Denetim Yapabilmesi İçin Öneriler

Bakanlık denetçilerine PDR alanında daha etkili denetim yapabilmek için ne gibi önerileri olduğu sorulduğunda sundukları öneriler aşağıda yer almaktadır (Tablo 23).

Tablo 23. PDR Alanında Daha Etkili Bir Denetim İçin Denetçilerin Yaptıkları Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu alanda daha etkili denetim yapabilmek için, neler önerirsiniz?	<p>Denetçilerin ortak konularda bir standart oluşturacak ölçüde eğitime alınması gerekir (K-1).</p> <p>Bu konuda belli sayıda denetmen veya denetçiye yeteri kadar hizmet içi eğitim verilmeli ve kısa süreli sertifika programları açılmalıdır (K-5, K-32).</p> <p>Mevzuat bilgisi ve hizmet içi eğitim (K-10, K-13).</p> <p>Denetim yapacak denetçilerin, etkili denetim yapabilmesi için PDR hizmetleri ile ilgi gerek teorik gerekse uygulamaya yönelik olarak kendilerini geliştirici hizmet içi kurs, akademik kariyer gibi çalışmalara katılmaları sağlanmalıdır (K-20).</p> <p>Rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık Denetçilerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenmeli (K-26).</p> <p>Daha iyi bir denetim için denetçiler hizmet içi eğitimden geçmeli ve ilgili mevzuatı da takip etmelidir (K-31).</p>	Eğitim	21	52.5

Tablo 23'ün Devamı. PDR Alanında Daha Etkili Bir Denetim İçin Denetçilerin Yaptıkları Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu alanda daha etkili denetim yapabilmek için, neler önerirsiniz?	Denetim alan mezunu denetçilerce yapılmalıdır (K-30). Alanda yetişmiş müfettişlerin görev alması ve bu müfettişlerin ortak bir anlayış içerisinde hareket etmeleri (K-25). Denetçi alandan olmalı, denetim ve rehberlik bilgi ve tecrübesine sahip olmalı (K-6, K-35). Denetçiler; inceleme-soruşturma ve farklı alan denetimlerinden ziyade kendi alanlarının denetimine odaklanmalıdır (K-8).	Alan Denetimi	17	42.5
	Rehberlik idari bir denetim değil, öğretmen denetimidir, bu sebeple alan dışından kimsenin rehber öğretmeni denetleme kabiliyeti bulunmamaktadır. Bu yüzden sadece rehberlik servisinin yaptığı çalışmalar kontrol listesi şeklinde denetlenebilir (K-7).			
	Alandan, akademik çevrelerden, yönetici, öğretmen, veli il ve bakanlık denetim elemanlarından oluşturulacak ekiplerle sürekli teorik ve uygulamaya dönük çalışmalar yapılması ve uygulanması ve takibi (K-2). Alanda eğitim almış meslektaş desteğinin periyotlarla paylaşımı sağlanabilir (K-24). Üniversite, dernek ve gönüllü kuruluşlarla ekiplerin oluşturulması ve idareye projeler sunulmasının teşvik edilmesi gerekmektedir (K-27).	İşbirliği	3	7.5

Tablo 23'ün Devamı. PDR Alanında Daha Etkili Bir Denetim İçin Denetçilerin Yaptıkları Önerilerine İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Bu alanda daha etkili denetim yapabilmek için, neler önerirsiniz?	Şekil ve uygunluk denetiminin yanında mutlaka uygulamaların da denetlenmesi gerekir (K-28). Denetimde süreklilik, izleme ve değerlendirme olmalıdır (K-6, K-37). Denetçilerin kendini sürekli geliştirmeyi öngören bir denetim sistemi içinde yer alması gerekmektedir (K-8). Denetçilerin görev alanına giren bütün alanlarda daha etkili bir denetim yapabilmeleri için PDR alanına dönük ayrıca bir öneriye gerek yoktur (K-9). Bu alanda yapılacak denetim ve rehberlikten önce denetmen denetim alanı ile ilgili ön araştırma yapılmalıdır (K-18). İdareye projeler sunulmasının teşvik edilmesi gerekmektedir (K-27).	Diğer	9	22.5

Tablo 23'e göre bakanlık denetçilerinin PDR alanında daha etkili bir denetim için önerileri 4 tema altında toplanmıştır. Görüldüğü üzere bakanlık denetçilerinin en fazla görüş belirttikleri tema "Eğitim" (f=21) isimli temadır. Ayrıca bakanlık denetçileri "Alan Denetimi" (f=17), "İşbirliği" (f=3) ve "Diğer" (f=9) temalarında da görüş ifade etmişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli öneriler, PDR hizmetleri ile ilgili Bakanlık denetçilerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarını düzenlenmeli ve alan eğitimi verilmeli, ayrıca üniversite, dernek ve gönüllü kuruluşlarla işbirliği çalışmaları yapılmalı şeklindedir.

4.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar ve bu sorunlara yönelik öneriler ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.8.1. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar hakkındaki görüşlerine Tablo 24’te yer verilmiştir.

Tablo 24. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanındaki denetimlerde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir?	Bazı hususlar açık değil (K-12, K-38). Mevzuatta ilişkin halen yorumlamada bir takım sıkıntıların yaşandığını bu durumda kargaşaya neden olduğu (K-16). Değerlendirme ölçütleri somut değil(K-26). Somut net bir şekilde; nelerin denetleneceği nelerin denetlenemeyeceği belirlenmelidir (K-2). Mevzuattan bahsedilen Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği ise; sorun olarak gizlilik ilkesinin kimlere karşı olduğu konusunda açıklığın olmayışı bir sorundur (K-22). Mevzuat çok fazla girift bu nedenle sürekli genelgelerle açıklanmaya çalışılmaktadır (K-18). Geniş mevzuata sahip (K-14).	Mevzuatın Genişliği ve Somut Olmaması	9	22.5
	En büyük hata PDR alanını denetlemek için denetçi olmanın yeterli olarak değerlendirilmesidir (K-6). Alan dışı müfettişler denetim yapmamalıdır (K-21). Rehber öğretmenliğe alan dışı atamaların kaldırılması gerekmektedir (K-4, K-5).	Alan Denetçileri	7	17.5

Tablo 24'ün Devamı. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Bu konuda bir sorunla karşılaşmadım (K-8).	Sorun Yok	6	15
	Sadece bu alana özgü mevzuattan kaynaklanan özel bir sorun olduğunu düşünmüyorum (K-9).			
	Böyle bir tespitim yoktur (K-15).			
	Bilemiyorum (K-10).			
	Tam olarak bilmiyorum (K-19).			
Fikrim yok (K-23).				
PDR alanındaki denetimlerde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir?	PDR hizmetleri yönetmeliği günün şartlarına göre yeniden düzenlenmeli(K-17).	Mevzuatın Güncelliği	3	7.5
	Değişen mevzuatın okullardaki rehber öğretmenlerin gereği gibi takip edememekte oldukları.			
	Birçok okulda rehberlik hizmetlerinin mevzuatına uydurulmaya çalışıldığı, amacına uygun olarak yapılmadığı gözlenmektedir. Mevzuat gereği yapılması istenen gereksiz kırtasiye işlerinin azaltılarak toplumun ve öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda daha etkili bir rehberlik yapılacak bir mevzuat düzenlenmelidir (K-20).			
	Mevzuatta büyük eksiklikler yoktur, ancak uygulayıcılar mevzuatı bilmemekte ve ona inanmadan uygulamaktadır (K-1).	Mevzuatın Bilinmemesi	2	5
	PDR alanı dahil denetim sadece mevzuata uygunluk denetimi olmamalıdır (K-3).	Uygunluk Denetimi	2	5
	Sadece uygun mu değil mi denetimi yapıldı, bu gereklidir, ancak işin özü göz ardı edildi (K-28).			

Tablo 24’ün Devamı. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanındaki denetimlerde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir?	<p>Sorun zaten bu. Biz sadece uygun mu değil mi demetimi yaptık. Bu gerekli. Ancak işin özü göz ardı edildi (K-28).</p> <p>Sorun çoktur. Ödül ve disiplin kuruluna verilen rapor, görüşmelerin kayda alınması, kayıtların müfettişlere gösterilmesi, rehber öğretmenlerin başka okullarda haftanın belli günlerinde görevlendirilmesi, bazen derse girdirilmesi, sınavlarda görev verilmesi, idari işlerde çalıştırılması, Genel Müdürlükte branştan çok az görevli olması ya da hiç olmaması gibi birçok kronik sorun vardır (K-29, K-7, K-39).</p> <p>Öncelikle mevcut mevzuatın ilgililere anlatılması, istenenlerin ilgililerce içselleştirilmesi gerekir. Mevzuatta büyük eksiklikler olmamakla birlikte uygulayıcı mevzuatı bilmemekte ve ona inanmadan amir hüküm olduğu için uygulamaktadır (K-1, K-40).</p>	Diğer	21	52.5

Tablo 24’te görüldüğü gibi, bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar hakkındaki görüşleri 7 tema altında toplanmaktadır. Bakanlık denetçilerin bu konu hakkında belirttikleri görüşlerin temaları; “Mevzuatın Genişliği ve Somut Olmaması” ($f=9$), “Alan Denetçiler” ($f=7$), “Sorun Yok” ($f=6$), “Mevzuatın Güncelliği” ($f=3$), “Mevzuatın Bilinmemesi” ($f=2$), “Uygunluk Denetimi” ($f=2$) ve “Diğer” ($f=21$) şeklindedir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli görülen sorunlar, mevzuatın genişliği ve somut olmaması, alan denetçileri olmayanların PDR hizmetleri denetiminde mevzuatın yorumlaması açısından sorun yaşayabilmesi şeklindedir.

