



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN SİCİL AMİRLİĞİ ROLÜNÜN
KALDIRILMASINA VE SİCİL RAPORU UYGULANMASINA
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan
Ramiye İSAOĞLU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

TOKAT – 2010



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN SİCİL AMİRLİĞİ ROLÜNÜN
KALDIRILMASINA VE SİCİL RAPORU UYGULANMASINA
İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan
Ramiye İSAOĞLU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

TOKAT – 2010

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN
SİCİL AMİRLİĞİ ROLÜNÜN KALDIRILMASINA VE
SİCİL RAPORU UYGULANMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 20 / 01 / 2010

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Necmi EŞGİ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER (Danışman)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Gülay ASLAN

İmzası

Necmi Eşgi
.....
Aysun Erginer
.....
Gülay Aslan
.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
.18.../01.../2010. tarih ve 01/02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul
edilmiştir.

Enstitü Müdürü:
Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU

Mühür
İmza
Mustafa Baloglu

T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

22 / 02 / 2010

Ramiye İSAOĞLU

TEŞEKKÜR

Öğretmenler toplumun temel taşları olan çocuklarla ilgilenmekte, onlara gelişimlerini tamamlamaları için destek olmaktadır. Toplum için öğretmenlerin değeri yadsınamayacak ölçüdedir.

Bu araştırmayı yapmamın amacı da, sicil sistemi, sicil notu, sicil amirliği, sicil raporu konularında öğretmenlerin görüşlerini ve sorunlarını ortaya koymalarına yardımcı olmak, öğretmen değerlendirme konusuna küçük de olsa bir ışık tutmaktır.

Öncelikle bu araştırmanın gerçekleşmesini sağlayan öğretmenlere çok teşekkür ederim. Sizler yorumlarınızla bana fikir vermeseydiniz, bu araştırmayı tamamlayamazdım.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca her zaman yol arkadaşım olan ve bu araştırmam sırasında da desteklerini benden esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Erdal AK ve Barış ATEŞ'e; çalışmalarım sırasında her zaman desteklerini gördüğüm Yeşilyurt Milli Hakimiyet İlköğretim Okulu'ndaki tüm mesai arkadaşlarıma; güler yüzüyle beni motive eden hocam Yrd. Doç. Dr. Ergin ERGİNER'e ve en önemlisi yaşadığım her vazgeçişte yeniden işe koyulmamı sağlayan, bilgisi ve tecrübesiyle bana her zaman yol gösteren danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER'e çok teşekkür ederim.

Yakında ya da uzakta da olsalar beni yalnız bırakmayan tüm arkadaşlarıma ve hayatım boyunca her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürler...

ÖZET

Ülkemizde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler sicil raporlarıyla ve denetmen raporlarıyla değerlendirilmektedir. Her iki şekildeki denetimle ilgili sorunlar mevcuttur. Bu sorunlardan bazıları; tüm devlet memurları için aynı sicil raporunun kullanılması, sicil raporlarının gizli olması, değerlendirmelerin objektif yapılamaması, olumsuz sicil verilmemesi, ikinci ve üçüncü sicil amirlerinin personeli tanımadan not vermesi şeklinde sıralanabilir.

Bu araştırma ile ilköğretim müfettişlerinin değişen rolünün öğretmenler üzerindeki etkisi incelenmiş ve sicil notu, sicil raporu uygulamaları hakkında öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

Araştırmanın evrenini Tokat ilindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ilçelerden, Merkez ilçede 9, Turhal ilçesinde 6 ve Yeşilyurt ilçesinde 3 ilköğretim okuluna anketler dağıtılmış ve alınan dönütler neticesinde 414 katılımcı ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen nicel verilerin çözümlenmesinde tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin analizinde t, F, Tukey B, Kruscal-Wallis, Mann Whitney U testlerinden yararlanılmıştır. Araştırmada yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen yanıtlar doğrultusunda veriler düzenlenmiş, temalara ayrılmış, sıklık ve yüzdeleri belirlenerek yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1. İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliği rolünün kaldırılmasıyla denetimlerin etkiliği ve işlevselliğinde bir değişiklik olmamıştır.
2. Sicil raporlarında öğretmenliğin niteliğini belirleyebilecek ölçütler yer almalıdır.

3. Sicil raporu ile değerlendirme modeli kaldırılarak, performans değerlendirme modeli uygulanmalıdır.
4. Sicil notları öğretmene açıklanarak gerekçesi belirtilmeli, düşük sicil notu alan öğretmenlere notuna itiraz hakkı tanınmalıdır.
5. Altı yıllık sicil notu ortalaması çok iyi olduğunda verilen bir kademe terfi, öğretmenin motivasyonunu artırmamaktadır.
6. Deneyimli öğretmenlerin var olan değerlendirme sistemini kabullenerek, eğitim sisteminde yapılan yenilikleri önemsemedikleri, genç öğretmenlerin ise kendilerini geliştirme çabasında olup motivasyonlarını artırıcı özendiricilere ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sicil amiri, sicil notu, sicil raporu, ilköğretim öğretmeni, performans değerlendirme.

ABSTRACT

Teachers who are working in primary schools are evaluated through registration reports and supervisor reports in Turkey. Both types of supervision exhibit some problems. Some of the problems are; using the same registration reports for the whole government officers, hidden registration reports, being subjective on evaluation, not giving negative registration, second and third registration chief's marking without recognizing the staff.

With the help of this research, the effects of diversified role of primary school inspectors on teachers are examined and teacher's point of view on the implementation of registration report are applied.

The universe of the research is composed of the teachers working on formal primary schools in Tokat. Questionnaires are distributed to the 9 schools in central town, 6 schools in Turhal, 3 schools in Yeşilyurt, they are in the research samples, and in the result of feedbacks the study is fulfilled with 414 participants.

Skinner model is used on analyzing the quatitive datas obtained on the research. t, F, Tukey B, Kruscal-Wallis, Mann Whitney U tests are used for analysis of the datas. Datas obtained from the answers of open-ended questions are arranged, divided into themes, and interpreted by determining the frequency and percentage.

The result of the research can be summarized as indicated below;

1. There hasn't been a difference on the impact and functionality of the supervision by changing the primary school supervisor's role as a registration chief.
2. There should be some criterias that will determine the quality of teacher in registration report.

3. Performance evaluation model should be used by omitting the evaluation model through registration report.
4. Registration points should be stated to teachers with its excuse and the teachers, who take low registration point, should have the objection right for their points.
5. One grade promotion given as a response to high registration point average of six months do not raise the motivation of teachers.
6. It is understood that the experienced teachers are conceded the existent evaluation system and do not pay attention to innovations on education system. Moreover, the new teachers are on the way of developing themselves and they need some reinforcements for their motivations

Key Words: Registration chief, registration point, registration report, primary school teacher, performance evaluation.

