

T.C.
Gaziantep Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

98864

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

**ULU YUKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK GÖREVLERİNE
İLİŞKİN SORUNLARI
(Gaziantep ve Adıyaman İlleri Örneği)**

H. Hüseyin TAŞAR

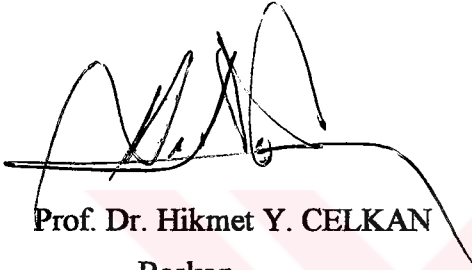
DANIŞMAN: Prof. Dr. Hikmet Y. CELKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP
Temmuz, 2000

TUTANAK

H. Hüseyin TAŞAR'ın Eğitim Bilimleri anabilim dalında hazırlamış bulunduğu "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine İlişkin Sorunları" (Adıyaman-Gaziantep İleri Örneği) konulu tezin, savunması yapılmış ve jürimiz tarafından başarılı bulunarak YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Hikmet Y. CELKAN

Başkan
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Faruk K. SERENGİL

Üye



Yrd. Doç. Dr. Semih SUMMAK

Üye



ÖZET

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK GÖREVLERİNE İLİŞKİN SORUNLARI (Gaziantep ve Adıyaman İlleri Örneği)

TAŞAR, H. Hüseyin

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Hikmet Y. CELKAN

Temmuz,2000,114 sayfa

Bu araştırma, Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan, İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarının ortaya çıkartılması amacıyla yapıldı. Bu amaçla 65 İlköğretim Müfettişi ile Müfettiş Yardımcısına anket uygulanmış olup, uygun doldurulmamış olması nedeniyle iki anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirmeye alınan 63 İlköğretim Müfettişi ve Yardımcısının %15.8'i (10) kadın, %84.2'si (53) ise erkeklerden oluşmuştur.

Araştırmanın bulguları, İlköğretim Müfettişlerinin kendi bildirimleri ile sınırlı kalmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlenmesinde Ki Kare testi kullanılmış olup, yüzdelerden de yararlanma yoluna gidilmiştir.

Bu illerde çalışan Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin sorunları algılama düzeylerinin karşılaştırılması ve gruplar arası farkın tespiti için Ki Kare Çözümlemesi yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettiş grupları arasında; müfettişlerin:

1. Elverişsiz koşullarda çalıştıkları, buna rağmen verdikleri rehberlikte verimin yüksek olduğu,
2. Yetki ve sorumlulukları arasında eşitsizliğin olduğu ve bunun rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürdüğü,
3. İş yükü fazlalığının olduğu ve bunun da; rehberlik çalışmalarını olumsuz etkilediği,
4. Soruşturma rollerinin ,rehberlik rollerini olumsuz etkilediği,

konularında anlamlı bir fark bulunmazken,

5. Görevleri esnasında mesleki etik değerlere uygun hareket etmedikleri, konusunda ise anlamlı bir fark gözlenmiş olup; "İlköğretim Müfettişleri görevleri esnasında mesleki etik değerlere uygun hareket etmemektedirler" hipotezi ret edilmiştir.

ABSTRACT

Problems Of Primary Education Supervisors About Their Guidance Mission Gaziantep and Adiyaman Cases

TASAR, H.Hüseyin
Master's Thesis, Educational Sciences
Supervisor : Prof.Dr. Hikmet Y.CELKAN

July,2000,114 pages

This research has been made to reveal the problems which have been faced by primary education supervisors affiliated to the National Education, Provincial directorates of Gaziantep and Adiyaman.

For that purpose 65 primary education supervisors and vice-supervisors were applied a survey. Two questionnaire forms were excluded from evaluation due to improper filling. The sum of 63 primary education supervisors and vice-supervisors, whose surveys were evaluated, consists of 15.8 % (10) women and 84.2 % (53) men.

Data of the research is limited to the information gathered from the statements given by primary education supervisors. KI square test has been used for the analysis of the collected data, percentage has also been considered in the analysis stage.

The following hypotheses were tested to seek differences between the opinions of the two groups no significant differences have been found;

1-They worked under inconvenient conditions, but they are still productive in guidance

2-Their responsibilities weigh far beyond their authority, which leads to a decrease in productivity in guidance.

3-They have a heavy work burden and this burden has a negative impact on guidance.

4- Their investigation role has affected their guidance role in a negative way.

But, their opinions have differed significantly from each other's on the hypothesis that;

5- They ignore the ethical norms during work and the hypothesis has been refused.

TABLolar LİSTESİ

<i>Tablo No</i>	<i>Tablonun Konusu</i>	<i>Sayfa Numarası</i>
Tablo 1	Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımı	89
Tablo 2	Katılımcıların çalıştığı bölge doğumlu olma ve ya olmama durumuna göre dağılımı	89
Tablo 3	Katılımcıların meslekteki kadro durumuna göre dağılımı	89
Tablo 4	Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre dağılımı	90
Tablo 5	Müfettişin, gördüğü eksiklik ve sorunların başkalarına söylenmemesi konusunda dikkatli davranması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım	90
Tablo 6	Müfettişin, görev yaptığı bölge doğumlu olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilediği ile ilgili dağılım	90
Tablo 7	Müfettişin, aday öğretmenlere, yeterli düzeyde rehberlik ve mesleki yardım vermesi ile ilgili dağılım	91
Tablo 8	Müfettişin, güler yüzlü, kibar ve çağdaş bir yapıda olmasının, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemesi ile ilgili dağılım	91
Tablo 9	Müfettişin, okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate alarak yapacağı rehberlikte verimin yüksek olacağıyla ilgili dağılım	92
Tablo 10	Müfettişin, rehberlik esnasında görülen eksiklikle ilgili olarak kişiden ziyade onun davranışlarını eleştirmesinin, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesi ile ilgili dağılım	92
Tablo 11	Müfettişin, branş öğretmenlerine verdiği rehberliğin süresini, sınıf öğretmenlerine göre daha kısa tutmasıyla ilgili dağılım	93
Tablo 12	Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı sorunlarla ilgili olarak meslektaşlarından farklı önerilerde bulunmasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmesiyle ilgili dağılım	93
Tablo 13	Müfettişin, rehberlik dışındaki alanlarla ilgili iş yükünün fazlalığının, rehberlik çalışmalarındaki verimi azaltmasıyla ilgili dağılım	94
Tablo 14	Müfettişin, ulaşım için talep ettiği aracın, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'na hemen karşılanmasıyla ilgili dağılım	94
Tablo 15	Müfettişin, öğüt vermek yerine sorunların çözümünü gösterip yardımcı olmasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım	94

Tablo 16	Müfettişin, maaşla ödüllendirmede; ödüllendirilecek yönetici ve öğretmenin teklifinde, onların mesleki başarılarının esas alınmasıyla ilgili dağılım	95
Tablo 17	Müfettişin, her yıl bütün yönetici ve öğretmenler yerine, meslekte yetersiz olanlara rehberlikte bulunmalarının, çalışmalarındaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım	95
Tablo 18	Müfettişin, soruşturma ile ilgili görevlendirilmesinde, görevin o grup müfettişleri yerine, diğer grup müfettişlerine verilmesinin rehberlik çalışmalarını olumlu etkilemesiyle ilgili dağılım	96
Tablo 19	Müfettişin, soruşturma ve rehberlik görevinin birlikte yürütülmesinin, öğretmen ve yöneticilerde güvensizlik yaratacağı ile ilgili dağılım	96
Tablo 20	Müfettişin, soruşturma rolünden doğan güvensizliğin, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmesiyle ilgili dağılım	97
Tablo 21	Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olması, yaşanan sorunların saklanmasıyla ilgili dağılım	97
Tablo 22	Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları sorunları saklamasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşüreceği ile ilgili dağılım	97
Tablo 23	Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin sürekli hale getirilmesinin rehberlik çalışmalarını, olumlu yönde etkileyeceği ile ilgili dağılım	98
Tablo 24	Müfettişin, öğretmenin birleştirilmiş veya kalabalık sınıf okutması durumunda, öğretmene rehberlik için daha fazla zaman ayırması gerektiğiyle ilgili dağılım	98
Tablo 25	Müfettişin, rehberlik için ayırdığı sürenin, öğretmenin standartlara uygun sayıda öğrenci okutması durumunda, kısalcığıyla ilgili dağılım	99
Tablo 26	Müfettişin, rehberlik çalışmaları ile ilgili önerilerinin, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığınca dikkate alınarak gereğinin yapılmasıyla ilgili dağılım	99
Tablo 27	Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler üzerinde yasal yetki yerine, etkileme (güdüleme) gücünü kullanmasının, rehberlikteki verimi yükselteceğiyle ilgili dağılım	100
Tablo 28	Müfettişin rehberlik çalışmalarını, okullardaki ders araç ve gereçlerinin eksik olmasının olumsuz etkilemesiyle ilgili dağılım	100
Tablo 29	İl Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine kişisel yakınlığı olan öğretmen ve yöneticilerin rehberlik çalışmalarını anlamsız ve gereksiz gördüğüyle ilgili dağılım	101
Tablo 30	Müfettişin rehberlik çalışmalarının, sınıf öğretmenleri tarafından anlamsız ve gereksiz görülmesiyle ilgili dağılım	101
Tablo 31	Müfettişin, farklı akademik kaynaklardan gelen öğretmenlere yaptığı rehberlikte verimin düşük olmasıyla ilgili dağılım	102
Tablo 32	Müfettişin rehberlik çalışmalarının, okul yöneticilerince anlamsız ve gereksiz görülmesiyle ilgili dağılım	102
Tablo 33	Müfettişin rehberlik çalışmalarının, branş öğretmenlerince anlamsız ve gereksiz görmesiyle ilgili dağılım	103
Tablo 34	Müfettişin rehberlik çalışmalarının, öğretmen ve yöneticilerin görev yerlerinin sık değiştirilmesinden olumsuz etkilenmesiyle ilgili dağılım	103
Tablo 35	Müfettişin, kırsal (uzak) kesimde çalışan öğretmen ve yöneticilere daha üst düzeyde rehberlik hizmeti vermesiyle ilgili dağılım	103
Tablo 36	Müfettişin üstlendiği görev ve sorumluluk ile yetkisi arasında dengesizliğin bulunmasıyla ilgili dağılım	103
Tablo 37	Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler hakkında sicil doldurma yerine, onların üst görevlere yükseltilmesinde etkili olmasıyla ilgili dağılım	104

KISALTMALAR

M.E.B : Milli Eğitim Bakanlığı,

Y.Ö.K : Yüksek Öğretim Kurulu,

D.T.P : Devlet Plânlama Teşkilatı,

R.G : Resmi Gazete,

CMUK : Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu,

S.P.S.S : Statistical Package for the Social Science



İÇİNDEKİLER

ONAY	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ	iv
SEMBOLLER LİSTESİ (Kısaltmalar)	vi
ÖNSÖZ	vii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı	14
1.3. Araştırmanın Önemi	14
1.3.1. İlköğretim Müfettişlerinin Görev Alanları	15
1.3.1.1. Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme	18
1.3.1.2. Teftiş	24
1.3.1.3. İnceleme ve Araştırma	30
1.3.1.4. Soruşturma	33
1.3.1.5. Eğiticilik	37
1.3.1.6. Yöneticilik	40
1.3.1.7. Liderlik	41
1.3.2. Konuyla İlgili Kuramsal Görüş ve Araştırmalar	47
1.3.3. Rehberlik ve Sorunları	50
1.3.3.1. Müfettişlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar	51
1.3.3.2. Müfettişin Kurumundan Kaynaklanan Sorunlar	56
1.3.3.3. Öğretmen ve Okul Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunlar	69
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	81
1.5. Sınırlılıklar	82
1.6. Sayıtlar	82
1.7. Tanımlar	83
BÖLÜM II	85
2. YÖNTEM	85
2.1. Araştırmanın Modeli	85
2.2. Evren ve Örneklem	86
2.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	87
2.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmaları	87
2.5. Verilerin Toplanması, Çözümü ve Yorumu	88
BÖLÜM III	89
3. BULGULAR VE YORUM	89
BÖLÜM IV	105
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	105
4.1. Sonuç	106
4.2. Öneriler	106
KAYNAKÇA	105
EKLER	110
ÖZGEÇMİŞ	114

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan,İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin sorunları üzerinde çalışılmıştır.

Araştırmanın bulguları,bu illerde görev yapan İlköğretim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının rehberlik rollerine ilişkin sorunlarını ortaya çıkarmaya ve açıklamaya yöneliktir.

Araştırma süresince bana rehberlikte bulunan ve danışmanlık görevini yürüten Prof. Dr.. Hikmet Y. CELKAN'A, Yüksek Lisans çalışmaları boyunca bana yardımcı olan Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nün başta Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU olmak üzere tüm öğretim üyelerine,anketin uygulanmasında yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Faruk K. SERENGİL'E, anketi yanıtlayan Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişleri Başkanlarına, müfettişlerine,müfettiş yardımcılara ve emeği geçen ancak buraya isimleri yazılmayan herkese teşekkür ederim.

H. Hüseyin TAŞAR

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusunu oluşturan; problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın önemi, sınırlılıklar, sayıtlar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

“Okul çağı, çocuğun aile yuvasından çıkıp, dış dünyaya açıldığı toplumsal çevreye iyice karıştığı çağdır.” (Yörükoğlu, 1989: 76).

İlköğretim 7-14 yaşları arası dönemi kapsar. Bu döneme ilköğretim çağı denir. İlköğretim çağı sonuna kadar ilköğretim okullarında mezun olamayan öğrencilere velisinin yazılı isteği üzerine iki öğretim yılı daha süre verilir. Bu uzatma döneminde de mezun olamayan öğrencilere “ İlköğretim Durum Belgesi” verilerek zorunlu ilköğretim çağı dışına çıkartılır. Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 31/a maddesine göre;“Zorunlu öğrenim çağı süresince okula devam edemez raporu alanlar için devam zorunluluğu aranmaz, bunlar hakkında kovuşturma yapılmaz.”

İlköğretim 5+3 şeklinde olup ilk 5 yıl I. kademe, son 3 yıl ise II. kademe olarak isimlendirilmektedir. I. kademe yer alan 1,2,3. sınıflar I. devre, 4. ve 5. sınıflar ise II. devre şeklinde gruplandırılmıştır.

Zorunlu ilköğretimde, köy okullarından bazıları birleştirilmiş sınıflı olup bu sınıflarda birleştirilmiş sınıf programı uygulanmaktadır. Sınıf birleştirmede; eğer okul bir öğretmenliyse 1’den 5’e kadar bütün sınıflar bir arada eğitim ve öğretim görmektedirler. İki öğretmenliyse; 1,2 ve 3. sınıflar, 4. ve 5. sınıflar olmak üzere iki gruba ayrılarak eğitimlerini sürdürürler. İkinci kademe öğrencileri ise;en yakın ilköğ-

retim okuluna taşınır. Bu da mümkün değilse o bölgedeki Yatılı İlköğretim Bölge Okuluna taşınır.

Fiziki kapasitenin yetersiz olduğu okullarda sabahçı ve öğlenci devre olmak üzere bir dersliği iki öğretmen dönüşümlü olarak kullanıyorsa buna “İkili Öğretim” denir.

İlköğretim eğitim sisteminin temeli sayılmaktadır. Bu eğitim basamağında vatandaşlık ve çevreyle ilgili bilgiler verilerek bireyin çevreye uyumu sağlanır Bireyin eğitiminde ilköğretimin önemi büyüktür. Türkoğlu’na (1997:227) göre; ilköğretimde uygar bir yaşam için şunlar hedeflenir;

- Okuma – yazma becerisini kazanma,
- Okuduğunu anlama,
- Anadilini iyi ve doğru kullanma,
- Temel matematik işlemlerini çözebilme,
- Yakın çevreyi tanıma,
- Toplumsal yaşam kurallarını öğrenme,
- Öğrenme isteği uyandırma,

gibi davranışların kazandırılmasına büyük önem verilir.

1739 Sayılı Türk Milli Eğitim Temel Kanunu 2. Maddesi'nde ilköğretimin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini:

- Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek. Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır.
- Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek.
- İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onları, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulabilecek bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır.
- Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı yapmaktır.
- Eğitim bireylerin bir taraftan karmaşık toplum içerisinde yerini alabilmesi diğer taraftan da; bilgi, beceri ve tutum olarak kendini geliştirmeleri ve gerçekleştirmeleri yönündeki etkinlikler bütünü kapsar.

Bu etkinliklerin gerçekleştiği yer ise okul-sınıf ortamıdır. Bu ortamlarda ise; öğretmen-öğrenci etkileşimi vardır. Öğretme ve öğrenme sürecinde öğrenciyle öğretme durumu etkileşimi can alıcı bir yere ve öneme sahiptir. Öğrenci-öğretme durumu etkileşimi, öğrencinin bir öğrenme yaşantısı geçirmesini sağlayarak, onun davranışında değişiklik yapmaktadır (Özçelik, 1982: 85).

Anayasanın 42. Maddesi'ne göre; "Hiç kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. İlköğretim, ilköğretim kurumlarında verilir."

İlköğretim, ilköğretim kurumlarında verilir ve ilköğretim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi ve devlet okullarında parasızdır (222 Sayılı İlköğretim Kanununun 2. Maddesi).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 26. Maddesine göreyse; Okul çağındaki çocuklar ekonomik durumları ve olanakları dikkate alınmaksızın ilköğretim görürler.

Eğitim sürecinin en yoğun biçimde cereyan ettiği sosyal kurum okuldur. Okul sadece fiziki yapısıyla bir taş yığını değil, içindeki öğrenci, öğretmen ve idarecisiyle bir kültür atmosferidir. Aile gibi okul da toplumun temel eğitim, ahlak ve yetiştirme fonksiyonunu üstlenmiş bir kurumdur (Celkan, 1996:149).

Okul, özgün bir toplumsal sistem ve formal bir örgüttür. İnsanların birlikte yaşamalarının doğal bir sonucu olarak kendiliğinden oluşan sosyal örgütlere karşılık formal örgütler belli bir amaç için kasıtlı olarak kurulurlar. Kasıtlı olarak plânlanan formal örgütlerde bireylerin etkinlikleri örgütün amaçları, kuralları, formal statü yapısı ve iş bölümü tarafından yönlendirilir. Okul çevreye eğitilmiş insan sunar. Okuldan çevreye sürekli bir enformasyon akışı da vardır. Toplumsal etkinlikler okul tarafından çevreye sunulan bir başka hizmettir (Aydın, 1988: 150-152).

Okul çevre ilişkisinin çok sağlıklı kurulması ve okul çevre eğitiminin birbirini bütünlemesi, çakışmaması ve okulun kapılarını çevresine sonuna kadar aç-

ması için, okulların giderek demokratik bir yapıya kavuşması ve okul yönetiminde öğrenciler ve velilerinde yer alması gerekir.

Eğitim görevini yüklenmiş olan sosyal zümrelerden en önemlisi okul ve okuldaki eğitici-öğreticilerdir. Eğitimciler milli kültürün vekili ve temsilcisidirler. Bu haliyle eğitimci, çocuğun boş zihnini dolduran bir telkinci gibidir. Çocuk sosyal çevresinden de aynı telkini almaktadır. Çevre ile öğretmenin telkini farklı olursa eğitimin gayesi ile ters düşülmüş olur (Celkan 1990:93).

Bütün bunlardan okulun sürekli çevresinden girdi alan ve çevresine çıktı veren bir kurum olduğu ortaya çıkmaktadır. Okulun tek görevi öğrencilerine bilgi aktarmak olmamalıdır. Okul çevresine karşı kapalı durmayarak, ilişki içerisinde olduğu bireylere eğitimciler yoluyla kültür aktararak onların yetişmesini sağlamalıdır.

Celkan (1996:157-158) okulun toplumsal görevlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Öğrencileri kabiliyetleri doğrultusunda geliştirmek,
- Genel ve mesleki bilgi vermek,
- Öğrencilerin topluma intibaklarını sağlamak ve onları hayata hazırlamak,
- Toplumsal farklılıkları asgariye indirerek, herkese eşit şartlarda gelişme ve öğretim imkanları hazırlamak .

Okulun bu görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi için yasa ve yönetmeliklerde belirlenen amaçlar doğrultusunda çalışması gerekir. O halde sınıf içi etkinliklerin merkezinde bulunan öğretmenlerin var olan çeşitli sorunların çözümlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle öğretmen mesleki yardıma ihtiyaç duyar. Bu

ihtiyacın karşılanmasında ise; esas görev müfettişlere düşmektedir. Müfettiş öğretmenin ihtiyacı olan rehberlik hizmetlerini gerektiği gibi yerine getiremiyorsa öğretmen çözümsüz kalabilir. Bunun sonucu olarak tüm çabaların endekslendiği sınıf ortamında amaçlarda sapma meydana gelir. Öyle ise, öğretmen-müfettiş ilişkilerinin üst düzeyde tutulması eğitim ve öğretimin kalitesi açısından oldukça önemlidir.

Bu etkileşimin düzeyi ise eğitimin kalitesi ile ilişkilidir. Bu kalitenin yükseltilmesi ve standartlara uydurulması için; eğitim sisteminin sürekli kendisini yenilemesi, toplumun ihtiyaçlarına ve değişen dünya koşullarına ayak uydurması gerekir. Bunun sağlanması için de; eğitimcilerin sürekli bilgi, beceri ve tutum açısından desteklenmesi gerekir. Çağdaş eğitim sisteminde buna rehberlik denilmektedir. İlköğretim okullarında bu rehberliği İlköğretim Müfettişleri yapmaktadır.

Günümüz milli eğitim sistemi içerisindeki atamalara baktığımızda çok farklı kaynaklardan gelen kişilerin öğretmenlik mesleğine atanmaları ile beraber özellikle yönetici atamalarında liyakat ölçütüne uyulmadığı, daha çok siyasi referansların esas alındığı gözlenmiştir. Bu karışıklık milli eğitimin amaçlarına ulaşmasını hep engellemiştir.

Günümüzde giderek zorlaşan öğretmenlik rolünü yürütmek, farklı disiplinlerden eğitilmiş ve mesleğe girmiş olanların yürütmesi âdeta imkânsız hale gelmiştir. Sekiz yıllık zorunlu eğitimin yürürlüğe girmesiyle beraber bu kişilerin rehberliğe daha çok gereksinim duydukları gözlenmiş, eğitim sistemi içerisine giren bu kişilere sürekli olarak rehberlik ve mesleki yardımda bulunma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu rehberlik hizmetlerini yapacak olanlar ise müfettişlerdir. Müfettişlerin bu yardımı tam anlamıyla verebilmeleri için de, onların mesleki sorunlardan mümkün olduğunca arındırılması gerekmektedir.

Bu mesleki yardımın tam ve sağlıklı yapılabilmesi için ilköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarının bilimsel araştırmalarla ele alınma-

sı ve çözümlenmesi gerekir. **Yeni bin yıla girerken eğitim sistemimizin dünya standartlarına taşınması kaçınılmaz olacaktır. Bunun sağlanabilmesi için; eğitim sistemi ve bu sistem içerisindeki bireylerin sürekli dinamik tutulması gerekmektedir.** Bu canlılığın sağlanması için de öğretmen ve idarecilerin sürekli kendilerini yenilemeleri bir zorunluluktur. Değişen dünya koşullarına, eğitim iş görenlerinin ayak uydurabilmesi ve öğrencileri bu yönde yetiştirebilmeleri için, eğitim alanında meydana gelen gelişmeleri anında eğitim sistemine aktarmak gerekir. Bu bilgi aktarımı işlevinde denetim elemanlarına büyük iş düşmektedir. Müfettişlerin bu görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için rehberlik görevlerine ilişkin olarak karşılaştıkları sorunların anında çözümlenmesi gerekir.

Bu araştırmada temel alınan problem; Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan, İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin sorunların tespit edilmesi ve çözümüne katkıda bulunulmasıdır.

Eğitimde rehberlik ve mesleki yardım büyük önem taşımaktadır. Öğretmenin, bulunduğu çevreye yabancı olduğu durumlarda rehberlik daha da önem kazanır. Bu çevre, öğrencinin yaşadığı mahalle, öğrencinin ailesi, arkadaş grubu gibi ortamları içermektedir. Bu nedenle o bölgeye yabancı, yeni olan öğretmenler için yapılması gereken ilk iş, ya öğretmene çevre hakkında ayrıntılı bilgi vermek ya da çevreyle ilgili incelemeler yaptırmaktır.

Yönetici ve öğretmenlerin okul ve sınıf içi etkinlikleri ile sosyal ve laboratuvar çalışmaları gibi konularda sürekli hizmet içi eğitimi yoluyla yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu eğitimin verimli olabilmesi için de, denetim elemanlarının sürekli mesleki bilgi aktarıcı rolünü oynayarak okul çalışanlarına rehberlikte bulunması gerekir.

Eğitimde amaç, bireyde önceden belirlenen hedefler yönünde istendik davranış değişikliği meydana getirmektir. Tespit edilen bu hedefler genel ve özel olmak üzere ikiye ayrılır. Öğretmenlerin görevi, bu hedefleri iyi kavrayıp doğru yo-

rumlayarak öğrencileri bu hedefler doğrultusunda yetiştirmek olmalıdır. Bu değişikliğin oluşabilmesi için öğrencilerin öğretmenler tarafından sürekli değişime açık, istekli halde tutulması gerekmektedir.

Müfettiş, eğitimin genel ve özel amaçlarını merkeze alarak, okul ve sınıf içi etkinlikleri ile ilgili amaçlarının neler olduğu konusunda sürekli yönetici ve öğretmenlere yol göstermesi gerekmektedir. Bu yapılmadığı takdirde yüz binlerle ifade edilen eğitim ordusundan istenilen verimin alınmaması sonucunu ortaya çıkartır.

Bir örgütün önceden tespit ettiği amaçlarına ulaşabilmesi için sahip olduğu insan ve madde kaynaklarını en etkin bir biçimde kullanması gerekir. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi, bir bakıma bu kaynakları kullanabilme derecesine bağlıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli olarak gözetim ve denetim altında tutulması ve kaynakların kullanma durumlarının belirlenmesi zorunludur. Bundan da önemlisi ürün ve verimliliğin yakından izlenmesi ve sürekli olarak artışını sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında denetim örgütler için hayati bir önem taşımaktadır (Taymaz, 1982: 3).

Eğitim sisteminde okul bir işletmedir. Bu işletmenin girdi ve çıktıları vardır. Bu çıktılar sistem içerisinde bir işleme tabi tutulur. Okulun müşterileri öğrencileridir. Bu hizmeti satın alan kişiler ise öğrenciler adına velileridir. Dolayısıyla bütün eğitim örgütleri üstlendikleri bu hizmetleri en üst düzeyde müşterilerine sunmak zorundadırlar.” Okullar davranış satan yerler olmalıdır. Her okulun satacağı davranışlara ilişkin değerler belli olmalı ve her davranışın öğretme fiyatı açıklanmalıdır (Bilgen, 1993: 37)”. Bunun sağlanabilmesi için de eğitim hizmeti veren okulun sürekli dinamik bir yapıda tutulması gerekir. Bu dinamikliğin sağlanabilmesi için de üst sistemle alt sistemler arasında işbirliğini ve etkili iletişimi sağlayan denetim birimlerine ve bu birimde çalışan müfettişe büyük görevler düşmektedir.

Genel anlamda sistem karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan unsurların, tasarlanan hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir bütün meydana getirecek şekilde organize edilmesidir. Sistemin parçaları girdiler, çıktılar açısından birbirle-

rine bağıdırlar. Bütün sistem arzu edilen amaca ulaşılp ulaşılmadığını belirlemek için geri bildirim kullanır. Eğer sistem amacına ulaşmamışsa bunu sağlایncaya kadar kendisini düzeltmeye devam eder (Yalın, 19??: 1).

İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin sorunları ile ilgili olarak tespit edilen sorunları şöyle sıralayabiliriz;

Rehberlik Görevine İlişkin Olarak İlköğretim Müfettişlerinin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlar:

- Müfettişin elverişsiz koşullarda çalışması ve bunun da rehberlik çalışmalarındaki verimliliği olumsuz etkilemesi,
- Müfettişin yetkisinin sorumluluğuna göre az olması,
- Müfettişin hizmet öncesi ve hizmet içinde iyi düzeyde yetiştirilememesi,
- Müfettişin rehberlik ve mesleki yardımda bulunurken karşılaştığı eksiklik ve sorunları başkalarına söylememsi gibi etik değerlere bağlı kalmaması,
- Müfettişin görevi esnasında, insan ilişkilerine dayalı demokratik davranışlar sergilememesi,
- Müfettişin rehberlik ve mesleki yardımda bulunurken okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate almaması,
- Müfettişin rehberlik ve mesleki yardımda süreyi kısa tutması.

Rehberlik Görevine İlişkin Olarak Müfettişin Kurumundan (İl Milli Eğitim Müdürlüğü veya İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'ndan) Kaynaklanan Sorunlar:

- Müfettişin bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü veya İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı arasındaki iletişim eksikliğinin olması,
- İl Milli Eğitim Müdürlüğü veya Teftiş Kurulu Başkanlığının, müfettişlere yüklediği iş yoğunluğunun varlığı,
- İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticileri ve İlköğretim Müfettişleri Başkanlığının, müfettişlere gerekli ilgi ve yardımı göstermemesi,
- Müfettişin, rehberlik yapmak amacıyla, ulaşım için talep ettiği araç-gerecin yerinde ve zamanında karşılanmaması,
- Kurumun rehberlik sürecine gereken önemi vermemesi.

Öğretmen ve Yöneticilerden Kaynaklanan Sorunlar:

- Branş Öğretmenleri ve yöneticilerin, müfettişin sunacağı rehberlik ve mesleki yardımı gereksiz ve anlamsız bulması,
- Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin rehberliğe sıcak bakmaması,
- Öğretmen ve yöneticilerin müfettişlere karşı kendilerini güven içerisinde hissetmemeleri,

- Kırsal kesimlerde çalışan öğretmen ve yöneticilere yeterince rehberlik ve mesleki yardım yapılmaması,

- Kurumlardaki ders araç ve gereçlerinin eksik olması,

şeklinde sıralamak mümkündür.

Denetim elemanlarının çalışmalarının yoğunlaştığı alanlardan biri de farklı branşlardan veya mesleklerden gelen öğretmenlere mesleki yardımda bulunmaktır. Bu farklı akademik alanlarından gelen ziraat mühendisi, veteriner, hukukçu, vb. kökenli öğretmenlerin hizmet öncesi aldıkları eğitim farklı olduğundan ve pedagojik formasyondan yoksun olduklarından, bu kişilerin sistem içerisinde daha faydalı duruma getirilmesi zorunludur. Bu zorunluluğu aşmanın yolu da bunları hizmet içi eğitimine alarak yetiştirmektir. Hizmet içi eğitimi etkinliklerinin, bölgenin koşulları da dikkate alınmak suretiyle müfettişler tarafından verilmesi büyük fayda sağlayacaktır. Denetim elemanlarının bu etkinliği vermesinin önemi, onların bu bölgeleri çok iyi tanımalarından kaynaklanmaktadır.

Farklı akademik alanlardan mezun olanların öğretmen olarak atanması ilköğretim müfettişlerinin işini zorlaştırmıştır. İlköğretim müfettişlerinin, rehberlik işlevini daha çok bu kişiler üzerinde yoğunlaştırmasına neden olmuştur. Bu durum ise; eğitim fakültesi mezunlarına gerekli rehberliğin yapılması işini önemli derecede olumsuz etkilemiştir. Alan dışı sisteme giren öğretmen adaylarından bir kısmı adaylık dönemi sonrasında kendi kurumlarına geçtiklerinden, bunlara yapılan rehberlik de boşa gitmiş olmaktadır.

İlköğretim Müfettişleri, eğitim içerikli kurs, seminer ve toplantı gibi etkinliklerde aynı ilkelere bağlı kalarak davranışlarda bütünlük oluşturmalıdır. Müfettişlerin yetiştikleri program türleri farklı olduğundan, bu farklı programlardan mezun olan müfettişler mesleki yardım ve iş başında yetiştirme konularında farklı davranış-

lar sergilemektedirler. Bu durum ise müfettiş davranışlarında bütünlük yerine, farklı yaklaşımlar ortaya çıkarmıştır. Müfettişlerden bazıları eğitim iş görenlerine karşı katı, otoriter bir tutum sergilerken, bazıları da oldukça demokratik, insan ilişkilerine dayalı davranışlar sergilemektedirler. Bu tip müfettişler öğretmen ve yöneticilere güven verip onure etmek yerine, yasal yollarla çalıştırma yolunu seçmektedirler. Karşılıklı güvene dayalı işbirliği ve dayanışma sorunların açığa çıkarılmasına ve çözümüne yardımcı olacaktır.

Meslekî rehberlik ve işbaşında yetiştirmede amaca ulaşılabilmesi için müfettişlerin otoriter, katı davranışlar sergilemek yerine, insan ilişkilerine dayanan demokratik davranışlar sergilemesi, müfettiş-öğretmen işbirliğini arttırarak, çift yönlü bilgi alışverişini ortaya çıkartacaktır.

Yakın ilişki kuran iki birey arasında çatışma çıkması doğaldır, ama bu çatışma yüzünden ilişkinin bozulması doğal değildir. İnsanlar aralarında çıkan duygusal sürtüşmeleri birbirlerini daha iyi anlayabilmek için bir araç olarak kullanıp, dostluklarını ve yakınlıklarını pekiştirebilirler. İki kişi, arasında ortaya çıkan bir sorunu yapıcı bir tutumla ele alır, tartışılırsa aralarındaki ilişkiye gelişme fırsatı kazandırmış olurlar, yıkıcı tutum ise, iki kişinin birbirinden uzaklaşmasına, ilişkilerin zayıflayıp kopmasına yol açar (Doğan Cüceloğlu, İstanbul, 1987: 186-188).

Eğitim Fakültesi mezunu olmayan ve pedagojik formasyondan yoksun olan öğretmenlerin çalıştığı eğitim kurumlarında müfettişlere büyük görevler düşmektedir. Bu görevlerin tam manasıyla yerine getirilebilmesi için bu öğretmenlerin her ay periyodik olarak rehberlik ve mesleki yardım almaları gerekir. Bunun müfettişler tarafından sağlıklı olarak verilebilmesi için bu hizmeti veren kişilerin de kendilerini sürekli yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekir. Bu durumda hizmet içi eğitim, öğretmenler kadar müfettişler için de oldukça önem arz etmektedir.

Müfettişlerin teftiş ve rehberlikle ilgili görev ve sorumlulukları oldukça geniş bir alana yayılmış ve bu alanlar da aşırı düzeyde iş yükü ile donatılmıştır. Mü-

fettiş, teftiş veya rehberlikte bulunduğu öğretmen adayının durumunu takip ederek, o adayı yetiştirmek için en az ayda bir gerek sınıf içi etkinlikler gerekse, sosyal faaliyetler ve okul-çevre ilişkileri konusunda rehberlikte bulunması gerekir. Müfettiş, bu aday öğretmenler arasında yeterli olanları tespit ederek, asil öğretmenliğe geçmesi için raporla kurumuna bildirir.

Zorunlu ilköğretimle birlikte ilköğretimde taşınmalı eğitimin yaygınlaşması beraberinde müfettişlere iş yükü de getirmiştir. Müfettiş sorumlu olduğu bölgeyle ilgili olarak taşıma merkezi ve bu merkeze taşınacak yerlerin tespitini yaparak bir raporla kuruma bildirmesi gerekir.

Müfettiş, yeni bina yapımı ve binalardaki değişikliklerle ilgili olarak yerinde araştırma ve inceleme yapmak, o bölgedeki öğrenci durumunu tespit edip, gelecekteki artışı da dikkate alarak fiziki kapasiteyi belirlemek, derslik ve diğer bölümlerin sayısını çıkartarak, durumu raporla kuruma bildirmelidir.

Gerek teftiş gerekse rehberlikte amaç; okul çalışanlarının, önceden belirlenen kurallara ve mevzuat hükümlerine uygun olarak çalışmasını sağlamaktır. Bu çalışmayı yaparken, kâğıt üzerindeki yanlışlıkları gidermek yerine, davranış, tutum ve anlayışların düzeltilmesi merkeze alınmalıdır. Amaç, çalışanların başarılarını arttırarak onları mesleklerinde mutlu kılmaktır. Eğer bu yanlışlıklar ilgili kurumlardan kaynaklanıyorsa; o kurum yöneticileriyle gerekli toplantılar yaparak sorunu temelden çözmek daha doğru olacaktır. Eğer sorun örgüt çalışanlarının genelini ilgilendiriyorsa, o bölgede görev yapan yönetici ve öğretmenlere kurs, seminer, konferans ve toplantılar yaparak bu kişilere mesleki yardımda bulunmak daha doğru olacaktır.

Eğitim sistemimizde öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları sorunların çözümü konusunda büyük paya sahip olan İlköğretim Müfettişleri, rehberlik görevlerini

icrâ ederken bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların bir kısmı kendilerinden kaynaklanırken bir kısmı da kurumu ile öğretmen ve okul idarecilerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırmanın Problemi,“Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunları nelerdir?”

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarının ortaya çıkartılması ve yorumlanmasıdır.

Literatür taramasında ülkemizde; İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunları konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır..

1.3. Araştırmanın Önemi

İlköğretim Müfettişlerinin yaşadığı sorunlar geniş kapsamlıdır. Bu kapsam içerisine; rehberlik, teftiş, soruşturma, araştırma ve inceleme ile ilgili önemli görevler girmektedir.

Bu görev alanlarından en önemlisi rehberlik sürecidir. Çünkü yapılacak olan yeterli ve sağlıklı bir rehberlik diğer alanlarda yaşanan sorunların da azalmasına katkıda bulunacaktır.

Rehberlik hizmetinin eksiksiz yapılabilmesi için müfettişlerin mesleki rollerini olumsuz yönde etkileyen, olumsuz koşulların ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi gerekmektedir. Müfettişlerin rehberlik görevlerindeki verim ile mesleki sorunlarının çözümü arasında sıkı ve etkili bir ilişki vardır.

Müfettişlerin ,rehberlik görevlerini yerine getirirken, kurum hizmetlerinden de en üst düzeyde yararlanmalarını sağlamak gerekmektedir. Bu nedenle müfettişlerin yaşadıkları mesleki sorunların çözümü konusunda yardımcı olmak, milli eğitim merkez ve taşra teşkilatlarının görevleri arasında yer almaktadır. Müfettişlerin, mesleki rolleri içerisinde yer alan ve en önemlisi sayılan rehberlik görevlerinin başarılı ve verimli geçmesi; kurum yöneticilerinin bu konudaki görevlerini tam olarak yerine getirmeleri ile mümkündür.

Müfettişlerin rehberlik çalışmalarındaki verimini arttıracak, önlemlerin alınması öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı sorunların en aza inmesini sağlayabilir.

Bu araştırmanın önemi; Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarının ortaya çıkartılması ve çözümü konusunda ilgililere yol göstereceğine inanılmasında yatmaktadır.

1.3.1. İlköğretim Müfettişlerinin Görev Alanları

İlköğretim Müfettişlerinin görev alanlarını; rehberlik ve iş başında yetiştirme (mesleki yardım), teftiş, inceleme ve araştırma, soruşturma, eğiticilik, yöneticilik ve liderlik şeklinde sıralamak mümkündür.

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nin 42. Maddesinde; İlköğretim Müfettişleri ve Müfettiş Yardımcılarının rehberlik ve işbaşında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerine yönelik olarak görev alanları şu şekilde sıralanmıştır:

- İlköğretim okulları,
- Yetiştirici ve tamamlayıcı sınıflar ve kurslar,

- Özel eğitime muhtaç çocuklar için açılmış okullar ve sınıflar,
- Okul öncesi eğitim kurumları, uygulama sınıfları ile tamamlayıcı sınıflar ve kurslar,
- Halk eğitim merkezi ve akşam sanat okulları ile bunlara bağlı kurslar,
- Çıraklık eğitim merkezleri,
- Eğitim araçları ve donatım merkezi ve akşam sanat okulu müdürlükleri,
- Rehberlik ve araştırma merkezleri,
- Öğretmen evi ve akşam sanat okulları,
- Öğretmen evi lokalleri ve sosyal tesisleri,
- Milli eğitim yayınevleri, sağlık eğitim merkezleri,
- Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri ve Akşam Sanat Okulları ile Hizmetiçi Eğitim Merkezleri,
- Spor ve izcilik okulları ,
- Gençlik ve izcilik eğitim tesisleri,
- Öğrencileri yetiştirme ve sınavlara hazırlama kursları,
- Özel öğretim kurumlarına bağlı dersane ve okulları ile her türlü özel yaygın eğitim kursları,
- Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Kur'ân kursları,

- Valilikçe denetimi uygun görülen diğer okul ve kurumlar.

Taymaz'a (1982: 29-30) göre, il eğitim örgütlerinde görev yapan ilköğretim müfettişlerine şu görevler verilmektedir:

- Bağlı bulunduğu kurumun merkez ve taşra örgütlerinin her türlü işlerini, amaç, ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere uygunluğu açısından teftiş programı ve esaslarına göre incelemek ve denetlemek.
- Teftiş edilen kurumlardaki görevlilerin yeterliklerini, çalışmalarını, tutumlarını değerlendirmek, başarılarını artırmak üzere yardımda bulunmak, isteklendirmek ve güdülemek.
- Teftiş sırasında karşılaşılan yanlışlıkları, eksiklikleri ve aksaklıkların giderilmesi için önlemler almak, sorunları çözümlene yollarını aramak, ilgililere yardım etmek, gerektiğinde başkanlığa bildirmek.
- Teftiş ve sisteminin gelişmesine katkıda bulunacak inceleme ve araştırmalar yapmak.
- Kurumca gerekli görülen kurs, seminer, konferans ve toplantılara gözlemci olarak katılmak.
- Mesleki yayınları izlemek, kurum personel ve yöneticilerine tanıtmak, gerekli açıklamalarda bulunmak.
- Kurumlarda çalışan personel ve yöneticilerin karşılaştıkları kişisel ve mesleki sorunların çözümüne yardımcı olmak.
- Teftiş edilen kurum veya personelin çalışmalarını ve başarılarını objektif olarak değerlendirmek.

- Yasa dışı eylemlerde bulunanlar hakkında durumu gereklerine uygun olarak incelemek, soruşturmak ve gerekli işlemleri yapmak.
- Teftiş çalışmalarının sonuçlarını raporlarla veya fezleke ile belirli süreler içinde usûlüne uygun olarak teftiş kurulu başkanlığına bildirmek.
- Yukarıda belirlenenler dışında kanun, tüzük ve yönetmeliklerde verilen görevleri yerine getirmek.

1.3.1.1. Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme (Mesleki Yardım)

Rehberlik, bireyin kendisini anlaması, gizilgücünü kullanabilmesi, gelişimini kolaylaştıracak çevresel olanakları tanınması, uygun seçimler yapabilmesi ve kararlar alabilmesi için bireye yapılan sistematik ve profesyonel yardımdır (Türkoğlu, 1997:259).

Rehberlikte, kurumda üretim, yöntem ve sisteminin geliştirilmesi için personele mesleki yardımda bulunulur, kişilerin problemlerini tanımlarına ve çözümlerine yardım eder (Taymaz, 1982:5).

Rehberlik, bireyin yaşadığı sorunu aşması için verilen bir yardımdır. Bu yardımda amaç; bireyin kendisini, yeteneklerini tanımasına ve yaşanan sorunun çözümüne yardımda bulunmadır.

Rehberlik, ilköğretim müfettişlerinin; yönetici ve öğretmenlerin yaşadığı sorunların çözümüne yönelik olarak bilgi verme, öneride bulunma ve yaşanan sorunu çözüme yönündeki mesleki yardımın bütünüdür.

İlköğretim müfettişlerinin görev alanlarından en ağırlıklı olanı rehberlik ve iş başında yetiştirmedir. Mesleki yardım yönündeki çalışmalar ne kadar ağırlık kazanırsa teftiş, inceleme ve soruşturma gibi görev alanları ile ilgili sorunlarda o kadar azalacaktır. Teftiş, araştırma, inceleme ve soruşturma ile ilgili doğan sorunların temelinde öğretmenlere yeterli düzeyde rehberlik hizmetinin sunulmaması yatmaktadır. Yerinde ve zamanında verilecek olan etkili bir rehberlik, inceleme ve soruşturma

olaylarının sayısını da azaltacaktır. **İnceleme ve soruşturma raporlarının tetkikinde suç işleyenlerin çoğunun, bu eylemlerinin suç olduğunu bilmediklerini belirtmişlerdir.**

Mesleki yardımda bulunurken çalışmalar aceleye getirilmemelidir. Rehberlik çalışmalarında verilecek olan her yardım, genel bilgilerle beraber öğretmen ve yöneticilerden gelen talepler çerçevesinde, o an içinde bulunduğu, yaşadığı sorunlar doğrultusunda verilmelidir. Müfettiş mesleki yardım esnasında katı tutumlardan uzak durarak, olumlu bir hava oluşturmalıdır. Hep öneride bulunmak yerine, o kadar da dinleyici olmalıdır. Müfettiş ne kadar dinleyici olursa o kadar sorunlar ayrıntılarıyla ortaya çıkacak ve açık hale gelecektir. Müfettişin katı, olumsuz, tehdide dayalı tutumu, öğretmenin sorunları saklamasına neden olacaktır. Bu da o kurumun giderek zayıflamasına yol açacaktır.

Başar (1995: 42); okul çalışanlarının çevreye, yeni atananların göreve uymu, kendi kendilerini yetiştirmeleri, öğrencileri tanıma, araç gereç kullanma, ders işleme, değerlendirme gibi öğretimle ve okul çevre ilişkileri, öğrenci rehberliği, sınıf öğretmenliği, eğitsel kol çalışmaları gibi eğitimle ilgili konularda yapılacak her tür yol gösterme ve yardımcı olma hizmetleri, denetçinin rehberlik ve yardım rolleri içinde yer aldığını söyler.

Bu görüşlerden hareketle ortak bir sonuca gidecek olursak, mesleki yardım eğitim iş görenlerini doğruya ve güzele ulaştıran, kendini gerçekleştirmeye yönelik olan, yaşanan probleme göre şekillenen teknik bir süreçtir. Yaşanılan sorun rehberlikte birinci derecede önem arz ettiğinden mesleki yardım ve rehberlik güncel olan bu sorun üzerinde yoğunlaşmalıdır.

Müfettiş, yaşanan sorun ve ilgili olduğu kişiler hakkında ne kadar çok bilgiye sahip olursa mesleki yardım da o kadar sağlıklı olur. Rehberlik esnasında müfettişin tavsiyede bulunmak yerine sorunun çözümüne yardımcı olacak eylemlerde bulunması gerekir. Var olan sorun mahallinde görülüp, incelenir ve çözüm öneri-

lerinde bulunulursa sorun o kadar erken ve örgüte zarar vermeden çözülmüş olur. Müfettiş gerek öneri gerekse göstererek sorunun çözümü yönünde katkıda bulunma aşamasından sonra da sorunun takipçisi olmalı ve sorun çözülmünceye kadar rehberlik ve yardım işlevini sürdürmelidir.

Müfettiş;

Bireysel sorunların çözümü için gerektiğinde il veya merkez örgütü üzerinde etkisini kullanabilmelidir. Denetçi, rehberlik ve yardım sürecinde davranışlarına ayrı bir özen gösterme durumundadır. Alıcı için en iyi yardımın beklenen yardım, en iyi yöntemin de buna uygun yöntem olduğunu unutmamalıdır. Bazı insanlar yardım gereksinmelerini belli etmekten kaçınırlar. Denetçinin bunları bulabilmesi, ilgi ve duyarlılığı gerektirir. Denetçi bu durumda yardım girişimini başlatıcı olmalı, ama bunu bireye fark ettirmemeye çalışmalıdır. Karşısındakine saygı göstermeli, öğrendiklerini kötüye kullanmamalı, onlardan başka amaç için yararlanmamalıdır. Rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmemelidir. Görüşme aceleyle getirilmemelidir. Denetçi, önce karşısındakinin konuşmasına imkan vermeli, yanlış anlamadan kaçınmaya çalışarak, anlayış, sabır ve ilgiyle dinlemelidir. Denetçinin amacı, danışanın gücünü artırmak, onu özgür ve sorumlu yapmak olmalıdır. Sorunun etkenleri etraflıca görülmeye çalışılmalı, sorun nedeniyle kişi suçlanmamalı, eleştiri yapılmaksızın sorun olduğu gibi kabul edilmelidir. Birey haklı olduğuna inaniyorsa eleştiri ve suçlama, rehberlik etmeye çalışanın karşı tarafta görülmesine yol açabilir. Rehberlik gereksiyenin güven duymasını engelleyebilir, güveni sarsabilir. Sürekli ilişki üzerindeki kötü etkileri düşünerek öğüt vermekten kaçınılmalı, sorular kişisel görüşlerden arındırılarak yanıtlanmaya çalışılmalıdır (Başar, 1995: 43-44).

Rehberlikte çağdaş insan ilişkilerini ön plâna alan müfettiş kendi davranışlarını da denetlemelidir. Sürekli kendisine özeleştiri getirerek çağdaş denetim anlayışına uygun olarak hareket edip etmediğini kontrol etmelidir.

Denetçinin aranılan niteliklere sahip olup olmadığının ölçütü sayılan belirleyiciler şunlardır:

- İnsanları tanıma, sevme, samimi olma ve yaklaşma,

- İnsanlarla kolay ilişki kurma, güven verme ve güdüleme,
- Şahsiyetine düşkün, sempatik, iyi huylu ve duyarlı olma,
- İntizamlı olma, kılık ve kıyafetine önem verme,
- Başkalarının görüş ve fikirlerine karşı saygılı olma,
- Karşısındakinin konuşmasını dinleme ve yerinde cevaplama,
- Yerinde ve zamanında konuşma, sözünü dinletme,
- Sorulara anlaşılır, doğru, kararlı ve kesin cevap verme,
- Olaylar karşısında sükûnet ve metanetini koruma,
- Verilen sözü yerine getirme, güven ve saygı kazanma,
- Çalışmalar esnasında iyi ve olumlu hava yaratma,
- Zamanını iyi değerlendirme ve bu zamanının çoğunu görevine ayırma,
- Yenilikleri yakından izleme, araştırmacı ve bulucu olma,
- Teftişi severek azimle, gayretli ve iyi niyetle yapma,
- Teftişi plânlı yapma, etkinliklerin her yönünü görme,
- İnsanları hizmet içinde eğitime ve yeteneklerini geliştirme,
- Başarıları ödüllendirme, kabahatliileri cezalandırma,
- Sorulara uygun yollarla yaklaşma ve çözümlenme,

- Hataları ve aksaklıkları bulma ve yerinde düzeltme,
- Teftişle ilgili kararların alınmasında adil ve yansız olma (Taymaz, 1982: 127).

Aydın (1986: 71); Eğitim denetçisinin demokratik davranış ve yaklaşımın sadece denetimde değil sınıf içi öğretme, öğrenme etkinliklerinin plânlanması ve yürütülmesinde de izlenmelidir. Bu yaklaşımdan yararlanan denetmen, öğretmenleri de bu yaklaşımdan yararlanmaları için özendirilmelidir, şeklinde tespitte bulunmuştur.

Taymaz ise (1982: 6), ilköğretim müfettişlerinin iş başında yetiştirme ve rehberlik rolleri ile ilgili olarak şunlara noktalara dikkat çeker:

Müfettiş, kurum amaçlarını gerçekleştirmek üzere çaba sarf eden personelin, çalışmalarında eksik ve geliştirilmesi zorunlu görülen hususların bulunmasının yanı sıra bunların yerinde ve zamanında giderilmesi yollarını arar ve uygular. İnsan ilişkilerine, rehberliğe, kurul çalışanlarına yer ve önem verir. Teftişte eleştiri yalnız kusur açıklamak için değil, düzeltme amacına yönelik yapılır. Yapıcı teftiş çalışmalarının, plâna uygun ve geleceğe açık olmasını, birleştirici, uzlaştırıcı, kamu ve kurum yararına dönük olmasını ön görür. Ayrıca personeli isteklendirici, güdüleyici, rehberlik ve insan ilişkilerine yer verilmesini, duruma göre esnek, uygun yöntemlerle eksiklerin ve hataların ortaya konmasına, yerinde ve zamanında düzeltici önlemlerin alınmasına, ortak ve beraber çalışma istek ve alışkanlığının kazandırılmasına, saptanan değer ve ölçütlere göre değerlendirmenin yanı sıra yeni değerler yaratılmasına, güven duygusunun geliştirilmesine, yapıcı, eksiksiz, yansız eleştiriler yapılarak, teftişin eleştirilmesine ve geliştirilmesine yardımcı olur.

Müfettiş, öğretmen ve okul yöneticilerinden istediği anlayış ve nezaketin aynısını da kendisi göstermelidir. Bu nezaketi, görev alanları ile ilgili her mekânda ve davranışlarında yansıtmalıdır. Özellikle rehberlik yapılan kişilerle yüz yüze olduğu durumlarda, daha itinalı davranmalıdır. Bu davranış karşısındaki davranışlarını da

o oranda düzeltecek ve daha sağlıklı bilgi alış verişine dayalı bir iletişim sistemi oluşacaktır. Bu iletişim sisteminde bazen sorunlar oluşacaktır. Müfettiş bu sorunları doğal karşılamalıdır. Ortaya çıkabilecek bu sorunları, Zıllıoğlu (1996: 263-264) rol ve statü ilişkisine bağlı olarak dört grupta toplamıştır. Bunlar;

- Rol ve statü ilişkilerinin ortama göre değerlendirilmemesinden kaynaklanan sorunlar,
- Belli bir rolün gereği olan otoritenin, saygınlığın ve gücün bilinmesinden ya da azımsaması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunlar,
- Belli bir rolün karşılığı olan statüye ilişkin otorite, güç ve saygınlıkla ilgili beklentilerin gereğinden fazla olmasından kaynaklanabilecek sorunlar,
- Tanımlama ve buna bağlı olarak beklenti farkından doğabilecek sorunlardır.

İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin 43-a maddesi İlköğretim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme ile ilgili görev ve yetkilerini şu şekilde sıralamıştır:

- Her öğretim yılı başında ve sonunda ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim öğretim ve yönetimle ilgili olarak sorunların belirlenmesinde ve çözümünde rehberlik etmek
- Okul ve kurumlarda rehberlik amaçlı çalışmalarda belirlenen koşulların, öneriler ile birlikte rehberlik tebliğine ve kurul teftiş defterine yazmak, tebliğin bir örneğini başkanlığa vermek
- Okul ve kurumların teftişinden sonra öğretmen ve yöneticilerle birlikte toplantı yapmak, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili olarak sorunların çözümüne yönelik rehberlik etmek

- Mesleki yayınları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişimlerini izlemek, başkanlık veri tabanına katkıda bulunmak ve bu kapsamda bölgedeki öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek
- Aday memurların yetiştirilmesine rehberlik etmek ve bu konuda verilen diğer görevleri yapmak
- Teftişi ile yükümlü bulunduğu öğretmenlere ve yöneticilere mesleki yardımda bulunmak ve işbaşında yetiştirmelerine rehberlik etmek
- Teftiş, değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerinde Müfettiş Yardımcılarının katılımını sağlamak ve yetiştirmelerine yardımcı olmak (13 Ağustos 1999, 23785 Sayılı Resmi Gazete),

1.3.1.2. Teftiş

Genel olarak teftiş, yapılan işin önceden belirlenen kurallara göre yapılıp yapılmadığının test edilmesidir. Bu kurallar ilgili mevzuat hükümleri tarafından ortaya konur. Kamu ve özel kesim iş görenlerin çalışmalarını bu kurallara uygun olarak yapma zorunluluğu vardır.