4.8.2. Mevzuatta Gereken Değişiklikler

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunları çözmek için “Mevzuatta Gereken Değişikliğe İlişkin Görüşler” Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. Mevzuatla İlgili Yapılacak Değişikliklere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
Mevzuatla ilgili ne tür değişiklikler yapılmasını önerirsiniz?	<p>Bazı konular daha ayrıntılı açıklayıcı ele alınabilir (K-9).</p> <p>Okunduğunda herkesin anlayabileceği basit bir dille ve bol örneklerle yazılmasını temenni etmekteyim (K-15).</p> <p>Mevzuatın net ve açık ifadelerle tekrar düzenlenmesi (K-18, K-36).</p> <p>Mevzuatın günün şartlarına göre yenilenmesi ve sadeleştirilmesi gerekir (K-17).</p> <p>Mevzuatın sadeleştirilip daraltılmasını (K-12).</p> <p>Mevzuatta daha çok sayısal verilerin değil de somut sonuçların irdelenmesine imkân verecek değişiklikler yapılmalıdır (K-28).</p> <p>Yapılan çalışmaların etkinliğini ve verimliliğini esas alan ve bunları ölçmeye imkân sağlayacak bir mevzuat düzenlemesine ihtiyaç olduğu kanaatindeyim (K-3).</p> <p>Performans, memnuniyet ve yönlendirme konusunda spesifik kriterler konulmalıdır (K-27).</p> <p>Denetimlerde denetleyenlerin yönetici ve öğretmenlere karşı karşıya gelmemesi için denetleyenlerin gizlilik esası olan belgeleri görebileceği hususunun mevzuata konulması gerekir (K-22).</p>	Yeni Mevzuat Düzenlemesi	13	32.5

Tablo 25'in Devamı. Mevzuatla İlgili Yapılacak Değişikliklere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
	Bir rehber öğretmenin bir kaç okulda görevlendirme işlemlerine son verilmeli, mümkünse her okula bir rehber öğretmen atanması (K-16). Her okula bir PDR Öğretmeni atanmalıdır (K-1, K-38). Rehber öğretmenin idare ve öğretmenlerle yaşadığı sorunları gidermek ve önlemek için okul rehber öğretmene rehberlik hizmetlerinden sorumlu bir idari görevli olarak atanması(müdür yardımcısı gibi...) (K-25).	PDR Öğretmeni Ataması	8	20
Mevzuatla ilgili ne tür değişiklikler yapılmasını önerirsiniz?	Branşla ilgili bir girişimde bulunulacaksa mutlaka Profesör ya da Doçent seviyesinde uzmanlardan mesleğin ana ilkeleri paralelinde yardım alınması gerekmektedir (K-29). PDR Özel Eğt Hiz, OÖEKY, İKY ve OKY de daha işlevsel olacak şekilde değişiklik yapılması (K-2). Tespit edilen sorunların çözüme kavuşturulması (K-7). Alan dışından denetçiler bu görevi yürütmemelidir (K-6). Rehber öğretmenlerin çalışma saatlerinde bir düzenleme yapılmalıdır (K-16). Okul öncesi öğretmenlerine PDR alanında hizmet içi eğitim verilip anaokullarındaki PDR ler çekilmelidir (K-1).	Diğer	7	17.5

Denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunları çözmek için mevzuatta ne tür değişiklikler yapılmasına dair görüşleri 3 tema altında toplanmaktadır (Tablo 25). Bakanlık denetçilerinin en fazla görüş bildirdikleri temalar “Yeni Mevzuat Düzenlemesi” (f=13) temasıdır. Ayrıca bakanlık denetçileri “PDR Öğretmeni Ataması” (f=8) ve “Diğer” (f=7) temalarında da görüş bildirmişlerdir. PDR Öğretmeni Atamasının mevzuattan kaynaklanan sorunları çözebileceği belirtilmiştir.

4.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında bakanlık denetçilerinin etkili denetimi engelleyen farklı başka sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ile ilgili görüşlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.9.1. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Öneriler

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için sahip oldukları farklı düşünce ve öneriler aşağıda yer almaktadır (Tablo 26).

Tablo 26. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	<p>Rehberlik hizmetleri mümkün olduğunca PDR alanından müfettişlerce denetlenmeli (K-5, K-7, K-8, K-12, K-20, K-25, K-27, K-31, K-38).</p> <p>Alan müfettişlerinin denetim yapması (K-21).</p> <p>Branş Müfettişi sayısının artırılması (K-2).</p>	Alan Denetçileri	16	40
	<p>Rehberlik konusunda okul müdürlerine de hizmet içi eğitim verilmeli (K-5, K-7, K-40).</p> <p>Alan dışı müfettişlere eğitim verilmeli (K-30).</p> <p>Rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık Denetçilerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenmeli (K-20).</p>	Okul Müdürlerine ve Denetçilere Eğitim	14	35

Tablo 26'nın Devamı. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	Denetimler daha sık aralıkla ve yeterli zaman diliminde yapılmalı (K-31, K-28, K-15). Senede iki defa denetim yapılması (K-2). MEB faaliyetlerinin bütününde süreç denetime geçilmeli (K-10). Denetim ve değerlendirme süreç odaklı olmalı (K-20).	Belli Aralıklarla Denetim	9	22.5
	Denetimle ilgili geri bildirim verilmeli (K-23, K-25, K-28, K-13, K-8, K-5).	Geri Bildirim	6	15
	Rehberlik çalışmaları konusunda sadece rehber öğretmen değil, tüm ilgililer denetlenmeli (K-5, K-12, K-13, K-23, K-28).	Tüm İlgililerin Denetlenmesi	5	12.5
	Rehberlik çalışmalarının sonuçları nicelik değil, nitelik açısından değerlendirilmeli (K-8, K-31, K-20). Bu alanda etkili denetim yapılabilmesi için PDR öğretmenlerinin okullarda uyguladıkları, ancak değerlendirmeleri konusunda kendilerinin bile sıkıntı yaşadıkları birçok anket ve uygulamalar yerine, öğrencileri tanımaya yönelik daha etkin anketler ve uygulamaların belirlenerek, tüm okullarda aynı standartlarda uygulanmasının sağlanması hem lüzumsuz kâğıt israfını engelleyecek, hem de uygulamada birliği sağlayacaktır (K-22).	Rehberlik Faaliyetlerinin Niteliksel Açıdan Değerlendirilmesi	4	10

Tablo 26'nın Devamı. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	Denetimle ilgili ölçütler daha belirgin hale getirilmeli (K-26, K-27).	Denetim Ölçütleri	3	7.5
	Bütün rehberlik servislerini aynı kriterlerle denetleyemeyiz. Okulların amaçları, seviyeleri, veli profilleri, sosyo-kültürel çevreleri v.b hep ayrı ayrı dikkate alınmalıdır (K-29).			
	Okul rehberlik servisleri daha uygun ortamlar haline getirilmeli. (K-7, K-15).	Okul Rehberlik Servisleri	2	5
	Her okulda rehber öğretmen bulunmalı (K-20, K-8).	Her Okula Bir PDR	2	5
	Tüm paydaşlarla işbirliği ve görüş geliştirme PDR memnuniyet anketleri yapıp ihtiyaç analizleri vasıtasıyla durum tespiti yapılması (K-2). PDR hizmetlerinden öğrencinin memnuniyeti ne durumdadır? Beklentileri nelerdir? PDR hizmetlerinden velinin memnuniyeti nedir? Beklentileri nelerdir? PDR hizmetlerinden öğretmenin ve okul idaresinin memnuniyeti ne durumdadır? Beklentileri nelerdir? Öncelikle bunları belirleyecek çalışmaların yapılması ve yapılan çalışmaları ve beklentileri dikkate alarak bir denetim ve rehberlik faaliyetinde bulunulmalıdır (K-3).	Durum Tespiti	2	5

Tablo 26'nın Devamı. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	<p>Sadece bu alana yönelik olmamakla birlikte eğitim alanında etkili bir denetim modelinin nasıl olabileceğinin diğer ülkelerdeki denetim uygulamalarının izlenerek, meslek örgütleri ve akademisyenlerin de katılımı ile tartışılarak ortaya konulmasının acil bir ihtiyaç olduğu kanısındayım. Günümüzde etkili bir denetimin nasıl olabileceği sorusu sadece PDR hizmetleri ile sınırlı olmaktan çıkmış esasen eğitim denetiminin temel ve öncelikli bir sorusu durumuna gelmiştir. Etkili bir eğitim denetimi yöntemi bulunmadan PDR hizmetlerine yönelik etkili bir denetim arayışının bir ölçüde akla aykırı olduğunu da düşünmekteyim (K-9, K-39).</p> <p>Mevcut uygulamaya göre okullarda rehber öğretmen görevlendirmenin çok fazla faydasının olduğunu düşünmüyorum, birçoğu sadece evrak düzenleyen ve dolduran memur gibi çalışmaktadır. Rehber öğretmenlerin hemen hemen hepsi danışma veya klinik danışma yapabilecek bir konumda değil (K-9).</p> <p>Denetimde esasın kişinin kendini denetlemesi olmalıdır. Kurumlara gidildiğinde rehberliğe çok ihtiyacı olan öğretmenler olduğu gibi kendisini yetiştirmiş, kuruma değer katan öğretmenlerle de karşılaşılabilmekte(K-22).</p>	Diğer	37	92.5

Tablo 26'nın Devamı. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	Denetçilerin PDR formasyonu standart hale getirilmelidir (K-1, K-38). MEB faaliyetlerinin bütününde özel ve tek konulu denetime geçilmeli (K-13). Denetimde işbirliği yapılması (K-21). Gizlilik niteliği taşıyan evrakların da denetçilerle incelenebilmesi (K-15). Niceliksel açıdan; PDR hizmetlerindeki önceliklerin tespiti açısından elektronik ortamda çoklu raporlamaya imkân veren bir veritabanı oluşturularak, okul ve kurumlarda öne çıkan ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik yapılması icap eden hususlar izlenip değerlendirilmeli, niceliksel olarak yapılan PDR hizmetleri izlenmelidir. PDR hizmet sunucularının niteliklerinin artırılmasına yönelik olarak erişimlerine sürekli açık e-PDR portalı geliştirilerek interaktif eğitim programları uygulanmalı. PDR alanındaki denetimlerde getirilen önerilerin yerine getirilme durumu gerek yerinde gerekse e-denetim yoluyla izlenmeli. PDR alanında öncelikler belirlenerek risk odaklı ve tema konulu denetim ve rehberlik çalışmaları yapılarak her yıl Türkiye Raporu yayımlanmalı (K-6).	Diğer	37	92.5

Tablo 26'nın Devamı. PDR Alanında Etkili Denetim Yapılabilmesi İçin Diğer Önerilere İlişkin Verilerin Dağılımı

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler (Elde edilen yanıtlardan özetlenerek formüle edilmiştir.)	Ortaya Çıkan Konular	Toplam görüş sayısı (f)	Yüzde (%)
PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?	Denetim rehberlik süreçlerini esas almalıdır. Kısa sürede evrak boyutunda PDR denetimi etkili, etkin ve verimli değildir. Rehberlik personeli denetimlerinin denetçinin sadece görgül kanaatlerinden oluşan yargılarla - kanaatlerle değerlendirilemeyeceğini değerlendiriyorum. Bu nedenle kurumlardaki rehberlik uygulamalarının sonuçlarının değerlendirilmesinin yine kurumsal bazda 360 derece performans ölçümü yoluyla yapılmasının daha proaktif ve etkin olacağı kanaatindeyim (K-24).	Diğer	37	92.5