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. DENETİM.....	2
1.1.1. Denetimin Önemi.....	3
1.1.2. Denetimin Amacı.....	3
1.1.3. Denetmenler (Müfettişler).....	9
1.2. PERFORMANS DEĞERLENDİRME.....	15
1.2.1. Performans Değerlendirmenin Amacı.....	16
1.2.2. Performans Değerlendirmenin Yararları.....	17
1.3. ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRME	19
1.3.1. Öğretmen Değerlendirme Yaklaşımları	22
1.3.1.1. Summatif (Sonuç) Değerlendirme	22
1.3.1.2. Formatif (Süreç) Değerlendirme	23
1.3.1.3. Kliniksel Denetim	23
1.3.1.4. Farklılaştırılmış Denetim.....	24
1.3.1.5. Öğretimsel Denetim	25
1.3.1.6. Çoklu Değerlendirme	25
1.3.1.7. Sınıf Gözlemi	27

1.3.1.8. Eğitimde Performans Değerlendirme	28
1.3.1.9. Sicil Sistemi	29
1.3.2. ABD ve Bazı Avrupa Ülkelerinde Öğretmen Değerlendirme.....	30
1.3.2.1. ABD’de Öğretmen Değerlendirme	30
1.3.2.2. Almanya’da Öğretmen Değerlendirme	31
1.3.2.3. İngiltere’de Öğretmen Değerlendirme	33
1.3.2.4. Fransa’da Öğretmen Değerlendirme	34
1.3.2.5. Avusturya’da Öğretmen Değerlendirme	36
1.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Değerlendirme	38
1.3.3.1. Denetmen Raporlarıyla Öğretmen Değerlendirme	38
1.3.3.2. Sicil Raporlarıyla Öğretmen Değerlendirme	39
1.3.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Performans Değerlendirme Geliştirme Süreci	43
1.4. PROBLEM DURUMU	45
1.4.1. Araştırmanın Amacı.....	45
1.4.2. Araştırmanın Önemi.....	46
1.4.3. Sınırlılıklar.....	48
1.4.4. Tanımlar	48
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	50
3. YÖNTEM	64
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	64
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	64
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	67
3.4. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK KANITLARI	68
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	68

4. BULGULAR VE YORUM.....	70
4.1. ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER	70
4.2. ÖĞRETMENLERİN VERDİKLERİ YANITLARIN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMASIYLA İLGİLİ BULGULAR.....	72
4.2.1. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşleri.....	72
4.2.2. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi	75
4.2.3. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimi	78
4.2.4. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Değişimi	81
4.2.5. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Değişimi.....	84
4.2.6. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi.....	85
4.3. ÖĞRETMENLERİN AÇIK UÇLU SORULARA VERDİKLERİ YANITLARA İLİŞKİN ÇÖZÜMLEME.....	89
4.3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar .	89
4.3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...	94
4.3.3. Üçüncü Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar	99
4.3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar	103
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	107
5.1. SONUÇLAR	107

5.2. ÖNERİLER	110
KAYNAKLAR	111
EKLER	120
1. Araştırma İzni.....	120
2. Uygulama Aracı	121
3. Açık Uçlu Sorulara Alınan Yanıtlar	124
ÖZGEÇMİŞ	153

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.3.1. İlköğretim Öğretmenleri Sicil Amirleri	40
Tablo 3.2.1. Tokat İlinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Sayıları	65
Tablo 3.2.2. Araştırmanın Örneklemine Yer Alan Okullar Ve Anket Sayıları	66
Tablo 3.5.1. Öğretmenlerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyler	69
Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları.....	70
Tablo 4.2.1. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşleri	72
Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi.....	76
Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimi.....	79
Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Değişimi.....	82
Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Değişimi.....	84
Tablo 4.2.6. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi	86
Tablo 4.3.1. Öğretmenlerin, İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılmasının, Yapılan Denetimlerin Etkililiği ve İşlevselliğinde Bir Değişiklik Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri	90
Tablo 4.3.2. Öğretmenlerin, İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılmasının, Yapılan Denetimlerin Etkililiği ve İşlevselliğinde Oluşan Değişikliklere İlişkin Görüşleri.....	91
Tablo 4.3.3. Öğretmenlerin Sicil Amirinin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri.....	95

Tablo 4.3.4. Öğretmenlerin Sicil Amirinin Kim Ya Da Kimler Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri	96
Tablo 4.3.5. Öğretmenlerin Sicil Raporunda Yer Alması Gereken Ölçütlere İlişkin Görüşleri	100
Tablo 4.3.6. Öğretmenlerin Almış Oldukları Notlarını Öğrendiklerinde Hissettikleri ve Verdikleri Tepkiler	103
Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar	124
Tablo Ek 3.3. Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar	139
Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar	146

1. GİRİŞ

Dünyadaki değişim ve gelişim her alanda kendini göstermekte, teknoloji, bakış açıları ve insana verilen değer sürekli değişmektedir. Bu değişim her alanda olduğu gibi eğitim alanında da olmaktadır. Eğitim, gelişmelerin takip edilmesi gereken önemli alanlardan biridir. Çünkü eğitim aynı zamanda gelecek demektir ve geleceğe yapılan yatırımdır. Gelecek, eğitim sistemi ile şimdiden planlanabilmektedir. Bu nedenle, dünyadaki değişimi ve gelişmeleri eğitim sistemine en doğru şekilde yansıtmak çok önemlidir.

Eğitim sisteminde yapılan değişiklikleri, değişen, güncellenen dünyayı takip ederek öğrencilere yansıtmının yolu ise öğretmenlerden geçmektedir. Öğretmenlerin ne kadar donanımlı, öğrencileri hayata hazırlamada ne kadar etkili olduğunu belirleme görevi eğitim denetiminin (teftişinin) alanına girmektedir.

Eğitim denetimi; öğretme ve öğrenme sürecinin geliştirilmesi ve öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla okulun işleyişinin, önceden belirlenmiş amaçlara ne ölçüde uygun olduğunun ve bu amaçlara ulaşılma düzeyinin belirlenmesidir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 48). Bununla birlikte öğretmenlerin değerlendirilmesi, geliştirilmesi de eğitim denetimini ilgilendirmektedir.

Günümüzde performans değerlendirme insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevleri arasındadır (Fındıkçı, 2006: 297). Performans değerlendirme örgütlerde birçok amaca hizmet eder. Yöneticiler işgören için yaptıkları değerlendirmeleri, işgören hakkında verilen kararlar için kullanırlar. Performans değerlendirme ile işgören eğitim ve yetiştirme ihtiyaçları belirlenir, işgörenlerin yetersiz oldukları; ancak hizmet içi eğitimle düzeltilebilecek beceri ve yetenekleri ortaya konulur. Eğitim ve geliştirme programlarının etkililiği, işgörenlerin performanslarına bakarak belirlenebilir. Ayrıca,

performans değerlendirme örgütün işgöreni nasıl gördüğüne ilişkin geribildirimler de sağlar (Robbins, 1994; Akt. Taşdan ve Oğuz, 2007).

Son yıllarda eğitim denetiminde de insan kaynaklarının geliştirilmesine önem verildiği, örgütlerin insan kaynağını geliştirmeyi ve etkili biçimde kullanmayı amaçlayan bir denetim anlayışının vurgulandığı görülmektedir (Aydın, 2000: 12).

Bu amaçla ülkemizde her iş alanında olduğu gibi, eğitim sektöründe de performans değerlendirme ile ilgili yeni yaklaşımlar incelenmekte ve öğretmenlerin değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaya çalışılmaktadır.

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)'nda yer alan *“Eğitim kurumlarının başarı değerlendirmesi için toplam kalite yönetimini de dikkate alan, performans ölçümüne dayalı bir model geliştirilecek ve bölgeler arası dengesizlikler giderilecektir (DPT 2000)”* kararıyla eğitimde performans değerlendirme çalışmalarına hız verilmiştir.