Teftiş, kamu sektöründe veya tüzel kişiliği bulunan kurumlarda yapılmakta olan işlerin mevcut mevzuata (kanun, tüzük, yönetmelik, genelge ve emirlere) uygun olarak yapılıp yapılmadığının yetkili kimseler tarafından denetlenmesi ve gözetilmesi sürecidir (Taymaz, 1982: 2).

Eğitimde teftiş; eğitim-öğretim çalışmalarının yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgelere göre yapılıp yapılmadığının incelenmesi, yoklanması ve soruşturulması işidir (Oğuzkan, 1993: 35).

Teftiş; Öğretmen ve yöneticilerin görev ve sorumlulukları içerisinde yer alan çalışmalarının tespit edilen usul ve esaslara uygun olarak yapılıp yapılmadığının kontrol edilmesi sürecidir. Okul yöneticisi açısından bu usûl ve esaslar, öğretmenleri sınıflarında ziyaret etme, okul koridor ve dersliklerinde dolaşma, okulda zamanında ve

yerinde görünme, okulun genel gidişatını sürdürme onun birincil görevidir. (Balci, 1993: 54)

Teftişin özünde rehberlik olmalıdır. Teftiş ve rehberlik esnasında müfettişle denetlenen arasında çağdaş insan ilişkilerine dayalı bir işbirliği ve sorumluluk oluşmalıdır. Var olan sorunların bu işbirliği ve sorumluluk anlayışı neticesinde çözümünü sağlayarak, rehberliğin her aşamasında üst düzeyde bir bilgi alış veriş ortamı oluşmalıdır.

Aydın'a (1986: 6) göre; son yıllarda eğitim teftişinde; insan kaynaklarının geliştirilmesine büyük önem verildiği, örgütlerin insan kaynağını geliştirmeyi ve etkili bir biçimde kullanmayı amaçlayan bir teftiş anlayışının ağırlık kazandığı görülmektedir. Çünkü öğretmenlerin güdülenmesinde duyguların ve coşkuların önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Bu yeni anlayışla insan ilişkilerine ve rehberliğe önem verilmektedir. Teftiş teknik ve sosyal yönü olan bir süreçtir. Teftiş insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılması ve geliştirilmesi amacıyla yapılır.

Teftişte çağdaş yaklaşım, katılımlı bir araştırma ve değerlendirmeye dayalı bir denetim uygulamasını vurgulamaktadır. Çağdaş teftişin en çarpıcı özelliği insan kaynaklarına verilen önemdedir. İnsan kaynağının geliştirilmesi ve en etkili bir biçimde kullanılması, çağdaş yaklaşımın odak noktasını oluşturmaktadır. Denetmen sorun çözme, iletişim kurma, insanların birbirini dikkate almalarını sağlama, benzer sorunları olan bireylerin birbirleriyle ve kaynak kişilerle ilişki kurmalarını sağlama gibi görevleri yürütmelidir. "Belli bir iletişim durumunda tarafların karşılıklı rol ve statü ilişkilerini doğru tanımlayabilmeleri, iletişimin gerçekleşip sürdürülebilmesi açısından çok önemlidir." (Zılhoğlu, 1996: 263).

Çağdaş rehberliğin ağırlıklı olduğu örgütlerde, kliniksel denetim ön plâna çıkmıştır. Kliniksel denetimde amaç; öğretmenin mesleğinde daha aktif hale getirilmesi ve sınıf içi etkinliklerde karşılaştığı sorunları güven esasına dayalı olarak çözmektir. Çağdaş denetim anlayışında denetlenenlerle yüz yüze görüşme vardır. Bu görüşme aşamaları; gözlem öncesi, gözlem ve gözlem sonrası olmak üzere üç aşı-

madan oluşur. Gözlem öncesi görüşmede yapılacak teftişin türü, nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağı, ne kadar süreceği ve hangi konuları kapsayacağı ile ilgilidir. Gözlem öncesi görüşmede tanışma ve çevre hakkında bilgi alış verişi vardır. Bu bilgi alış verişi süreci başından sonuna kadar belirli bir plân ve program çerçevesinde yapılmalıdır. **Burada elde edilen veriler gerçek ve sağlam verilerdir.** Bu verilerden hareketle yapılacak olan değerlendirme de o kadar güvenilir ve objektif olacaktır.

Aydın (1986:34) gözlem öncesi görüşmeyle gerçekleştirilmesi amaçlanan durumları şöyle sıralamıştır:

- **Öğretmen denetmen ilişkilerinin saptanması ve geliştirilmesi:** Gözlemin amacı ve yöntemi konusunda denetmenle öğretmen arasında bir anlaşmanın sağlanması, amacın gerçekleşmesi ve tarafların işbirliğine dayalı olduğunun anlaşılmasının sağlanmasıdır.

- **Öğretmenin ne yapmak istediğinin açık ve tam olarak, yine öğretmen tarafından bilinmesinin sağlanması:** Öğretme uygulamasının bilinçli ve etkili olması büyük ölçüde öğretmenin ne yapacağını, nasıl yapacağını ve hangi sonuçlara ulaşmak istediğini açık ve kesin olarak öğretmen tarafından bilinmesine bağlıdır.

- **Daha etkili bir uygulama için plânlamanın birlikte yapılması:** Birlikte plânlama; hedeflerin, konuların ve yöntemlerin saptanmasını olanaklı kılar. Bu şekilde hem daha iyi bir uygulama için gerekli hazırlık yapılmış olur hem de öğretmenin mesleksi gelişimine katkıda bulunulmuş olunur.

Gözlem aşaması ise; sınıf içerisinde olup biten eğitim ve öğretim etkinliklerinin öğretmen ve denetmen tarafından birlikte analiz edilmesi sürecidir. Bu aşama, elde edilen verilerin temsil derecesi, öğretmen çalışmalarının müfettiş tarafından objektif olarak değerlendirilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Toplanan verilerin sınıf ortamında olup bitenleri olduğu gibi yansıtması, gözlemin amacı

açısından son derece önemlidir. Sınıf içi etkinliklerin müfettiş tarafından gözlenmesinin önemli bir yararı da, etkinlikleri yönlendiren ve süreçle bütünleşen öğretmenin göremeyeceği bazı önemli noktaların, denetmen tarafından görülmesi ve saptanması olasılığıdır. Kliniksel denetimde öğretmenin performansı denetmen tarafından düzenli bir biçimde gözlemlenir. Gözlem rast gele bir eylem olmayıp, belirli hedefleri vardır. Aydın'a (1986:35) göre; "müfettişin sınıf içi etkinlikleri gözlemek amacıyla sınıflarda bulunduğu süreçte; sınıftaki bireyler arası ilişkilerin düzeyine büyük önem vermelidir." Bunu yaparken de şu noktalara dikkat etmelidir:

- Öğretmen ile öğrenci arasında karşılıklı saygı ve güveni yansıtırıcı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmen ile öğrenciler arasında karşılıklı, özgür ve açık bir iletişim var mıdır?
- Sınıf içi etkinlikler ve kullanılan yöntemler ve grup ve bireysel çalışmaların öğretmen-öğrenci ikilisi tarafından planlandığını göstermekte ya da yansıtmakta mıdır?
- Öğrencilerin içten çaba ve katkılarının dikkate alındığı ve kabul edildiği görülmekte midir?
- Öğrencilerin fiziksel, toplumsal, zihinsel ve coşkusal gereksinimlerini karşılamak için; çocuk büyümesi ve gelişmesi ilkelerine uyulduğunu göstermekte midir?
- Bireysel ve grup rehberlik teknikleri, sınıf üyelerinin bütünsel gelişmelerini gerçeğe dönüştürücü bir biçimde uygulanmakta mıdır?
- Bireyin kişiliğinin bir bütünlük içinde gelişmesi için, gerekli özgürlük ile verimli bir grup çalışması için zorunlu kontrol arasında bir denge sağlanmakta mıdır?

Öğretmenle öğrenci arasındaki ilişki düzeyinin niteliğini tespit etmek için gerek rehberlik, gerekse teftiş esnasında müfettiş bu ölçütleri merkeze alarak olayın davranış boyutu üzerinde durmalı ve buna göre bir değerlendirme yapmalıdır.

Gözlem sonrası görüşmede amaç; sınıf içerisindeki etkinliklerin verimli olup olmadığının tespit edilmesidir. Gözlem esnasında elde edilen bulgulardan yola çıkarak sınıf içi etkinliklerin eksilerini ve artılarını tespit etmek ve aksayan yönler üzerinde öğretmene yapıcı, düzeltici eleştirilerde bulunarak, öğretmenin görüş ve önerilerini almaktır.

Görüşme sonrası analiz sürecinde ise; amaç, teftiş uygulamalarının nitelik olarak değerlendirmesini yapmak ve bir sonuca gitmektir. Bu değerlendirme aşamasında varsa eksiklikler giderilmeye çalışılır. Rehberlik ve denetim etkinliklerinin değerlendirilmesi yapılır. Yapılan çalışmaların standartlara uygun olarak yapılıp yapılmadığı belirlenir. Bu aşamada, elde edilen bulgularla ilgili notlar gözden geçirilir. Bu bulgularla ölçüt olan davranışlar arasında uzlaşma olup olmadığına bakılarak bir değerlendirmeye gidilir. Varsa eksiklik ve öneriler bir raporla ilgili kişiye ve kuruluşa bildirilir.

M.E.B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nin 43-b maddesinde ilköğretim müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının teftişle ilgili görev ve yetkileri şöyle sıralanmıştır:

- Türk Milli Eğitimi'nin genel amaç ve ilkelerine uygun olarak, okul ve kurumların amaçlarına göre öğrencilerin yetiştirilmeleri ile ilgili yetenek, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi durumunu,
- Görev alanlarındaki okul ve kurumların eğitim, öğretim, yönetim ve diğer görevlerinin mevzuata göre çalışmalarını,
- Atatürk İlke ve İnkılapları'nın, İstiklâl Marşı'nın, Atatürk'ün Gençliğe Hitâbesi'nin, Öğrenci Andı'nın öğretilme ve kavratılma durumunu,

- Bayrak, anma ve kutlama törenlerinin, eğitici çalışmaların mevzuatına uygun şekilde yapılıp yapılmadığını,
- Her yönü ile eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını değerlendirmek
- Kurumun ve kurumdaki personelin kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve programlarda belirtilen amaçların gerçekleştirme durumunu,
- Eğitim-öğretim ve yönetim görevlilerinin çevre ile ilişkilerini,
- Okul ve kurum personelinin yeterlilik ve verimliliklerini,
- Okul aile birliği, okul kooperatifi ve kantinin kuruluş ve çalışmalarının mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini
- Teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Okul ve kurumlara ait bina, uygulama bahçesi, arsa, arazi ve tesislerin amaca ve projeye uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını teftiş etmek ve değerlendirmek, sonucunda belirlenen hususların önerileri ile birlikte okul veya kurumun teftiş defterine yazmak, gerektiğinde ayrıca kurum teftiş raporu düzenleyerek başkanlığa sunmak,
- Teftiş edilen okul ve kurumlarda yönetici, öğretmen ve gerektiğinde diğer personel hakkında ayrı ayrı teftiş raporu düzenlemek,
- Sicil amiri oldukları personel hakkında sicil raporu düzenlemek,
- Teftiş bölgelerindeki okul ve kurumlar hakkında saptanan bilgileri zamanında ve eksiksiz olarak başkanlığa sunmak (13 Ağustos 1999, 23785 Sayılı Resmi Gazete).

İlköğretim Müfettişlerinin teftişle ilgili görevlerini özetleyecek olursak; kamu ve özel öğretim kurumlarındaki çalışmaların varolan mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılıp yapılmadığı, öğrencilerin Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı

olarak yetiştirilip yetiştirilmediği, öğrencilere İstiklal Marşının, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesin, Öğrenci Andının ve Türk Bayrağı'nın anlam ve önemini öğretilip öğretilmediği, okul çevre ilişkilerinin sağlıklı olarak oluşturulup oluşturulmadığı, okuldaki eğitim-öğretim ve diğer alanlarla ilgili işlemlerin ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılıp yapılmadığının kontrol edilmesi çalışmalarını kapsamaktadır.

1.3.1.3. İnceleme ve Araştırma

İnceleme; ele alınan bir konu yada olayın özelliklerini ve ayrıntılarını inceden inceye anlamaya çalışmak, ilgili yasa ve kuralları ortaya çıkarmak ve birtakım sonuçlar elde etmek için yapılan yöntemli çalışmalardır. Araştırma ise; bir gerçeği ortaya çıkarmak, bir sorunu çözmek ve elde edilen verileri arttırmak için bilimsel yöntem ve tekniklerden yararlanarak yapılan düzenli çalışmalardır (Oğuzkan, 1993: 8,76).

Eğitimde inceleme ve araştırma ise; eğitim sisteminin sorunlarını tespit etmek ve çözmek amacıyla bu sorunlarla ilgili araştırmalar yapmak ve ilgili kurumlara önerilerde bulunma sürecidir. Araştırma ve inceleme yapma görevi illerde İlköğretim Müfettişlerine verilmiştir. Buradaki araştırma ve inceleme görevi eğitimle ilgili sorunlara köklü çözümler bulmaktan ziyade, o bölgede, okulda yaşanan sorunları çözmeye yönelik çalışmalıdır.

Müfettiş araştırmaya başlamadan önce bir araştırma planı yapmalıdır. Plânda; yer, zaman ve kişi öğelerine yer vermelidir. Araştırma için hangi araç gereci kullanacağını bilmelidir. Araştırmanın uzaması durumlarında ise ,durumu bir ön raporla, o araştırma ve inceleme görevini veren makama bildirmesi gerekir.

Müfettiş yapmış olduğu araştırma ve incelemeyi ayrıntılarıyla ortaya çıkarıp sonuca ulaşmalıdır. Toplamış olduğu bilgi ve belgeler üzerinde nesnel ve objektif yorumlarda bulunmalıdır. "Gerçeklere ulaşmak ve onları savunabilmek için araştırmacının kararlı olması, güçlükler karşısında yılmaması gerekir. Araştırmacı, doyurucu çözümlere ulaşana dek çalışmalarını sürdürmeli, ulaşılan sonuçları çekinmeden ortaya koymalıdır. Yılgınlık ve umutsuzlukla ilgili davranışlar araştırmayı da araştırmacıyı da başarısızlığa götürür (Başar, 1995: 50).

İlköğretim müfettişine araştırma ve inceleme yapma görevi İlköğretim Müfettişleri Başkanı aracılığıyla İl Milli Eğitim Müdürü tarafından verilir. Müfettiş inceleme ve araştırma emri çıkartılarak görevlendirilir.

İlköğretim müfettişlerinin görevlerinden birisi de eğitimle ilgili var olan, yaşanan sorunları çözmek için, görevlendirildiği konularla ilgili araştırma ve inceleme yapmaktır. Bu görevler; “güncel , yerel ve özel sorunlara ilişkin daha küçük çapta araştırmalar ve örnek olay [çalışmaları] olabilir” (Başar, 1995: 46). Bu güncel ve yerel sorunlar daha çok öğretmen ve yöneticilerin görev esnasında, göreviyle ilgili olarak ortaya çıkan eğitimsel problemlerdir. Müfettiş bu sorunları mahallinde inceleyerek çözüme yoluna gitmelidir. Sorunların çözümünü başka kurumlara veya şahıslara havale etmemelidir.

Müfettiş araştırma ve inceleme esnasında her türlü düşünceye açık olmalıdır. “Araştırma süreçlerine ilişkin denetçi rollerinin iki boyutu; teknik bilgi ve becerilerle, bilimsel tutum ve davranışlardır. Teknik bilgi ve beceriler araştırma süreçlerinde gereken araştırma yöntem ve teknikleri, ölçme ve istatistikî olanlardır. İkinci boyutu oluşturan, bilimsel tutum ve davranışlar yalnızca araştırmacı olarak değil, lider, yönetici, öğretici, yol gösterici, soruşturmacı olarak da denetçinin göstermesi gereken özelliklerdir” (Başar, 1995: 48). İnceleme ve araştırma rolünü oynarken çevresine şüphe ile yaklaşmayarak, getirilen eleştirileri anlayışla karşılamalıdır. Davranışlarında hem teknik hem de bilimsel boyutu merkeze almalıdır.

Müfettiş, sorumlu olduğu çalışma bölgesinde okula devam etmeyen öğrencileri tespit edip, devamsızlık nedenlerini araştırarak öğretmen ve idarecilere önerilerde bulunmalıdır. Mazeretsiz okula devam etmeyen öğrenciler varsa yasal sürecin işletilmesi için ilgilileri harekete geçirmelidir.

Müfettiş, çağdaş denetim sisteminin daha da gelişmesi için eğitim-öğretim metotları üzerinde sürekli inceleme ve araştırma yaparak, öğretmen ve yöneticilerin çalışmalarına katkıda bulunmalıdır.

Müfettiş sorumluluk alanındaki diğer öğretim kurumlarında gerek mevzuat gerekse programlarının uygulanması sırasında karşılaşılan sorunların çözümüne katkıda bulunmalıdır.

Rehberlik ve teftişle ilgili olarak çalıştığı bölgede özel eğitime muhtaç çocukların durumlarını belirleyerek, bunların ya normal okullarda kaynaştırma yoluyla ya da özel alt sınıflarda eğitim görmelerini sağlamalıdır.

Bütün bu inceleme ve araştırma niteliğindeki çalışmalar müfettişe iş yükü getirerek rehberlik sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.

M.E.B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nin 43-c Maddesi'ne göre; ilköğretim müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarına başkanlıkça aşağıdaki inceleme ve araştırma görevleri verilir:

- Başkanlıkça verilen veya [görev ve sorumluluklar]teftiş sırasında karşılaşılan konularla ilgili inceleme yapmak,
- Okul, öğretmen ve diğer personel ile ders araç ve gereçlerine ilişkin, ihtiyaçları belirleyerek başkanlığa bildirmek,
- Okul ve kurumların açılma ve kapatılmalarına ilişkin inceleme raporu düzenlemek,
- Bölgesinde okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık nedenlerini araştırmak ve bu nedenlerin giderilmesi yönünde önerilerde bulunmak,
- Okul ve kurumlardaki teftiş sistemi, eğitim ve öğretim yöntemleri, teftiş ve değerlendirme raporları ile diğer basılı defter ve kayıtların geliştirilmesi için çalışmalar yapmak, konu ile ilgili görüş ve önerilerinin kurul gündemine alınma isteğini başkanlığa bildirmek,
- Okul ve kurumlar ile ilgili mevzuatın ve programların uygulanması sırasında karşılaşılan aksaklıkları, güçlükleri belirlemek ve başkanlığa bildirmek,

- Okul ve kurumlarda özel eğitime yönelik uygulamaları mevzuat çerçevesinde incelemek ve başkanlığa bilgi vermek,
- Eğitimin sorunlarını belirlemek, çözüm önerileri geliştirmek ve niteliğini artırarak etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmesine yönelik, inceleme ve araştırmalar yapmak (13 Ağustos 1999, 23785 Sayılı Resmi Gazete).

İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre, ilköğretim müfettişlerinin inceleme ve araştırmayla ilgili görevleri; çalıştığı bölge ile ilgili olarak, resmi ve özel okul ve diğer kurumların açılması, kapatılması veya ilave yapılması durumları ile açılan kurumların donanım durumlarının incelenmesi, okullardaki derslik, laboratuvar, işlik, çok amaçlı salon gibi fiziki durum, öğretmen ve diğer personelin öğrenci sayısına göre dağılımı, sınıf içi etkinliklerde kullanılacak metot ve yöntemlerle, araç-gereç durumunun tespiti ve bunların okullara ihtiyaca göre gönderilmesi, gibi konularda inceleme ve araştırma yaparak teftiş kuruluna raporla bildirmek.

1.3.1.4. Soruşturma

Soruşturma, iş görenin görevlerinden doğan veya görevin yapılması esnasında meydana gelen ve suç sayılan eylemlerin bütün boyutlarıyla ortaya çıkarılması ve bu suçlara karşılık gelen cezaların verilmesi sürecidir.

İlköğretim Müfettişinin görev alanlarından birisi de soruşturmadır. Soruşturma, bir kurumda çalışan personelin kusurlu davranışların incelenmesi, araştırılması ve bir sonuca bağlanmasıdır. Bu yönetimin görevlerinden biri ve yasa gereğidir. Görevlinin Türk Ceza Kanununun ve diğer ceza hükümlü ceza kanunlarında açık olarak suç sayılan eylemlerle Devlet Personel Kanunu ve ek kanunlarda belirtilen meslek yönünden işlenmesi suç sayılan eylemlerde bulunması halinde soruşturma yapılır. Soruşturmalar yapılış ve uygulanış şekillerine göre iki kısma ayrılır Bunlar: Adli ve İdari soruşturmadır.

Adli soruşturma; “Türk Ceza Kanunu’nda ve diğer ceza hükümlü özel kanunlarda açık olarak suç sayılan eylemler, cürüm ve kabahatler ile ilgili inceleme ve soruşturmalardır”

(Taymaz, 1982: 23). Adli soruşturma Türk Ceza Kanunu ile ceza hükümlü özel kanunlarda suç sayılan fiilleri kapsar.

İdari Soruşturma ise; “Memurun Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu ile bu kanunlara ek olarak çıkartılan kanunların ilgili bölümlerinde belirtilen, meslek yönünden işlenmesi suç sayılan eylemlerle ilgili soruşturmalardır. Bu soruşturmaya inzibati tahkikat veya yönetsel soruşturma da denir” (Taymaz, 1982: 23).

İdari soruşturmada, konu ve sanık hakkında vali ve kaymakamın sözlü ve sağlanabilirse yazılı, kurum yöneticilerinin yazılı görüşleri alınır. Eğer iddialar suç teşkil edici nitelik taşıyorsa suçun karşılığı, olan yasal ceza teklifi yapılır. Eğer yazılı evrak ve belgelerin üzerinde tahribat yapılmışsa, bu belgelerin asilleri alınarak rapora fezleke eklenir ve bunların yerine imzalı ve onaylı örnekleri konur.

Yukarıdaki tanımlara göre soruşturma, genellikle kamu çalışanlarının gerek görev esnasında, gerekse göreviyle ilgili olarak ortaya çıkan olumsuz eylemlerini inceleme amacına yöneliktir. Kamu çalışanlarının yerine getirmesi ve uyması gereken ödev ve sorumluluklar yasalarla belirlenmiştir. Yasalar devlet memurlarının uyması gereken kuralları sıralarken onlara beraberinde bir takım güvenceler de getirmiştir. Görev ve sorumlulukları belirleyen bu yasalara uymayan memurlar hakkında bir takım yaptırımlar uygulanır. Bu yaptırımlar çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Belirlenen mevzuat hükümlerindeki kurallara aykırı davranışların karşılığı olan cezalar verilir. Kamu hizmetlerindeki birliktelik, hız ve verimlilik ancak çalışanların bu kurallara uygun olarak davranış göstermesiyle mümkündür. Bu davranışların kontrolünü ise, yönetim adına o örgütte yer alan denetleme birimi veya müfettişler yerine getirir. Bazen o kurumdaki disiplin amirleri de bu görevi soruşturma ilkelerine bağlı kalmak kaydıyla yerine getirebilmektedir.

Eğitim örgütünde soruşturma emri şu makamlarca verilir:

- Bakanlık Merkez Teşkilatı’nda Bakan,

- Müstakil Müsteşarlıklarda (DPT) Müsteşar,
- İllerde Vali,
- İlçelerde Kaymakam,
- Bakanlığa Bağlı Bölge Müdürlüklerinde ilin Valisi (4483 Sayılı Kanun).

Müfettiş, 4483 Sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” ve bu kanunda hükmü bulunmayan hallerde Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu’ndan (CMUK) yararlanarak soruşturmayı usulüne göre yürütür. “Bu soruşturmada topladığı bilgi ve belgelere dayalı olarak iddialar ve kişiler hakkında ayrı ayrı vardığı kanaati yazılı bir metin haline getirir” (Sorguç, 1992: 9) ve ilgili makama sunar.

Suç veya kusurlu davrandığına kanaat getirilen eğitim iş görenlerine şu cezalar verilir:

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. Maddesine göre; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma,
- 1702 Sayılı Kanunda yer alan; ihtar, tevbih, ders ücretlerinin kesilmesi, maaş kesilmesi, kıdem indirilmesi, derece indirilmesi, istifa etmiş sayılmak, vekâlet emrine alınmak, meslekten çıkarılmak ve devlet memurluğundan çıkarılmak,
- 4357 Sayılı Kanunda yer alan kusurlu sayılmak, ücret veya maaş kesimi, kıdem indirmek, vazifelerine son vermek ve meslekten çıkarılmak.

İşlenen suça karşılık gelen ceza öncelikle 4357 ve 1702 Sayılı Kanunlarda aranır. Bu özel kanunlarda suçun karşılığı olan ceza yoksa 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre işlem yapılır.

Müfettişin görevi suçun sübuta erip ermediğini, eriyorsa bu suça karşılık gelen cezayı tespit etmek ve ilgili kanuna atıfta bulunmaktır. “Gerek adli gerekse idari soruşturmalarda, soruşturmanın her aşamasında gizliliğe özen gösterilmeli ve alınan ifadelerin örneklerini ifade sahiplerine verilmemelidir” (M.E.B. Teftiş Kurulu Başkanlığı Adli ve İdari Soruşturma Rehberi, 1996: 174).

M.E.B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nin 43-d Maddesi'ne göre; ilköğretim müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarına başkanlıkça aşağıdaki soruşturma görevleri verilir:

- İl İdaresi Kanunu hükümlerine göre, valilikçe verilecek soruşturma emirleri gereğince resmi ve özel okul ile kurumlarda görevli öğretmen, yönetici ve diğer personel hakkında soruşturma yapmak,
- İnceleme ve soruşturmaya yönelik çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerle doğrudan yazışma yapmak,
- Verilen soruşturmaya zamanında başlamak ve kısa süre içinde tamamlayarak önerilerini fezleke veya rapora bağlayıp başkanlığa sunmak,
- Bir olayın soruşturmasını yaptıkları sırada, aynı konuda başka soruşturmacı veya soruşturmacıların görevlendirilmesi durumunda; soruşturmanın birleştirilmesi için durumu bir yazı ile başkanlığa bildirmek,
- Başlatılan bir soruşturmayı çeşitli nedenlerle tamamlayamama durumunda, gerekçesini yazılı olarak başkanlığa bildirmek,
- Gerekli görülen defter, evrak, belge ve bilgileri, ilgili dairelerden istemek, incelemek sübut delil teşkil edenlerin asıllarını, diğer belgelerin örneklerini almak; asılları alınan belgelerin yerine mühür ve imzası ile onaylı birer örneğini dosyasında saklamak üzere ilgili daireye vermek,
- Soruşturma alanına giren ilgililerin koruma ve sorumluluğu altındaki gizlilik dereceli de olsa her türlü evrak ve defterleri, para ve para hükmündeki senet,

demirbaş eşya, ambar ve depolar ile kasa ve vezneyi görmek, incelemek, saymak ve gerekirse mühürlemek,

- Soruşturmalarda, muhbir, şikayetçi, sanık ve tanıkların celbi ve dinlenmesi gibi soruşturmanın gerektirdiği her türlü işlemlerin yerine getirilmesinde, 4483 Sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” ile “Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu” hükümlerine göre hareket etmek,

- Görev ve sorumluluk alanı ile ilgili aldıkları şikayet ve ihbar üzerine veya bizzat görmeleri durumunda, gecikmesinde zarar umulan ve delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplayarak, olaya el koymak ve soruşturma emri istemek.