Tablo 26'ya göre bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için sahip oldukları farklı düşünce ve önerileri 11 tema altında toplanmıştır. Bakanlık denetçilerin bu konu hakkında belirttikleri görüşlerin temaları; "Alan Denetçiler" ($f=16$), "Okul Müdürlerine ve Denetçilere Eğitim" ($f=14$), "Belli Aralıklarla Denetim" ($f=9$), "Geri Bildirim" ($f=6$), "Tüm İlgililerin Denetlenmesi" ($f=5$), "Rehberlik Faaliyetlerinin Niteliksel Açından Değerlendirilmesi" ($f=4$), "Denetim Ölçütleri" ($f=3$), "Okul Rehberlik Servisleri" ($f=2$), "Her Okula Bir PDR Öğretmeni Atanmalı" ($f=2$), "Durum Tespiti" ($f=2$) ve "Diğer" ($f=37$) şeklindedir. Bu bulgulara dayalı olarak en önemli öneriler ise denetimin alan denetçileri tarafından yapılması, okul müdürlerine ve denetçilere PDR alanında eğitim verilmeli, denetimin sistematik yapılması, denetimden sonra ilgililere geri dönütün verilmesi, PDR alanında tüm ilgililerin denetlenmesi, PDR hizmetlerinin niteliksel açıdan değerlendirilmesi gerektiği şeklindedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerilerini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

5.1.1. Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Sonuçlar

Denetim öncesinde, denetlenecek kurum ve kişilere ilişkin, sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesine yönelik bir ön görüşme yapılıp yapılmadığına ilişkin araştırmaya katılan bakanlık denetçilerinin büyük çoğunluğu denetim öncesinde ön görüşme yapmaktadır. Ancak 3 bakanlık denetçisinin denetim öncesinde ön görüşme yapmadıklarına dair görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu görüşlerinin nedeni sorulduğunda ise ön görüşme yapmayan bakanlık denetçilerinin “Denetim için ayrılan sürenin yetersizliği” ve “Sorunlar tespit edildikten sonra görüşülebileceği” sebepleri yüzünden ön görüşme yapmadıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür. Bakanlık denetçilerinin ön görüşme yapma sebepleri ile ilgili görüşleri “Sorunların Tespiti ve Çözümüne katkı sağlamak” “Sağlıklı İletişim ve Denetim yapabilmek” “Hizmeti ve kişiyi tanımak” “Denetleneni Hazırlamak” “Ön Hazırlık yapmalarını sağlamak”, “Denetim Çerçevesi gereği”, “Güven oluşturmak”, ve “Sürenin Verimliliğini sağlamak” şeklindedir.

Bakanlık denetçilerinin görüşlerinin büyük bir kısmı ön görüşmeden olumlu tepkiler alındığı yönündedir. Ayrıca “Denetlenenin Rahatlaması” “Denetçi Davranışının olması gerektiği gibi yansıtılması” “Sorunların Tespiti ve Çözümünde etkili bir yöntemdir”, “İletişim kurmak” amacıyla ve “Denetime karşı oluşabilecek ön yargı” ları kırmak düşüncesiyle ön görüşme yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Bakanlık denetçilerine ön görüşme sürecinde ne tür sorunlarla karşılaştıkları sorulmuş, çoğunlukla herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Yaşanan

sorunlarda ise sırayla; süre yetersizliği, denetime karşı önyargı ve rehber öğretmenin denetim kaygısı, ön plana çıkmıştır.

Bakanlık denetçilerin denetim öncesinde yaşanan sorunlara ilişkin olarak belirttikleri öneriler ise “Denetçi Davranışının rahatlatıcı olması” , “Denetimle ilgili ön bilgilendirme yapılması” , “Süre yeterliliğinin sağlanması” , “Olumlu İletişim yollarının açık tutulması” , “Empati kurmak” , “Görüşmenin Planlanması” , şeklindedir.

5.1.2. Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik çalışmalarıyla ilgili denetimlerde, daha çok rehber öğretmenlerin kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmeleri, kendilerini bir öğretmen olarak hissetmemeleri, denetçilere sadece yaptıkları çalışmaları göstermek istemeleri gibi rehber öğretmenlerden kaynaklı sorunlarla ve mesleki yeterlik problemleriyle karşı karşıya kaldıkları söylenebilmektedir. Bakanlık denetçilerinin bu süreçte en fazla karşılaştıkları diğer bir sorun ise rehber öğretmenlerin dosyalama ve raporlama konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamalarıdır.

Bakanlık denetçilerinin rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili çalışmaların denetimde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri ise, rehberlik hizmetlerinin bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenmesi gerektiği, rehber öğretmenin alanında yeterli yetiştirilmesi, bilgilendirme yapılması, süre yeterliliğinin sağlanması, paydaşların fikir alış verişinin yeterli düzeyde olması, şeklindedir.

5.1.3. Denetim Sürecinde, Okul Yöneticileriyle Etkileşimde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçileri okul yöneticilerinin bazı konularda bilgi eksikliklerine sahip olduklarını ve bu sebeple denetim sürecini olumsuz etkilediklerini düşünmektedirler. Bunun yanı sıra denetçiler, Okul yöneticilerin rehberlik hizmetlerine

gerekli destek ve yardımı sunmaması”, “rehber öğretmenlerin mesleğinin gereklerini yerine getirememesi”, Rehber öğretmenlerin halen kendilerini öğretmen olarak görmeleri, Rehber öğretmenlerin çoğunun göstermelik görev yaptıkları, Rehber öğretmenler kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmeleri, Rehber öğretmenler okulun iç ve dış çevresini tanımamaları, Rehber öğretmenler sadece yaptıkları çalışmaları göstermeye çalışmaları, “okul yöneticilerinin görev ve sorumluluğunu yerine getirmemesi” , “rehberliğin öneminin yönetici ve diğer personel tarafından kavranmaması”, “çalışanların kendi aralarında etkili iletişim kuramaması”, şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bakanlık denetçileri yaşanan bu sorunlara yönelik olarak bazı öneriler de belirtmişlerdir.

Özellikle okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri hakkında bilgilendirilmelerinin bu sorunların çözümünde önemli bir paya sahip olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca “rehber öğretmenlerin çalışmalarını mevzuatın gerektirdiği gibi eksiksiz yapması”, “okul müdürü rehberlik hizmetlerinin yönetimini de sağlamalı”, “rehber öğretmen kadro sayısının artırılması”, “rehber öğretmen odalarının gerektiği şekilde donatılması”, şeklinde çeşitli öneriler sunmuşlardır.

5.1.4.Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinden 31 kişi denetim sonrasında sorun yaşama durumlarıyla ilgili denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları değerlendirmede bir zorluk yaşamadıkları, 6 bakanlık denetçisi denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk yaşadıkları, 3 bakanlık denetçisi ise bazen bu durumla ilgili sorun yaşadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.

Bakanlık denetçilerinin küçük bir kısmının denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede sorun yaşama durumlarıyla ilgili, alan denetçisi olmamanın sorun yaşamada önemli bir faktör olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bu alandan mezun olmayan denetçilerin elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede birtakım sorunlar yaşadıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları aynı kurum veya kişileri tekrar denetlediklerinde göz önüne alıp almadıkları ile ilgili, mevcut denetim sisteminin aynı kişi ve kurumların tekrar denetimine imkân vermediği, bu sebeple de elde ettikleri bilgi ve bulguları kullanamadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca denetçiler eğer böyle bir imkan olursa bu bilgi ve bulguları kullanacaklarını da ifade etmişlerdir.

Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri, “Yeterli sürenin sağlanması”, “Denetimde süreklilik ve İzleme sisteminin oluşturulması”, “Alan denetçileri tarafından denetimin yapılması”, şeklindedir. Araştırmaya katılan bakanlık denetçileri bu konuda yaşanan sorunlara yönelik olarak sundukları çözüm önerilerini en çok süre açısından vurgulamaktadırlar. Denetimlerin daha sık aralıklarla ve yeterli zamanda yapılmasını önemli bulmaktadırlar.

5.1.5. Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin çoğunluğu, meslektaşlar arası bilgi paylaşımında sorun yaşayıp yaşamama durumları ile ilgili herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra 6 bakanlık denetçisi meslektaşlar arasında bazen sorun yaşadıklarını, 3 bakanlık denetçisi ise meslektaşlar arası sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Bakanlık denetçilerinin bu konudaki görüşleri “paylaşım ve yardımlaşma konusundaki yaşanan iletişim eksikliği”, “alan uzmanı olmamak” ve “denetçiler arası bazen yaşanan farklı denetim anlayışları” şeklindedir.

Bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arası yaşanan sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ise “Alan eğitiminin verilmesi”, “İşbirliği çalışmalarının artırılması” şeklindedir.

5.1.6. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan sorunlar ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ile ilgili görüşleri “Yaşanan sorun alanına ilişkin rehberlik ve görüşme yapıyorum”, “Şikâyet yok”, “Şikâyetin niteliğine göre görüşme yaparım yada mevzuata göre hareket ederim”, “Şikâyeti araştırırım” şeklindedir.

PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ise “Şikâyetlerin iletilmesi yolunu açık tutarım”, “BİMER ve ALO 147’ yi öneririm”, “Görüşme yaparım” , “Dinlerim ve demokratik yolla çözüme girişimimde bulunurum”, “Paydaşlarla işbirliği yaparım”, “İletişim kurarım, şeklindedir, görüldüğü üzere bakanlık denetçileri yaptıkları denetimlerde denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından daha çok “Dinleme ve demokratik yolla çözüme” şeklindedir.

Bakanlık denetçilerinin yaptıkları denetimde, denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından alınan önerileri ise “Sağlıklı iletişim kurma” şeklindedir.

5.1.7. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma durumlarına dair görüşlerine göre, büyük bir kısmı PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma konusunda yeterli olduklarını düşünürken bir kısmı ise bu konuda yeterli olmadıklarını düşünmektedirler.

Bakanlık denetçilerine PDR alanında bir eğitim alıp almadıkları sorulduğunda; büyük bir kısmı PDR alanında eğitim aldıklarını ifade etmektedirler. Bakanlık denetçilerinden bu alandan lisans mezunu olmaları sebebiyle eğitim alanlar olduğu gibi bu konudaki eğitimlerini hizmet içi eğitim yoluyla, seminerlerle veya kendi okumalarıyla da alanlar bulunmaktadır. Ayrıca bakanlık denetçilerinin bir kısmı da bu konuda eğitim almadıklarını, ifade etmişlerdir.

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında daha etkili bir denetim için önerileri ise “denetçilere alan ile ilgili eğitim verilmeli”, “alan denetçileri tarafından denetimin yapılması ” ve “meslektaş ve ilgili birimlerle işbirliği” şeklindedir.

5.1.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar hakkındaki görüşleri “Mevzuatın genişliği ve somut olmaması”, “Alan denetçileri tarafından denetim yapılması mevzuatın yorumlanması açısından önemlidir ” , “Sorun yok”, “Mevzuatın güncel olmaması”, şeklindedir.