1.1. DENETİM

Denetimle ilgili olarak pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Bu bölümde bu tanımlardan bazılarına yer verilmiştir.

Aydın'a (2000: 11) göre denetim (teftiş), örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir.

Denetim, öğretmen ve denetmenlere (müfettişlere) uygulamaları hakkında daha fazla bilgi edinmelerine; bilgi ve becerilerini veliler ve okul için en iyi şekilde kullanabilmelerine yardım eden bir süreçtir (Sergiovanni and Starrat, 1993; Akt. Can, 2004).

Teftiş, yapılan çalışmaları denetlemek ve değerlendirmek ve daha verimli hale getirilmelerini sağlamak için ilgililere onerilerde bulunmak, kurumlardaki personele çalışmalarında ve yetişmelerinde rehberlik yolu ile yardımda bulunmak gibi geniş bir hizmet alanıdır (Su, 1974; Akt. Taymaz, 2005: 4).

Görüldüğü üzere yapılan denetim tanımlarında iki önemli unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki var olan durumu saptayarak yapılan çalışmaları ve çalışanları denetlemek, diğeri de çalışan personele geri bildirimde bulunarak yetişmelerini sağlamaktır.

1.1.1. Denetimin nemi

Her rgt/kurum amacına ulaşabilmek için yapılan çalışmaları denetlemek, elde ettiği dönütlerle de kendini geliştirerek varlığını sürdürmek zorundadır.

Denetimin, rgt açısından zorunlu olması, örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşunun doğal bir sonucudur. Her rgt var oluş nedeni olan amacını gerçekleştirme derecesini sürekli olarak bilmek ve izlemek durumundadır (Aydın, 2000: 11). Denetim, örgütün ne durumda olduğunun göstergesi olacak, böylece işlerin verimli bir Şekilde sürdürülmesi sağlanacaktır (Altay, 2006: 18). Bu nedenle denetim, örgütler için önemli ve zorunlu bir unsurdur.

1.1.2. Denetimin Amacı

Kapsamlı olarak eğitim denetiminin amacı; eğitimde okullaşma, eşitlik, nitelik, i ve dış verimlilik, maliyet ve finansman, yönetim ve denetim konularında iyileştirmeyi sağlamak için sınırlılıkların tanımlanmasında, önceliklerin belirlenmesinde ve strateji oluşturulmasında yardımcı olmaktır (<http://tkb.meb.gov.tr>).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik Ve Teftiş Yönergesinde (MEB 2001) kurumların rehberlik ve teftiş amaçları, genel ve özel amaçlar olarak ikiye ayrılmıştır. Teftiş aşağıda belirtilen amaçları gerçekleştirmek için yapılır:

1.1.2.1. Genel Amaçlar

1. Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirmek,
2. Kurumların program ve düzenleyici kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak.
3. Kurum personelinin görevi başında yetişmelerini sağlamak, çalışmalarını objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek.
4. Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde, planlama, eşgüdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak.
5. Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümüne yardımcı olmak.
6. İnsangücü, tesis, araç-gereç ve zamanın ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak,
7. Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak.
8. Güdülemeyi ve morali artırmak; iş doyumunu sağlamak, üretim ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak.

Rehberlik ve teftişin genel amaçları incelendiğinde teftiş, kurumun işleyişini, kurum personelinin denetleme ve değerlendirmesini, eğitim-öğretim sorunlarının tespiti ve çözümü ile kurumun evre ile etkileşimini güçlendirmek amacıyla yapılmaktadır.

1.1.2.2. Özel Amaçlar

A) Kurum ve yöneticiler yönünden

Yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, program, emir ve eğitim bilimlerinin verilerine dayanarak; kurumların amaçlarını gerçekleştirmek üzere yöneticilerin;

1. Kurum binası ve bölümlerinin, okul bahçesi, oyun alanları ve araçları ile diğer tesislerin temizlik, bakım ve onarımı, hizmete uygun eşya ve araçla donatılması ve kullanılmasını,
2. Yangından korunma ve sivil savunma önlemlerini alınma ve uygulanmasını,
3. Türk Bayrağı mevzuatının uygulanması, Atatürk ve şeref köşelerinin hazırlanması, koridorların mevzuata ve hizmetin niteliğine uygun olarak düzenlenmesini,
4. Ders araç gereçlerinin sağlanması, kullanılması ve korunması, okul ve sınıf kitaplıklarını oluşturularak öğrencilerin etkin olarak yararlanmasını,
5. İş takvimi, yıllık çalışma program ve okutmakta olduğu dersin planlarının hazırlanması ve uygulanması, öğrencilerine programların öngördüğu bilgi, beceri ve duyuşsal davranışları kazandırmasını,

6. Kurumun gereksinim duyduğu sayı ve nitelikte düzenleyici kuralları ve ders programları ile bunların kullanılmasını sağlama, kendini yetiştirmesi, yeni öğretim yaklaşımlarını öğrenmesi, eğitim teknolojisi alanındaki gelişmelerden yararlanmasını,
7. Eğitim ve öğretim sorunlarının belirlenmesi, öğretmenler kurulunda görüşülen ve alınan kararların uygulanması; şube ve zümre öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili planlama, uygulama ve öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmelerinde birlikteliğin sağlanmasını,
8. Personel arasında iş birliğini sağlama, sevgi ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı oluşturma, müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer personeli yetiştirmesi, çalışmalarını izleme ve objektif değerlendirmesini,
9. Törenler, belirli gün ve haftalar, eğitici kol çalışmaları, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler ile ders dışı etkinliklerin, planlanması ve yürütülmesini,
10. Okul öncesi eğitimin özendirilmesi, okullaşma oranının artırılması, dersliklerin mevzuatı ile öğretim programlarının uygun donatımının sağlanması; defter ve dosyaların tutulması ve personel işlemlerinin kuralına uygun yürütülmesini,
11. Rehberlik hizmetlerinin anlam ve önemini bilmesi, etkinliklerinin planlı bir biçimde yapılmasını sağlama ve sonuçlarından yararlanması; öğrenci başarısızlığının nedenlerini araştırması,

çözüm yolları önermesi, özel eğitimi gerektiren öğrenciler için gerekli önlemlerin alınmasını,

12. Kurumlarda tutulması gerekli defter ve dosyaları düzenlemesi, kurallara ve mevzuata uygun işlemesi, arşivleri düzenli tutması; hesap, ayniyat ve döner sermaye iş ve işlemlerini düzenli yürütmesini,
13. Öğrencilerin kayıt işleri ile devam ve devamsızlıklarını izlemesi, başarıyı ölçme ve değerlendirmesi, öğrenci kişilik, sağlık ve beslenme hizmetlerini planlaması ve yürütmesini,
14. Personelin göreve başlama ve ayrılmaları ile devam ve devamsızlık, nöbet, izin ve raporlar ile sağlık ve özlük haklarına ilişkin işlemleri mevzuatına uygun yürütmesi, gerekli kayıt ve belgeleri düzenli tutmasını,
15. Milli Eğitim Vakfı, Koruma Derneği ve Okul Aile Birliği ile uyumlu ve etkili çalışması; okul kooperatifi ve kantinlerinin mevzuatına uygun işlemesini sağlamasını,
16. Okul ile çevre arasında olumlu ilişkiler kurma, kurumu çevreye açma ve eğitim öğretim için çevre olanaklarından yararlanmasını,
17. Verimliliği artırmak üzere araştırmalar yapması, Okul Gelişim Programı ve Projeler hazırlaması, uygulama, vizyon ve misyonun geliştirilmesini izleme/değerlendirme/sağlama amacıyla kurum denetimi yapılır.