- Düzenledikleri teftiş, inceleme ve soruşturma raporlarının birer örneğini özel dosyalarında saklamak,

Memurun Muhakematı Hakkında Kanununun Muvakkatı kapsamına girmeyen konularda doğrudan Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmak ve başkanlığa bilgi vermek (13 Ağustos 1999, 23785 Sayılı Resmi Gazete).

1.3.1.5 Eğiticilik

İlköğretim Müfettişlerinin görev ve sorumluluk alanlarından birisi de eğiticiliktir. Müfettişin eğiticilik rolü öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimi etkinliklerinde kendini gösterir. İş görenlere yapılan mesleki yardımın temelinde , müfettişin eğiticilik rolü ön plâna çıkmaktadır. Müfettişin eğiticilik rolü daha çok gruplara yönelik iken rehberlik ise daha çok bireye yönelik olarak verilen etkinlikleri kapsamaktadır. “Eğitimde rehberlik ve yardım, bireysel yönü ağır basan bir etkinlik olmasına karşın, eğiticilik daha çok gruba yönelik etkinlikler olarak görülmelidir. Bireyin sorunları bilmmeden kaynaklanıyorsa eğitim, bilgi ve davranışın seçiminden kaynaklanıyorsa rehberlik söz konusudur” (Başar,995: 44).

Hizmet içi eğitimin etkili olabilmesi için öğretmen veya yöneticinin hizmet öncesi almış olduğu eğitimin içeriği ve niteliği büyük önem taşımaktadır. Hizmet öncesi eğitim, bireyin belli bir alanda yetiştirilmesi ile ilgili programı içerir-

ken, hizmet içi eğitim ise; iş görenin görev ve sorumlulukları ile ilgili olarak, iş esnasında karşılaştığı sorunları çözmeye yönelik etkinlikler bütünüdür.

Hizmetiçi eğitimin hem bireylere, hem de örgüte çeşitli yararları vardır. Bunlardan kuruma yönelik olanların, hizmetin nicel ve nitel artışı, örgütsel gelişmenin kolaylaşması, kurumun saygınlığının artması, hizmetteki süreçlerin kolaylaşması, çalışanların kuruma bağlılığı, bireye yönelik olanları, iş kolaylaşması, yükselme olanakları, bireysel doyum başlıklarında gruplanabilir (Başar, 1995: 44).

Hizmet içi eğitimi etkinliğinin muhtevasının tespit edilmesi ile ilgili olarak Başar (1995: 45) şu görüşleri ileri sürmüştür:

Bu gereksinimleri ortaya çıkarabilmek için kayıt ve raporları incelemek, toplantı, gözlem ve görüşmelerden yararlanmak, anket ve test uygulamak gerekmektedir. Eğitim denetçisi, toplantı, görüşme, gözlem yapma, kayıt ve rapor inceleyen kişi olarak hizmet içi eğitim gereksinimlerini görebilme olanağına sahiptir. Gereksinimler saptandıktan sonra, amaçlar, öncelikler ve olanaklar gözetilerek hizmet içi eğitim çalışmaları plânlanır, amaca yönelik içerik hazırlanır, uygulanır ve sonunda yapılan etkinliklerin tümü, amaç sonuç ilişkisine göre, etkinlik türleri ve öğeleri açısından değerlendirilir.

Hizmet içi eğitiminin tespit edilmesinde çalışan personelin ihtiyaçları merkeze alınmalıdır. Çalışanlara yönelik anket uygulanmak suretiyle bu gereksinimler tespit edilmeli ve ihtiyaçtaki yoğunluğa göre öncelikli programlar belirlenmelidir.

Hizmet içi eğitim gereksinimlere yönelik olmalıdır. Bu nedenle hizmet içi eğitim süreçlerinin ilk basamağı, örgütün hizmet içi eğitim politikasına yönelik olarak, hizmet içi gereksinimlerini belirlemektir. Bazı durumlarda bu gereksinim açıkça belli olduğu halde, bazen gereksinimleri ortaya çıkarabilmek için, kayıt ve raporları incelemek, toplantı gözlem ve görüşmelerinden yararlanmak, anket ve test uygulamak gerekmektedir. Eğitim denetçisi toplantı, görüşme, gözlem yapan, kayıt ve raporları inceleyebilen kişi olarak, hizmet içi eğitim gereksinimlerini görebilme olanağına sahiptir. Gereksinimler saptandıktan sonra amaçlar, öncelikler ve olanaklar gözetilerek, hizmet i-

çi eğitim çalışmaları planlanır. Amaca yönelik olarak içerik hazırlanır, uygulanır ve sonunda yapılan etkinliklerin tümü amaç sonuç ilişkisine göre etkinlik türleri ve öğeler açısından değerlendirilir (Başar, 1995: 45).

Hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken göreve yeni başlayan öğretmen ve yöneticilerin mesleğe, o bölgeye yeni atanan öğretmenlerin çevreye uyumu konularını da içermelidir. Göreve yeni başlayan veya o bölgeye yeni atanan öğretmen veya yönetici çevreyi çok iyi düzeyde tanıyarak, eğitim faaliyetlerinde üst düzeyde istifade etmelidir.

Düzenlenecek olan hizmet içi eğitim bireye mesleğinde iyileştirme yönünde katkıda bulunurken, ona aynı zamanda genel kültür bilgilerini de vermelidir. Hizmet içi eğitim il düzeyinde düzenlenebileceği gibi, merkez teşkilatı tarafından, ulusal bazda veya bölgesel de olabilir. İl düzeyinde düzenlenen hizmet içi eğitiminde müfettişlerin de görev ve sorumluluklar alması gerekir. Bunun faydası müfettişin o bölgeyi çok iyi tanımasından doğmaktadır. Bölgesel sorunları çözmenin yolu, il çapında bu tür etkinliklere daha fazla yer vermektir.

Ayrıca internet yolu ile Hizmetiçi eğitimi etkinlikleri düzenleme ve bunlardan yararlanma yoluna da gidilmelidir

1.3.1.6. Yöneticilik

İlköğretim Müfettişinin yöneticilik rolü, içinde bulunduğu grubu sevk ve idare etmesiyle ilgilidir. Bu görevler daha çok rehberlik yaptığı grubun idaresi ile kurs, seminer, toplantı gibi etkinliklerde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yöneticilik rolünü oynayan müfettişin görevi; “[...] örgütü amaçları yönünde yaşatmaktır. Bu amaçla yönetici kararlar verir, bu kararların uygulanışını plânlar, plânların yürütülmesi için gerekli örgütsel düzenlemeleri yapar, çalışmaların yürütmesi için yetki ve etkisini kullanır, çalışanlar arasında iletişim kurar, çalışmalarını eş güdümler ve yapılanları değerlendirir” (Başar, 1995: 29).

Müfettişin yöneticilik görevine ilişkin büyük görev ve sorumlulukları vardır. Müfettişin bu rolünü oynarken iyi bir lider olmak durumundadır.

Yöneticilik rolleri nedeniyle karar verme durumunda olan eğitim denetçileri, problem çözme süreci olarak görülmesi gereken karar aşamalarını bilmeli ve kullanabilmelidir. Bunun için, “karar verilecek sorun iyi anlaşılmalı, bunun için de veri toplama süreci iyi işletilmelidir. Veri toplama süreci yanlış uygulanırsa, daha sonraki süreçlerin kullanımı en iyi şekilde gerçekleştirilmiş olsa bile yanlış sonuçlara ulaştırılması kaçınılmazdır. Çünkü kullanılan malzeme yanlış olacaktır. Veriler toplanırken nesnellik, kapsamlılık, ilişkililik, yerindelik, etkileyicilik, kullanılabilirlik, çok yönlülük özelliklerini taşımaları gözetilmelidir” (Başar, 1995: 30).

İlköğretim Müfettişi yöneticilik rolünü oynayarak içinde bulunduğu gruba emir verme, grubu harekete geçirme durumundadır. Emir veren yöneticinin, şu görev ve sorumlulukları bünyesinde taşıması gerekir:

- Emir veren yönetici iş gören hakkında doğru bilgilere sahip olmalıdır,
- Yetersizlikleri giderebilmeli ve yetersiz iş göreni yetiştirebilmelidir,
- Örgüt ve iş göreni birbirine kenetleyecek anlaşma ortamı yaratmalıdır,
- İyi örnek olmalıdır,
- Belirli aralıklarla denetlemeli ve gelişmeleri görmek için özel tablolar hazırlamalıdır,
- Yardımcılarını çeşitli vesilelerle bir araya getirip, onlara yön verip dikkatini çekerek çabaları örgüt amacına yöneltmelidir,
- Ayrıntılar içerisinde kaybolmamalıdır,
- İş görenler arasında bilgi, yaratıcılığı ve örgüte bağlılığı geliştirmelidir (Kaya, 1993:104).

Sonuç olarak;” insan kaynağının geliştirilmesi etkinliklerinin tek ve öncelikli amacı, insanlara beyinlerini ve zihinsel yeteneklerini tanıtmak, onu kullanma becerilerini geliştirmek olmalıdır”(Açıkalın, 1999:70).

1.3.1.7. Liderlik

Tüm sosyal bilimciler; liderliğin, özel durum, yapılacak iş ve izleyenlere bağlı olarak değiştiğini ortaya koymaktadır. Yani her durum, her iş ve herkes için bahsedilebilecek bir liderlik yerine, duruma, yapılacak işe ve izleyenlere göre değişen bir liderlik kavramı kabul edilmektedir (Özden, 1999: 117).

Yöneticilikle liderlik farklı kavramlardır. Ancak liderlik ve yöneticilik kavramları bazen birbiri yerine kullanılmaktadır. Her yönetici lider olmadığı gibi, liderlik için de yöneticilik bir ön şart değildir. Lider atanmadığı gibi grup içerisinde yapılacak bir seçimle de tayin edilmez. Lider kişi kendisini daha çok kritik kararlar verileceği durumlarda gösterir. Liderlik rolü yer ve zamana göre kendini gösterir. Herhangi bir olay karşısında liderlik rolünü üstlenen bir birey bir başka olay karşısında liderlik rolünü üstlenmeyebilir. Bu rolü üstlendiğinde güçlük de çekebilir. Lider kişi kendisini gerçekleştiren kişidir. Kendini gerçekleştiren insanın nitelikleri şunlardır:

- Kendilerini ve doğayı olduğu gibi kabul ederler,
- Gerçeği olduğu gibi algılayıp, içinde bulunduğu ortama kolay uyum sağlarlar,
- Daha derin kişiler arası ilişki kurabilirler,
- Yaşamdan gerçekten doyum alırlar.
- Özerk bir yapıları vardır, çevrelerinden bağımsızdırlar.
- Yaratıcıdırlar
- Sıklıkla doruk yaşantılar geçirebilirler.
- Demokratik bir kişilik yapısına sahiptirler.

- Kendiliğinden, doğal davranırlar.
- Kendileri dışında sorunlarla da ilgilenirler.
- Amaçlar ve araçlar arasındaki uygun ayırımları yapabilirler.
- Yalnız kalabilme gücüne sahiptirler.
- İnsanlarla birlikte olmaktan hoşlanırlar, ancak toplumsal kalıplara karşı çıkarlar.
- Düşmanca olmayan bir mizah anlayışın sahiptirler (Erdem-Akman,1998:95-96).

Kendini gerçekleştiren müfettişlerde şu liderlik özellikleri aranmalıdır:

Yapacağı işin gerektirdiği teknik yeterlik, bilgi ve beceriye sahip olmalıdır.

Samimi, güven verici, namus ve haysiyetine düşkün olmalıdır.

Girişken, başkalarına kolay yaklaşabilen, konuşkan, inandıran, ikna eden, cesaret veren, doğru yolu gösteren biri olmalıdır.

Çalışanların hatalarını ortaya koymada kıskançlık duygusuna karşı uyanık ve dikkatli olmalıdır.

Örgütü amaçlarına ulaştırabilmesi için plân ve programlar hazırlama bilgi ve becerisine sahip olmalıdır.

Alternatifler arasında seçim yapma, çabuk ve isabetli karar verme yeteneğini geliştirmiş olmalıdır.

Verilen kararları çevre koşullarını göz önünde bulundurarak uygulamalıdır (Taymaz, 1982:42).

“Liderlik hakkında yeni değerler ortaya çıkmaktadır. Yeni yaklaşımlar bir yandan liderliğin liderlik özellikleriyle olan ilişkisini zayıflatırken diğer yandan karizma ile olan ilgisini de sorgulamaya başlamıştır. Drucker’a göre; karizma, lideri yanılmaz olduğuna emin hâle getirir, değişme

yeteneğini yok eder. Lider, hedefleri tespit eder, öncelikleri belirler, standartları koyar ve bunların takipçisi olur” (Özden, 1999: 117).

Yeni liderlik tanımlarında, grup üyelerinin lidere bağlılığı yerine, liderin alacağı kararlara katılımını ön plâna çıkarmıştır. Özden’e göre itaat liderin her şeyi bildiği varsayımına dayalıdır. Katılım ise liderin astlarının da bilgisine ihtiyacı olduğu düşüncesini yansıtır.

Lidere sonsuz güven ve itaat,onun kapasitesini sonuna kadar kullanma ve hazırla yetinme özelliklerini ön plâna çıkaracaktır. Lidere yönelik yapıcı,demokratik eleştiriler ise; onun yeteneklerini sonuna kadar kullanmasına neden olacaktır.

Liderlerin şu değerleri benimsemesi gerekmektedir. Bunlar:

- Liderlerin, iş görenlerin arasındaki kültürel,etnik ve cinsiyet farklılıklarına karşı daha saygılı ve duyarlı olmaları gerekecektir.
- Liderlerden, örgütlerinin iş tanımını yeniden yaparak örgüt kültürlerini geliştirmeleri beklenecektir.
- Liderlerin, iş görenleriyle yeni iletişim biçimleri geliştirmeleri gerekecektir.
- Liderlerden, kendilerini farklılıkları benimsemeye ve onlarla yaşamaya adanması beklenecektir.
- Liderlerin, kurumlarını toplumsal değerlerin yansımaya olanak sağlayacak şekilde yeniden düzenlemeleri gerekecektir.
- Etkili liderlerin kişilikleri, yetenekleri, ilgileri ve liderlik biçimleri ne olursa olsun şu ortak davranışları sergiledikleri gözlenmiştir. Bunlar:
- Liderler, “Ben ne istiyorum?” sorusu yerine, “Ne yapılması gerekiyor?” sorusu ile işe başlarlar.

- “Farklılık yaratmak için ne yapmalıyım ya da yapabilirim?” sorusunu sorarlar.
- Liderler zihinlerinde sürekli olarak “Bu örgütün misyonu ve amaçları nelerdir? Bu örgütte çalışanların performanslarını ve sonuçların değerlendirilmesini şekillendiren temel etmenler nelerdir?” sorularını taşırlar.
- Liderler, insanlar arasındaki farklılıklara karşı aşırı düzeyde anlayışlı kişilerdir. Onlar, hiçbir zaman kendilerinin fotokopilerini aramazlar. Onlar çok ender olarak “Ben bu insanı seviyor muyum veya sevmiyorum muyum?” sorusunu sorarlar. Fakat, iş performansına, standartlara ve değerlere gelince anlayış göstermezler.
- Yakındakilerin güçlü ve yetenekli olması onları korkutmaz. Onlar kendilerinden daha iyi insanları örgütlerine çekebilecek insanlardır.
- Onlar, başkalarına ne yapmaları gerektiği konusunda nutuk çeken insanlar değil, yapılması gerekeni bizzat yapan insanlardır (Özden, 1999:122-123).

Lider, çalıştığı kurumu amaçlarına taşıyabilmek için çalışan kişidir. İçinde bulunduğu grubu harekete geçirerek gruba dinamiklik kazandırmalıdır. Lider, grup içerisinde kendisini daha çok, olağan üstü durumlarda kritik kararlar gerektiren olaylar karşısında gösterir.

Müfettiş, kritik kararlar veren kişi olduğundan onun sürekli grupla beraber olması gerekli olmayabilir. Bu durum değişik okulları dolaşmak durumunda olan ilköğretim müfettişlerinin liderlik rolünü tam manasıyla oynamalarını kolaylaştırıcı bir etkidir. Lider kişi, örgüt amaçlarını kavramalı, değerlendirmeli ve üyelere açıklayıp benimsetmelidir.

Müfettiş, başkanı olduğu grup içerisinde üyeleri sevk ve idare eden kişidir. Grup üyelerini sevk ve idare ederken akılcı kararlar alabilmeli ve onları yönlendirebilmelidir.

Bunu yaparken de yasal yetkiden çok etkileme gücünü kullanmalıdır. Bunların sağlıklı yapılabilmesi için de liderin örgüt üyelerini, örgütün amaçlarını ve çevre koşullarını çok iyi bilmesi gerekir.

Demokratik toplumlarda liderlerin de demokratik olması beklenir. Eğitim müfettişinin liderlik rolünün esasını da demokratik liderlik oluşturmaktır. Yetkencilik demokratikliğin, serbestlik görevin zararına çalışır. Demokratik liderliğin yeri bir nokta değil serbestlikle yetkencilik arasında uzayan bir yelpazedir. Eğitim müfettişinin bu yelpazenin ne zaman, hangi noktada bulunacağını da görelilik kuralları belirler (Başar: 1995:26).

İlköğretim Müfettişinin etkiden çok yetkilerini ön plâna çıkarması, sevk ve idare ettiği grupla arasındaki iletişim ağını yok edecektir.

Demokratik bir lider olması beklenen eğitim müfettişi kararlarda katılmayı sağlamalı, bunun için de çift yönlü iletişim sistemi kurmalı ve kullanmalıdır. Öğretmen ve yöneticiler görüşlerini çekinmeden aktarabilmeli, müfettiş de bunlardan uygun olanlarını kendi görüşleriyle çakışsa da benimseyebilmelidir. “Müfettişin eleştirisi ve övgüleri nesnel olmalıdır. Bu göreve bağlanmayı ve güdülenmeyi, müfettişe güveni sağlar. Nesnelliğe özendirir ve değerlendirmeleri inandırıcı kılar” (Başar, 1995: 27).

İlköğretim Müfettişinin sahip olduğu bilgiler sağlam ve güvenilir bilgiler olmalıdır. Bu bilgileri ya kendi gözlemleriyle ya da teftiş veya rehberlik edeceği personelin sicil dosyalarını tetkik ederek elde etmelidir.

Öğretmen hakkında yalnızca yöneticiden aldığı bilgilerle yetinen müfettişin öğretmeni tanıyabilmesi çoğu zaman mümkün olmaz.

Eğitim müfettişi üyelerin beklentilerini gerçekleştirmede kurumun, çevrenin örgüt olanaklarını bilmeli ve bunları kullanabilmelidir. Çevresel olanaklardan okulun üyelerinin yararlandırılması örgüt olanaklarının dışına taşan bir liderlik etkinliği ister. Müfettiş kendi yetkisinde olan ödül ve ceza sistemini de etkin biçimde işletmelidir. Yanlış işlem yapan üye cezalandırılacağını, fazla iş yapan üye ise ödüllendirileceğini bilmelidir. Bu yapılmazsa ödül ve cezanın işlevi kalmaz. Nasıl olsa bağışlanacağı düşüncesi yanlış ve kötü eylemleri kurallaştırır. Nasıl olsa çalışmamın farkına varılmıyor,

taktir edilmeyorum düşüncesi de çabaların niteliğini ve niceliğini düşürür .Ödül, ceza kullanımında ağırlık derecesi fırsat düşükçe ödül, zorunlu kalındıkça ceza şeklinde kurulmalıdır. Beğendiğini belli eden bir hareket, bir bakışta ödüldür. Müfettiş, öğretmenin yöneticiyi denetlerken yalnızca aksayan yönleri belirtmekten özenle kaçınmalı bu yönlerin azınlıkta kaldığını gösterebilmelidir (Başar, 1995: 28).

Ödül ve ceza ile ilgili kurallar iş görene önceden bildirilmelidir. Gerekiyorsa eğitim iş görenleri bu yönde bir hizmetiçi eğitimine tabi tutulmalıdır. Eğitimle ilgili özel kanunlar ve genel kanunlarda eğitimle ilgili maddeler çalışanlarla birlikte tahlil edilmelidir. İlköğretim Müfettişi teftiş ettiği iş gören üzerinde endişe ve kuşku verici davranışlardan özenle kaçınmalıdır. Personel teftiş ve rehberlik esnasında kendisini güven içerisinde his etmelidir. Verilecek olan anlamlı bir ödül bu güveni sağlayabilir.

Etkili liderlik örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde tüm çalışanların çabaları yönlendirmelidir. Liderlik ya da yol göstericilik olmaksızın örgütsel amaçlarla bireysel amaçlar arasında ancak yüzeysel bir bağ kurulabilir. Böyle bir durumda örgüt üyelerinin kendi bireysel amaçlarına, çıkarlarına ağırlık vermeleri olasıdır. Bir örgüt ortamında çalışma istek ve coşkusunun yaratılması, örgüte bağlılık duygusunun geliştirilmesi örgüt ve yönetim açısından oldukça önemlidir. Örgüt ortamında yaratılan bu istek ve coşkunun örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusunda harekete geçirilmesi değerlendirilmesidir. Örgüt, amaçları doğrultusunda davranışa dönüştürülmeyen iyi niyet, coşku ve örgüte bağlılık örgüt açısından fazla bir önem ve anlam taşımaz (Aydın: 1986: 123).

Eğitimde çağdaş toplumların arasına girmenin yollarından bir tanesi de, çalışma grupları içerisinde yer alan İlköğretim Müfettişlerinin çevresindekileri sürekli güdüleyerek onlarda çalışma istek ve coşkusu uyandırmaktır. Bunu sürekli kılabilmektir. Örgüt çalışanlarının bireysel amaçları ile örgüt amaçlarını birleştirmenin yolu da bu etkili liderlikten geçmektedir.

1.3.2. Konuyla İlgili Kuramsal Görüş ve Araştırmalar

İlköğretim müfettişlerinin görev ve sorumluluk alanları ile ilgili konularda yapılan araştırmalar, araştırmacı tarafından taranmış ve şu bilgilere ulaşılmıştır. Türkiye’de ilköğretim müfettişlerinin görev alanlarından rehberlik ve teftişle ilgili bir

çok araştırma olmakla beraber, özel olarak İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunları konusu ile ilgili olarak yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır..

Genel olarak rehberlik ve teftiş ile ilgili yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların kısa özetleri aşağıda çıkartılmıştır.

Başar'ın (1985) İlköğretim ve Bakanlık Müfettişleri üzerinde yapmış olduğu müfettiş seçme ve yetiştirmeyle ilgili yaptığı bir araştırmada; müfettiş seçiminde kullanılacak yöntemler konusunda öğrenim, kıdem, önceki görev ve sorumluluklar, kurs, seminer gibi etkenlerin esas alınması konusunda deneklerin benzer görüşlere sahip olduğunu tespit etmiştir. Yetiştirmeyle ilgili olarak da; kurs, seminer, lisans üstü öğrenim ve deneyimli müfettişlerin yanında yetiştirilmesi gerektiği yönünde tespitlerde bulunmuştur.

Başar (1985) tarafından yapılan müfettişlerin seçilişi ile ilgili yapılan diğer bir araştırmada; teftiş konusu çeşitli yönleriyle incelendikten sonra, süreç, görev ve davranış boyutlarının birleşimi olarak müfettiş rolleri altı grupta toplanmıştır. Bunlar, yöneticilik, rehberlik, eğiticilik, liderlik, araştırma ve soruşturma rolleridir. Aynı araştırmada müfettişlerin süreç boyutu; durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirmeyi kapsamaktadır. Görev boyutu ise; güdüleme, yol gösterme, değerlendirme ve yargılamayı içermektedir.

Karagözoğlu (1972) tarafından yapılan Bakanlık Müfettişliği biriminin Türk Eğitim Sistemindeki genel görünüşü ve teftiş konusunda öğretmen ve müfettişlerin görünüşlerini saptamaya yönelik araştırma; 1196 öğretmen ve 104 Bakanlık müfettişini içine almaktadır. Bakanlık müfettişlerinin teftiş sırasında öğretmenlere eğitim ve öğretim alanında rehberlik ettiklerini belirtmelerine karşın, öğretmenler bu tür etkinliklerin ara sıra yapıldığını ve yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Müfettiş ve

öğretmenler, müfettişlerin esas görevinin öğretmene rehberlik yapması ve soruşturma görevinin müfettişlerden alınması konusunda görüş birliği içerisinde bulunmuşlardır.

Öz (1977) İlköğretim Müfettişlerinin rolleri gereği uygulamada varolan mesleki etkinliklerinin, yasaların gerektirdiği ve çağdaş teftiş anlayışının öngördüğü esaslara göre yeterlik durumlarını ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı araştırmada; 912 İlköğretim Müfettişi ve 1065 Öğretmene anket uygulanmıştır. Anketin değerlendirilmesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlere göre; ilköğretim müfettişleri kendilerinden yasal olarak beklenen görevleri tam olarak yerine getiremedikleri, Eğitim Enstitüsü ve kurs çıkışlı olanlar arasında herhangi bir farkın olmadığı, mesleki tecrübenin yasaların uygulanmasında önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim Enstitüsü mezunu ilköğretim müfettişlerinin, kurs çıkışlı ilköğretim müfettişlerine göre çağdaş teftiş anlayışına daha fazla önem verdikleri, hizmette kıdemli olan müfettişlerin daha verimli oldukları yönünde görüş ileri sürülmüştür. Türk Eğitim Sisteminde ilköğretim müfettişlerinin önemli bir role sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Karaman (1982) tarafından yapılan müfettişlerin yeterliklerinin saptanması ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması yönündeki araştırmada; yeterlik alanlarını yöneticilik, öğreticilik, liderlik, rehberlik, araştırma uzmanlığı ve sorgu hakimliği olmak üzere altı başlık altında toplanmış ve 237 yeterlik alanı saptanmıştır. İnsan ilişkilerinin, mesleki yardımın, iletişim yeterliklerinin vb. davranışların oluşturduğu rehberlik alanının, diğer yeterlik alanlarına kıyasla daha fazla etkinliği kapsadığı belirlenmiştir. Bu durumda müfettişlerin teftişlerde, rehberlik alanına daha fazla önem vermesi gerektiğini göstermektedir.

Atay (1987) tarafından yapılan, ilkokul öğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlilik alanlarına ilişkin beklentileriyle ilgili olarak yapılan araştırmada da öğretmenlerin, müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin beklentilerini iki grupta toplamıştır. Bunlar;

- Öğretmenlerin mesleki gelişmelerine katkıda bulunma,
- Öğretmenlere, kendilerini gerçekleştirme ve daha iyi öğretim araç ve yöntemlerinin kendileri tarafından seçilmesi konusunda yardımcı olma, şeklinde sıralamıştır.

Sarı (1987) tarafından; Çorum İli İlköğretim Müfettişlerinin ilkokul öğretmenlerine yapması gerektiği rehberliğin yeterliliği ile ilgili olarak yapılan araştırmada öğretmenlerin başarılı çalışmaya isteklendirilmesinde şehir ve köy öğretmenlerinin; olumsuz görüş bildirdikleri, ilköğretim müfettişlerinin ise; iyi derecede görüş belirttikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki yayınları izlemesi, yeteneklerin ortaya çıkarılmasında ve sorunların çözümünde , köy ve şehir öğretmenleri “az,” müfettişler ise, “iyi ve orta” derecede görüş ileri sürmüşlerdir.