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunları çözmek için mevzuatta ne tür değişiklikler yapılmasına dair görüşleri “Yeni mevzuat düzenlemesi” ve “Her okula rehber öğretmen atanması” şeklindedir.

5.1.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Sonuçlar

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için sahip oldukları farklı düşünce ve önerileri “Alan denetçileri tarafından denetimin yapılması” , “okul müdürlerine ve denetçilere eğitim verilmesi”, “belli aralıklarla izlemeye yönelik denetim yapılmalı”, “denetim sonucu geri bildirim denetlenene verilmeli”, “rehberlik alanında tüm ilgililerin denetlenmesi”, “rehberlik faaliyetlerinin niteliksel açıdan değerlendirilmesi”, şeklindedir.

5.2. Tartışma

Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerilerini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçlarına ilişkin tartışmalar şu şekildedir:

5.2.1. Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Tartışma

Ön görüşme yapmayan bakanlık denetçilerinin “Denetim için ayrılan sürenin yetersizliği” ve “Sorunlar tespit edildikten sonra görüşülebileceği” sebepleri yüzünden ön görüşme yapmadıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür. Bakanlık denetçilerinden ön görüşme yapanların yapma sebepleri ile ilgili “Sorunların Tespiti ve Çözümüne katkı sağlamak” “Sağlıklı iletişim kurmak ve etkili denetim yapabilmek” “Hizmeti ve kişiyi tanımak” “Denetleneni hazırlamak” “Denetlenenin ön hazırlık yapmalarını sağlamak”, “Denetim çerçevesi gereği”, “Güven oluşturmak”, ve “Sürenin verimliliğini sağlamak” şeklinde sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Özmen, (2000), “Klinik denetim öngörülerini çerçevesinde denetçi görüşleri” adlı, klinik denetim öngörülerini doğrultusunda, denetçi görüşlerine dayanarak, sınıf denetiminde mevcut durumunu ortaya çıkarmak, istenilen duruma yönelik görüşleri elde etmek ve klinik denetimin uygulanabilirliğini irdelemek amacıyla yaptığı araştırmasında; Madde gruplarıyla ilgili bulgular, amaç, planlama, analiz, ve yansıtma boyutlarında “21 yıl ve üzerinde” hizmeti bulunan denetçi grubunun, özellikle analiz boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturarak, diğerlerine göre daha fazla, klinik denetim ilkelerine yönelik etkinliklerin gerçekleştiğini belirttiği gözlemlenmektedir. Denetimde gözlem safhasıyla ilgili olarak ise, diğer gruplarla anlamlı bir farklılık oluşturacak şekilde “0-5 yıl” hizmeti bulunan grubun daha fazla görüş belirttiği görülmektedir. Bu durum, genç denetçilerin gözlem safhasında daha hoşgörülü ve etkin bir rol oynadıkları sonuçlarına ulaşmıştır.

Aynı hususla ilgili, Uyanık (2007) tarafından gerçekleştirilen “Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi” adlı araştırma sonucunda, ders teftişi öncesinde yapılması gereken planlama etkinliğinin yeterince yerine getirilmediği, öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadıkları, denetim öncesinde öğretmene denetim esnasında neler yapılacağını bildirmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yavuz (1995) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Denetim Etkinliklerini Klinik Denetim İlkeleri Açısından Değerlendirmeleri” adlı çalışmasında denetmenlerin, denetim öncesi ve sonrası öğretim ve denetim hakkında görüşmelere pek yer vermemesi, Yılmaz (1998) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Ders Teftişinde Karşılaşılan Sorunlar” konulu çalışmada, “teftiş öncesinde” karşılaşılan sorunlardan en yoğun olanının teftiş etkinliklerinin

müfettiş ve öğretmenle birlikte planlanmaması, Uludüz" ün (1996) "İlköğretim Kurumlarında Sınıf içi Etkinliklerin Denetiminde Müfettiş Davranışlarını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmanın bulgularına göre; müfettişlerin "bazen" gösterdikleri davranışlardan biri denetim için sınıfa girmeden önce öğretmenle görüşme, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma ile Özmen (2000) tarafından yapılan araştırma sonucunun bir kısmı örtüşmekte 0-5 yıl hizmeti bulunan Müfettişlerin ön görüşme, gözleme daha çok önem verdiği görülmektedir. Ancak yapılan araştırma sonuçlarıyla Uyanık, Yılmaz ve Uludüz'ün elde ettiği sonuçlar örtüşmemektedir, bakanlık denetçilerinin büyük kısmının ön görüşme yaptığı ve olumlu tepkiler aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.2.2.Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Tartışma

Bakanlık denetçilerinin denetim sürecinde rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik çalışmalarıyla ilgili görüşlerine göre; daha çok rehber öğretmenlerin kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmeleri, kendilerini bir öğretmen olarak hissetmemeleri, denetçilere sadece yaptıkları çalışmaları göstermek istemeleri, dosyalama ve raporlama konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamalarıdır.

Bakanlık denetçilerinin rehber öğretmenlerle etkileşimlerinde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili çalışmaların denetimde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri ise rehberlik hizmetlerinin bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenmesi gerektiği, rehber öğretmenin alanında yeterli yetiştirilmesi ve denetimde süre yeterliliğinin sağlanmasıdır.

Özmen (2000), "Klinik denetim öngörülleri çerçevesinde denetçi görüşleri" adlı, klinik denetim öngörülleri doğrultusunda, denetçi görüşlerine dayanarak, sınıf denetiminde mevcut durumunu ortaya çıkarmak, istenilen duruma yönelik görüşleri elde etmek ve klinik denetimin uygulanabilirliğini irdelemek amacıyla yaptığı araştırmasında; Mevcut durumda maddeler temelinde veya gözlem safhalarına yönelik madde gruplarına yönelik çözümlenmeler, denetim etkinliklerinin orta düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Özan ve Yavuz (2011) “ Müfettiş ve Öğretmen Görüşleriyle Neden Denetim” adlı makalesinde; Denetiminde, Denetimin bir ders saatine sıkıştırılmadan uzun soluklu bir şekilde olmasını istemeleri, rehberlik boyutunun ön planda olması gerektiği, gerçek anlamda mesleki alan bilgisine ya da eğitim bilimlerindeki yeniliklerin kazanımı noktasında herhangi bir katkının sağlanamadığı, görüşleri birkaç öğretmen tarafından ileri sürülmüş olsa da bu konuların üzerinde önemle durulması gerektiği, Güven (2010), “Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri” isimli makale çalışmasında, okul rehberlik hizmetlerinin mümkün olduğunca rehberlik alanından müfettişlerce denetlenmesi, rehber öğretmenlerin denetim konusunda eleştiriye açık olmaları, rehberlik çalışmaları konusunda sadece rehber öğretmen değil, tüm ilgililerin denetlenmesi gibi önerilerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bakanlık Müfettişlerinin okullardaki rehberlik hizmetleriyle ilgili bazı genel önerileri, rehber öğretmenleri geliştirici hizmet içi eğitim çalışmalarının yapılması, rehber öğretmenlerin okul yönetimi ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışması, okul PDR programlarının okulun özelliklerine uygun olması, sonuçlarına ulaşmıştır. Her dört araştırma sunucunun birbiriyle uyumlu olduğu ve denetim sürecinde benzer sorunların yaşandığı görülmektedir.

5.2.3. Denetim Sürecinde, Okul Çapında Yapılanların ve Okul Yöneticilerinin Denetiminde Yaşanılan Sorunlara ve Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçileri rehberlik öğretmenin performansı ile ilgili görüşlerine göre; okul yöneticilerinin bazı konularda bilgi eksikliklerine sahip olduklarını ve bu sebeple denetim sürecini olumsuz etkilediklerini düşünmektedirler. Bunun yanı sıra denetçiler okul yöneticilerinin rehberlik hizmetlerine gerekli destek ve yardımı sunmaması, rehber öğretmenlerin mesleğinin gereklerini yerine getirememesi, rehber öğretmenlerin halen kendilerini öğretmen olarak görmeleri, rehber öğretmenlerin çoğunun göstermelik görev yaptıkları, rehber öğretmenler kendilerini diğer öğretmenlerin üstünde görmeleri, rehber öğretmenlerin okulun iç ve dış çevresini tanımamaları, rehber öğretmenlerin sadece yaptıkları çalışmaları göstermeye çalışmaları, okul yöneticilerinin görev ve sorumluluğunu yerine getirmemesi,

rehberliğin öneminin yönetici ve diğer personel tarafından kavranmaması, çalışanların kendi aralarında etkili iletişim kuramadığını düşünmektedirler.

Güven (2010), “Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin okul rehberlik hizmetleri ve denetimiyle ilgili görüşleri” adlı makale çalışmasında, rehberlik çalışmaları konusunda sadece rehber öğretmen değil, tüm ilgililerin denetlenmesi, rehber öğretmenleri geliştirici hizmet içi eğitim çalışmalarının yapılması, rehber öğretmenlerin okul yönetimi ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışması, Kurt (2003), “Ortaöğretim Kurumlarında Eğitsel Rehberlik Hizmetlerinin Uygulama ve Değerlendirme Boyutları Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmasında, araştırmada öğrencilere eğitsel rehberlik konuları hakkında yeterli bilgilerin verilmediği, öğrencilerin yeteneklerini belirlemek amacıyla yapılan testlerin yetersiz olduğu, Akbaş (2001), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde oluşturulan işbirliğini incelemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda, on farklı rehberlik hizmetleri etkinliğinin altında yönetici algılan ile psikolojik danışman (rehber öğretmen) algılan arasında düşük düzeyde tutarlılığın olduğu, Göğen (1997), okul rehberlik bürolarının rolü ve rehberlik programı amaçlarının lise birinci sınıflarında gerçekleşme düzeyi adlı araştırmasında, Okul yöneticisi-psikolojik danışman (rehber öğretmen) ders öğretmenleri arasındaki ilişkilerin rehberlik hizmetlerinin gerektirdiği işbirliği ve ortak çabayı yansıtacak düzeyde olmadığı, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonuçlarıyla, Güven, Kurt, Akbaş, Göğen’in elde ettiği sonuçlar örtüşmektedir, okul yöneticileri ile rehber öğretmenler arasında sorun olduğu, diğer çalışanlar tarafından rehberliğin öneminin kavranmadığı sonucuna varılmıştır.

5.2.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlar ve Bu Yöndeki Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçileri denetim sonrasında elde edilen bilgi ve bulguları değerlendirmede genel anlamda sorun yaşamadıklarını az bir kısmın sorun yaşama sebepleri arasında alan denetçisi olmamak, meslektaşlar arası iletişim sorunu ve denetimdeki süre yetersizliği görülmektedir. Bir sonraki denetimde dönüt olarak kullanılmasında yaşanan sorunlar ise aynı kurumları tekrar denetim imkânının

olmaması, denetim de aynı kurumlar için sürekliliğin olmaması, iş yükünün fazla olması, sonuçları ortaya çıkmıştır. Bu alana yönelik çözüm önerileri ise “Denetimde yeterli sürenin sağlanması”, “Denetimde süreklilik ve izleme sisteminin oluşturulması”, “Alan denetçileri tarafından denetimin yapılması”, şeklindedir.