Kurumlar ve yöneticiler yönünden rehberlik ve teftiş, daha çok kurumların fiziksel görünümü ve kurumların işleyişi ile ilgili amaçları içermektedir.

B) Öğretmenler yönünden

Yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, program, emir ve eğitim bilimlerinin verilerine dayanarak; kurumların amaçlarını geliştirmek üzere öğretmenlerin;

1. Dershaneyi düzenleme, derse hazırlama, ders araç ve gereçlerini bulundurma, kütüphane, kitaplık, laboratuvar, atölye bilgisayar dersliği ve salon gibi bölümleri kullanması ve öğrencilerine kullandırmasını,
2. Yıllık çalışma programı, yıllık, ünite, günlük ve ders planlarını hazırlama, derse hazırlıklı gelme ve planlı çalışmasını,
3. Derslerin işlenişine uygun çeşitli yöntem ve teknikleri yerinde ve zamanında etkili kullanarak öğrencilere araştırma ve bilgiye ulaşma yollarını öğretmesini,
4. Öğrencilere düzeylerine uygun olarak, Atatürk ilke ve inkılaplarını, İstiklal Marşını, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesini, öğrenci andını öğretmesini,
5. Öğrencilere okuma zevk ve alışkanlığı kazandırması, Türkçeyi etkili ve doğru biçimde kullanma ve kullandırmasını,
6. Öğrencilere, programların öngördüğü bilgi, beceri değer yargıları ve olumlu alışkanlıklar kazandırmasını, öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmesini,
7. Öğrencilere rehberlik yapma bireysel farklılıkları dikkate alması, grup ve bireysel etkinliklere yöneltmesi, sorumluluk ve grup duygusu kazandırmasını,

8. Öğrencileri, okulu ve eğitimi sevmesi, mesleğe saygı duyması, öğrencilerine örnek olması, belirlenen kılık ve kıyafete uymasını,
9. Kendini yetiştirme mesleki eserleri ve mevzuatı izleme ve uygulamasını,
10. Yönetici ve öğretmenlerle iş birliği yapması, verilen görevleri yapmaya istekli olması, tören, mesleki toplantı, eğitici kol ve sınıf rehber öğretmenliği gibi etkinliklerde örnek davranışlar göstermesini,
11. Öğretmenler Kurulu, şube ve zümre öğretmenler kurulu ile ilgili toplantılara katılması, görüşlerini açıklaması, kararlar alma ve uygulamasını,
12. Çevreyi tanınması, çevre olanaklarından yararlanması, veliler ile uyumlu ilişkiler kurabilme ve aile eğitimine katkıda bulunmasını,
13. Sınıf ve dersi ile ilgili defter, kayıt ve dosyaları düzenleme ve işlemlerini izleme/değerlendirme/sağlama amacıyla öğretmen denetimi yapılır.

Öğretmenler yönünden rehberlik ve teftiş, öğretmenin sınıfı ile ilgili planlarını ve düzenlemelerini yapması, öğrencilerine gerekli bilgiyi, beceriyi kazandırması ve rehberlik yapması, kendini yetiştirmesi, çevre ile iletişimi gibi konularda denetleme ve değerlendirmede bulunmak amacıyla yapılmaktadır.

1.1.3. Denetmenler (Müfettişler)

Türk denetim sisteminde görev alanları farklı olan iki grup müfettiş vardır: Bunlar, bakanlık müfettişleri ve ilköğretim müfettişleridir. Bakanlık müfettişleri doğrudan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak orta öğretim kurumlarını denetlerler.

İlköğretim müfettişleri ise İl Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olarak ilköğretim kurumlarını denetlerler.

MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesine göre ilköğretim müfettişlerinin görev ve yetkileri 5 ana başlık altında toplanmıştır (MEB, 2001):

a) Rehberlik ve iş başında yetiştirme;

1. Her öğretim yılı başında ve sonunda, ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde, öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili olarak sorunların belirlenmesinde ve çözümünde rehberlik etmek,
2. Okul ve kurumlarda rehberlik amaçlı çalışmalarda belirlenen konuları, öneriler ile birlikte rehberlik tebliğine ve kurum teftiş defterine yazmak, tebliğin bir örneğini başkanlığa vermek,
3. Okul ve kurumların teftişinden sonra öğretmen ve yöneticilerle birlikte toplantı yapmak, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili sorunların çözümüne yönelik rehberlik etmek,
4. Mesleki yayınları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini izlemek, başkanlık veri tabanına katkıda bulunmak ve bu kapsamda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek,
5. Aday memurların yetiştirilmesine rehberlik etmek ve bu konuda verilen diğer görevleri yapmak,

6. Teftişi ile yükümlü bulunduğu öğretmenlere ve yöneticilere mesleki yardımlarda bulunmak ve iş başında yetişmelerine rehberlik etmek,
7. Teftiş, değerlendirme, araştırma, inceleme ve soruşturma hizmetlerinde müfettiş yardımcılarının katılımını sağlamak ve yetiştirilmelerine yardımcı olmak.

b) Teftiş ve Değerlendirme;

1. Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, okul ve kurumların amaçlarına göre öğrencilerin yetiştirilmeleri ile yetenek, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi durumu,
2. Görev alanlarındaki okul ve kurumların eğitim, öğretim, yönetim ve diğer görevlilerinin mevzuata göre çalışmalarını,
3. Atatürk ilke ve inkılaplarının, İstiklal Marşı'nın, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'nin ve öğrenci andının öğretilme ve kavratılma durumu,
4. Bayrak, anma ve kutlama törenlerinin; sosyal etkinliklerin mevzuatına uygun olarak yapılıp yapılmadığını,
5. Her yönü ile eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını,
6. Kurumun ve kurumdaki personelin kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve programlarda belirtilen amaçları gerçekleştirme durumu,
7. Eğitim-öğretim ve yönetim görevlilerinin çevre ile ilişkilerini,
8. Okul veya kurum personelinin yeterlilik ve verimliliklerini,

9. Okul aile birliği, okul kooperatifi ve kantininin kuruluş ve çalışmalarının mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini, teftiş etmek ve değerlendirmek,
10. Okul ve kurumlara ait bina, uygulama bahçesi, arsa, arazi ve tesislerin amaca ve projeye uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını teftiş etmek ve değerlendirmek; sonucunda belirlenen hususları nerileri ile birlikte okul veya kurumun teftiş defterine yazmak; gerektiğinde ayrıca kurum teftiş raporu düzenleyerek başkanlığa sunmak,
11. Teftiş edilen okul ve kurumlarda yönetici, ğretmen ve gerektiğinde diğer personel hakkında ayrı ayrı teftiş raporu düzenlemek.
12. Teftiş bölgelerindeki okul ve kurumlar hakkında saptanan bilgileri zamanında ve eksiksiz olarak başkanlığa sunmak.

c) İnceleme;

1. Başkanlıkça verilen veya teftiş sırasında karşılaşılan konularla ilgili inceleme yapmak,
2. Okul, ğretmen ve diğer personel ile ders araç ve gerekçelerine ilişkin ihtiyaçları belirleyerek başkanlığa bildirmek,
3. Okul ve kurumların açılma ve kapatılmalarına ilişkin inceleme raporu düzenlemek,
4. Okul ve kurumlardaki teftiş sistemi, eğitim ve ğretim 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,