Kapusuzoğlu (1988) tarafından yapılan; son on yılda ilköğretim müfettişlerinin rolünde ve teftiş uygulamalarında değişmeler konulu araştırmada, eğitim enstitüsü ve kurs çıkışlı ilköğretim müfettişleri örneklem alınarak, 870 kişiye anket uygulanmıştır. Bu araştırmada, teftiş sisteminde genç müfettişlerin görevli olması, müfettişlerle Milli Eğitim Müdürleri arasındaki anlaşmazlıkları ortadan kaldırdığı, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rolünün değil, inceleme ve soruşturma rollerinin aksadığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

Büyükışık (1989) tarafından yapılan; ilköğretim müfettişlerinin rehberlik etkinliklerinin gerçekleşme düzeyleri ile ilgili araştırmada; okul müdürleri ve öğretmenlerin bu rehberlik etkinliklerinin gerçekleşme düzeyinin düşük olduğu yönünde görüş belirtilmişlerdir. Eğitim sisteminde yeniliklerin uygulanmadığını ve eğitim teknolojisi konusunda ilköğretim müfettişlerinin yetersiz olduklarını belirtilmişlerdir.

Cemaloğlu (1996) tarafından yapılan ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik davranışlarının, ilköğretim okullarında görevli sınıf ve branş öğretmenlerini güdüleme arasındaki ilişkiler ile ilgili araştırmada; ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik davranışlarıyla öğretmenlerin iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu ve ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik rolünü yaptıkça öğretmenlerin gereksinimlerinin karşılanma yetersizliğinin azaldığı ileri sürülmüştür.

1.3.3. Rehberlik ve Sorunları

İlköğretim Müfettişlerinin rehberlikle ilgili sorunlarını üç kategoride ele almak mümkündür. Bunlar; kendisinden, çalıştığı kurumdan (il eğitim örgütü) ve öğretmenlerle okul yöneticilerinden kaynaklanan sorunlardır.

1.3.3.1. Müfettişin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlar

Müfettişlerin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarından bir kısmı kendilerinden kaynaklanmaktadır. Bunlardan bazıları müfettişin hizmet öncesi eğitimine bağlı olmakla beraber, bir çoğu da hizmete atandıktan sonra hizmet içinde kendisini yenilememesinden kaynaklanmaktadır. Müfettişlerin gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi eğitimi etkinliklerinin yeterli niteliğe sahip olmaması, onların rehberlik rolünü olumsuz etkilemiştir.

Müfettişlerin mesleğe atanırken, seçiminin oldukça basit kriterlere göre yapılması da rehberlik rolüne olumsuz yansımıştır. Müfettiş seçimi ile ilgili olarak, uygulanan test ve mülakat sınavlarında barajın düşük tutulması, alanında yetersiz olan

bir çok öğretmen ve yöneticinin müfettiş olarak sisteme girmesine neden olmuştur. “Milli Eğitim Bakanlığı denetçi seçme sürecinde nesnel ölçütler kullanılmalı, adaylara genel kültür, branş bilgisi, kişilik testleri uygulanmalı, sicil dosyası bilgileri ve önceri mektuplarından yararlanılmalı, sağlık durumu araştırılmalı, seçme kararı görüşme sonrasında, toplanan veriler değerlendirilerek verilmelidir” (Başar,1995:136).

Müfettiş seçiminde adayların öncelikle branş bilgisi, genel kültür, pedagojik formasyon ve kişilik durumlarına bakılmalıdır. Branş bilgisini ölçmek için merkezi sınav, kişiliği hakkında bilgi edinmek için de uygulanacak olan bir “Kişilik Envanteri” adaylar hakkında bize çok bilgi verebilir.

Müfettişin mesleğinde yeni, öğretmenlik ve yöneticilikteki deneyiminin az olması, çevresiyle kuracağı iletişimi olumsuz yönde etkileyecek ve çeşitli sorunların doğmasına neden olacaktır.

İlköğretim Müfettişinin gerek rehberlik gerekse diğer rollerini oynarken görmüş olduğu eksiklik ve sorunları başkalarına söylememesi rehberlik çalışmalarındaki verimi olumlu yönde etkileyecektir. Aksi durumda bir güvensizlik oluşacak ve sorunlar saklanacaktır. Öğretmen ve yöneticilerden gördüğü eksiklikleri eleştirirken onun kişiliğinden ziyade, davranışlarını eleştirmelidir.

Eksiklik ve yetersizliklerle ilgili olarak meslektaşlarından farklı önerilerde bulunmamalıdır. Öneriler mantıklı ve kolay uygulanabilir olmalıdır. Önerilerde bulunurken öğüt vermek yerine sorunların çözümünü gösterip yardımcı olma çalışmalarındaki verimi yükseltecektir. Sorunlara yaklaşırken ve önerilerde bulunurken okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate alarak yapacağı rehberlikte verim yüksek olacaktır.

Her yıl bütün yönetici ve öğretmenlere rehberlikte bulunmak yerine meslekte yetersiz olan, uzak ve zor şartlarda çalışanlara öncelik verilmelidir. Mesleki yardımın etkili olabilmesi için de öğretmen ve yöneticilerin yıl içerisinde görev yer-

lerinin değiştirilmemesi gerekir. Rehberlikle ilgili sorunların aza indirgenebilmesi için öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin sürekli hale getirilmesi gerekir. Bu hizmetiçi eğitiminde o bölge müfettişlerinin de yer alması sınırsız fayda sağlayacaktır.

İlköğretim Müfettişinin güler yüzlü, kibar ve çağdaş bir yapıda olması rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkileyerek örgüt amaçlarının gerçekteşmesine katkıda bulunacak ve daha az sorun yaşayan örgütler meydana gelecektir.

Okullardaki eğitimin sağlıklı ve dengeli devamı için, müfettişlerin de sürekli olarak hizmet içi eğitiminden geçmeleri gerekir. Bu gerek hizmet içi gerekse hizmet öncesi eğitimde; insan ilişkileri, öğretim ilke ve yöntemleri, eğitim teknolojisi, iletişim teknikleri, mesleki rehberlik teknikleri gibi konulara ağırlık verilmelidir. Bu hizmet içi eğitimin Milli Eğitim Bakanlığı[MEB] ile Yüksek Öğretim Kurulu'nun [YÖK] işbirliği neticesinde Eğitim Fakülteleri tarafından verilmelidir. Başar'ın (1995: 137) müfettiş seçme ve yetiştirmeyle ilgili olarak yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre:

- Denetçiler lisansüstü öğrenimle yetiştirilmeli, bu yetiştirmenin kuram boyutunun yanında uygulama boyutu da olmalıdır.
- Yetiştirme alanlarının da denetçi rolleri esas alınarak belirlenmelidir.
- Yetiştirme hedeflerini denetçi yeterlikleri belirlemelidir.
- Bu hedefler yeterliklerin üç boyutunu da kapsamalıdır (Araştırma, soruşturma, denetim yeterlikleri).
- Yetiştirmede adayların değer sistemlerinin belirlenmesi ve düzenlenmesi üzerinde durulmalıdır.

- Diğer yetiştirme yaklaşımları yanında duyarlık eğitimine yer verilmeye çalışılmalıdır.
- Adaylık süreci, uygulama ağırlıklı bir yetiştirme süreci olarak değerlendirilmelidir.
- Görevdeki denetçiler için plânlı hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir.
- Yetiştirmede Bakanlık, Üniversite işbirliği kurulmalıdır.
- Benimsenecek seçme yetiştirme modeli sürekli araştırmalarla geliştirilmeli, bu araştırmalar yetiştirmenin içerik boyutu üzerinde yoğunlaşmalıdır.

Müfettişlere verilen rehberliğin nitelikli olabilmesi için mesleki yayınlar yoluyla bu eğitimin sürekli hale getirilmesi gerekir. Ancak günümüzde gerek mevzuatla ilgili değişiklikler gerekse eğitim ve öğretim alanındaki değişim ve gelişmeler, denetçilere ya hiç ulaşmamakta ya da gecikmeli olarak gitmektedir. Bu gecikme ise müfettişin rehberlik rolünü olumsuz etkilemektedir.

Müfettişlerin rehberlik görevlerini olumsuz yönde etkileyen nedenlerden birisi de müfettişlerin iş yüklerinin fazla olmasıdır. Müfettiş rehberlik, teftiş, soruşturma, inceleme görevlerini bütünü ile yerine getirmek zorundadır. İlköğretim Müfettişinin birden fazla iş yükü ve birbirleriyle çelişen görevleri yapması rehberlik sürecindeki yardımı olumsuz etkilemektedir. Denetim elemanı gittiği her yerde hem soruşturma hem de rehberlik yapma durumunda kalabilmektedir. Soruşturma yaptığı şahıs rehberlik esnasında denetim elemanına karşı kapalı durabilmekte, yaşadığı sorunları saklayıp sorunların daha da büyümesine neden olabilmektedir. Bunun giderilmesi için müfettişlerden soruşturma rolünün alınması gerekmektedir. Bu soruşturma rolünün, kurul içerisinde oluşturulacak inceleme ve soruşturma alanında uzmanlaşmış bir gruba verilmesinde büyük fayda vardır.

Denetim elemanı teftiş ve rehberlik esnasında karşılaştığı eksik ve yanlış bilgileri başkalarına aktarmadan saklamasını bilmelidir. Teftiş ve rehberlikte gizlilik esas olmalıdır. Eleştiriler öğretmen ve yöneticinin şahsından ziyade davranışlarına yönelik yapılmalıdır. Amaç yanlışları düzeltme olmalıdır.

Denetim elemanı gittiği her yerde o çevreyi çok iyi tanımak durumundadır. Rehberlikte verimliliğin sağlanabilmesi için çevreyi üst düzeyde tanımak onun için bir zorunluluk olmalıdır.

Denetim elemanları aynı zamanda sicil amiri olduklarından, öğretmen ve yöneticiler, müfettişlerin gördüğü eksiklik ve yanlışlıkları sicillerine yansıtır, aleyhine kullanır endişesi ile, yaşadıkları sorunları saklayabilmektedirler. Bu durumda, teftiş ve rehberlik esnasında öğretmen ve yöneticileri rahatsız eden, işleri aksatan sorunların çözümünden ziyade, yüzeysel, hafif düzeydeki sorunların çözümü yönünde bilgi alış verişi oluşacaktır.

İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerini olumsuz etkileyen etmenlerden biri de; müfettiş başına düşen öğretmen ve yönetici sayısıdır. Batıdaki illerde yığılma olurken, diğer bölgelerde müfettiş açığı mevcuttur. Batıdaki bir ilde, teftiş ve rehberlik için müfettiş başına 80 – 100 arası öğretmen ve kurum düşerken, müfettiş sayısının yetersiz olduğu illerinde 130 – 150 arası öğretmen ve yönetici düşmektedir. Bu illerindeki müfettiş eksikliği, bransa göre teftiş yerine genel teftiş anlayışını hâkim kılmıştır. Türkçe branşına sahip olan bir ilköğretim müfettişi Sosyal Bilgiler branşındaki bir öğretmenin teftiş ve rehberliğini üstlenebilmektedir. Bu durum o bölgede çalışan öğretmen ve yöneticiler tarafından sürekli eleştiri ve tartışma konusu olmaktadır.

Denetim elemanları davranış ve tutumlarında herkese eşit davranmayı mesleki değer haline getirmelidir. İlişkilerdeki derinlik, siyasal görüş ve ya ideolojiye göre değil, rehberliğe konu olan sorunun önemine göre şekillenmelidir. Dolay-

ıyla müfettiş bütün davranışlarında objektif ve adil olmak zorundadır. Değerlendirmelerini mevcut olan duruma göre yapmalıdır. Denetim sonuçlarını iletirken ve önerilerde bulunurken yapıcı, uzlaşıcı ve geliştirici olmalıdır. Yaptığı denetimin özel değil genel, kişilere yönelik değil performansa yönelik olduğunu, öğretmen ve yöneticilerin kendilerinin değil çalışmalarının değerlendirildiği düşüncesini hissettirmesi gerekir.

Müfettişin, yapılan her işin formalite gereği yapıldığı ve istendiği düşüncesini oluşturmaması gerekir. Yapılan çalışmaların, isteklerin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olduğunu, davranışları ile hissettirmesi gerekir.

Müfettiş görev ve sorumluluklarını çıkar sağlama veya başkaları aleyhinde kullanma yönünde sergilememelidir. Bütün ilişkilerinde kuşku verici gizli ilişkiler sergilemek yerine, güvene dayalı, şeffaf ilişkileri ön plâna alması gerekir.

Denetmenler, öğretmen ve yöneticileri eleştirirken nedenlerini de açıklamalıdır. Aksi durumda ilişkilerde güvensizlik oluşacak ve tek yönlü iletişim kurularak, sorunlar çözümlenmeyecektir.

Taymaz (1982: 52) rehberlik ve teftiş sürecinin amacına ulaşmasını engelleyen faktörleri şöyle sıralamıştır:

- Personelin sayı ve yetenek bakımından yetersizliği,
- Teftiş için ayrılan zamanın sınırlılığı ve azlığı,
- Toplumda bireylerin teftişe güvensizliği ve direnişi,
- Kurumlarda karşılaşılan organizasyon bozuklukları.

1.3.3.2. Müfettişin Kurumundan Kaynaklanan Sorunlar

Denetim elemanlarının rehberlik rollerini etkileyen sorunların bir kısmı, merkez, il ve ilçe eğitim örgütlerinin yapısından kaynaklanmaktadır. Kurumdan kaynaklanan bu sorunların temeli eğitim sistemine ve örgüt çalışanlarının niteliklerine dayanmaktadır.

Eğitim sisteminin örgütsel yapısında kırtasiyecilik hakim olup, sistemler arasında etkileşim yok denecek kadar azdır. “Kamu yönetiminin her alanında olduğu gibi eğitim yönetiminde de kağıt egemenliğinin dayanılmaz boyutlara ulaŐtđunu göstermektedir. Birkaç dakikada bitirilebilecek okula kayıt etme, sicil özcti verme, sınırlı ödemelerde bulunma gibi işler pek çok eylemi gerektirmekte, hem yöneticiler hem de vatandaş açısından zaman ve enerji israfına neden olmaktadır” (Kaya:1993: 206- 207).

Türk Eğitim Sisteminde yetkiler daha çok üst örgütlerde ya da o örgüt içerisindeki üst birimlerde veya kişilerde toplanmaktadır. Bakanlık müfettişleri İlköğretim Müfettişlerine göre daha fazla yetkiyle donatılırken ilköğretim müfettişleri daha fazla görev ve sorumluluk alanına sahiptir. Bu da ilköğretim müfettişlerinin yaptırım gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. “Yetki sorumlulukla orantılı olmalıdır. Sorumluluk açık, anlaşılır ve ölçülebilir olmalıdır” (Aydın, 1998: 18).

Türk Eğitim Sisteminde halâ merkezi yönetim anlayışı hakimdir. “Merkezden yönetim sisteminin temelinde kırtasiyecilik artmakta, işler gecikmekte, genel özellikler dikkate alınmamakta, yerel ihtiyaçlar gerçekçi bir biçimde saptanamamakta, bölge halkının istek ve düşüncelerine yeterli ölçüde değeri verilmemekte, hizmetler arasındaki koordinasyonu güçleŐtirmekte, acil ihtiyaçlar süratle karşılanmakta, sonuç olarak da hizmet etkinliği azalmaktadır” (Çoker, 1995: 35).

Çağdaş eğitim sisteminde yetkiler giderek alt sistemlere aktarılarak merkez örgüt daha çok denetim görevini üstlenmektedir. Örgütün doğal yapısı gereği sorunlar daha çok alt örgüt veya kademelerde görülmektedir.

“Toplam kalite yönetimi çerçevesinde; merkez eğitim örgütünün yaptığı işleri artık okul müdürü, öğretmen, öğrenci, veli ve toplum üyeleri üstleniyor. Devlet desteğine dayalı yatırım merkezi olan okullar, müşterileri olan öğrenci, öğretmen ve çevre bireylerini tatmin etme ve onlara iyi hizmet veya ürünler sunup memnun etme konusunda ellerinden geleni yapma durumundadırlar” (Köksal 1998: 47). Eğitim sistemimizde tam tersine sorumluluk alt örgüt veya kademelerde çalışan iş görenler üzerinde yoğunlaşmıştır. Sorunların örgütün tabanında var olması ve yetkilerin ise üst düzey yöneticilerde toplanması sorunların çözümü yerine, örgütü daha karmaşık hale getirip olumsuz yönde etkilemekte ve örgütsel amaçları gerçekleştirme düzeyini düşürmektedir. Bugün ülkemizde resmi devlet okullarında toplam kalitenin düşmesinin sebeplerinden birisi de mahlinde ve o kurumda görev yapan yöneticiler tarafından çözümlenememesinden kaynaklanmaktadır. Çözümlenememe sebebinin temelindeyse yetki yetersizliği yatmaktadır. Bu nedenle çağdaş toplumlar da giderek yetkiler merkezden taşraya doğru aktarılmaktadır. Sorunların çözümü için yerinde yönetimlerin giderek güçlendirilmesi gerekmektedir. Yetkileri merkezde toplayan örgütler hem kendilerine hem de alt örgütlere zarar vermektedir.

Yetkileri elinde toplayan merkez örgütte karşılaşılan sorunları Türkoğlu (1997: 264) şöyle sıralamaktadır:

- Birimler arasında koordinasyon eksikliği,
- İletişim kopukluğu,
- Yetkilerin en üst kademede toplanması,
- Sorumlulukların alt kademelere yüklenmesi,
- Ödüllendirmenin yok denecek kadar az olması ,
- Cezanın bol olması,

- Karar vermede maliyet fayda analizlerine yer verilmemesine,
- Atamalarda yeterlik yerine siyasal tercihlerin rol oynamasıdır.

Bursalıoğlu'nun (1979:171) yaptığı bir araştırmaya göre merkez eğitim rgt (M.E.B) ile ilgili sorunların temel kaynağını şunlar oluşturmaktadır:

- Kırtasiyecilik,
- Çalışmaların amaca dönüklük,
- Yetkilerin st düzeyde toplanması,
- Eşgüdüm eksikliği,
- İletişim sistemindeki yetersizlik,
- Karar vermedeki sınırlılık,
- Yöneticilerde yönetim bilgisi eksikliği,
- Atama ve görevlerde yükselmede tutarsızlık ve taraflılık,
- Hizmet içi eğitim eksikliği.

Eğitim sisteminin çağdaşlaşmasını engelleyen en önemli yetersizliklerinden biri eğitim ve okul yöneticiliğinin meslekleşmemiş olmasıdır. Eğitim yöneticileri kendilerini yönetim görevlerine hazırlayan hizmet öncesi bir temel yöneticilik eğiti-

mi programından geçmemiştir. Bu nedenle yönetim kadrolarına uzmanlaşmamış ve yöneticilik formasyonu kazanmamış öğretmenlerin atanması geleneği siyasi otorite-
rin eğitim sistemi üzerinde olumsuz etkisine neden olmaktadır.

Gerek örgütsel amaçların tespiti gerekse bu amaçların gerçekleşmesi için alınacak her karara örgüt çalışanlarının katılımı sağlanmalıdır. İş görenler kendileriyle ilgili kararlara ne kadar çok katılırlarsa o amaçları gerçekleştirmek için o kadar fedakarlıkta bulunurlar. Bunun sonucu olarak da örgüt sürekli dirik kalır ve amaçlarını o kadar üst düzeyde gerçekleştirmiş olur. Üst düzeyde gerçekleşen bu amaçlar ise örgüt üyelerinin motivasyonunu, o oranda artırır.

Aydın (1988: 89) karara katılmanın yararlarını şu şekilde açıklamaktadır: Karar vermeye katılımın sağlanması yoluyla çeşitli yararlar elde edilebilir. Her şeyden önce daha sağlıklı kararlar verilebilir. Seçeneklerin olası sonuçların grupça tartışılması ile daha sağlıklı bir karar alınabilir. Alınan kararların anlaşılmasında, benimsenmesinde ve etkili bir biçimde uygulamaya konulmasında da karara katılma önemli rol oynar. Okullarda kararları etkin olarak ve sürekli bir biçimde katılan öğretmenlerin daha olumlu bir eğilim içinde oldukları görülmüştür. Karar vermeye katılım yolu ile, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki niteliklerini geliştirmek mümkün olabilmektedir.

Yukarıdaki tespitlerden hareketle Türk Eğitim Sisteminin giderek siyasi-
lerin etkisi altına girmekte olduğunu söyleyebiliriz. Türk Eğitim Sistemi henüz çağ-
daşlaşmamış, iletişimle ilgili teknolojinin çok hızlı gelişmesi karşısında sistem ken-
disini yenileyememiştir. Halâ gereksiz işlemlerle vakit kaybedilmekte, gerekli ya-
zışmalar çoğu zaman taşradaki örgütlere vaktinde ulaşmamaktadır. Eğitimle ilgili
mevzuat hükümleri eğitim kurumlarına ya hiç gitmemekte ya da gecikmeli olarak
ulaşmaktadır. Bu şekilde gelen yazıların çoğu zaman aşımına uğradığından bunun
sonucunda da okul çalışanları ve öğrenciler çoğu zaman mağdur olmaktadır.

Eğitim Sistemimizdeki ödöl ve ceza verme sayısını ve sıklığını incelediğimizde cezanın daha çok ve daha sık kullanıldığı dikkati çekmektedir. Dolayısıyla eğitimimiz cezayı, dayatmayı ve tehdidi merkeze alan bir sistem şekline bürünmüştür. Eğitim müfettişlerinin çoğu ödöl yerine cezayı; güdüleme ve onure etme yerine dayatmayı ön plâna alarak personeli çalıştırma yoluna gitmişlerdir.

“İletişim yaptığımız anda tümüyle neyi ifade etmek istediğimizden emin olmalıyız. Belirsizlik yalnız korku ve güvensizliğe yol açar. İletişim yaparken en duyarlı ve en az korkutucu sözcükler bulmaya girişirler [girişmeliyiz]” (Buscaglia, 1987: 131-132). “İnsan olmak ve daha iyi şeyler yapabilmek için, demokratik bir kişilik oluşturmak zorundayız. [...] Başkalarının da insan olduğunu unutmamalıyız” (Buscaglia, 1991: 158). Ancak müfettiş oradan ayrılınca iş gören yine içinden geldiği gibi davranacaktır. Müfettişler korkutarak iş yaptırmak yerine, onlara güven vererek tutumlarını etkileyerek, yeni anlayış ve düşünceler oluşturmalıdır.

Eğitim denetçisinin üyelerin beklentilerini gerçekleştirmede kurumun, çevrenin ve örgütün olanaklarını bilmeli ve bunları kullanabilmelidir. Bu onun çevreyi de tanınması gerektirir. Çevresel olanaklardan okulun üyelerinin yararlandırılması gerekir. Yanlış işlem yapan üye cezalandırılacağını fazla iş yapan üye ödüllendirileceğini bilmelidir. Bu yapılmazsa ceza ve ödölün işlevi de kalmaz. Nasıl olsa bağışlanacağı düşüncesi yanlış, kötü eylemleri kurallaştırır. Nasıl olsa çalışmanın farkına varılmıyor, taktir edilmeyorum düşüncesi, çabaların nitelik ve niceliğini düşürür. Ödöl-ceza kullanımında ağırlık derecesi fırsat düştükçe ödöl, zorunlu kalındıkça ceza şeklinde kurulmalıdır. Beğendiğini belli eden bir hareket bir bakış da ödöldür. Denetçi öğretmeni ve yöneticiyi denetlerken yalnızca aksayan yönleri belirtmekten özenle kaçınmalı, bu yönlerin azınlıkta kaldığını görebilmelidir (Başar, 1995: 27-28).

Her örgütün, iş göreninin yaptığı işten doyum sağlaması için, işi çekici kılması gerekir. İl Eğitim örgütü de, iş görenlerden biri olan müfettişi işe daha istekli kılacak özendiricileri devreye sokmalıdır. Bu özendiriciler; güzel bir çalışma ortamı hazırlamak, denetici gruplarının her birine birer oda tanzim etmek, ifade almak ve belge üzerinde inceleme-araştırma yapmak için bir bölüm oluşturmak, daktilo, bilgisayar, fotokopi makinesi gibi araç gerecin temin edilmesi veya yeterli düzeye çıkarılması olabilir. Müfettişin görev mahalline ulaşabilmesi için taşıt ayarlanması ve

ilgili personelin zamanında görevlendirilmesidir. Müfettiş yaptığı rehberlik, teftiş, inceleme ve soruşturma raporlarının yazımı ve ilgili yerlere ulaştırılması için, ihtiyaç duydukça kırtasiye malzemesinin zamanında verilmesi gerekir. Müfettişin yaptığı çalışmalarla ilgili verilen raporların içeriklerinin büro çalışanları tarafından dışarı sızdırılmaması da, yapılan işi ve mesleği daha çekici kılacaktır.

Genel olarak, eğitim sisteminin iş görenlerine karşı üç temel yükümlülüğü vardır. İş görenlerin yetiştirme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak, bir meslek adamına yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinimlerini karşılamak ve işten doyum düzeyini artıracak koşulları hazırlamaktır. Eğitim sisteminin bu üç yükümlülüğünün gereken düzeyde yerine getirmesi, iş görenin eğitim sistemine bağlanmasına ve sistemin etkinliği için gücünü sisteme salmasına yol açabilmektir (Başaran,1996: 168).

Eğitim yöneticisi olarak atanan eğitim iş görenleri genellikle politize olmuş kişilerden oluştuğundan, eğitimle ilgili alınan kararlar ya bu kişilerin tutumu dolayısıyla ya da siyasi hükümetlerin müdahalesi neticesinde bilimsel ve çağdaş olma özelliğini giderek kaybetmektedir. Taşra örgütlerine yapılan atamalarda o bölgedeki iktidar partisinin referansları esas alınmaktadır. Bu kişiler göreve başladıktan sonra siyasilere diyet borçlarını ödemek için onların isteklerini merkeze alarak çalışmalarına yön vermektedirler.

Siyasal erkin eğitimi denetlemesi hakkıdır. Ama denetleme hakkının siyasal baskıya dönüşmesi eğitimin niteliğine olumsuz etkilerde bulunabilmektedir. Siyasal partilerin programlarındaki amaçlar ve eğitim politikası genel olarak soyut kavramlardan oluşur. Bir parti siyasal erki eline geçirdiğinde, bu soyut politikasını somut eylemlere dönüştürürken partizanlık yapabilmekte, bu yüzden de daha önceki toplum yararına olan uygulamalara ters düşebilmektedir. Siyasal erki elinde tutan partinin içindeki kimi kişiler oy sağlama kaygısıyla eğitim iş görenlerinin atanmasında ve yer değiştirmelerinde etkili olma girişimlerinde bulunmaktadırlar. Bu girişimler çoğu kez partizanlık düzeyine çıkabilmiştir. Eğitim yönetmenlerinin kendi yandaşlarının seçilmesi, eğitim iş görenlerinin kıyım derecesine varılıncasına yerlerinin değiştirilmesi gibi uygulamalar sıkça görülmüştür (Başaran,1996: 169).

Eğitim sisteminde görev yapan eğitim yöneticileri çok yeterli düzeyde değildirler. Bu yetersizlik, kişisel ve akademik niteliklerin atanacağı işin niteliğiyle bağdaşmamasından kaynaklanmaktadır. Bu bağın oluşmamasının sebeplerinden biri siyasilerin yönetici atamalarında etkili olmasıdır. Partizanca atama sonucu sistem içerisine giren, gerek yönetici gerekse diğer iş görenlere yönelik hizmet içi eğitimin yeterli düzeyde verilmemesi de eğitim örgütünü olumsuz yönde etkilemektedir. Verilecek hizmet içi eğitimi etkinliklerinin içeriği belirlenirken bu iş görenlerin bilgi ve görüşlerine başvurulmalıdır. Gereksinimlere cevap vermeyen hizmet içi eğitim etkinlikleri faydalı olmayarak tatilden öteye gitmemektedir.