Güven (2010), Okul rehberlik hizmetlerinin mümkün olduğunca rehberlik alanından müfettişlerce denetlenmesi, denetimlerin daha sık aralıkla ve yeterli zaman diliminde yapılması, denetimle ilgili geri bildirim verilmesi, Altıntaş (1980), "Liselerde Kurum Teftişi" konulu araştırmasında, teftiş sayısı gerektiğinden az olduğu, teftiş sürecinin amaçlara ulaşılması açısından yetersiz olduğu, Uyanık (2007), branş müfettişlerinin teftişin yeniden planlanmasında öğretmenle birlikte çalışma yapmak gerektiğine inanmadıkları, öğretmenlerin özdenetim ve teknikleri bakımından yetişmelerine önem vermedikleri, öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yapılmadığı, öğretmene gerekli olan rehberlik ve yardımda bulunmadıkları, Yılmaz (1998), her branşta yeteri kadar müfettişin olmaması, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonuçlarıyla, Güven, Altıntaş, Uyanık ve Yılmaz’ın elde ettiği sonuçlardan, denetimin alan denetçileri tarafından yapılması, verilerin kullanılması, denetim için ayrılan sürenin yetersizliği hususlarının örtüştüğü görülmektedir.

5.2.5.Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arası sorun yaşayıp yaşamama durumları sorulduğunda büyük bir kısmı herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra 6 bakanlık denetçisi meslektaşlar arasında bazen sorun yaşadıklarını, 3 bakanlık denetçisi ise meslektaşlar arası sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Bakanlık denetçilerinin bu konudaki görüşleri “Paylaşım ve yardımlaşma konusundaki yaşanan iletişim eksikliği” , “Alan uzmanı olmamak” ve “Denetçiler arası bazen yaşanan farklı denetim anlayışları” şeklindedir. Araştırma bu hususta yapılan ilk çalışma özelliğindedir.

5.2.6. PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunların Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ile ilgili görüşleri “Yaşanan sorun alanına ilişkin rehberlik ve görüşme yapıyorum”, “Şikâyet yok”, “Şikâyetin niteliğine göre görüşme yaparım ya da mevzuata göre hareket ederim”, “Şikâyeti araştırırım” şeklindedir.

PDR alanındaki hizmetlerin kalitesine yönelik şikâyetlerin denetçilere ulaşmasında yaşanan olası sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri ise “Şikâyetlerin iletilmesi yolunu açık tutarım”, “BİMER ve ALO 147’yi öneririm”, “Görüşme yaparım” , şeklindedir.

Bakanlık denetçilerinin yapılan denetimin etkililiğine yönelik denetçiler için yapılan şikâyetlerin çözümüne yönelik önerileri ile görüşleri “Dinlerim ve demokratik yolla çözüme girişimimde bulunurum”, “Paydaşlarla işbirliği yaparım”, “İletişim kurarım”, şeklindedir, görüldüğü üzere bakanlık denetçileri yaptıkları denetimlerde denetim süreci ile ilgili şikâyetleri giderme bakımından yaptıkları çalışma daha çok “Dinleme ve demokratik yolla çözüme” şeklindedir.

5.2.7. Denetçilerin, PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma durumlarına dair görüşlerine göre, büyük bir kısmı PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma konusunda yeterli olduklarını düşünürken bir kısmı ise bu konuda yeterli olmadıklarını düşünmektedirler.

Güven (2010), okul rehberlik hizmetlerinin mümkün olduğunca rehberlik alanından müfettişlerce denetlenmesi, rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda bakanlık müfettişlerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarının düzenlenmesi, Bilir (1992), yardım edici, geliştirici, teftişte işbirliği ilkelerine uygun teftiş amaçlarını benimseme, teftişin objektif olması, teftiş yapısının eğitimde bütünlük ilkesine uygun olması, teftiş yapısının teftişte işbirliği ilkesine uygun olması, müfettişlerin nitelik ve nicelik

yönünden yeterli olması, müfettişlerin hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmesi, hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirmenin önemi, teftişte aranan hususların bilinmesi, Uyanık (2007), müfettişlerin teftişini yaptıkları derslerde uzmanlaşmış olmadıkları, Yılmaz (1998), her branşta yeterli kadar müfettişin olmaması, Söderberg, Wirén ve Kristian (2004), teftişler neticesinde müfettişlerden eğitimin niteliğinin geliştirilmesi ve kalitelendirilmesi adına gerçekleştirilebilecek somut teklif ve öneriler beklendiği, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonuçlarıyla, Güven, Bilir, Uyanık, Yılmaz ve Sten Söderberg, Wirén ve Kristian'ın elde ettiği sonuçlardan, denetimin alan denetçileri tarafından yapılması gerektiği sonucu örtüşmektedir, ancak bu çalışmada denetçilerin nitelik sorununun olmadığı sadece ihtiyacı olan küçük bir kısım denetçiye alan ile ilgili eğitim verilmeli şeklinde ifade edildiği, diğer çalışmalarda ise müfettişlerin niteliğinin özellikle hizmetiçi eğitimle artırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

5.2.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçilerinin PDR alanındaki denetimde mevzuattan kaynaklanan sorunlar hakkındaki görüşleri “Mevzuatın genişliği ve somut olmaması” , “Mevzuatın yorumlanması açısından alan denetçileri tarafından denetim yapılması”, “Mevzuatın güncel olmaması”, şeklindedir.

Yılmaz (1998), teftişte ilgili mevzuatın yetersiz olması ve kullanılan form ve raporların standardize edilmemiş olması, Evans (1996), müfettiş etkinliğinin günümüzde bürokratik işlevinden sıyrılıp daha bütüncül ve belirli normlara dayalı bir yapıya dönüşmesi, Jeffrey ve Woods (1998), öğretmenlerin denetim hakkındaki genel görüşleri ise; resmi bir denetim ve sayısal değerlendirme, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yaptığımız araştırma sonuçlarıyla, Yılmaz, Evans, Jeffrey ve Woods 'un elde ettiği sonuçlar örtüşmektedir, mevzuat açısından sorun olduğu, mevzuatla ilgili sorunların önlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

5.2.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri ile İlgili Tartışma

Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için sahip oldukları farklı düşünce ve önerileri “Alan denetçileri tarafından denetimin yapılması” , “Okul müdürlerine ve denetçilere eğitim verilmesi”, “Belli aralıklarla izlemeye yönelik denetim yapılmalı”, “Denetim sonucu geri bildirim denetlenene verilmeli”, “Rehberlik alanında tüm ilgililerin denetlenmesi”, “Rehberlik faaliyetlerinin niteliksel açıdan değerlendirilmesi”, şeklindedir.

Güven (2010), okul rehberlik hizmetlerinin mümkün olduğunca rehberlik alanından müfettişlerce denetlenmesi, rehberlikle ilgili gelişmeler konusunda Bakanlık Müfettişlerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarının düzenlenmesi, denetimlerin daha sık aralıkla ve yeterli zaman diliminde yapılması, rehber öğretmenlerin denetim konusunda eleştiriye açık olmaları, denetimle ilgili geri bildirim verilmesi, rehberlik çalışmaları konusunda sadece rehber öğretmen değil, tüm ilgililerin denetlenmesi, Seçkin (1978), teftiş ve denetlemenin en çok zaman alan görev alanı olduğu, zaman alma yönünden ikinci sırayı soruşturmanın, üçüncü sırayı mesleki yardımın aldığı, incelemeye ise hemen hiç zaman ayrılmadığı, müfettişlerin göstermeleri gereken yeterliliklerin bulunduğu, Altıntaş (1980), teftiş sayısı gerektiğinden az olduğu, teftiş süreci amaçlara ulaşılması açısından yetersiz kaldığı, müfettişlerin kişisel ve mesleki özellikleri, görev bölümünde ve görev süresinin belirlenmesinde yapılan dengesizliklerden kaynaklanan sorunlar oldukça fazla olduğu, Bilir (1992), teftiş yapısının teftişte işbirliği ilkesine uygun olması, müfettişlerin nitelik ve nicelik yönünden yeterli olması, müfettişlerin hizmet alanlarına göre önceden yetiştirilmesi, hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirmenin önemi, teftişte aranan hususların bilinmesi, eğitim personelinin eğitim sürecine katılması, öğretmenin pedagojik serbestisinin olması, yetki ve sorumlulukların dengeli dağılması, teftişin müfettişle birlikte çalışma olduğunun kabul edilmesi, mesleki rehberliğin teftişten önce yapılması, Uyanık (2007), ders teftişi öncesinde yapılması gereken planlama etkinliğinin yeterince yerine getirilmediği, müfettişlerin teftişini yaptıkları derslerde uzmanlaşmış olmadıkları, öğretmenlerle gözlem öncesi görüşme yapmadıkları, denetim öncesinde öğretmene denetim esnasında neler yapılacağını bildirmedikleri, müfettişle öğretmen arasındaki

işbirliğinin yeterince yerine getirilmediği, branş müfettişlerinin teftişin yeniden planlanmasında öğretmenle birlikte çalışma yapmak gerektiğine inanmadıkları, öğretmenlerin özdenetim ve teknikleri bakımından yetişmelerine önem vermedikleri, ders teftişini branş müfettişlerinin yapmadığı, öğretmenlerle gözlem sonrası görüşme yapılmadığı, Yılmaz (1998), “teftiş öncesinde” karşılaşılan sorunlardan en yoğun olanının teftiş etkinliklerinin müfettiş ve öğretmenle birlikte planlanmaması, “teftiş sırasında” karşılaşılan sorunlardan en çok yaşananın müfettişin öğretmenleri öğrencilerinin yanında eleştirmesi, “teftiş sonunda” karşılaşılan sorunlardan en çok yaşananın ise ders teftişi sonunda objektif bir değerlendirmenin yapılmamasıdır. Bunu yanında, her branşta yeterli kadar müfettişin olmaması, müfettişe verilen soruşturma görevinin teftiş ve rehberlik çalışmalarıyla bağdaşmaması, teftişte ilgili mevzuatın yetersiz olması ve kullanılan form ve raporların standardize edilmemiş olması, Evans (1996), teftiş etkinliğinin günümüzde bürokratik işlevinden sıyrılıp daha bütüncül ve belirli normlara dayalı bir yapıya dönüşmesi gerektiği, Jeffrey ve Woods (1998), Öğretmenlerin denetim hakkındaki genel görüşleri ise; resmi bir denetim, sayısal değerlendirme, konu merkezli, ürüne vurgu yapan, tekdüze, müşteri odaklı ve kontrol kültürüne dayanan bir denetim yerine; çocuk merkezli, farklılıkları ön plana çıkartan, sürece vurgu yapan, insan ilişkilerine, duyarlılığa ve yapıcı bir yaklaşıma dayalı bir denetim sürecinin olması gerektiği, sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonuçlarıyla, Güven, Seçkin, Bilir, Yılmaz ve Jeffrey ve Woods’un elde ettiği, etkili bir rehberlik hizmetleri denetimi nasıl yapılması sorusuna en kapsamlı cevaplar bizim araştırmamızdan gelmiş, diğer araştırmalarda ise kısım kısım verilen cevaplar elde ettiğimiz sonuçlarla örtüşmekte olduğu görülmüştür. Etkili denetim yapılabilmesi için alan denetçileri tarafından denetimin yapılması, okul müdürlerine ve denetçilere eğitim verilmesi, belli aralıklarla izlemeye yönelik denetimin yapılması, denetim sonucu geri bildirim denetlenene verilmeli, rehberlik alanında tüm ilgililerin denetlenmesi, rehberlik faaliyetlerinin niteliksel açıdan değerlendirilmesi sonuçları örtüşmektedir. Evans’ın ulaştığı ise denetimin etkili olduğu sonucu araştırmamız sonucuyla örtüşmemektedir.