5. Okul ve kurumlar ile ilgili mevzuatın ve programların uygulanması sırasında karşılaşılan aksaklıkları, güçlükleri belirlemek ve başkanlığa bildirmek,
6. Okul ve kurumlarda özel eğitime yönelik uygulamaları, mevzuatı çerçevesinde incelemek ve başkanlığa bilgi vermek,

d) Soruşturma;

1. 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,
2. İnceleme ve soruşturmaya yönelik çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerle doğrudan yazışma yapmak,
3. Verilen soruşturmaya zamanında başlamak ve kısa süre içinde tamamlayarak önerilerini fezleke veya rapora bağlayıp başkanlığa sunmak,
4. Bir olayın soruşturmasını yaptıkları sırada, aynı konuda başka soruşturmacı veya soruşturmacıların görevlendirilmesi durumunda; soruşturmanın birleştirilmesi için durumu bir yazı ile başkanlığa bildirmek,
5. Başlanılan bir soruşturmayı çeşitli nedenlerle tamamlayamama durumunda, gerekçesini yazılı olarak başkanlığa bildirmek,
6. 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,

7. 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,
8. Soruşturmalarda, muhbir, şikayetçi, sanık ve tanıkların celbi ve dinlenmesi gibi soruşturmanın gerektirdiği her türlü işlemlerin yerine getirilmesinde ilgili mevzuat hükümlerine göre hareket etmek,
9. Görev 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,
10. Düzenledikleri teftiş, inceleme ve soruşturma raporlarının birer örneğini özel dosyalarında saklamak,
11. 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamına girmeyen konularda Başkanlıkça, Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığı ile Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmak.

e) Araştırma;

1. Görev alanlarındaki okul/kurumların eğitim-öğretim, yönetim ve öğrencilerle ilgili ihtiyaç duyulan konularda araştırma yapmak,
2. Okul/kurum personelinin yeterlik ve verimliliklerini araştırmak,
3. Bölgesinde okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık sebeplerini araştırmak,
4. Eğitim sorunlarını belirlemek, çözüm önerileri geliştirmek ve eğitimin niteliğini artırarak etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmesine yönelik araştırma yapmak,
5. Okul ve çevre ilişkisini güçlendirmek amacıyla araştırma yapmak,
6. Görev alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla başkanlıkça verilen diğer konularda araştırma yapmak.

İlköğretim müfettişleri rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma ve araştırma alanlarındaki görevlerini gerçekleştirmekle yükümlüdürler. Bu doğrultuda okul ve kurumların, yönetici ve öğretmenlerin çalışmalarını değerlendirmek ve gelişimlerine destek olmak müfettişlerin görevleridir.

1.2. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

MEB, İlköğretim Okullarında Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları (2005), adlı kaynakta performansı, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir kurumun o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neleri sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımı olarak tanımlarken, performans değerlendirmeyi de, kurumun ve kurumda çalışanların, görevlerini hangi düzeyde yerine getirdiklerinin belirlendiği,

yeterliliklerin bir bütün olarak tüm yönleriyle gözden geçirildiği bir süreç olarak tanımlamıştır.

Fındıkçı'ya (2006: 297) göre performans değerlendirme, kurumda görevi ne olursa olsun bireylerin çalışmalarını, etkinliklerini, eksikliklerini, yeterliliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini kısacası bir bütün olarak tüm yönleriyle gözden geçirmektir.

Palmer (1993) ise performans değerlendirmeyi, “bir yöneticinin önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, işgörenlerin işteki performansını değerlendirme süreci” olarak tanımlamıştır.

Performans değerlendirme tanımlarından da anlaşılacağı üzere, performans değerlendirme yapmanın temelde iki önemli işlevi vardır. Bunlardan ilki, var olan durumu değerlendirerek işle ilgili olan performansı saptamak, ikincisi ise personeli değerlendirip, personele geri dönüt vererek kendilerini yetiştirmelerine olanak sağlamaktır.

1.2.1. Performans Değerlendirmenin Amacı

İyi planlanmış ve etkili uygulanan bir performans değerlendirme sürecinin amaçları ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir (Barutçugil, 2002: 182):

- ✓ Çalışan ve onun işi hakkında doğru bilgi elde etmek,
- ✓ İyileştirme için fikirler ve fırsatlar yaratmak,
- ✓ Çalışanların verimlilik ve iş tatminlerini artırmak,
- ✓ Beklentiler konusundaki belirsizlikleri ve endişeleri azaltmak,
- ✓ İyi performansı pekiştirmek ve daha da geliştirmek,
- ✓ Ücretlendirme ve ödül standartlarını saptamak ve başarıyı bu yolla özendirme,

- ✓ Kötü performansı belirlemek, nedenlerini ve çözüm yollarını ortaya koymak, başarısız çalışanın durumunun yeniden gözden geçirilmesini istemek,
- ✓ Çalışanların odaklanmasını sağlamak,
- ✓ Çalışanın eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, bunların nasıl karşılanacağını araştırmak,
- ✓ Yönetim becerilerini geliştirmek,
- ✓ Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek grup çalışmasını artırmak,
- ✓ Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi artırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlatış düzeyine ulaşmalarını sağlamak,
- ✓ Çalışanın iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu ilgi ile örgütün amaçları arasında bir uyum sağlamak.

1.2.2. Performans Değerlendirmenin Yararları

İyi planlanmış bir performans değerlendirmenin yöneticiye, çalışana ve genel anlamda organizasyona sağlayacağı yararlar bulunmaktadır (Barutçugil, 2002: 181). Fındıkçı'ya (2006: 300-301) göre performans değerlendirmenin yararları şu maddelerde özetlenebilir:

- ✓ Performans değerlendirme kişi düzeyinde bireysel, psikolojik bir ihtiyaç, kurum düzeyinde motivasyona yönelik bir ihtiyaçtır.
- ✓ Performans değerlendirmenin hedefi, kişiyi kendi çalışmaları hakkında bilgilendirmektir.
- ✓ Çalışanların daha yakından tanınmasına olanak hazırladığından kariyer yönetimine katkıda bulunur.

- ✓ Çalışanlarla üstleri arasında bir iletişimin kurulması ve geliştirilmesinde etkili olur.
- ✓ Çalışanların kendilerini tanımlarına ve eksikliklerini gidermelerine yardımcı olur.
- ✓ Kurum için gerekli olan eğitim programlarının düzenlenmesine, özellikle eğitim ihtiyacının belirlenmesine yardımcı olur.
- ✓ Çalışanların hedeflerine ne kadar ulaştıkları kontrol edilmiş olur.
- ✓ Kurumdan uzaklaştırılacak personelin belirlenmesine kaynak olur.
- ✓ Çalışanlarda iş başarılarını görme ve böylece iş tatminine ulaşma sağlanmış olur.
- ✓ Çalışanlar üstlerinin görev tanımları çerçevesindeki beklentilerini öğrenirler.
- ✓ İnsan kaynağının daha etkin, verimli ve yararlı kullanılmasını sağlamaya yarayacak verilere ulaşılır.
- ✓ Kişiyi/İşgöreni yeni atılımlar ve yeni arayışlar için hazırlar. Diğer yandan eksiklerini görüp düzenlemeler yapmasını sağlar.
- ✓ Bir bütün olarak kurumun etkinliğinin belirlenmesini sağlar.
- ✓ Ücret yönetimi ve ücret ayarlamalarında yardımcı olacak veriler sağlar.