Eğitim rgt çok geniş bir alana yayıldığından yönetimde sürekli bir takım sorunlar yaşanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı il ve ilçe ve yurtdışı örgütlerinin tek merkezden idare edilmesi oldukça zordur. İl ve ilçe örgütlerine bağlı özel ve resmi okullarla diğer kurumları da dikkate aldığımızda, sisteminin yönetiminin ne kadar zor olacağı açıkça görülür. Bütün bu alt sistem ve bunlara bağlı küçük sistemlerin (okulların) yönetimiyle ilgili kararları tek merkezden almak ve uygulamak çok zordur. Alınan kararların yerindelik ilkesine uygun olarak hazırlanması gerekir. Aksi taktirde sorunların çözümü sağlanamayacak ve bu sorunlar giderek büyüyecek ve üst sistemleri de olumsuz yönde etkileyecektir.

Kaya'nın (1993:238) taşra örgüt yöneticileri üzerinde yaptığı "Türk Eğitim Yöneticisinin rgtsel ve Yönetimsel Sorunları" konulu çalışmasının sonuçlarına göre;

- Eğitim yönetimimizde, zaman, enerji ve para israfına yol açan kırtasiyecilik yaygındır.
- Eğitim sistemimiz amaca dönüklük açısından yeterli değildir.
- Eğitim sistemimizin alt sistemler arasındaki etkileşimi zayıftır.

- Eğitim yönetimimizde yetkiler üst düzeyde toplanmıştır.
- Eğitim sistemimizi oluşturan birimler arasında etkileyici eş güdüm sağlanamamaktadır.
- Eğitim yönetimimiz etkili bir etkileşim sisteminden yoksundur.
- Üst düzeydekiler dışındaki eğitim yöneticilerimiz kararların oluşmasında etkili değildir.
- Erdemli bir kuşak yetiştirilmesi beklenen eğitim kurumlarından, az derecede de olsa rüşvet vardır.
- Eğitim yönetimine ilişkin yasalar dil, birbirleriyle tutarlılık ve toplum gereksinmelerini karşılama açısından uygun değildir.
- Eğitim yöneticilerimiz yöneticilik bilgileri açısından yetersizdir.
- Yöneticilik görevine atanan ve görevde yükselmeler de başarılı hizmet yıllarına verilen önem giderek azalmaktadır.
- Yöneticilik görevlerine atama ve görevde yükselmelerde, yönetim alanında kurs ve seminlere katılmış olmaya, bu alanda uzmanlık diplomasına değer verilmemektedir.
- Yöneticilik görevlerine atama ve görevde yükselmelerde, siyasal ve idolojik tercihler son yıllarda önem kazanmıştır. Böylece doğruluk, dürüstlük ve örgüte bağlılık gibi kişisel nitelikler, bilgi, beceri ve yetenek gibi yönetsel yeterlikler artık atamalarda dikkate alınan etkenler olmaktan çıkmıştır.
- Eğitim yöneticileri siyasal baskılardan çok rahatsız olmaktadır.

- Yöneticilerin partizan davranışta bulunmaları yaygındır. Yöneticilerimiz görev güvencesinden yoksundur.
- Eğitim yöneticileri arasında meslek bilinci gelişmemiştir. Eğitimde teftiş ve denetim sistemi yetersizdir.
- Eğitim yönetimi yaz seminerleri meslek bilincini geliştirme ve yöneticilik eğitimine olan gereksinmeyi ortaya çıkarma açısından yararlı olmamaktadır.
- Eğitim yönetimi yaz seminerleri süre açısından yetersizdir.

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi Türk Eğitim Sisteminde henüz Eğitim Yöneticiliği bilimsel, siyasi baskılardan uzak ve çağdaş bir yapıya oturtulamamış ve meslek haline getirilememiştir. İşte bu örgütsel yapıdaki bozukluk denetim elemanlarının çalışmalarına da olumsuz yönde yansımış, onların tutum ve kararlarını o kadar etkilemiştir. Bu sorunlar müfettişlerin mesleki rehberlikte amaca ulaşma derecesini de olumsuz yönde etkilemiştir.

İlköğretim Müfettişlerinin görev ve sorumluluk alanları oldukça geniştir. Bu durum onların rehberlik çalışmalarındaki verimini düşürmektedir. Müfettişlerin üstlendiği görev ve sorumluluğa eşit düzeyde yetki aktarımının yapılması gerekir. Bu iş yükünün çözülebilmesi için de İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticileri ve İlköğretim Müfettişleri Başkanlığının araç gereç ve ulaşım konusunda müfettişlere yardımcı olması gerekir. İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı kendilerine gelen talep ve önerileri yerinde ve zamanında karşılamalıdır ki rehberlik sürecinde amaca üst düzeyde ulaşılabilir.

İlköğretim Müfettişleri Başkanı görevlendirme yaparken soruşturma görevini diğer grup müfettişlerine vermelidir. Müfettişin, soruşturma ve rehberlik görevini birlikte yürütmesi öğretmen ve yöneticilerde güvensizlik yaratmaktadır. Soruş-

turma rolünden doğan bu güvensizlik rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir.

İlköğretim müfettişinin öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olması durumu da öğretmenle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte, öğretmen ve yöneticinin yaşadığı sorunları saklaması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Öğretmen ve yöneticiler hakkında sicil doldurma yerine onların üst görevlere yükseltilmesinde etkili olmalıdır. Müfettişler, öğretmen ve yöneticiler üzerinde yasal yetkiden çok onları etkileme yolunu seçmelidirler.

İlköğretim müfettişleri ile İl Milli Eğitim Müdürü ve Yardımcıları arasında sağlıklı bir işbirliği yoktur. Bunun nedeni İlköğretim Müfettişlerinin konum itibarıyla hiyerarşik yapı içerisindeki yerlerinin tam olarak belli olmamasından kaynaklanmaktadır. Genellikle Milli Eğitim Müdür Yardımcıları ve Şube Müdürleri kendilerine ast üst ilişkisi açısından ilköğretim müfettişlerinin üzerinde görmektedirler. İlköğretim müfettişlerinin görevlendirme yazılarının müdür yardımcıları veya şube müdürleri tarafından yapılması kurum içerisinde çoğu zaman sıkıntı doğurmaktadır.

İl Milli Eğitim Müdürlüğünün görevi bu kişiler ve birimler arası koordinasyonu sağlayarak bu kişilerinin güçlerini örgütün amaçları doğrultusunda eşgüdümlemesi ve eğitimin amaçlarına ulaşması konusunda gayret sarf etmesidir. İlköğretim müfettişinin teftiş ettiği ve sicil amiri olduğu bir öğretmen siyasi referanslar çerçevesinde, yöneticilik deneyimi olmadığı halde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne yönetici olarak atanabilmektedir. Bu şekilde atanan kişi ilköğretim müfettişlerinin sicil amiri olacağından ilköğretim müfettişlerine karşı olumsuz bir takım davranışlar sergileyerek, bazen telafisi zor çatışmalar ortaya çıkartabilmektedir. Bu çatışmayı gidermenin en güzel yolu meslekte yükselmenin somut ölçütlere bağlanmasıdır.

İl Eğitim Örgütü bulunduğu yerdeki eğitim kurumları içerisinde en büyüğüdür. Bu büyüklük o ildeki eğitim örgütleriyle ilgili iş ve işlemlerin çoğunun o kurumda toplanması sonucunu doğurmuştur. Bu kadar kurumu ve o kurumlarla ilgili sorunları bünyesinde taşıyan ve çözmeye çalışan il eğitim örgütü yöneticilerinin, yetkileri de o kadar yetersizdir. Yetkiler merkezde toplandığından, taşradaki sorunlar çözüleceği yerde giderek artmıştır.

Bu örgütlerin en önemli sorunu kendi il ve ilçelerinde eğitimi planlamak, örgütlemek, eş güdümlenmek, bütçesini hazırlamak, kısaca eğitimin sorunlarını çözmek için yeterince yetkilerinin olmayışıdır. Taşra örgütleri hemen hemen her konuda bakanlığın buyruğunu beklemek zorundadır. Eğitim programlarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında, eğitim iş görenlerinin sorunlarının çözümünde, öğrenci hizmetlerinin etkili yönetiminde okul binalarının yatırım, yapım, onarım ve bakım işlerinde gerçeksinmeyi karşılayabilecek etkinliği göstermede ve eğitime kaynak sağlamada yetersiz kalmaktadırlar. Örgütün yönetim biçimini demokratikleştikçe iş görenlerin görevlerine ve örgüte ilişkin tutumları daha da istenilen biçimde olmaya yönelebilir. İşten doyum düzeyini arttırabilir (Başaran, 1996: 69).

Eğitim örgütünün tepesinden tabanına doğru gittikçe yetki azalmakta, sorumluluk da o kadar artmaktadır. Yetkiler daha çok merkezdeki birim veya kişilerde toplanmıştır. “Bu durum zaman, enerji ve para israfı ile iletişim güçlüklerine neden olmakta, yetki ve sorumluluk alanlarının açık ve seçik olarak belirlenmesini engellemekte, başka bir deyişle örgütsel ve yönetsel sorunların doğmasına yol açmaktadır” (Kaya, 1993: 203).

Bakanlık Merkez Teşkilatı bir taraftan bu yetkileri elinde toplarken diğer taraftan da, niteliksiz personeli bünyesinde tutmaya devam etmektedir. Bununla da kalmayarak, taşra eğitim örgütlerine atama yaparken mesleki nitelikleri göz ardı edip, siyasal ve ideolojik tercihleri esas almaktadırlar.

Eğitim yönetiminde dayatmacı yönetim anlayışı hakimdir. Amirler, yönetim görevlerinde genellikle yasal güçlerini ön plâna çıkararak personeli çalıştırma yoluna gitmektedirler. Yetkinin daha çok astları çalıştırmaya yönelik olarak kulla-

nılması inancı mevcuttur. Oysa ki; yetkinin kaynağı yasalardır. Yasalar bu yetkiyi şahsa değil, makama vermektedir. Niteliksiz, yetersiz yöneticiler bu yetkileri uygunsuz zamanlarda ve yanlış biçimde kullanmaktadırlar. Bu yanlış kullanım örgüt çalışanlarının moralini bozmakta ve örgütteki iş verimini düşürmektedir.

“Baskıcı yönetimde eğitim yönetmeninin, astlarının üstünde hem kişilik hem de uzmanlık yetkisine sahip olduğu var sayılmaktadır. Astlar eğitimin, yönetimin amaçlarını gerçekleştirmeye karşı ilgisiz ve direnme içindedirler. Yönetime ilişkin kararları vermek yönetimin, kararları uygulamak ise astların görevidir. Astlar karar vermeye katılma hakkına sahip olamazlar. Astların işlerinden kaytarma, kaçma eğilimleri yüksek olduğundan yönetmence sıkı bir biçimde denetlenmeleri gerekir” (Başar,1996:144).

Eğitim sistemi içerisindeki sık sık görevden alınmalar ve görev yeri değişiklikleri eğitim iş görenlerini sürekli rahatsız etmiştir. Bu durum karşısında yerinde kalmak isteyen üst düzey yöneticiler sürekli olarak yönetim erkini elinde bulunduran siyasi partilere hoş görünmek ve yaranmak için politize olmuşlardır. Siyasi ve ideolojik nedenlerden dolayı il, ilçe eğitim örgütü ve okul yöneticileri ile öğretmenlerin görev yerleri sık sık değişmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin görev yerlerinin sık sık değişmesi, müfettişlerin periyodik gezileri esnasında çeşitli sıkıntılar meydana getirmektedir. Müfettişin o eğitim dönemi içerisinde rehberlik yaptığı öğretmen ve yöneticiyi bir iki ay sonra aynı yerde bulmamaktadır. Bu durum ise rehberlikte kopukluk meydana getirerek, müfettişlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilemekte ve rehberlikte verimi düşürmektedir. Üst düzey eğitim yöneticileri yetkilerini daha çok siyasi ve ideolojik tercihlere göre yapmaktadırlar.

Kaya'ya (1993:222) göre;örgüt amaçlarının üst düzeyde gerçekleştirilmesi isteniyorsa;“[...]” adayların başarılı hizmet, ödül kazanma, disiplin durumu, hizmet-içi eğitime katılma, yabancı dil bilme, köy hizmeti yapmış olma, başarılı yöneticilik hizmeti ve eserleri açısından değerlendirilerek, yani aldıkları toplam puana göre yönetici atamalarının yapılmasıdır. Bakanlık merkez ve taşra örgütüne;yönetici atamalarında karteksler, raporlar, siciller, ödüller bir kenara itilmiş, yeterlik ölçütünün yerini siyasi ve ideolojik tercihler almıştır. Böylece, zaten bir meslek niteliği taşımayan ülkemizdeki eğitim yöneticiliği, partililerce hizmet sunan karargahlar durumuna gelmiş-

tir. Bu ortam içinde, öğretmenlik kıdemi ve yöneticilik deneyimi önemini büsbütün yitirmiş, öğretmenlik stajyerliği üzerinden kalkmamış olanların bile, “bizden” ölçütüne uydukları için okul yöneticiliklerine atandıkları ileri sürülmüştür.”

Eğitim örgütü merkez, taşra ve yurt dışı olmak üzere üç bölümden oluşur. Bu üç örgütün tek merkezden sevk ve idaresi oldukça zordur. Özellikle taşra örgütü çok geniş coğrafi alana yayıldığından, en büyük sıkıntı bu örgütlerde gözlenmektedir. Bursalıoğlu’na göre; bu durum “il yönetimine ilişkin 5442 Sayılı Yasaya göre Bakanlıkta taşra örgütü arasındaki iletişim kamu yönetimi basamaklarından geçmek zorundadır. Bu nedenle bir bakanlık emri bir kasaba okuluna üç dört haftada ancak ulaşır. Dilekçelerin aylarca yanıtlanmaması, bir sümenin altında unutulması ya da çeşitli basamaklardan geçerken kaybolması çoğu kez olağan sayılmaktadır” (Kaya, 1993: 212).

Milli Eğitim Merkez örgütü tarafından çıkartılan yasa ve yönetmeliklerin içeriği iş görenler tarafından doğru anlaşılmamaktadır. Bunun nedeni, kullanılan dilin açık ve anlaşılır olmamasıdır. Örgütün alt basamaklarında çalışanlar bu mevzuat hükümlerine çoğu zaman doğru yorum getirememektedirler. Müfettişlerin önerileri ile, il ve ilçe eğitim örgütü yöneticilerinin sorun karşısındaki tutumları ve yaklaşımları farklı olmaktadır. Bu da ilköğretim müfettişleri ile il ve ilçe yöneticileri arasındaki iletişim sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, genellikle müfettişin inceleme ve soruşturma rolünü oynarken kendini göstermektedir. İl Milli Eğitim Müdürünün, ilköğretim müfettişinin sicil amiri olması durumu müfettiş davranışlarını etkilemektedir. Bu durum çoğu zaman müfettişle İl Milli Eğitim Müdürünü karşı karşıya getirmektedir. Milli Eğitim Müdürünün, sicil amiri olması durumu müfettişlerin kararını objektiflikten uzaklaştırmaktadır. Bu şekildeki hiyerarşik yapı baskı aracı olarak kendini göstermektedir. Bu nedenle İl Milli Eğitim Müdürlerinin müfettişlerin sicil amiri olmasından çıkartılması ve milli eğitim teftiş sisteminin iki başlıktan kurtarılarak gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bölge sistemine geçilerek aynı çatı altında birleştirilmesi gerekmektedir.

Türk Eğitim Sisteminde kırtasiyecilik hakim olduğundan denetim elemanları hiç yoktan anlamsız, gereksiz yazışmalar yapmakta ve bunun sonucunda da zaman kaybı meydana gelmektedir.

1.3.3.3. Öğretmen ve Okul Yöneticilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Öğretmen ve yöneticilerin çoğu kurumlarına gelen eğitimle ilgili mevzuat hükümlerini okumamaktadırlar. Eğitimle ilgili mevzuat hükümlerinin yayınlandığı Tebliğler Dergisi kurumlara ya hiç gitmemekte ya da gecikmeli olarak gitmektedir. Yazıların ulaştığı kurumlarda ise; öğretmen ve yöneticiler gelen yazının içeriğini incelemeden sadece konusuna bakıp imza atmaktadırlar. Kendilerine sorulduğunda ise gelen yazının konusunu bildiklerini ancak içeriğini bilmediklerini söylemektedirler.

Öğretmen ve yöneticiler alanlarıyla ilgili mesleki eserleri takip etmemektedirler. Sürekli mesleki eserleri inceleyerek alanlarıyla ilgili değişme ve gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir. Denetim elemanları da mesleki eserleri izleyen öğretmen ve yöneticileri ödüllendirerek mesleki çalışmalara katılmayı teşvik etmelidirler.

Öğretmen ve yöneticiler hizmet içi eğitimi faaliyetlerine gerekli ilgiyi göstermemektedirler. Hizmet içi eğitimi etkinliklerinin önemine inanmamaktadırlar. Hizmet içi eğitimi etkinliklerinin çekici olmaması ve katılımın gönüllü olmaması sonucunda iş görenler zamanla kendi alanlarında yetersiz duruma düşebilmektedirler. Bu da müfettişlerin öğretmen ve yöneticilere rehberlik için daha fazla zaman ayırmaları gerektiği sonucu çıkarmıştır.

Öğrenciler, öğretmenler, veliler ve iş görenler okulda ve okulun işleyişinde her biri ayrı bir takım rollere sahiptir ve çeşitli işlevleri yerine getirmektedirler (Gedikoğlu, 1997:303). Bu nedenle; öğretmen ve yöneticiler buldukları çevre ile ilgili çeşitli araştırmalar yapmak suretiyle, okulun sorunlarının çözümünde çevrenin imkanlarından istifade etmeleri gerekmektedir. Buldukları çevreyi çok iyi tanımak zorundadırlar. Aksi durumda

eğitim ve öğretimde kaliteyi yakalamak oldukça zor olacaktır. Çevreye uyarlanmayan etkinliklerde verim düşük olacaktır. evre incelemesi okulun bulunduğu alanla sınırlı kalmayıp il genelin kapsamalıdır. evre incelemesinin konusu okulun bulunduğu çevredeki ilköğretim ağı nüfusunun tespiti, o yerleşim yerinin sosyoekonomik ve ulaşım durumu gibi konuları da içermelidir.

Bu inceleme sonrasında velilerle iyi ilişkiler kurarak evre olanaklarından eğitim ve ğretim açısından faydalanma yoluna gidilmelidir. Kütüphane, sınıf kitaplığı, laboratuvar, atölye, işlik ve çok amaçlı salon gibi bölümlerin tanzimi konularında evre imknlarından st düzeyde istifde edilmelidir.

“ğretmen ve yöneticiler müfettişlerle işbirliği yapmaktan kaçınmaktadırlar. Öğretmen ve yöneticiler mesleki sorunlarını müfettişlere aınamaktadırlar” (Taymaz, 1982: 88). Aday ğretmenler karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak sürekli çevresinde bulunan deneyimli eğitimcilerin yardımına baş vurarak gerekli rehberliği almalıdır. Çevreyle çok iyi bir iletişim süreci içerisine girmelidir. Sorunlarını zmek için çevresindeki öğretmenlere, yöneticilere ve müfettişlere açık olmalıdır. Onlardan yardım alma yönünde istekli davranmalıdır.

Öğretmen ve yöneticilerin düşük moral içerisinde bulunmaları onların başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda ders veya sınıf okutma durumunda olan okul yöneticilerinin iş yükleri fazla olduğundan, çoğu zaman idari işlerde büyük çaplı aksamalar meydana gelmektedir. Okul yönetiminde de yeniden yapılanmaya gidilerek, okul idarecilerinin gereksiz yazışma ve formalitelerle uğraşmalarını önleyici düzenlemelerde bulunmak gerekir. Eğitim rgtleri ilişki içerisinde bulunduğu örgütlere paralel olarak kendisini değişen dünya koşullarına göre yenilemesi gerekir.

Gedikoğlu’na (1997:305) göre, 2000’li yıllarda okul yönetimi aşağıdaki sorularla çok yakından ilgili olacak ve bunlara verilen yanıtlara göre biçim alacaktır:

- Okulda yönetim süreçleri kimler tarafından işletilmektedir? Yetki ve sorumluluklar kimlerde toplanmaktadır?
- Okuldaki mevcut uygulamalar, endüstri ve ticaret alanındaki yönetim yaklaşımları ile okul yönetimi arasındaki farklılıkları ortaya koyacak nitelikte midir?
- Değişimler ve gelişmeler karşısında kullanılacak alternatif programlar var mı? Örgüt yenileme ve yeniden yapılanma konularında plânlara geliştirilmekte midir?
- Değişim ile uygun biçimde baş edilebilmek için iş görenlerin tüm kapasiteleri kullanılabilir mi?
- Yönetim bir kontrol mekanizması olmaktan çok, okula güç kazandıracak ve geliştirecek bir mekanizma olarak görülüyor mu?
- İş görenler okuldaki sorunların kaynağı olarak mı, yoksa çözümlerin kaynağı olarak mı görülüyor?
- Okul yönetimi karar-alma sürecinde gereksinim duyacağı bilgiyi istenilen nicelik ve nitelikte sağlayabilir mi?
- Okul yönetimi okulun ve iş görenlerin tüm olanak ve işlevlerini ve çağdaş eğitim teknolojilerini, standartlara uygun kalitede eğitim ve öğretim vermek için etkili bir biçimde kullanabiliyor mu?
- Okul yönetimi iş görenlerin kişisel amaçlarının karşılanması ve iş doyumu sağlanması konularında gerekli düzenlemeleri yapıyor mu?
- İş görenlerin zamanlarını etkili bir biçimde kullanabilmeleri ve iş yaşamından kaynaklanan stresle baş edebilmeleri için gerekli düzenlemeler yapıp önlemler alınıyor mu?

Yönetici ve öğretmenlerin yaşadıkları sorunları dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar;

- Yetişmeyle ilgili sorunlar,
- Çalışma koşulları ile ilgili sorunlar,
- Yaşam koşulları ile ilgili sorunlar,
- Örgütlenmeyle ilgili sorunlar (Başaran, 1996: 124).

Yetişmeyle ilgili sorunların kaynağı, daha çok hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirme programlarının içeriğinin zengin olmaması ve uygulamaya yönelik şekillenmemesinden ileri gelmektedir. Hizmet öncesi eğitimde lisans programları çağın gelişmelerine paralel olarak değişmelidir. Programlar teoriyle uygulama arasında üst düzeyde bağ kurmalıdır. Hizmet içi eğitiminde ise; iş görenin daha çok yaptığı işle ilgili konularda yetiştirme eğitimine tabii tutulması gerekmektedir. Eğitim iş görenini hizmet içinde eğitirken amaç bireyi işinden alıkoymadan, hizmeti aksatmadan eğitime alıp yetiştirme şeklinde olmalıdır. Başaran'a (1996: 124) göre, "yetişmeyle ilgili sorunlar, eğitim iş göreni olacakların seçilmesi, hizmet öncesinde ve hizmet içinde yetiştirilmesi, lisansüstü eğitim olanaklarının açılması gibi, başlıklar altında toplanmaktadır".

Çalışma koşulları ile ilgili sorunlar; daha çok kırsal, uzak bölgelerde çalışan öğretmenlerin sosyal aktivite ortamı bulamaması ve öğretmenlik mesleğinin yapıtıcı bulmaları durumu ile ilgilidir. Öğretmenlerin çoğu 15 yıllık çalışmadan sonra, kalan süreyi yönetici olarak geçirmek istemektedirler. Diğer sorun ise; sınıf içi etkinlikleri olumsuz yönde etkileyen fizikî donanım ve ders araçlarıyla ilgilidir. Bunlar:

Kalabalık sınıflar, ikili öğretim, eğitim araç ve gereçlerinin yetersizliği, okulların sağlık koşullarına el verişsizliği, iş yükünün ağırlığı, bürokratik işlerin çoklu-

ğu, disiplin kurallarının çekilmezliği, yönetici atamalarındaki siyasal baskı, gönülsüz yer değiştirme ya da yer değiştirmede isteğin yerine gelmemesi, teftiş sisteminin kusurlu olan eğitimci düzeltmek yerine eğitim iş göreninde kusur aranması, eğitim sisteminde çok sayıda cezalandırma ve yasaklandırma kuralları bulunurken, hiç deneyecek kadar ödüllendirme ve özendirme kurallarının olmaması, dinlenme-toplumsal etkinlikler vb. olanakların olmaması gibi durumlar eğitim sisteminde çalışma koşullarını olumsuz kılmaktadır (Başaran, 1996: 124).

Yaşam koşulları ile ilgili sorunlar ise; daha çok eğitim iş görenlerinin özlük hakları ile ilgilidir. "Öğretmen ve yöneticilerin aldığı ücretler yeterli değildir. Bu yetersizlikten dolayı öğretmenlik mesleği giderek daha saygın hale getirilememiştir. Öğretmenlik mesleği cazip hale getirilmeli köylerde ve mahrumiyetli bölgelerde görev yapan öğretmenlere her ilin durumuna göre farklı ücret ödenmesi sağlanmalıdır. (H. Hüseyin Tokışık, Milli Eğitimimizin Temel Sorunu Öğretmen ve Yönetici Yetiştirme, Çağdaş Eğitim Dergisi [Ç E D], 244, Haziran 1997: 1).

Öğretmenler memurlarla kıyaslandığında ücret durumları iyi, ancak aynı derecedeki bir doktor, mühendis ve bazı kurum ve kuruluşlarda çalışan işçilerle karşılaştırıldığında, onların çok gerisinde ücret aldıkları görülmektedir.

Japon eğitim sisteminde, öğretmenler büyük şirketlerdeki makine mühendisleri ve inşaat mühendislerinden daha yüksek prestije sahiptirler. Okul yöneticileri, bir çok şirket yöneticisi, yazar ve kamu muhasebecisinden daha prestijlidir. Japonya'da öğretmenlerin ekonomik statülerinin yüksek olması öğretmenlik mesleğine karşı güçlü bir cazibe yaratmaktadır. Bir yıllık bir öğretmenin maaşı genellikle iş adamı, mühendis, eczacı gibi meslek sahiplerinin maaşlarından daha yüksektir (Özen ve Diğerleri, 1996: 39-41).

Öğretmen ve yöneticilerin kırsal kesimlere atanması ve buraya uyum sağlayamaması da ayrı bir sorun olarak kendini göstermektedir.

Köydeki okulların çoğunluğunda, kentteki okulların da bir kesiminde çevre yoksulluk içindedir. Kimi çevrelerden yaşam koşulları o denli kötüdür ki eğitim iş göreni kimi kez doğru dürüst barınacak bir ev bulamamaktadır. Eğitim iş göreninin, evsiz olan büyük çoğunluğuna, kirasız ya da

elverişli bir kirayla konut verilememiştir. Eğitim iş görenlerinin çocuklarının yatılılık, öğrenim koşulları, yurt, burs vb. yönünden olanakları sınırlıdır. Eğitim iş görenlerinin gelir düzeyi yaptıkları işin önemine denk duruma getirilememiştir. Eğitim iş görenleri yer değiştirdiklerinde bazen yolluk alamamaktadırlar. Köylerde çalışanlar sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadırlar. (Başaran, 1996: 124-125)

Örgütlenme ile ilgili sorunlar ise; daha çok eğitimcilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını sağlayacak sendikal örgütlenme içerisine girememelerinden ileri gelmektedir.

Bu sorunları, Başaran (1996:125) şu şekilde sıralamaktadır:

Eğitim iş görenleri demokrasinin çok sesliliğinden yararlanmak, mesleklerini geliştirmek, eğitsel, toplumsal ve ekonomik yönden yardımlaşmak, haklarını aramak, haksızlıkları önlemek, eğitsel eylem ve işlemlerinde kusurlu olanları engelleyerek mesleğin onurunu korumak, eğitim sistemine katkıda bulunmak ve en önemlisi yönetime katılmak için dernek, sandık ve sendika kurmaya özendirilmemekte üstelik bu konulardaki girişimler açıkça olmasa bile gizlice engellenebilmektedir.