5.3. Öneriler

Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerilerini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmanın bulgu, yorum ve sonuçlarına dayalı olarak şu öneriler geliştirilmiştir;

5.3.1.Denetim Öncesi Ön Görüşme Sürecine İlişkin Öneriler

- Denetim öncesi denetlenenlerle ön görüşme yapılmasının denetimin amaçlarına ulaşması açısından önemli olduğundan ön görüşme yapılmalıdır.
- Denetim öncesi ön görüşmenin gereği gibi yapılabilmesi için denetim süresinin yeterli düzeye getirilmesi gerekmektedir.

5.3.2.Denetim Sürecinde, Rehber Öğretmenleriyle Etkileşiminizde ve Rehberlik Hizmetleri ile İlgili Yapılan Çalışmaların Denetiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öneriler

- Rehberlik hizmetlerinin bu alandan mezun denetçiler tarafından denetlenmesi sağlanmalıdır.
- Rehber öğretmenlerin ve diğer çalışanların iletişim ve işbirliğinin güçlendirmesi gerekmektedir.
- Rehber öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri arttırılmalıdır.
- Rehber öğretmenler dosyalama ve raporlama konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalıdır.
- Rehberlik hizmetlerinde görevi bulunan paydaşların fikir alış verişi yeterli düzeyde olmalıdır.

5.3.3.Denetim Sürecinde, Okul Çapında Yapılanların ve Okul Yöneticilerinin Denetiminde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Öneriler

- Okul yöneticilerinin rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi eksikliklerine sahip oldukları görüldüğünden bilgilerini arttırmaları gerekmektedir.
- Okul Yöneticileri rehberlik hizmetlerine gerekli destek ve yardımı sunmalıdır.
- Rehber Öğretmenler mesleğinin gereklerini yerine getirmelidir.

- Okul Yöneticileri rehberlik hizmetleri ile ilgili görev ve sorumluluğunu yerine getirmelidir.
- Rehberliğin öneminin yönetici ve diğer personel tarafından kavranması sağlanmalıdır.
- Çalışanlar kendi aralarında etkili iletişim kurmalıdır.
- Rehber Öğretmen kadro sayısının yeterli hale getirilerek, rehber öğretmen odaları gerektiği şekilde donatılmalıdır.
- Rehber öğretmenlerin unvanlarının psikolojik danışman olarak değiştirilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Rehber öğretmenler etkili görev yapmalıdır.
- Rehber öğretmenler okulun iç ve dış çevresini tanımalıdır.

5.3.4. Denetim Sonrasında, Elde Edilen Bilgi ve Bulguların Değerlendirilmesinde ve Bir Sonraki Denetimde Dönüt Olarak Kullanılmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Öneriler

- Bakanlık denetçilerinin denetim sonrasında sorun yaşama durumlarıyla ilgili denetim sonrasında elde ettikleri bilgi ve bulguları değerlendirmede bir zorluk yaşamamakla birlikte küçük bir kısmın sorun yaşadığı görülmektedir, bu bağlamda;
- Alan denetçisi olmamanın sorun yaşamada önemli bir faktör olduğu ihtiyacı olan denetçiye alan eğitimi verilmelidir.
- Mevcut denetim sistemi aynı kişi ve kurumların tekrar denetimine imkân verecek şekilde düzenlenmelidir.
- Aynı kurum ve kişilerin denetimine aynı denetçilerin verilmesi sağlanmalıdır.
- Denetimde Süreklilik ve İzleme sistemi oluşturulmalıdır.
- Alan Denetçileri tarafından denetim yapılmalıdır.
- Denetimler daha sık aralıklarla ve yeterli zamanda yapılmalıdır.

5.3.5.Meslektaşlar Arası (Denetçiler) Yaşanılan Sorunlar ve Bu Sorunların Giderilmesine Yönelik Öneriler

- Bakanlık denetçilerinin meslektaşlar arasında herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiş bazı bakanlık denetçisi meslektaşlar arasında bazen sorun yaşadıklarını ifade etmiştir, bu bağlamda;
- Paylaşım ve Yardımlaşma konusundaki yaşanan iletişim eksikliği ortadan kaldırılmalıdır.
- Denetçiler arası bazen yaşanan farklı denetim anlayışları ortadan kaldırılmalıdır.
- Alan Eğitimi ihtiyacı olan Denetçiye verilmelidir.
- İşbirliği çalışmaları arttırılmalıdır.

5.3.6.PDR Alanındaki Hizmetlerin Kalitesine Yönelik Şikâyetlerin Denetçilere Ulaşmasında Yaşanılan Sorunlara Yönelik Öneriler

- Yaşanan sorun alanına ilişkin rehberlik ve görüşme yapılmalıdır.
- Şikâyetin niteliğine göre görüşme yapılması gerektiğinde mevzuata göre hareket edilmelidir.
- Şikâyetlerin mahiyeti araştırılmalıdır.
- Şikâyetlerin iletilmesi yolu açık tutulmalıdır.
- BİMER ve ALO 147 ilgililere tanıtılmalıdır.
- Tarafları dinleme ve demokratik yolla çözüme girişiminde bulunulmalıdır.
- Denetimdeki paydaşlarla işbirliği yapılmalıdır.
- Etkili iletişim kurulmalıdır.

5.3.7. Denetçilerin PDR Alanındaki Bilgi ve Beceri Düzeyi ile İlgili Öneriler

- Bakanlık denetçilerinin PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olma durumlarına dair görüşlerine göre, büyük bir kısmı yeterli olduğunu ifade etmiş ancak bir kısmı bu konuda yeterli olmadıklarını düşünmekte, bu bağlamda;
- İhtiyacı olan Bakanlık denetçisine PDR alanı ile ilgili eğitim verilmelidir.
- Alan denetçileri tarafından denetim yapılmalıdır.

5.3.8. PDR Alanındaki Denetimde Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine Yönelik Öneriler

- Mevzuatın anlaşılmayan yoruma açık kısımları ile soyut olması ortadan kaldırılmalıdır.
- Mevzuatın doğru değerlendirilmesi açısından alan denetçilerinin denetimi yapması sağlanmalıdır.
- Mevzuatın günümüzdeki gelişmelere göre güncellenmesi gerekmektedir.
- Yeni Mevzuat Düzenlemesi yapılmalıdır.

5.3.9. Etkili Denetimi Engelleyen Farklı Başka Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Öneriler

- Alan denetçileri tarafından denetim yapılmalıdır.
- Okul müdürlerine ve denetçilere rehberlik alanında eğitim verilmelidir.
- Belli aralıklarla izlemeye yönelik denetim yapılmalıdır.
- Denetim sonucu geri bildirim denetlenene verilmelidir.
- Rehberlik alanında tüm ilgililerin denetlenmesi gerekmektedir.
- Rehberlik faaliyetlerinin niteliksel açıdan değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

İyi işleyen denetim mekanizmasının varlığı kurum ve kurumda sunulan hizmetlere birçok yarar sağlamaktadır. Bunlardan ilki kuruma başarılı bir yönetim sağlamaktadır. İkincisi ise kurumda sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılmasıdır. Başarılı kurum ve kurumda sunulan hizmetlerin amaçlara uygun, yerinde ve etkili hareket etmesi gerekmektedir. Bu gereklilik denetim sayesinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca başarıya ulaşamamış ve kötü uygulanmış yönetimlerin ve hizmetlerin sorgulanması için de denetim bir zorunluluktur.

Ortaöğretim kurumlarındaki PDR hizmetlerinin Bakanlık denetçileri tarafından yapılan denetimin etkililiği artırılması amacıyla tespit edilen bulgular ve bulgular sonucunda oluşturulan önerilerin Bakanlık denetçileri tarafından dikkate alınarak uygulanması sonucunda PDR hizmetlerindeki denetim etkililiğinin artacağı düşünülmektedir. Ayrıca sunulan PDR hizmetlerinin verimliliğinin artırılması amacıyla tespit edilen bulgular ve bulgular sonucunda oluşturulan önerilerin Okul

Yöneticisi, rehber öğretmenler ve diğer öğretmenler tarafından dikkate alınarak uygulanması sonucunda PDR hizmetlerindeki verimliliğin artacağı düşünülmektedir.

5.3.10.Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmanın sonuçları Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan 315 denetçiden 40 denetçinin görüşü sonucu alınan veriler neticesinde elde edilmiştir. Daha fazla denetçi görüşü alınarak daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.

2. Bu çalışmada sadece Bakanlık denetçilerinin ortaöğretim kurumlarındaki PDR hizmetleri denetimi ile ilgili denetim sırasında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer araştırmalarda farklı sorun alanları araştırılabilir.

3. Bu çalışmada Bakanlık denetçilerinin görüşleri nitel araştırma yöntemleri ile alınmıştır. Farklı bir çalışmada nicel araştırma yöntemleri de kullanılabilir.