Performans değerlendirmenin olumlu pek çok yararına karşın, olumsuzlukları da bulunmaktadır. Çalık'a (2003: 50) göre, esneklikten uzak bir anlayış ve gerekli uyarlamaların yapılamaması, performans değerlendirmenin etkinliğini azaltabilir. Değerlendirme ölçütlerinin yeterli belirlenmemesi, değerlendirmeyi yapan yöneticilerin objektif olamaması, örgütsel ve kişisel hedeflerin farklı olması ve

performans değerlendirme yönteminin çalışanlarca kabul görmemesi gibi unsurlar performans değerlendirmeyi olumsuz yönde etkileyebilir.

1.3. ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRME

Etkin bir eğitim sistemi için, etkili bir değerlendirme ve öğretmen performansının denetimi gereklidir. Ancak öğretmen performansını değerlendirilmesinde iki önemli sorun mevcuttur. İlk olarak, öğretmen değerlendirmenin açık bir tanımı ya da etkili öğretimin bir ölçüsü yoktur. İkinci olarak değerlendirmenin çakışan amaçları vardır. Değerlendirme, öğretmenlerin ilerlemesinde bir uyarıcı olarak veya işte tutma ile işten atılmasında bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Drake, 1984).

Öğretmenlerin değerlendirilebilmesi onların rollerinin ortaya konmasını gerektirir (Başar, 1995: 4). Reed ve Bergeman (1992; Akt. EARGED, 1995), öğretmenlikle ilgili araştırma bulgularına dayanarak mesleğin getirdiği özellikleri şu şekilde özetlemişlerdir:

1. Bir bilgi bütünlüğü ile bu bilgiyi sınıfta uygulama yeteneği,
2. Sınıftaki yaşamı etkileyen kararları alma özerkliği ile okulun çalışmasını etkileyen kararları alma yetkisi,
3. Meslektaşları ve akranları ile iyi ilişkiler kurma,
4. Eylem, uygulama ve kararları diğer insanlara iletebilme yeteneği,
5. Yüksek standartlara, ahlak prensiplerine sahip ve saygı uyandıran karakter ve kişilik,
6. Öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayıp onların daima iyiliğini düşünme, öğrencilerle ilgilenmek ve içten ilişkiler kurma,
7. Öğretmenlik mesleğine kendini adanmış olma,

8. Öğretimin kalitesinden ve öğrencilerin gelişiminden sorumlu olma,
9. Mesleki kuruluşlara üyelik,
10. Doğrudan gözetimi olmadan öğretme konusunda kendi takdirini ve özgürlüğünü kullanma olanağı.

Kalitesi yüksek bir eğitimin ana öğelerinden biri, nitelikli öğretmenlerden oluşmasıdır (EARGED, 1995). Bundan dolayı eğitimin kalitesini artırmak için öncelikle öğretmen niteliğinin yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmen niteliğini yükseltebilmek için ise öğretmenlerin ortaya koyduğu performansı belirlemek ve öğretmenlerin gelişimleri için gerekli eğitimleri saptamak gereklidir.

EARGED'in (2000) yaptığı araştırmada öğretmen değerlendirmeden beklenen amaçlar şu şekilde yer almaktadır (National School Boards Association, 1987):

1. Öğrencilere nitelikli bir eğitim sağlamak,
2. Kanun ve sözleşme gereksinimlerini karşılamak,
3. Öğretmen performansının üstünlüklerini tanımak,
4. Öğretmenlerin kendi profesyonel uzmanlıklarını geliştirmeleri için onlara fırsatlar sağlamak,
5. Okul sistemi ve görevlilere hedefler, amaçlar ve performansla ilgili diğer konular hakkında iki yönlü iletişim sağlayan bir yol oluşturmak,
6. Okul yönetim kurulları ve yöneticiler için, öğretmenlerin terfilerini, işlerini sürdürebilmeleri ve atamaları ile ilgili kararlar vermeleri için gerekli bilgileri belgelendirmek ve dosyalamak,
7. Başarılı öğretmenlerin işlerini sürdürebilmeleri, gelişimleri ve işe alımları hakkında topluma bilgi sağlamak.

MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik Ve Teftiş Yönergesi'ne (MEB 2001) göre öğretmenlerin başarı durumlarını belirlemek amacıyla, kurumun özelliğine göre "Öğretmen Teftiş Formu" kullanılır. Öğretmen teftişi şu amaçlar için yapılır:

- a) Eğitim öğretimindeki başarı derecesi hakkında bilgi edinmek,
- b) Olumlu davranışlarını belirlemek,
- c) Görevini en iyi biçimde yapmaya özendirmek,
- d) Eğitim ve öğretimde birliği sağlamak üzere rehberlik ve yardımda bulunmak,
- e) Kurumda uyguladıkları öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmek,
- f) Öğretim araç ve gereçlerinin sağlanmasında ve kullanmasında yardımcı olmak,
- g) Öğrenci başarısının bilimsel yöntemler ile ölçülmesi ve değerlendirilmesinde yardım etmek,
- h) Karşılaştığı sorunların çözümünde yol göstermek,
- ı) Özel eğitim gerektiren öğrenciler için aldığı önlemleri geliştirmek ve yönlendirmek,
- i) Sınıf içi ve çevredeki eğitimsel liderliğini belirlemek.

İlköğretim Müfettişleri, öğretmenlerin başarı durumlarını belirlemek amacıyla kullandıkları "Öğretmen Teftiş Formu" sonucunda, öğretmene 100 üzerinden puan verirler. Ayrıca öğretmenin mesleki gelişimine katkıda bulunmak amacıyla öğretmen için gerekli gördükleri eğitimleri hizmet içi eğitim önerisi olarak sunarlar.

1.3.1. Öğretmen Değerlendirme Yaklaşımları

Öğretmen değerlendirmeleri çoğunlukla, öğretmen yeterliğini ölçmek ve öğretmenin mesleki gelişimini desteklemek üzere iki amaca hizmet etmek için yapılır (Boyd, 1989).

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde kullanılan çok sayıda yöntem vardır: Karşılaştırmalı yöntemler, derecelendirmeli yöntemler, sınıf gözlemi, kliniksel denetim, amaçlara göre yönetim, iş planlaması, kritik olay, edim (performans) testleri, karşılıklı yarar değerlendirmesi, çoklu değerlendirme (Castettler, 1981; Darling, 1983; Load, 1984; Thomas, 1984-85; Akt. Başar, 1995: 22) bu yöntemlerden bazılarıdır. Bu bölümde öğretmen değerlendirme yöntemlerinden bir kaçına yer verilmiştir.

1.3.1.1. Summatif (Sonuç) Değerlendirme

Summatif değerlendirme, öğretmenin değerlendirilmesinde kullanılan bir araçtır (Barrett, 1986). Öğretmenlerin sonuç değerlendirmesi, öğretmen sorumluluklarının örgütsel gereklilikleri ne derecede karşıladığını ortaya çıkarmaya yönelik yönetsel bir işlevi yerine getirmeyi amaçlar (Aydın, 2005: 121). Danielson ve McGreal (2000) değerlendirmede, öğretmenin mesleki yönden gelişiminden çok, yetersizliklerini ortaya çıkarmak ve bunun için savunulabilir kanıtlar bulmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Bozkurt Bostancı, 2004).