Öğretmen ve yöneticilerin hizmet öncesi eğitimleri nitelik olarak çok iyi düzeyde olmadığı gibi, öğretmen yetiştirmeyle ilgili politikalar da tam olarak rayına oturmuş değildir. Öğretmen yetiştirme, siyasetçilerin görüşlerine paralel olarak sık sık değişmektedir. Öğretmenlik, meslektan olmayan insanların ek kazanç sağladıkları birer meslek olmuştur” (Adem, 1997: 188). Öğretmen yetiştirme pratikten ziyade, teorik bilgiler çerçevesinde yapılmaktadır. “Öğretmen geçmişten geleceğe kuşaklar arası ve kuşaklar içi etkileşimi başlatacak kişi olarak [değerlendirilmelidir]görülmektedir” (Ceyhan, 1995: 38). Bu nedenle; “eğitim sisteminin amacına uygun öğrenciler yetiştirebilmesi iyi yetişmiş ve mesleğinde söz sahibi öğretmenlere bağlıdır. Öğretmen olarak yetiştirilmeyen adayların mesleğe girmelerinin bedeli eğitimde kalite düşmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin sadece birer öğretici değil, aynı zamanda birer eğitici olmaları beklenmektedir” (Özden, 1997: 10-11).

Öğretmen ve yöneticilerin hizmet öncesi eğitiminde öğretmenin mesleğini başarıyla yürütebilmesi için kazandırılması gereken davranışları, Başaran (1996: 115-116) şöyle sıralamıştır;

Bunlardan birincisi öğretmenin mesleğine karşı tutumu açısından geliştirmesi gereken davranışlardır. Bunlar:

- Öğretmenliği sevmek,
- İnsanları ve özellikle de çocukları sevmek,
- İnsanların kusursuz olmayacağına inanmak,
- Demokrasiye inanmak ve onu bir yaşam biçimi olarak uygulamak,
- Duyguları, ahlaki, karakterleri ve kişiliği ile, öğrencilerin kendini bir model olarak alabileceğini bilerek onlara ulusal ve evrensel, çağdaş değerlere dayalı doğruları, iyileri ve güzelleri gösterecek bir model olmaya çalışmak,
- Mesleğine her gün yeni bir coşkuyla başlamanın, gününü verimli, değerli geçirmeye yarayacağını öğrencilerine yaşayarak göstermenin onların mutluluğuna, verimli olmalarına ve başarılarına katkıda bulunacağına inanmak,
- Öğretmenin öğretim yapacağı dalda öğretmenlik mesleğindeki bilgileri açısından geliştireceği davranışlar:
- Öğretmenlik mesleğiyle ilgili çağdaş, bilimsel bilgileri bilmek ve uygulamak,
- Öğretim yapacağı daldaki bilimsel bilgileri derinliğine bilmek,

- Öğrencilerin genel olarak bedensel, devimsel, cinsel, duygusal, zihinsel, töre ve toplumsal gelişim özelliklerini bilmek,
- Öğretim yapacağı alanı ve çalıştığı okulun eğitim amaçlarını iyi tanımak ve eğitim çalışmalarını bu amaçların doğrultusundan saptırmamak,

Öğretmenin öğretim yapacağı dalında veya öğretmenlik mesleğindeki becerileri açısından geliştireceği davranışlar:

- Öğrencilerini tanımak için gereken tanıma araçlarını kullanmak ve sonuçlarını değerlendirmek,
- Öğrencilerinin öğrenme sorunlarını tanımak ve çözmek,
- Öğretim etkinliklerini plânlamak, geliştirmek ve değerlendirmek,
- Öğretim araçlarını, gereçlerini seçmek, bunlardan bazılarını yapmak ya da öğrencilerine yaptırmak, geliştirmek ve değerlendirmek,
- Öğretim yapacağı dalın gerektirdiği eğitim ve üretim teknolojisini etkili olarak kullanmak,
- Alanı ile ilgili araştırma yapabilmek ve sonuçlarını değerlendirmek,
- Kendini yetiştirmek ve öğretimde kullanmak için alanı ile ilgili kaynakları tanımak, yararlanmak ve yenilerini izlemek,
- Alanında toplum kalkınması ve çevrenin eğitim gereksinimlerini karşılamak için yükümlülükler almak,
- Ana babalarla, meslektaşlarıyla ve yönetimle iyi ilişkiler geliştirmek, etkileşmek, iletişim kurmak ve işbirliği yapmak,

- Yerel olanaklardan ve kaynaklardan öğretimde yararlanmak, çevreyi korumak ve zenginleştirmek,

Bugüne kadar yapılan öğretmen yetiştirmeyle ilgili eğitim şûraları ve ilgili toplantıların sonrasında hep şu önerilerde bulunulmuştur:

- Öğretmen lisesi öğrencileri, ilk yıllardan başlayarak öğretmenlik öğrenimine hazırlanmalı ve öğretmenlik mesleğine güdülenmelidir.
- Öğretmen olacaklar üniversiteye özel yöntemlerle ve geniş bir tabanla seçilerek alınmalıdır.
- Öğretmenlik öğrenimini çekici kılmak için, eğitim sisteminin geçmişinde olduğu gibi ya yatılı olmalı ya da öğrencilere yeterli sayıda ve düzeyde burs verilmelidir.
- Öğretmen yetiştirme bağımsız olarak öğretmen yetiştiren fakültelerde yapılmalıdır.
- Öğretmen yetiştiren fakülteler özerk olmalı ve öğrenciler demokratik bir yönetimle ve demokratik bir ortamda yetiştirilmelidir [vurgu].
- Öğrencilerin birinci yıl (II. yarıyıl) sonunda durumları değerlendirilmeli, başarıları ve öğretmenliğe karşı tutumları elverişli görülmeyenler başka fakülte ve üniversitelere gönderilmelidir.
- Lisans öğrenimi süresince öğretmen adaylarının öğretmenlik meslek ve dal derslerinde kuramsal bilgilerine koşut olarak bu bilgilerini uygulamalarını ve denemelerine önem verilmelidir.
- Uygulamayı yönetecek öğretim elemanları ya bunun için özel yetiştirilmeli ya da öğretmenlikte başarılı ve deneyimli olanlar arasından seçilmelidir.

- Dört yıllık lisans öğrenimini bitirenler en az iki yıl aday öğretmen olarak çalıştırılmayı, aday öğretmen olarak yetişmesinde fakülte ve adayın çalıştığı okul ortak yükümlülükler almalıdır.
- Öğretmenlik toplumsal konumu, ruhsal değerleri ve maddi olanaklarıyla çekici duruma getirilmelidir (Başar,1996:116).

Eğitim sistemi içerisinde yer alan öğretmen ve yöneticiler müfettişlerle işbirliği yapmaktan kaçınmaları ve sorunları açmadan samimi davranmamaları da rehberlik çalışmalarını olumsuz etkilemektedir. Bunun nedenlerinden bazıları şunlar olabilir; müfettişlerin, öğretmenlerin sicil amiri olmaları, müfettişin soruşturma rolüyle rehberlik rolünü birlikte oynaması, öğretmen ve yöneticilerdeki genel kanaat müfettişle paylaşılacak eksiklik, yanlışlık veya uygulamadaki farklılıkların su yüzüne çıkacağı ve bunun müfettiş tarafından aleyhte kullanılabileceği, siciline yansıtacağı endişesidir.

Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimleri yeterli düzeyde yapılamamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin tamamına hizmet içi eğitimi verilememektedir. “Hizmet içi eğitime ayrılan ödenek ve olanaklar da yetersizdir” (Başaran, 1996: 106). Bu yetersizlikten dolayı hizmet içi eğitimde genele yönelik bir zorunluluk yoktur. İşe girmeden emekliliğe kadar hiçbir hizmet içi eğitimi etkinliğine katılmayanların sayısı çok yüksek düzeydedir. Hizmet içi eğitim çoğu zaman isteğe bırakıldığından bir kısım öğretmenler ise tatil yapma amacıyla bu tür etkinliklere sürekli katılmaktadırlar.

Hizmet içi eğitim için il ve ilçelerde eğitim merkezleri açılarak her yıl yaz dönemlerinde öğretmen ve yöneticiler eğitilmelidirler. Bu eğitimin verilmesinde üniversitelerin Eğitim Fakülteleriyle işbirliği yapılarak, eğitimle ilgili değişme ve gelişmeler anında aktarılmalıdır.

Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmama nedenleri arasında; ekonomik yetersizlikler ve hizmetiçi faaliyetlerin, öğretmen ve yöneticinin çalıştığı illerden uzak bölgelerde düzenlenmesi yer almaktadır. “Hizmet içi eğitim süresince sağlanan yeme, yatma ve yolluk olanakları yetersizdir” (Başaran, 1996: 106). Bu yetersizlikten dolayı eğitim iş görenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmayı çekici bulmamaktadırlar.

Öğretmen ve yöneticilerin işe alınmasında ve atanmasından doğan sorunlar da rehberlik çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmen atamalarında yeterlik aranmamaktadır. Atama koşullarını bakılmadan herkes öğretmen olarak atanmaktadır. Yönetici atamalarında ise; liyakat ve hakkaniyet ölçütünden ziyade, siyasi veya ideolojik tercihlere yer verilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği çerçevesinde yapılan müfettiş atamalarında; sınav sistemi uygulamasına geçilmesi eşitlik ve adalet açısından, siyasi kayırcılığı önleyici ve niteliği arttırıcı bir adım olarak düşünülebilir.

Eğitim alanında sürekli meydana gelen değişme ve gelişmeler, öğretmen ve yöneticilere sürekli rehberlik yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. İlerlemiş toplumların eğitim sistemindeki değişme ve gelişmeler, ulusların sınırlarının aşarak diğer ülkelerdeki eğitim sistemlerini de etkilemektedir. Bu nedenle eğitimde mesleki yardım giderek büyük önem kazanmıştır.

Eğitimde kalitenin yakalanabilmesi ve amaçlara ulaşılabilmesi için, öğretmen ve yöneticilerin okula gelen öğrencileri çok iyi tanması gerekir. Büyük okullarda yöneticilerin bütün öğrencileri ve velileri tanımaları mümkün olmayabilir. Çevre hakkındaki bu bilgi eksikliği okuldaki eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkilemektedir. Bu durumda öğretmen öğrencisinin davranışlarını gözleyerek özel notlar tutmalı, ev ziyaretleri yapmalıdır. Öğrenci davranışları değerlendirirken de bu notlar-

dan istifade etmelidir. Göreve yeni başlayan veya bu yönde bilgi eksikliği görülen öğretmen ve yöneticilere müfettiş rehberlikte bulunmalıdır.

Öğretmenlerin çoğu sınıf içi etkinliklerinde konu merkezli bir yöntem takip etmektedirler. Ders programının konularını esas alarak, plân ve programını buna göre yapıp, sınıf içi etkinlikleri şekillendirmektedirler. Bu durum ise, bireyin farklılığı ilkesine ters düşmektedir. Sınıftaki bütün öğrenciler tek bir bireymiş gibi kabul edilip, eğitime tabi tutulmaktadır.

Öğretmenin ,öncelikle tanımaya ve yerleştirmeye yönelik bir değerlendirme yaparak; öğrencilerinin seviyelerini tespit edip, bu seviye gruplarını ve bu grup içerisindeki bireylerin durumlarını dikkate alarak eğitim sürecini şekillendirmesi gerekir. Öğretmenin belirli aralıklarla da sonucu görme yönünde değerlendirme yapması gerekir. Sonuçta amaçlara ulaşılmadığı veya eksikler görüldüğü takdirde, konuların bütününe ya da eksik görülenlerini yeniden işleyerek davranış kazandırma yoluna gitmesi gerekir.

Eğitsel kol faaliyetleri ve öğrenci rehberliği konusunda da öğretmen aktif olmak durumundadır. Eğitsel kol faaliyetleri işleterek öğrencilere demokratik katılım ve giderek de demokrasi bilincini aşılması gerekir. Bu faaliyetler yoluyla öğrencilerde sorumluluk alma ve aldığı sorumluluğun gereklerini yerine getirme yönünde davranış ve tutum kazandırması gerekir.

Bir sınıfı okutan öğretmen o sınıfın aynı zamanda yöneticisidir. O sınıfın sevk ve idaresinden de sorumludur. Sorumlu olduğu bu sınıfla ilgili, devam devamsızlık kayıtlarını tutmak, öğrenci velileriyle görüşmek, onların başarı durumlarını değerlendirmek durumundadır.

Eğitim yöneticisi olarak okul müdürü ve yardımcıları, bir taraftan öğretmenlere rehberlikte bulunurken diğer taraftan da okul yönetimi ile ilgili işlerini yürütürler.

Öğretmen ve yöneticilerin bu görevleri tam ve eksiksiz yerine getirebilmeleri sürekli rehberlik almaları ile mümkündür. Bu rehberliği en iyi sunacak olan mfettişlerdir. İyi bir rehberlik için de müfettişlerin üst düzeyde yetiştirilmesi ve mesleki sorunlardan arındırılması gerekir. Bu sorunların kaynağı; kendileri, bağlı buldukları kurumları ve kurumlarda çalışan ğretmen ve yöneticiler olabilmektedir.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilecek sonuçlara ulaşabilmek için, aşağdaki temel hipotez ve buna bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler sınanacaktır.

“Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin sorunları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.”

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettiş grubu arasında;

1. “İlköğretim Müfettişleri elverişsiz koşullarda çalışmaktadır,”
2. “İlköğretim Müfettişlerinin yetki ve sorumlulukları arasında eşitsizlik vardır,”
3. “İlköğretim Müfettişleri görevleri esnasında mesleki etik değerlere uygun hareket etmemektedirler,”

4. “İlköğretim Müfettişlerinin iş yükleri oldukça fazladır,”

5. “İlköğretim Müfettişlerinin soruşturma rolleri,rehberlik rollerini olumsuz etkilemektedir,”

sorunlarını algılama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırmada, evrenin kendisine anket uygulandığından araştırmanın sınırlılığı üst düzeyde gerçekleştirilmiştir.

2. Bu araştırma, Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan,İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin sorunları üzerinde yoğunlaşmıştır.

3. Bu araştırmanın Gaziantep ve Adıyaman illerinde yapılmasının nedeni, diğer illerde de böyle bir çalışma yapılmak istenildiğinde, veriler arasında karşılaştırma yapma olanağının sağlanacağı düşüncesidir.

4. Bu araştırma 1999-2000 öğretim yılı ile sınırlıdır.

1.6. Sayılılar

1. Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin, anketi yanıtlarken yaşadıkları ve güncel olduğu var sayılan sorunları merkeze alarak cevapladıkları,

2. Araştırmacı, ilköğretim müfettişliği görevinden geldiğinden, anket sorularının araştırmanın amacına üst düzeyde hizmet edeceği,

3. SPSS programının iki grup arasındaki farkı üst düzeyde ortaya koyan bir araç olduğu,

4. İlköğretim müfettişleri, kendi alanlarında uzman kabul edildiklerinden, ankete verdikleri yanıtların içten ve gerçeği yansıtıcı nitelikte olduğu,

varsayılmaktadır.

1.7. Tanımlar

Araştırmada geçen bazı terim ve kavramlar ile anlamları şunlardır:

Aday Öğretmen : Göreve yeni atanmış olup, tecrübeli öğretmenin gözetimi altında eğitim ve öğretim çalışmalarına katılarak, kendini yetiştirmekte olan öğretmendir (Oğuzkan, 1981: 165).

Bakanlık : Milli Eğitim Bakanlığını,

İl/İlçe Eğitim Örgütü : İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünü,

Müfettiş ve Müfettiş Yardımcısı : İldeki resmi ve özel ilköğretim okulları, okul öncesi eğitim kurumları ile diğer eğitim merkezlerini denetleyen ve onlara mesleki yardımda bulunan eğitimcileri,

Başkanlık : Her ilde başkanlık bünyesinde oluşturulan ilköğretim müfettişleri başkanlıklarını,

Başkan : İllerdeki ilköğretim müfettişleri başkanını,

Teftiş Grubu : İllerde İlköğretim Müfettişleri ve Yardımcılarından oluşturulan gruplardan her birini,

Yönetici : Bakanlığa bağlı resmi okul ve kurumlardaki müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ile genel idari hizmetleri sınıfındaki şube müdürü ve daha üst görevde bulunanları, tanımlamaktadır (M.E.B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği).

Rehberlik : “Kurumda üretim yöntem ve sisteminin geliştirilmesi için personele mesleki yardımda bulunulması[bulunulur], kişilerin problemlerini tanımalarına ve çözümlmelerine yardım edilmesidir[eder]” (Taymaz, 1982:5)

Soruşturma : Bir kurumda çalışan personelin kusurlu davranışların incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanmasıdır. (M.E.B. Adli ve İdari Soruşturma Rehberi, 1968)

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yürütülmesinde izlenen yöntem, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, bir alan araştırması olup, Gaziantep ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan, İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin sorunlarının tespiti ve çözümü yönünde önerilerde bulunma amacına yöneliktir.

İlköğretim Müfettişleri ve Müfettiş Yardımcılarının görüşleri anket yöntemi ile saptanmıştır.

Hazırlanan anket, Gaziantep ve Adıyaman İl Eğitim Örgütünde görev yapan İlköğretim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarına uygulanmış ve elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Science) programına yüklenmiştir.

İstatistiksel çözümlenmede kullanılan teknikler, araştırmanın amacı, denenceler ve toplanan verilerin niteliğine bağlı olarak belirlenmiştir.

Tablolara ilişkin bulguların değerlendirilmesinde istatistiksel çözümlenmelere olanak sağlayan ki kare (Chi-Square, X²) testi kullanılmış, zaman zaman yüzdelerden (%) yararlanılmıştır.

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin sorunları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için SPSS programı içinde ki kare (Chi-Square, X²) testi kullanılmış olup, kısmen yüzdelerden (%) de yararlanılmıştır.

Ki kare testi için yapılmak istenen şey; gözlenen ve beklenen gibi iki frekans dağılımı arasında bir fark olup olmadığını araştırılmasıdır (Kaplan, 1977:219).

Ki kare, parametrik olmayan, yani sayılabilen verilerle yapılan çözümlerdir. Gözlenen ki kare değeri beklenen değerden daha büyük çıkıyorsa, farksızlık hipotezi reddedilir, küçük çıkıyorsa kabul edilir (Karasar, 1995:241).

İstatistiksel çözümlerlerde SPSS / PC + paket program kullanılmıştır.

Bu araştırmada amaç; İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunlarını tespit etmek ve çözümünü yönünde önerilerde bulunmaktır.

Bu somut bilgilerden yola çıkarak araştırma sonuçlarıyla ilgili çeşitli öneriler geliştirmek suretiyle, yaşanan sorunların ilgili kurumlar tarafından bir ölçüde de olsa çözümüne katkıda bulunma hedeflenmiştir.

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 1999 – 2000 Eğitim ve Öğretim yılında Gaziantep ve Adıyaman İl Eğitim Örgütünde görev yapan İlköğretim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarından oluşmaktadır. Evren 70 İlköğretim Müfettişi ve İlköğretim Müfettiş Yardımcısından oluşmuştur. Anket evrende yer alan 65 kişiye uygulanmıştır. Uygu-

nan anketlere verilen yanıtlar incelenerek;uygun olarak doldurulmayan iki anket değerlendirme dışı bırakılmıştır.

2.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak,anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin uygulanmasındaki amaç; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin sorunları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemektir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; anketin uygulamasına yönelik açıklamaları, ikinci bölüm; kişisel bilgileri,üçüncü bölüm ise;anket sorularını içermektedir. Bu bölümdeki soruların değerlendirilmesinde;katılıyorum,kararsızım,katılmıyorum ifadelerinden oluşan üçlü değerlendirme ölçeği kullanılmıştır.

2.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmaları

Anket sorularının hazırlanmasında, o bölgede görev yapan İlköğretim Müfettişlerinin görüşlerinden yararlanılmıştır. Anket taslağının geçerlilik denetimi için;Gaziantep Üniversitesi Fen-Edebiyat ve Adıyaman Eğitim Fakültelerinde görevli öğretim elemanlarına dil, anlatım ve içerik yönünden incelenmesi amacıyla verilmiş, bu öğretim elemanlarının görüş ve önerileri doğrultusunda, anket yeniden geliştirilmiştir.

Geliştirilen anket, bir grup İlköğretim Müfettişine ön çalışma niteliğinde uygulanmıştır. Daha sonra bu müfettişlerle birebir görüşme yapılarak, anketin denek grup tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığı, eksik görülen, endişe ve anlamda sorun yaratabilecek kısımlar belirlenmiş ve yeniden düzenlenmiştir. Bu çerçevede anket, üzerinde gerekli düzeltmeler yapılarak, bir başka müfettiş grubuna 15 gün arayla

iki kez uygulanmıştır. Uygulanan anketin sonuçları arasındaki ilişkinin yüksekliği ve derecelendirmeli sorularda aynı seçeneklere aynı değerlerin verilmiş olması, anketin güvenilirliğinin göstergesi olarak kabul edilmiştir.

2.5. Verilerin Toplanması, Çözümü ve Yorumu

Son şeklini alan anket çoğaltılarak Gaziantep ve Adıyaman illerinde görev yapan İlköğretim Müfettişi ve Yardımcılarına uygulanmıştır. Anket bu illerinde görev yapan toplam 65 kişiye uygulanmış olup, uygun doldurulmayan iki anket çıkartıldıktan sonra 63 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Uygulanan ankete verilen cevaplar SPSS (Statistical Package for the Social Science) programına yüklenerek, araştırmaya katılan İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin olarak; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettişlerin rehberlik alanına ilişkin sorunları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için; ki kare (Chi-Square, X^2) testi ve yüzde (%) çalışması yapılmıştır.

Ki kare testi için yapılmak istenen şey, gözlenen ve beklenen gibi iki frekans dağılımı arasında bir fark olup olmadığını araştırılmasıdır (Kaptan, 1977:219).

Ki kare, “parametrik olmayan, yani sayılabilen verilerle yapılan çözümlerdir. Gözlenen ki kare değeri beklenen değerden daha büyük çıkıyorsa, farksızlık hipotezi reddedilir, küçük çıkıyorsa kabul edilir” (Karasar, 1995:241).

Gözlenen (hesaplanan) ki kare değeri; serbestlik derecesine göre ki kare dağılımını veren çizelgeden bulunarak; gözlenen değer beklenen değerden daha büyük olması durumunda farksızlık hipotezi red, küçük olması durumdaysa kabul edilmiştir.

BÖLÜM III

3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, anketin birinci bölümünde yer alan ve araştırmaya katılan İlköğretim Müfettişleri ve Yardımcılarının kişisel bilgileri ile ilgili olarak; cinsiyet, görev yaptığı bölge doğumlu olma veya olmama, meslekteki kadro durumu, öğrenim durumu, gibi demokratik özelliklerine ilişkin sorulara verilen yanıtların dağılımı ve yüzdeleri şu şekilde verilmektedir.

TABLO 1. Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞİ	Dağılım	Yüzde %
Kadın	10	15.8%
Erkek	53	84.2%
TOPLAM	63	100%

TABLO 2. Katılımcıların çalıştığı bölge doğumlu olma veya olmama durumuna göre dağılımı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞİ	Dağılım	Yüzde %
Çalıştığı bölge Doğumlu olma	21	34.4%
Çalıştığı bölge Doğumlu olmama	40	65.6%
TOPLAM	61	100%

TABLO 3. Katılımcıların meslekteki kadro durumuna göre dağılımı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞİ	Dağılım	Yüzde %
İlköğretim Müfettişi	42	66.7%
İlköğretim Müfettiş Yardımcısı	21	33.3%
TOPLAM	63	100%

TABLO 4. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre dağılımı

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞİ	Dağılım	Yüzde %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Plânlaması ve Ekonomisi Bölümü	34	54.0%
Diğer Bölümler	29	46.0%
TOPLAM	63	100%

TABLO 5. Müfettişin, gördüğü eksiklik ve sorunların başkalarına söylenmemesi konusunda dikkatli davranması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum		
Diğer Bölümler	15 24.2 %	2 3.2 %	12 19.4 %		
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	14 22.6%	7 11.3 %	12 19.4 %		
TOPLAM	29 46.8 %	9 14.5 %	24 38.7 %		
N= 62		SD= 2	MD=0.05	X ² _h = 2.56	X ² _t =5.99

Müfettişin, gördüğü eksiklik ve sorunları başkalarına söylenmemesi konusunda dikkatli davranması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmektedir, konusunda, gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 6. Müfettişin, görev yaptığı bölge doğumlu olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilediği ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum		
Diğer Bölümler	8 12.9 %	7 11.3 %	13 21.0 %		
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	14 22.6 %	0 0 %	20 32.3 %		
TOPLAM	22 35.5 %	7 11.3 %	33 53.2 %		
N= 62		SD=2	MD=0.05	X ² _h = 9.63	X ² _t =5.99

Müfettişin, görev yaptığı bölge doğumlu olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 7. Müfettişin, aday öğretmenlere, yeterli düzeyde mesleki yardım vermesi ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	8 12.9 %	11 17.7 %	9 14.5 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	12 19.4 %	5 8.1 %	17 27.4 %
TOPLAM	20 32.3 %	16 25.8 %	26 41.9 %

N= 62

SD=2

MD=0.05

 $X^2_h = 4.97$ $X^2_t = 5.99$

Müfettiş, aday öğretmenlere, yeterli düzeyde mesleki yardım vermektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 8. Müfettişin, güler yüzlü, kibar ve çağdaş bir yapıda olmasının, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemesi ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	26 41.9 %	1 1.6 %	1 1.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	28 45.2 %	0 0 %	6 9.7 %
TOPLAM	54 87.1 %	1 1.6 %	7 11.3 %

N= 62

SD=2

MD= 0.05

 $X^2_h = 4.10$ $X^2_t = 5.99$

Müfettişin, güler yüzlü, kibar ve çağdaş bir yapıda olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 9. Müfettişin, okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate alarak yapacağı rehberlikte verimin yüksek olacağıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	25 39.7 %	3 4.8 %	1 1.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	28 44.4 %	2 3.2 %	4 6.3 %
TOPLAM	53 84.1 %	5 8.0 %	5 7.9 %
N= 63	SD= 2	MD=0.05	X ² _h = 1.78 X ² _t =5.99

Tablo değerlerine göre; müfettişin, okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate alarak yapacağı rehberlikte verim yüksek olmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 10. Müfettişin, rehberlik esnasında görülen eksiklikle ilgili olarak kişiden ziyade onun davranışlarını eleştirmesinin, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesi ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	20 32.3 %	5 8.1 %	4 6.5 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	20 32.3 %	5 8.1 %	8 12.9 %
TOPLAM	40 64.5 %	10 16.1 %	12 19.4 %
N= 62	SD= 2	MD= 0.05	X ² _h = 1.08 X ² _t =5.99

Müfettişin, rehberlik esnasında gördüğü eksiklikle ilgili olarak kişiden ziyade onun davranışlarını eleştirmesi, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 11. Müfettişin, branş öğretmenlerine verdiği rehberliğin süresini, sınıf öğretmenlerine göre daha kısa tutmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	10 16.4 %	7 11.5 %	10 16.4 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	24 39.3 %	3 4.9 %	7 11.5 %
TOPLAM	34 55.7 %	10 16.4 %	17 27.9 %
N= 61	SD= 2	MD=0.05	$X^2_h= 7.18$ $X^2_t= 5.99$

Müfettiş, branş öğretmenlerine verdiği rehberliğin süresini, sınıf öğretmenlerine göre daha kısa tutmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 12. Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı sorunlarla ilgili olarak meslektaşlarından farklı önerilerde bulunmasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	7 11.1 %	12 19.0 %	10 15.9 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	15 23.8 %	6 9.5 %	13 20.6 %
TOPLAM	22 34.9 %	18 28.6 %	23 36.5 %
N= 63	SD= 2	MD=0.05	$X^2_h= 4.93$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı sorunlarla ilgili olarak meslektaşlarından farklı önerilerde bulunması, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 13. Müfettişin, rehberlik dışındaki alanlarla ilgili iş yükünün fazlalığının, rehberlik çalışmalarındaki verimi azaltmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	24 38.1 %	0 0 %	5 7.9 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	29 46.0 %	0 0 %	5 7.9 %
TOPLAM	53 84.1 %	0 0 %	10 15.9 %
N= 63	SD= 1	MD=0.05	$X^2_h= 0.07$ $X^2_t= 3.84$