4. Bu çalışmada sadece Bakanlık denetçilerinin görüşlerine yer verilmiştir. Diğer araştırmalarda denetçilerin yanı sıra, yöneticilerin, rehber öğretmenlerin ve diğer öğretmenlerin görüşlerine de başvurulabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, Ş. (1990). *Trabzon İli Ortaöğretim Okullarında Yürütülmekte Olan Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Agaoğlu, E. (2000). “İlköğretim Denetçilerinin Değerlendirilmesi”, *Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2.
- Akbaş, S. (2001). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Rehberlik Hizmetlerinin Yürütülmesinde Oluşturulan İşbirliğinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Akdemir, A. (2003). *Temel İşletmecilik Bilgileri*, Yayıncı Yayınları, Kocaeli.
- Akyüz, M. Y. (2003). *İlköğretim Denetmenlerinin Okulöncesi Öğretmenlerine Yönelik Rehberlik Rollerini, Kuram ve Uygulama*, Ege Ü. Eğt. Fak. Yayınları, Yayın No: 7, s.31.
- Altıntaş, R. (1980). *Liselerde Kurum Teftişi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Arabacı, İ. B. (1999). “MEB Teftiş Politikaları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı: 20, s. 552.
- Atay, C. (1999). *Devlet Yönetimi ve Denetimi*, Alfa Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Yenilemiş 4. Baskı, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.
- Bakırcıoğlu, R. (1994). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Bakırcıoğlu, R. (1994). *İlköğretim, Ortaöğretim ve Yüksek Öğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Geliştirilmiş Dördüncü Baskı*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Başar, H. (1988). *Öğretmenlerin Değerlendirmesi*, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Başar, H. (2000). *Eğitim Denetçisi*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Baymur, F. (1975). *Rehberlik: Rehberlik Nedir?*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.

- Burgaz, B. (1995). “İlköğretim Kurumlarının Denetiminde Yeterince Yerine Getirilmediği Görülen Bazı Denetim Roller ve Nedenleri”, *Hacettepe Üniversitesi, Eğt. Fak. Dergisi*, Sayı: 11.
- Bilir, M. (1992). “Teftiş Sisteminin Yapı ve İşleyişi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 25 (1).
- Binbaşıoğlu, C. (1986). *Rehberlik*, Binbaşıoğlu Yayınevi, Ankara.
- Blumberg, A. (1986). *Supervisor and teachers: A private cold war*. California: Mr Cutrhan Publishing.
- Bozdoğan, Z. (2003). *Okulda Rehberlik Etkinlikleri ve Yarattıcı Drama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z.(1991).”*Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Carns, A. W. ve Carns, M. R. (1991). “*Teaching study skills, cognitive strategies, and metacognitive skills through self-diagnosed learning styles*”. *The School Counselor*, 38, 341-346.
- Cengiz, C. (1992). *Milli Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Teftişin Geliştirilmesi*, MEB Yayınevi. Ankara.
- Çoker, Z. (1992). “*Teftiş Hükümetinin Amacı ve Ana Görevleri*”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1.
- Ertekin, Y. (1998). “*Çağdaş Yönetim ve Denetim*”, *Türk İdare Dergisi*, Yıl:70, Sayı 421 (Aralık), s. s.493–515.
- Evans, T. J. (1996), “*Transformational Leadership and Supervision: Promoting Reflective Inquiry in Schools*”. Educational Resources Information Center (ERIC) Western Michigan University, Kalamazo, Michigan. May.
- Freyberg F. ve Hans W. (2005),“*Lost Opportunities in Supervision: The Effects of Evaluation on Supervisee Openness*”. California Institute of Integral Studies, Nov.
- Gögen, H. (1997). *Okul Rehberlik Bürolarının Rolü (Eğitim Programları İçinde Yer Alan Lise 1. Sınıflarda Gerçekleşme Düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gökçe, F. (1994) “*Eğitimde Denetimin Amaç ve İlkeler*”, *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.73–78.

- Güvenç, M. (2001). *Okullardaki Rehberlik Faaliyetlerinin Yürütülmesinde Karşılaşılan Güçlükler*, Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Güven, M. (2010). “MEB Müfettişlerinin Okul Rehberlik Hizmetleri ve Denetimiyle İlgili görüşleri”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt No. 2, Sayı 9.
- Hadley, H. R. (1988). “Improving Reading Scores Through A Self-Esteem Intervention Program”. *Elementary School Guidance and Counseling*, 22, 248-252.
- Hatunoğlu, A. ve Y. (2006), “Okullarda Verilen Rehberlik Hizmetlerinin Problem Alanları”. Cilt:14 No:1 *Kastamonu Eğitim Dergisi* 333-338.
- Janssens, F. J. K., ve Van Amelsvoort, G. H. (2008). “School Self-Evaluations and School Inspections in Europe: An Exploratory Study. *Studies in Educational Evaluation*”, Vol. 34, 15-23.
- Jeffrey, B. & Woods, P. (1998). *The Effect of School Inspections on Primary Teachers*. London:Falmer Press Taylor and Francis Group.
- Kâğıtçıbaşı, Ç. (1979), *İnsan ve İnsanlar*, Cem Ofset Matbaacılık Sanayii AŞ., Üçüncü Baskı, İstanbul.
- Karagözoğlu, G. (1977), *İlköğretim de Teftiş Uygulamaları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kaynak, T. (1993). *Organizasyonel Davranış*, Alfa yayınları, s. 140 – 141. İstanbul.
- Kepçeoğlu, M. (1997). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Basak Ofset, İstanbul.
- Kepçeoğlu, M. (1987). “Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamalarının Gelişimi ve Belli Başlı Sorunları”, *Hacettepe Üniversitesi Dergisi* 2. s. 264-266.
- Kepenekçi, Y. K. “Teftişin Yasal Dayanakları ve Eğitim Müfettişlerinin Yasal Görevleri”, *Ankara Ü. Eğt. Fak. Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 1-2, s. 141 – 142.
- Kızıl, D. (2007). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Rehber Öğretmenlerin ve Sınıf Rehber Öğretmenlerin Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri ile İlgili Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, Gözden Geçirilmiş 8.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Koçer, D. (2005). *Okulda Uygulamalı Rehberlik*, Piramit Yayıncılık, Ankara.

- Köycü, N. (1994). “İlköğretimde Denetimin Özeleştirisi”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı: 203, s.39.
- Kurt, B. (2003). *Ortaöğretim Kurumlarında Eğitsel Rehberlik Hizmetlerinin Uygulama ve Değerlendirme Boyutları Açısından İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Kuzgun, Y. (1991) *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. ÖSYM Yayınları. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2000). *İlköğretimde Rehberlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Lapan, R. T., Gysbers, N., Hughey K., ve Arni, T. J. (1993). “Evaluating a guidance and language arts unit for high school juniors”. *Journal of Counseling ve Development*, 71, 444-451.
- Mason, M (2010). “Sample size and saturation in Phd studies using qualitative interviews”. *ForumQualitative Social Research*, Vol. 11, No 3. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1428/3027>.
- Mckean, C. And Mills, H.H. (1965). *The Supervisor, Prentence – Hall of India (Private) Ltd.*, New Delhi, p.1. İndia.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publication, London.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (1962). *Yedinci Milli Eğitim Şurası*, Talim ve Terbiye Kurulu Yayınları, Ankara.
- MEB, (1981). *Onuncu Milli Eğitim Şurası*, Talim ve Terbiye Kurulu Yayınları, Ankara.
- MEB, (1992). *3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun*, 21226 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (1993). *Teftiş Kurulu Başkanlığı Yönetmeliği*, 21717 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (2001). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*, 24376 Sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (2006a). Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı*, Ankara.

- MEB, (2006b), Teftiş Kurulu Başkanlığı, *İnceleme Soruşturma ve Ön İnceleme Rehberi*, Denetim/Genel Denetim Teftiş Kurulu Başkanlığı yayını no:46 Baskı: Devlet Kitapları Müdürlüğü, Ankara.
- MEB, (2006c). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*, 26184 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (2007) Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Geçmişten Günümüze Teftiş Kurulu*, Milli Eğitim Yayınevi, Ankara.
- MEB, (2009). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*, 27305 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (2011a). Rehberlik ve Denetim Başkanlığı, *Lise ve Dengi Okullar Denetim Rehberi*, Ankara.
- MEB, (2011b). *Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği*, 27974 sayılı Resmi Gazete, Ankara.
- MEB, (2011c). Teftiş Kurulu Başkanlığı, *Ortaöğretim Kurumlarında Rehberlik Psikolojik Danışma ve Yönlendirme Hizmetlerinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Yayınlanmış Rapor, Ankara.
- MEB, (2012). Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (TTKB), *Okul Öncesi Eğitim Rehberlik Programı*, Ankara.
- Newman, H.W. (1979). *Yönetim işletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve idare*, Çeviren: Kenan SÜRGÜT, TODAİE, Ankara.
- Oktaylar, H. C. (2010). *Rehberlik, Sınıf Yönetimi*, Yargı Yayınevi. Ankara.
- Önalın, S. (2004). "Meslek Seçmenin Püf Noktaları", *Eğitimbilim*, Sayı:70, s. 12-14.
- Özan Boydak, M. ve Özdemir, T. Y. (2011, Haziran), "Müfettiş ve Öğretmen Görüşleriyle Neden Denetim". 3. *Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Temsen, 22-24/06/2011.
- Özgüven, İ. E. (2001). *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Pdrem Yayınları, Ankara.
- Öz, M. F. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Sisteminde Teftiş*, Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özmen, F. (2000). "Klinik Denetim Öngörülerini Çerçevesinde Denetçi Görüşleri" Fırat Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 10 Sayı:1, Sayfa:119-157.
- Özmen, F., ve Güngör, A. (2008). "Eğitim Denetiminde Etik". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 9, Sayı. 15, 137-155.

- Özmen, F. ve Yasan, T. (2007). “Eğitim Sistemimizde Denetim ve Avrupa Ülkeleri ile Karşılaştırılması”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, Cilt 6, Sayı 1, 204-210.
- Özoğlu, S.Ç. (1982). *Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ege Üniversitesi Matbası, İzmir.
- Resmi Gazete, (2003). *5018 Kamu Malî Yönt. ve Kontrol Kan.* Sayı No. 25326, Ankara.
- Resmi Gazete, (2010). *Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik*, Sayı No. 27699, Ankara.
- Resmi Gazete, (2011). *Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname*, Sayı No. 28054, Ankara.
- Richards, C. (2001). “School Inspection: A Re-appraisal. *Journal of Philosophy of Education Society of Great Britain*”, Vol. 35, No. 4, 655-665.
- Reeves, J. and Forde, C. ve dig. (2002). *Performance Management in Education*, Paul Chapman Publishing.
- Sağlam, E. (1977). *İlköğretimde Teftiş*. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. Ankara.
- Seçkin, N. (1978), *MEB Müfettişlerinin Yeterlikleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Seçkin, N. (1988). “Teftişte Dış Etkiler”. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı: 132, s.37.
- Söderberg S., Wirén E.ve Kristian F. (2004), The role of Evaluation, Assessment and Inspection in Swedish Educational Policy. The National Agency for Education. *Paper for the Sixth Conference of the European Evaluation Society (EES) “Governance, Democracy and Evaluation”* Berlin. October.
- Sullivan, S., ve Glanz, J. (2000). *Supervision That Improves Teaching: Strategies and Techniques*. California: Corwin Press, Inc.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Taymaz, H. (2010). *Eğitim Sisteminde Teftiş, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Terzi, A. R. (1996). *İlköğretim Müfettişlerinin Teftiş sorunları (Ankara İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TİDE (Türkiye İç Denetim Enstitüsü), <http://www.icdenetim.net/ic-denetim-nedir>, Er. T. 25.01.2013, Ankara.
- Tortop, N., İspir E. G. ve Aykaç B. (1993). *Yönetim Bilimi*. Yargı Yayınları, Ankara.