Aydın'a (2005) göre, öğretmen performansına ilişkin kayıtlar genellikle bir değerlendirme formu üzerinde gösterilir. Bu formlarla yönetici, öğretmenin kendisinden beklenen ölçütleri karşılayıp karşılayamadığını belirler.

Summatif değerlendirme modelinde, öğretmenle ilk kez değerlendirme öncesinde karşı karşıya gelinmektedir. Değerlendirme süreci, öğretmenin isteklerinin

dinlenmesi ve öğretmenin kendi kendini değerlendirmesinin istenmesi için yapılan değerlendirme öncesi görüşme, öğretmenin iki kez formal olarak gözlenmesi, gözlem sonrası görüşme yapılması, öğretmenin tuttuğu kayıtların incelenmesi ve öğretmen performansının değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Danielson ve McGreal, 2000; Akt. Bozkurt Bostancı, 2004).

1.3.1.2. Formatif (Süreç) Değerlendirme

Formatif (süreç) değerlendirme eğitimin geliştirilmesi için bir araçtır (Barrett, 1986). Süreç değerlendirme, öğretmenin öğretim sürecinin iyileştirilmesini ve mesleki gelişiminin desteklenmesi için ona yardımcı olmayı hedefleyen bir denetim işlevidir (Glickman, Gordon ve Ross-Gordon, 2004; Akt. Aydın, 2005: 122).

Danielson ve McGreal'e (2000) göre süreç değerlendirme, öğretmenin güçlü ve zayıf yönlerinin tanınması, sonra öğretmene gelişim planı hazırlanması, öğretmene meslektaşlarından mentor (rehber veya akıl hocası) seçilmesi, öğretmenin gelişim planında yer alan çeşitli okul içi ve okul dışı eğitim etkinliklerine ve destek birimlerine katılmasının sağlanması, değerlendirilmede kullanılmak üzere öğretmenin mesleki gelişiminin belgelendirilmesi ve öğretmenin değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Akt. Bozkurt Bostancı, 2004).

1.3.1.3. Kliniksel Denetim

Sergiovanni ve Staratt (1979) kliniksel denetimi, öğretmenin daha etkili kılınması amacı ile denetmen ile öğretmenin sınıf içinde, öğretme ve öğrenmenin gerçekleştirilmeye çalışıldığı ortamda, yüz yüze gelmeleri ve görüşmeleri olarak tanımlamaktadırlar (Aydın, 2000: 39).

Kliniksel denetimin amacı, denetmenle öğretmen arasında öğretme, öğrenme sürecini geliştirme doğrultusunda yoğun, sürekli ve olgun bir etkileşim kurmaktır (Aydın, 2000: 54).

Kliniksel denetimde müfettişin, öğretmenin branşında, öğretmenden daha deneyimli olması, öğretmen, yönetici ve diğer personel ile işbirliği yapabilmesi için teknik ve insancıl yeterliklere sahip olması, çevreyi, okulu, öğrencileri iyi tanınması ve denetim için gerekli zamanı ayırabilmesi gereklidir (Taymaz, 2005: 174).

Mosher ve Purpel'e (1972) göre kliniksel denetimin odak noktası, öğretmenin ne öğrettiği ve nasıl öğrettiğidir. Yakın hedef öğretmen-öğrenci etkileşim noktasında, öğretim yöntem ve materyalini geliştirmektir (Akt. Aydın, 2000: 54).

Sonuç olarak, klinik denetimin en ayırt edici özellikleri Aydın'a (2005: 47) göre; doğrudan öğretmen-denetmen etkileşimini vurgulaması ve öğretmenin mesleki gelişimini amaçlaması iken, Aydın'ın (2000: 55) Mosher ve Purpel'den (1972) aktardığına göre, öğretme-öğrenme olayına ilişkin verilerin doğrudan gözlem yolu ile birinci elden sağlanmasıdır.

1.3.1.4. Farklılaştırılmış Denetim

Farklılaştırılmış denetim (Differentiated Supervision), alacağı denetim ve değerlendirme hizmetlerinin türleri konusunda öğretmene seçenekler sunan bir denetim yaklaşımıdır (Aydın, 2005: 60). Farklılaştırılmış denetimde genellikle tecrübesiz ya da öğretim ile ilgili ciddi problemleri olan tecrübeli öğretmenlere yoğun gelişimsel fırsatlar, diğer öğretmenlere de mesleki gelişimlerini nasıl besleyebilecekleri konusunda seçenekler sunulur. Birçok öğretmen takım halinde işbirliği yaparak gelişimsel bir tarzda; bazı öğretmenler ise öz yönetimli tarzda çalışırlar. Bu modelde değerlendirme

süreci, öğretmenin statüsüne ve yeterliğine göre değişir (Glatthorn, 1997; Akt. İlhan, 2006: 17).

1.3.1.5. Öğretimsel Denetim

Öğretimsel denetim öğretmenlere hem bireysel hem de grup içinde hizmet etmektir. Temel olarak öğretimsel denetimin anlamı, öğretim sürecinin iyileştirilmesinde öğretmene yardım sağlamaktır (Aydın, 2005: 36).

Bilir'e (1998) göre de öğretimsel denetim, işbirliğinin savunulduğu bir yaklaşımdır. İşbirliğinde odak nokta öğretmendir.

Aydın (2000) öğretimsel denetimi, amacı öğretme ve öğrenme sürecini geliştirmek ve etkili kılmak olan sınıf içi etkinlikler üzerinde odaklaşan planlı ve programlı eylemler bütünü olarak tanımlamaktadır.

Öğretimsel denetim, öğretim sürecinde öğretmenin yaşadığı sorunları tespit ederek, çözümlenmesi için öğretmene destek verir. Öğretmenin mesleki gelişimine yardım eder. Öğretimsel denetim öğretmeni yargılamaz, öğretmene destek sağlar.

1.3.1.6. Çoklu Değerlendirme

Bir öğretmenin değerlendirilmesi çok boyutlu olmak zorundadır, dolayısıyla uzun süreli ve zahmetlidir. Öğretmenin sınıf ve okul içindeki performansının değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçlar üzerinden geliştirilmesi nitelikli eğitim için çok önemli bir süreçtir (EARGED, 2000: 17). Öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinde 360 derece değerlendirme sistemine son derece benzeyen "çoklu veri kaynaklarına göre değerlendirme sistemi" çeşitli ülkelerde giderek yaygınlaşan bir biçimde kullanılmaktadır (Aydın, 2005: 176). Çoklu değerlendirmede kullanılacak kaynaklar konusunda farklı görüşler mevcuttur.