Müfettişin, rehberlik dışındaki alanlarla ilgili iş yükünün fazlalığı, rehberlik çalışmalarındaki verimi azaltmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 14. Müfettişin, ulaşım için talep ettiği aracın, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'na hemen karşılanmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	8 12.9 %	6 9.7 %	15 24.2 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	8 12.9 %	5 8.1 %	20 32.3 %
TOPLAM	16 25.8 %	11 17.8 %	35 56.5 %
N= 62	SD= 2	MD=0.05	$X^2_h= 0.54$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin ulaşım için talep ettiği araç İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'na hemen karşılanmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 15. Müfettişin, öğüt vermek yerine sorunların çözümünü gösterip yardımcı olmasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	25 39.7 %	2 3.2 %	2 3.2 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	25 39.7 %	0 0 %	9 14.3 %
TOPLAM	50 79.4 %	2 3.2 %	11 17.5 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	$X^2_h= 6.09$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin, öğüt vermek yerine sorunların çözümünü gösterip yardımcı olması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 16. Müfettişin, maaşla ödüllendirmede; ödüllendirilecek yönetici ve öğretmenin teklifinde, onların mesleki başarılarının esas alınmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	15 23.8 %	4 6.3 %	10 15.9 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	8 12.7 %	10 15.9 %	16 25.4 %
TOPLAM	23 36.5 %	14 22.2 %	26 41.3 %
N= 62	SD=2	MD=0.05	$X^2_h= 5.72$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin, maaşla ödüllendirmede; ödüllendirilecek yönetici ve öğretmenin teklifinde, onların mesleki başarıları esas alınmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 17. Müfettişin, her yıl bütün yönetici ve öğretmenler yerine, meslekte yetersiz olanlara rehberlikte bulunmalarının, çalışmalardaki verimi yükseltmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	13 20.6 %	9 14.3 %	7 11.1 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	20 31.7 %	12 19.0 %	2 3.2 %
TOPLAM	33 52.4 %	21 33.3 %	9 14.3 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	$X^2_h= 4.32$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin, her yıl bütün yönetici ve öğretmenler yerine, meslekte yetersiz olanlara rehberlikte bulunması, çalışmalardaki verimi yükseltir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 18. Müfettişin, soruşturma ile ilgili görevlendirilmesinde, görevin o grup müfettişleri yerine, diğer grup müfettişlerine verilmesinin rehberlik çalışmalarını olumlu etkilemesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ			
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	16 25.4 %	2 3.2 %	11 17.5 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	14 22.2 %	7 11.1 %	13 20.6 %
TOPLAM	30 47.6 %	9 14.3 %	24 38.1 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 2.69 X ² _t = 5.99

Müfettişin, soruşturma ile ilgili görevlendirilmesinde, görevin o grup müfettişleri yerine, diğer grup müfettişlerine verilmesi rehberlik çalışmalarını olumlu etkilemektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 19. Müfettişin, soruşturma ve rehberlik görevini birlikte yürütmesinin, öğretmen ve yöneticilerde güvensizlik yaratacağı ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ			
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	16 25.4 %	3 4.8 %	10 15.9 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	19 30.2 %	6 9.5 %	9 14.3 %
TOPLAM	35 55.6 %	9 14.3 %	19 30.2 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 0.91 X ² _t = 5.99

Müfettişin, soruşturma ve rehberlik görevini birlikte yürütmesi, öğretmen ve yöneticilerde güvensizlik yaratmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 20. Müfettişin, soruşturma rolünden doğan güvensizliğin, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Diğer Bölümler	14 22.6%	5 8.1%	9 14.5%	
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	18 29.0%	4 6.5%	12 19.4%	
TOPLAM	32 51.6%	9 14.5%	21 33.9%	
N= 62 SD=2 MD= 0.05 X ² _h = 0.46 X ² _t = 5.99				

Müfettişin, soruşturma rolünden doğan güvensizlik, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 21. Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olması, yaşanan sorunların saklanması neden olacağıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Diğer Bölümler	7 11.1 %	9 14.3 %	13 20.6 %	
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	19 30.2 %	7 11.1 %	8 12.7 %	
TOPLAM	26 41.3 %	16 25.4 %	21 33.3 %	
N= 63 SD=2 MD= 0.05 X ² _h = 6.62 X ² _t = 5.99				

Müfettişin, öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olması, yaşanan sorunların saklanması neden olmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 22. Öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları sorunları saklamasının, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşüreceği ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Diğer Bölümler	18 28.6 %	4 6.3 %	7 11.1 %	
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	26 41.3 %	4 6.3 %	4 6.3 %	
TOPLAM	44 69.8 %	8 12.7 %	11 17.5 %	
N= 63 SD=2 MD= 0.05 X ² _h = 1.88 X ² _t = 5.99				

Öğretmen ve yöneticilerin yaşadıkları sorunları saklaması, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 23. Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin sürekli hale getirilmesinin rehberlik çalışmalarını, olumlu yönde etkileyeceği ile ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	22 34.9 %	4 6.3 %	3 4.8 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	31 49.2 %	0 0 %	3 4.8 %
TOPLAM	53 84.1 %	4 6.3 %	6 9.5 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 5.16 X ² _t = 5.99

Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin sürekli hale getirilmesi rehberlik çalışmalarını, olumlu yönde etkilemektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 24. Müfettişin, öğretmenin birleştirilmiş veya kalabalık sınıf okutması durumunda, öğretmene rehberlik için daha fazla zaman ayırması gerektiğiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	26 41.3 %	2 3.2 %	1 1.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	29 46.0 %	0 0 %	5 7.9 %
TOPLAM	55 87.3 %	2 3.2 %	6 9.5 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 4.46 X ² _t = 5.99

Müfettişin, öğretmenin birleştirilmiş veya kalabalık sınıf okutması durumunda, öğretmene rehberlik için daha fazla zaman ayırması gerekmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 25. Müfettişin, rehberlik için ayırdığı sürenin, öğretmenin standartlara uygun sayıda (30) öğrenci okutması durumunda, kısılacağıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	17 27.0 %	3 4.8 %	9 14.3 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	19 30.2 %	4 6.3 %	11 17.5 %
TOPLAM	36 57.1 %	7 11.1 %	20 31.7 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 0.05 X ² _t = 5.99

Müfettişin, rehberlik için ayırdığı sürenin, öğretmenin standartlara uygun sayıda (30) öğrenci okutması durumunda, kısılmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 26. Müfettişin, rehberlik çalışmaları ile ilgili önerilerinin, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığına dikkate alınarak gereğinin yapılmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	13 20.6 %	10 15.9 %	6 9.5 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	11 17.5 %	14 22.2 %	9 14.3 %
TOPLAM	24 38.1 %	24 38.1 %	15 23.8 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	X ² _h = 1.04 X ² _t = 5.99

Müfettişin, rehberlik çalışmaları ile ilgili önerilerini, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığına dikkate alınarak gereğini yapmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 değerine göre anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 27. Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler üzerinde yasal yetki yerine, etkileme (güdüleme) gücünü kullanmasının, rehberlikteki verimi yükselteceğiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	23 36.5 %	4 6.3 %	2 3.2 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	23 36.5 %	7 11.1 %	4 6.3 %
TOPLAM	46 73.0 %	11 17.5 %	6 9.5 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	X ² _h = 1.09 X ² _t = 5.99

Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler üzerinde yasal yetki yerine, etkileme (güdüleme) gücünü kullanması, rehberlikteki verimi yükseltmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 28. Müfettişin rehberlik çalışmalarını, okullardaki ders araç ve gereçlerinin eksik olmasının olumsuz etkilemesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	24 38.7 %	4 6.5 %	1 1.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	29 46.8 %	0 0 %	4 6.5 %
TOPLAM	53 85.5 %	4 6.5 %	5 8.1 %
N= 62	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 6.03 X ² _t = 5.99

Müfettişin rehberlik çalışmalarını, okullardaki ders araç ve gereçlerinin eksik olması olumsuz etkilemektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 29. İl Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine kişisel yakınlığı olan öğretmen ve yöneticilerin rehberlik çalışmalarını anlamsız ve gereksiz gördüğüyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	13 20.6 %	8 12.7 %	8 12.7 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	24 38.1 %	4 6.3 %	6 9.5 %
TOPLAM	37 58.7 %	12 19.0 %	14 22.2 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	$X^2_h= 4.52$ $X^2_t= 5.99$

İl Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine kişisel yakınlığı olan öğretmen ve yöneticiler rehberlik çalışmalarını anlamsız ve gereksiz görmektedirler, konusunda gruplar arasında 0,05 değerinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 30. Müfettişin rehberlik çalışmalarının, sınıf öğretmenleri tarafından anlamsız ve gereksiz görülmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	5 7.9 %	2 3.2 %	22 34.9 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	15 23.8 %	8 12.7 %	11 17.5 %
TOPLAM	20 31.7 %	10 15.9 %	33 52.4 %
N= 63	SD= 2	MD= 0,05	$X^2_h= 11.94$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin rehberlik çalışmalarını, sınıf öğretmenleri anlamsız ve gereksiz görmektedirler, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Denence red edilmiştir.

TABLO 31. Müfettişin, farklı akademik kaynaklardan gelen öğretmenlere yaptığı rehberlikte verim düşük olmaktadır konusuyula ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	17 27.0 %	3 4.8 %	9 14.3 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	25 39.7 %	3 4.8 %	6 9.5 %
TOPLAM	42 66.7 %	6 9.5 %	15 23.8 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	$X^2_h= 1.73$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin, farklı akademik kaynaklardan gelen öğretmenlere yaptığı rehberlikte verim düşük olmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 32. Müfettişin rehberlik çalışmalarının, okul yöneticilerince anlamsız ve gereksiz görülmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	9 14.3 %	7 11.1 %	13 20.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	20 31.7 %	7 11.1 %	7 11.1 %
TOPLAM	29 46.0 %	14 22.2 %	20 31.7 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	$X^2_h= 5.61$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin rehberlik çalışmalarını, okul yöneticileri anlamsız ve gereksiz görmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 33. Müfettişin rehberlik çalışmalarının, branş öğretmenlerince anlamsız ve gereksiz görmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	9 14.3 %	7 11.1. %	13 20.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	21 33.3 %	5 7.9 %	8 12.7 %
TOPLAM	30 47.6 %	12 19.0 %	21 33.3 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	$X^2_h= 5.95$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin rehberlik çalışmalarını, branş öğretmenleri anlamsız ve gereksiz görmekteyken, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 34. Müfettişin rehberlik çalışmalarının, öğretmen ve yöneticilerin görev yerlerinin sık değiştirilmesinden olumsuz etkilenmesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	27 42.9 %	1 1.6 %	1 1.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	27 42.9 %	4 6.3 %	3 4.8 %
TOPLAM	54 85.7 %	5 7.9 %	4 6.3 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	$X^2_h= 2.41$ $X^2_t= 5.99$

Müfettişin rehberlik çalışmalarındaki verim, öğretmen ve yöneticilerin görev yerlerinin sık değiştirilmesinden olumsuz etkilenmektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 35. Müfettişin, kırsal (uzak) kesimde çalışan öğretmen ve yöneticilere daha üst düzeyde rehberlik hizmeti vermesiyle ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	11 17.5 %	5 7.9 %	13 20.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	17 27.0 %	4 6.3 %	13 20.6 %
TOPLAM	28 44.4 %	9 14.3 %	26 41.3 %
N= 63	SD=2	MD=0.05	$X^2_h= 1.00$ $X^2_t= 5.99$

Müfettiş, kırsal (uzak) kesimde çalışan öğretmen ve yöneticilere daha üst düzeyde rehberlik hizmeti vermektedir, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 36. Müfettişin üstlendiği görev ve sorumluluk ile yetkisi arasında dengesizliğin bulunmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	19 30.2 %	7 11.1 %	3 4.8 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	26 41.3 %	5 7.9 %	3 4.8 %
TOPLAM	45 71.4 %	12 19.0 %	6 9.5 %
N= 63	SD=2	MD= 0.05	X ² _h = 1.03 X ² _t = 5.99

Müfettişin üstlendiği görev ve sorumluluk ile yetkisi arasında dengesizlik bulunmaktadır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

TABLO 37. Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler hakkında sicil doldurma yerine, onların üst görevlere yükseltilmesinde etkili olmasıyla ilgili dağılım

MEZUN OLDUĞU PROGRAM TÜRÜ	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Diğer Bölümler	18 29.5 %	5 8.2 %	4 6.6 %
Eğitim Yönetimi, Denetimi, P. ve Ekonomisi	24 39.3 %	6 9.8 %	4 6.6 %
TOPLAM	42 68.8 %	11 18.0 %	8 13.2 %
N= 61	SD= 2	MD=0.05	X ² _h = 0.14 X ² _t = 5.99

Müfettişin, öğretmen ve yöneticiler hakkında sicil doldurma yerine, onların üst görevlere yükseltilmesinde etkili olmalıdır, konusunda gruplar arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur. Denence kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamına giren Gaziantep ve Adıyaman İllerinde görev yapan; Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölüm mezunu İlköğretim Müfettişleri ve Yardımcılarının rehberlik görevlerine ilişkin sorunların algılanma düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezlerin sınanması sonucunda elde edilen verilerin genel sonuçları yer almaktadır.

4.1. Sonuç

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim dalı ile diğer bölümlerden mezun müfettiş grupları arasında;

1. “İlköğretim Müfettişleri elverişsiz koşullarda çalışmaktadırlar.”
 2. “ İlköğretim Müfettişlerinin yetki ve sorumlulukları arasında eşitsizlik vardır.”
 3. “İlköğretim Müfettişlerinin İş yükleri oldukça fazladır.”
 4. “İlköğretim Müfettişlerinin soruşturma rolleri ,rehberlik rollerini olumsuz etkilemektedir,”
- konularında anlamlı bir farklılık gözlenmezken,
5. “İlköğretim Müfettişleri görevleri esnasında mesleki etik değerlere uygun hareket etmemektedirler.” Konusunda ise anlamlı bir farklılık görülmüştür.

4.2. Öneriler

1. İlköğretim Müfettişlerinin çalışma koşullarının rehberlik sürecini olumsuz etkilememesi için gerekli iyileştirmelerin yapılması,
2. Gerekli yasal düzenlemeler yoluyla İlköğretim Müfettişlerinin görev ve sorumluluk alanları yeniden gözden geçirilerek iş yüklerinin azaltılıp, rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinliklerine daha fazla zaman ayırmalarının sağlanması,
3. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve soruşturma rollerini birlikte yürütmesindeki olumsuzluklar nedeniyle, soruşturma alanında yeterli olan müfettişlerden bir grup oluşturularak, bu tür görevlendirmelerin o grup üyelerine yapılması,
4. Geneli teşkil edecek sonuçlar için diğer illerde de benzer çalışmaların yapılması,
5. Diğer araştırmacıların da; bu çalışmanın devamı olacak nitelikte araştırmalar yapmaları, önerilir.

KAYNAKÇA

Açıklan, Aytan, (1999). İnsan Kaynağının Geliştirilmesi (Yönetimi). Ankara: Önder Matbacılık

Adem, Mahmut, (1997). Eğitim Plânlaması. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Atay, Kenan, (1987). İlkokul Öğretmenlerinin Müfettişlerin Yeterlik Alanlarına İlişkin Beklentileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.

Aydın, Mustafa, (1986). Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: İM Yayıncılık.

_____, (1988). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Balcı, Ali, (1993). Etkili Okul. Ankara: Yavuz Dağıtım.

Başar, Hüseyin, (1995). Eğitim Denetçisi. Ankara Pegem Yayıncılık.

_____, (1998). Sınıf Yönetimi. Ankara: M.E. Basımevi.

Başaran, İ. Ethem, (1989). Yönetim. Ankara: Gül Yayınevi.

_____, (1996). Eğitim Yönetimi. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Bilgen, Nihat, (1993). Çağdaş ve Demokratik Eğitim. Ankara: M.E. Basımevi.

Buscaglia, Leo, (1987). Kişilik (Tümüyle İnsan Olabilme Sanatı). Çev. Nejat Ebecioğlu. İstanbul: İnkılap Yayınevi.

_____, (1991). Yaşamak, Sevmek ve Öğrenmek. Çev. Nejat Kasap. İstanbul: İnkılap Yayınları.

Büyükışık, Mustafa, (1989). İlköğretim Denetçilerinin Rehberlik Etkinliklerinin Gerçekleşme Düzeyleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniv. Sos. Bil. Enst.

Celkan, H. Yıldırım, (1990). Ziya Gökalp'in Eğitim Sosyolojisi. İstanbul Milli Eğitim Basımevi.

_____, (1996). Eğitim Sosyolojisi. Erzurum Atatürk Üniversitesi Eğit. Bil. Basımevi.

Cemaloğlu, Necati, (1996). İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rollerinin, İlköğretim Okullarında Görevli Sınıf ve Branş Öğretmenlerini Güdüleme Arasındaki İlişkiler (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sos. Bil. Enst.

Ceyhan, Erdal, (1995). Eğitimde İzence ve Yöntem Kuramı. Gaziantep Üniv. Fen Edb. Fak. Yayını.

Cüceloğlu, Doğan, (1987). İnsan İnsana. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Çoker, Ziya, (1995). Yönetimde Yeniden Yapılanma. Ankara: 20 Mayıs Eğit. Kült. Sos. Day. Vakfı Yayını.

Erden, Münire ve Akman Yasemin, (1998). Eğitim Psikolojisi (Gelişim, Öğrenme ve Öğretmen). Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Gedikoğlu, Tokay, (1997). Eğitim Yönetimi. (Dün, Bugün ve 2000' li Yıllara Doğru). Eğitim Yönetimi Dergisi. 3. Sayı.

Kaptan, Saim, (1993). Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara: Rehber Yayınları.

Kapusuzoğlu, O. Ş..., (1988). Son On Yılda İlköğretim Müfettişlerinin Rolünde ve Teftiş Uygulamalarında Değişmeler. Ankara: Hacettepe Üniv. Sos. Bil. Enst. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

Karagözoğlu, Galip, (1972). Türk Eğitim Düzeninde Bakanlık Müfettişlerinin Rolü. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Karaman, Ü., (1982). Müfettiş Yeterliklerinin Saptanması ve Hizmet İçi Eğitim Programı-

- nın Hazırlanması. Ankara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi)
- Kaya, Yahya Kemal, (1993). Eğitim Yönetimi (Kuram ve Türkiye'deki Uygulama). Ankara: Ofset Matbaacılık.
- Köksal (Işıkoğlu), Hayal, (1998). Toplam Kalite Yönetimi. İstanbul: Dünya Yayınevi.
- Oğuzkan, A. Ferhan, (1993). Eğitim Terimleri Sözlüğü. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Öz, Fevzi. (1979). Türk Eğitim Sisteminde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Özçelik, D. Ali, (1982). Eğitim Programları ve Öğretimi. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Özden, Yüksel, (1999). Eğitimde Dönüşüm (Eğitimde Yeni Değerler). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özen, Ramazan ve Diğerleri, (1996). Japon Eğitim Sistemi. İstanbul: A. Akyol Kültür Eğitim Vakfı Yayını.
- Resmi Gazete, M. E. Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Yönetmeliği. 13 Ağustos 1999 tarih ve 23785 sayı.
- Sarı, Kerim, (1975). Rehberliğin Esasları. Ankara: Yıldız Matbaası.
- Sorguç, Bahir, (1980). Adli Soruşturma Rehberi. Ankara: M.E.Basımevi.
- _____, (1980). Adli Soruşturma Rehberi. Ankara: M.E.Basımevi.
- Taymaz, Haydar, (1982). Teftiş. Ankara Üniv. Eğitim Bil. Fak. Yayını.
- Tekışık, H. Hüseyin, (1997). Milli Eğitimimizin Temel Sorunu Öğretmen ve Yönetici Yetiştirme, Çağdaş Eğitim Dergisi [Ç E D], 24 Haziran: sayı: 1.
- Türkoğlu, Adil, (1997). 99 Soruda Eğitim Bilmine Giriş. Adana: Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık.
- Yalın, H. İbrahim, (19??). Eğitim Teknolojisi (Öğretim Tasarımı). Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Yörükoğlu, Atalay, (1989). Çocuk Ruh Sağlığı. İstanbul: Özgür Yayınevi.
- Zillioğlu, Merih, (1996). İletişim Nedir?. İstanbul: Cem Yayıncılık.

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN REHBERLİK GÖREVLERİNE İLİŞKİN
EKLER SORUNLARINI TESPİT ETMEYE YÖNELİK ANKET:**

Sayın Meslektaşım,

Bu anketin amacı, rehberlik görevlerinizi yerine getirirken karşılaştığınız sorunları tespit ederek, bu sorunların çözümü konusunda, bilimsel yayınlar yoluyla önerilerde bulunmaktır.

Vereceğiniz bilgiler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından; anketi yanıtlarken rahat ve serbest davranacağınız beklentisiyle, şimdiden yardımlarınız için teşekkür ederim.

- Lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz,
- İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerine ilişkin sorunları hakkındaki görüşlerinizi “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” olarak belirtiniz,
- Seçeneklerden sadece bir tanesine işareti koyarak tercihinizi belirleyiniz,
- Hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız! Görüşünüzü tam olarak yansıtan seçenek yoksa size en yakın seçeneği işaretleyiniz,
- Ankete ad ve soyadınızı yazmayınız,

Saygılarımla.

H. Hüseyin TAŞAR

**Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi**

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Çoktan seçmeli olarak hazırlanmış olan bu soruların size uygun düşen seçeneği, yanındaki parantezin içine (), "X" işareti koyarak işaretleyiniz.

I. Cinsiyetiniz?

1- () Erkek

2- () Kadın

II. Çalıştığınız bölge doğumlu musunuz?

1- () Evet

2- () Hayır

III. Meslekteki kadronuz

1-() İlköğretim Müfettişi

2-() İlköğretim Müfettişi Yardımcısı

IV. Öğrenim durumunuz?

1- () Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Teftişi, Plânlaması ve Ekonomisi

1- () Diğer Bölümler

REHBERLİK GÖREVİ İLE İLGİLİ OLARAK; Müfettiş(in),	Katılma Dereceniz		
	Katılıyorum [3]	Kararsız [2]	Katılmıyorum [1]
1) Gördüğü eksiklik ve sorunların başkalarına söylenmemesi konusunda dikkatli davranması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmektedir.			
2) Görev yaptığı bölge doğumlu olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir.			
3) Aday öğretmenlere, yeterli düzeyde rehberlik ve mesleki yardım vermektedir.			
4) Güler yüzlü, kibar ve çağdaş bir yapıda olması, rehberlik çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir.			
5) Okulun bulunduğu çevreyi ve mevcut şartları dikkate alarak yapacağı rehberlikte verim yüksek olmaktadır.			
6) Rehberlik esnasında görülen eksiklikle ilgili olarak kişiden ziyade onun davranışlarını eleştirmesi, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmektedir.			
7) Branş öğretmenlerine verdiği rehberliğin süresini, sınıf öğretmenlerine göre daha kısa tutmaktadır.			
8) Öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı sorunlarla ilgili olarak meslektaşlarından farklı önerilerde bulunması, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir.			
9) Rehberlik dışındaki alanlarla ilgili iş yükünün fazlalığı, rehberlik çalışmalarındaki verimi azaltmaktadır.			
10) Ulaşım için talep ettiği araç, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'nca hemen karşılanmaktadır.			
11) Öğüt vermek yerine sorunların çözümünü gösterip yardımcı olması, rehberlik çalışmalarındaki verimi yükseltmektedir.			
12) Maaşla ödüllendirmede; ödüllendirilecek yönetici ve öğretmenin teklifinde, onların mesleki başarıları esas alınmaktadır.			
13) Her yıl bütün yönetici ve öğretmenler yerine, meslekte yetersiz olanlara rehberlikte bulunmaları, çalışmalarda verimi yükseltmektedir.			
14) Soruşturma ile ilgili görevlendirilmesinde, o grup müfettişleri yerine, diğer grup müfettişlerine verilmesi rehberlik çalışmalarını olumlu etkilemektedir.			
15) Soruşturma ve rehberlik görevini birlikte yürütmesi, öğretmen ve yöneticilerde güvensizlik yaratmaktadır.			
16) Soruşturma rolünden doğan güvensizlik, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir.			
17) Öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olması, yaşanan sorunların saklanması nedeniyle olmaktadır.			
18) Öğretmen ve yöneticilerin, yaşadıkları sorunları saklaması, rehberlik çalışmalarındaki verimi düşürmektedir.			
19) Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerinin sürekli hale getirilmesi rehberlik çalışmalarını, olumlu yönde etkilemektedir.			
20) Öğretmenin birleştirilmiş veya kalabalık sınıf okutması durumunda, öğretmene rehberlik için daha fazla zaman ayırmasını gerektirmektedir.			
21) Rehberlik için ayırdığı süre, öğretmenin standartlara uygun sayıda (30) öğrenci okutması durumunda kısalmaktadır.			

22) Rehberlik çalışmalarını ile ilgili önerilerini, İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı dikkate alarak gereğini yapmaktadır.			
23) Öğretmen ve yöneticiler üzerinde yasal yetki yerine, etkileme (güdüleme) gücünü kullanması, rehberlikteki verimi yükseltmektedir.			
24) Rehberlik çalışmalarını, okullardaki ders araç ve gereçlerinin eksik olması olumsuz etkilemektedir.			
25) İl Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine kişisel yakınlığı olan öğretmen ve yöneticiler, rehberlik çalışmalarını anlamsız ve gereksiz görmektedirler.			
26) Rehberlik çalışmalarını, sınıf öğretmenleri anlamsız ve gereksiz görmektedirler.			
27) Farklı akademik kaynaklardan gelen öğretmenlere yapılan rehberlikte verim düşük olmaktadır.			
28) Rehberlik çalışmalarını, okul yöneticileri anlamsız ve gereksiz görmektedirler.			
29) Rehberlik çalışmalarını, branş öğretmenleri anlamsız ve gereksiz görmektedir.			
30) Rehberlik çalışmalarındaki verim, öğretmen ve yöneticilerin görev yerlerinin sık değiştirilmesinden olumsuz etkilenmektedir.			
31) Kırsal (uzak) kesimde çalışan öğretmen ve yöneticilere daha üst düzeyde rehberlik hizmeti verebilmektedir.			
32) Müfettişin üstlendiği görev ve sorumluluk ile yetkisi arasında dengesizlik bulunmaktadır.			
33) Öğretmen ve yöneticiler hakkında sicil doldurma yerine, onların üst görevlere yükseltilmesinde etkili olmalıdır.			

ÖZGEÇMİŞ

1963 Adıyaman doğumluyum. ilköğrenimimi Adıyaman'da, ortaöğrenimimi ise Adana Düziçi Öğretmen Lisesi'nde yaptım(1977-1982). Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Demirci Eğitim Yüksekokulu'nu 1984 yılında bitirdim.

1985-1992 yılları arasında Muş, Adıyaman ve Malatya illerinde Sınıf Öğretmenliği yaptım.

1988-1992 yılları arasında Malatya'da hem Sınıf Öğretmenliği yapıp, hem de İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nü bitirdim.

1992-1995 yılları arasında Adana Düziçi ve Adıyaman Anadolu Öğretmen Liselerinde Meslek (Pedagoji) Dersleri Öğretmeni olarak çalıştım.

1995-1999 yılları arasında Van ve Adıyaman İllerinde İlköğretim Müfettişliği yaptım.

Evli ve üç çocuklu olup, İngilizce bilmekteyim.

H.Hüseyin TAŞAR