- Turhan, M. ve Erol, A. (2011). “Sınıf Öğretmenlerinin Teftişe İlişkin Algıları”, *20.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Burdur.
- TODAİE (Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü), (1966). Amme İdaresi Bülteni, Ankara.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2013). Genel Türkçe Sözlük.
(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts Er. T. 18.04.2013).
- Türnüklü, A.(2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı:24. PegemA Yayıncılık.
- Uludüz, S. (1996). *İlköğretim Kurumlarında Sınıf içi Etkinliklerin Denetiminde Müfettiş Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uyanık, M. (2007). *Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.
- Ünal, I. (1989) “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Değişme Aracı Olarak Denetim”, *Ankara Ü. Eğt. Bil. Fak. Dergisi*, Cilt: 22, Sayı:1.
- Waite, D. (1995). *Rethinking Instructional Supervision: Notes On Its Language And Culture*. London: Falmer Press, p.95-96.
- Yalçınkaya, M. (2003). “İlköğretimde Yeni Denetim Esasları”. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:160, s.352.
- Yavuz, Y. (1995). *Öğretmenlerin Denetim Etkinliklerini Klinik Denetim İlkeleri Açısından Değerlendirmeleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yeşilyaprak, B. (2002). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Nobel yayıncılık. (Gözden Geçirilmiş 4. Baskı), Ankara.
- Yılmaz, H. ve Üre, Ö. (1997). *Rehberlik Ders Notu*, Günay Ofset Matbaacılık, Konya.
- Yılmaz, M. (1998). *İlköğretim Okullarında Ders Teftişinde Karşılaşılan Sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Media Wiley. (2013). http://media.wiley.com/product_data/excerpt/53/04711516/0471151653.pdf. Er.T.14.01.2013.
- <http://erdialtay.wordpress.com/tag/denetim-turleri/> Er. T. 22.03.2013

EKLER

Ek 1: İzin

Ek 2: Görüşme Formu

Ek 3: Rehber Öğretmen Teftiş Formu

EK:1

T.C
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Rehberlik ve Denetim Başkanlığı

Sayı :B.08.0.RDB.00.1.00.00/
Konu : Araştırma İzni.

28.09.2012 5912

/ 09 / 2012

Sn: Fatih KAYA
Milli Eğitim Bakanlığı Denetçi Yardımcısı

İlgi : 25/09/2011 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/16582 sayılı yazı.

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı yüksek lisans programı öğrencisi olarak "PDR hizmetlerinin ve Rehber Öğretmenin Denetimi" hakkında araştırma isteğinizin uygun görüldüğüne dair ilgi yazı ve eki ilişiktir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Hüseyin ACIR
Rehberlik ve Denetim Başkanı

Ekler :
1-İlgi yazı ve eki. (2 sayfa)



Milli Eğitim Bakanlığı 06648 Bakanlıklar/ANKARA
Tel:(0 312)425 14 38 Fax:(0 312)417 14 37
E-Posta:rdb@mcb.gov.tr. İnternet adresi:www.mcb.gov.tr.
İletişim Tel:4131674



EK:2

GÖRÜŞME FORMU

Araştırmanın Adı: Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Denetiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Araştırma izni : Bakanlığın 29.09.2012-5912 tarih ve sayılı izni

Görüşme Tarihi :

Görüşme Yeri :

Görüşme yapılan kişinin

Görev yeri :

PDR Hizmetlerinin ve Rehberlik Öğretmeninin Denetimine İlişkin Sorular

1. Denetim öncesinde; Denetleyeceğiniz kurum veya kişilerle “yaşanan sorunların tespiti ve çözüm yollarının belirlenebilmesine” yönelik bir ön görüşme yapar mısınız? Ön görüşme yapma sebebiniz nedir? Ön görüşmeye yönelik aldığınız tepkiler nelerdir? Ön görüşmede yaşadığınız sorunlar nelerdir?
2. Denetim sürecinde; Rehber öğretmenler ile etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız? Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?
3. Denetim sürecinde, Okul yöneticileriyle etkileşiminizde ve rehberlik hizmetleri ile ilgili yapılan çalışmaların denetiminde ne tür sorunlar yaşamaktasınız? Olası sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?
4. Denetim sonrasında elde ettiğiniz bilgi ve bulguları değerlendirmede zorluk çekmekte misiniz? Bu bilgi ve bulguları, aynı kurum ve kişilerin tekrar denetiminde göz önüne almakta mısınız? Bu konuda önerileriniz var mıdır?
5. Meslektaşlar (Denetçiler) arası fikir alış veriş ve yardımlaşma alanında sorun yaşıyor musunuz? Sorun yaşama sebebiniz nedir? Bu sorunların giderilmesinde önerileriniz nelerdir?
6. PDR hizmeti alan kişilerin (Yönetici, Öğretmen, Aile, Öğrenci) hizmetin niteliğine ilişkin olası şikayetlerle ilgili neler yapıyorsunuz? Şikayetlerin size ulaşmasını kolaylaştırmak ve etkili şekilde değerlendirilmesini sağlamak için önerileriniz nelerdir?
7. PDR alanında etkili şekilde denetim yapabilmek için, yeterince bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? PDR hizmetleri alanında eğitim aldınız mı? Bu alanda daha etkili denetim yapabilmek için, neler önerirsiniz?
8. PDR alanındaki denetimlerde mevzuattan kaynaklanan sorunlar nelerdir? Mevzuatla ilgili ne tür değişiklikler yapılmasını önerirsiniz?
9. PDR alanında etkili denetim yapılabilmesi için varsa farklı düşünce ve önerilerinizi paylaşır mısınız?

EK:3

Milli Eğitim Bakanlık Denetçilerinin, psikolojik danışman (rehber öğretmen) denetimi sonucunda hazırladığı psikolojik danışman (rehber öğretmen) denetim raporudur.

ÖZEL
T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı :/20..
Konu : Psikolojik Danışman Denetim Raporu

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA

İlgi : Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın/200.tarih ve ... sayılı turne emirleri.

DENETLENEN PSİKOLOJİK DANIŞMANIN

1. Adı ve Soyadı :
2. Okulun/Kurumun adı (İl-İlçe) :
3. Kıdemi :
4. Denetim tarihi :
5. Çalışma izin onayının tarih ve sayısı (Özel okulda) :

DEĞERLENDİRME KONULARI

Milli Eğitim Temel Kanunu'ndaki amaç ve ilkeler ile okulun amaçları doğrultusunda

ALDIĞI PUAN

1. Gizliliğe önem vermesi :
2. Öğrencilerin kendilerini tanımlarını sağlamaya yönelik bireysel ve grup etkinlikleri düzenlemesi :
3. Kılık kıyafetine özen göstermesi ve çevresine örnek olması :
4. Rehberlik etkinliklerine ilişkin planlama, hazırlık ve organizasyonu sağlaması :
5. Öğrencilerin sorunlarını çözümlenmede aile, öğretmenler ve okul yönetimi ile işbirliği yapması :
6. Öğrencilerin meslekleri tanımları ve alana/mesleğe yönelmelerine ilişkin rehberlik etkinliklerini planlayarak uygulaması :
7. Uyum sorunu ya da akademik sorunu olan öğrencileri zamanında belirlemesi. :
8. Öğrencilerin uyum sorunlarını çözebilmelerini sağlamak amacı ile psikolojik danışmanlık yapması :
9. Psikolojik yardıma gereksinimi olan öğrencileri gerektiğinde ilgili sağlık kurumlarına yönlendirmesi :
10. Alanına ilişkin yenilik ve değişimleri izleyerek kendini geliştirmesi :
11. Eğitim – öğretim çalışmalarından elde edilen sonuçları analiz ederek, öğrencilerin başarısızlık nedenlerine ilişkin araştırmalar yapması :
12. Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamaya ve akademik başarılarını arttırmaya yönelik önlemleri belirlemesi :
13. Öğrencilerin zararlı alışkanlıklardan korunması ve çevreye duyarlı olmalarını sağlamaya yönelik rehberlik etkinlikleri düzenlemesi :
14. Çevresiyle olumlu iletişim kurması :
15. Türkçeyi açık ve anlaşılır biçimde kullanması :

GENEL BAŞARI PUANI :

DERECESİ :

SONUÇ ve KANAAT : *DERECE ARALIĞI: Yetersiz (0–59)- Orta (60–75)- İyi (76–89)- Çokiyi (90–100)*

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Fatih KAYA
Doğum Tarihi : 27.10.1977
Doğum Yeri : Türkoğlu/K.MARAŞ
Medeni Durumu : Evli-Özge ve Buse isminde 2 kızım var

Eğitimi :

İlkokul : 1983-1988 Dörtöyol Gazi İlkokulu- Dörtöyol Mehmet Akif İlkokulu
Ortaokul : 1988-1991 Dörtöyol Merkez Ortaokulu
Lise : 1991-1994 Dörtöyol Lisesi
Lisans : 1995-1999 Atatürk Üniversitesi K. K. Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü
Yüksek Lisans : 2010-2013 Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

1999- 2008 : Sarıkaya Anadolu İmam Hatip Lisesi
2008 -2009 : Sarıkaya Anadolu Lisesi
2009- 2009 : Ş.J. Er Ferhat Doğan İlköğretim Okulu
2009 -2011 : Muş Eğitim Müfettiş Yardımcısı
2011- : Milli Eğitim Bakanlığı Denetçi Yardımcısı

Aldığı Seminer ve Kurslar:

Eğitim Müfettişliği (II) Kursu
İngilizce(A1) Kursu
İngilizce(A2) Kursu
TYT 9-11 Kursu
Temel Yetenekler Testi 6-8 Kursu
Bilgisayar ve İnternet Kullanım Kursu
Temel Kabiliyetler Testi 7-11 Kursu
Formatör Rehber Öğretmen Yetiştirme Kursu
Toplam Kalite ve Yönetim Kursu
Bilgisayar Kullanım Kursu
Hazırlayıcı Eğitim Kursu
Temel Eğitim Kursu
Rehberlik ve Denetim Yöntemleri Semineri
Denetim ve Soruşturma Teknikleri Semineri
İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı Uygulamaları Semineri
Psikososyal Müdahale Hizmetleri Semineri