Zepeda (2006), öğretmen performans değerlendirmesinde kullanılan veri kaynaklarını araştırmacıları ile birlikte tarayarak aşağıdaki şekilde özetlemiştir (Akt. Aygün, 2008):

- Öğrenci puanları ve raporları (Aleamoni, 1999; Scriven, 1994)
- Başarı testlerine göre öğrenci performansı (Bingham, Heywood ve White, 1991; Driscoll, Peterson, Crow ve Larson, 1985; Iwanicki. 2001; Schalock ve arkadaşları, 1993; Soar, Medley ve Coker, 1983; Stronge ve Tucker, 2000)
- Öğrenci Çalışmaları (Brauchle, Mclarty ve Parker, 1989)
- Derecelendirilmiş Ölçekler (Manat ve Daniels, 1990)
- Öğretmen Gözlemi (Glickman ve arkadaşları, 1998; McGreal, 1983; Sullivan ve Glanz, 2004; Zepeda, 2003a, 2003b)
- Portfolyo (St. Maurice ve Shaw, 2004; Wolf ve Dietz, 1998; Zepeda, 2002)
- Eylem Araştırması (Glanz, 1998, 1999; Sullivan ve Glanz, 2000; Zepeda, 2002)
- Amaç belirleme (McGreal, 1983)
- Mesleki gelişim planları (Holland ve Adams, 2002)
- Performans Testleri (Stansbury, 1998)
- Yeterlik Testi (Popham, 1972, 1984)
- Meslektaş Değerlendirmesi (Bird, 1990; Cederblom ve Lounsbury, 1980)

EARGED'in yaptığı, "Öğretmen Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları (2000)" adlı araştırmada, öğretmenlerin performansının, okul müdürleri (%77), ilköğretim müfettişleri (%32,5), zümre öğretmenleri (%32,2), öğretmenin kendisi (%30,1), öğrenciler (%19), veliler tarafından (%16,5) değerlendirilmesinin gerektiği belirtilmiştir (Birden çok seçenek işaretlenmiştir).

Öğretmen performansının çoklu değerlendirmesinde, tüm kaynaklardan elde edilen veriler belli oranlarda kullanılarak bütüncül ve tek bir değerlendirme yapılır (Aydın, 2005: 185).

1.3.1.7. Sınıf Gözlemi

Öğretmen değerlendirme yöntemlerinin ortak noktası sınıf gözlemidir. Sınıftaki öğrenme sürecine ağırlık veren değerlendirmede, gözlem yoluyla, öğretmenin neleri nasıl yaptığının belirlenmesi, yapılması gerekenlerle karşılaştırılması, sonuçta öğretmen hakkında yargıya varılması esastır (Millman, 1981; Stodolsky, 1984; Akt. Başar, 1995; 24).

Sınıf gözlemine dayanan öğretmen değerlendirmesinde, dersin planlama, uygulama, değerlendirme ve düzeltme süreçleri ele alınmaktadır (Costa, 1985; Akt. Başar, 1995; 24). Doğru bilgilerin elde edilmesi, sistemli bir veri toplamayı gerektirir. Toplanan bu bilgiler, öğretmenin gerçekleştirdiği öğretimin, öğrencilerin öğrenme durumunun, eğitsel çevrenin, öğrencinin okul ve öğrenmeye karşı analizlerinde kullanılır. Bu analizlere dayalı olarak, öğretmenin etkinliği konusunda bazı kararlar verilebilir (Hopkins ve Moore, 1993; Akt. Aydın, 2005: 71).

Sharp'a (1990) göre, başarılı bir sınıf gözleminin ilkeleri aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir (Akt. Bozkurt Bostancı, 2004):

- ✓ Değerlendirici, öğrencilerin davranışı üzerine konsantre olmalıdır.
- ✓ Gözlemin boyutu az sayıda öğrenci grubu ile sınırlanmalıdır.
- ✓ Sınıfın doğal şeklinde müdahale edilmemelidir.
- ✓ Değerlendirici sınıf gözlemlerinde tam, açık ve doğru notlar almalıdır.
- ✓ Değerlendirici gözlem sırasında kaydedilen verilerin ayrıntılı bir analizini yapmalıdır.

- ✓ Gözlem sonrası öğretmene doğru ve nesnel bilgileri vermelidir.

İyi yapılmış sınıf içi gözlemler, öğretmenlerin kendi davranışları üzerinde düşünmelerini sağlayacak, onların gelişme konusundaki istek ve duyarlıklarını harekete geçirecek, daha da önemlisi nasıl değişmeleri gerektiğinin ipuçlarını edinmelerini sağlayacaktır (Aydın, 2005: 84).

1.3.1.8. Eğitimde Performans Değerlendirme

Aydın'a (2005) göre, performans değerlendirme öğretim ve öğrenme durumlarının daha iyi yönetilmesini sağlayan bir etkinliktir. Değerlendirme öğretmenin temel hakkı olarak görülmeli, öğretmen ve denetmen bu sürece aktif olarak katılmalıdır.

MEB, İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları adlı çalışmada (2005), öğretmen performansının değerlendirilmesini, çoklu veri kaynaklarına dayalı olarak, öğretmenin eğitim-öğretim sürecindeki gözlenebilir ve değerlendirilebilir eylemlerinin ana kriterler ve genel bağlamda değerlendirilmesi şeklinde tanımlamıştır.

Öğretmen performansının değerlendirilmesinin amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Jones ve Mathias, 1995; Akt. Aydın, 2005: 162-163):

- ✓ Öğretmeni mevcut performansı hakkında bilgilendirmek, geri bildirim sağlamak,
- ✓ Gerektiğinde performans gelişimi konusunda uyarmak,
- ✓ Performansını geliştirmek için öğretmeni teşvik etmek,
- ✓ Okulda ortaya konulan mesleki becerileri değerlendirmek,
- ✓ Yardım/destek planı sağlamak,
- ✓ Güçlü ve geliştirmeye açık alanları belirlemek,
- ✓ Bireysel ve kurumsal gelişim için yardımda bulunmak.

Performans değerlendirme, hem öğretmenin mevcut performansını ortaya koymakta, diğer yandan eksiklerini belirleyerek ihtiyacı olan alanlarda eğitim almasına, kendini geliştirmesine imkan tanımaktadır. Öğretmen performansının değerlendirilmesi öğretmene yarar sağladığı ölçüde, kuruma da yarar sağlamaktadır.

1.3.1.9. Sicil Sistemi

Sicil raporları daha çok kamu kurumlarında, orduda, eğitim kurumlarında kullanılan bir yöntemdir. Sicil raporu çalışanın günlük iş, insan ilişkileri, gelişme düzeyi, görevlerini gerçekleştirme başarısı gibi kriterlerinin sistematik bir biçimde gözlenerek gerekli kayıtların tutulması esasına dayanır (Fındıkçı, 2006: 315).

Crane (1979)'e göre çağdaş örgütlerde sicil birçok amaca hizmet etmektedir. Bunlardan bazıları şöyledir (Akt. İpek, 1997):

- ✓ İşgörenlere performansları hakkında bilgi sunmak,
- ✓ İşgörenlerin performanslarını artırmak için göstermeleri gereken davranış değişikliklerine temel oluşturmak,
- ✓ Yöneticileri, terfi ve işgören ücretlerinde göz önünde bulunduracakları verileri sağlamak,
- ✓ Düşük performansa sahip ve hizmet içi eğitim gereksinimi olan işgörenleri belirlemek,
- ✓ Örgütün sahip olduğu personel politikasının geçerliğini test etmek.

Türkiye'de devlet memurları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen esaslara göre tanzim edilen sicil raporlarıyla değerlendirilirler. Sicil raporları memurun ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayırma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde kullanılır.

Drake (1984), etkili bir değerlendirme programı için eğitimli değerlendirme uzmanlarına, değerlendirme zamanında idari personel, öğretmenler için personel geliştirme programı ve değerlendirme sürecinde öğretmen katılımına ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır.

Elliott and Chidley'in 1985 yılındaki deneyimsel akran görüşme programının çalışmaları projenin başarısını, program tasarımında öğretmen katılımına, idari ilgiye, öğretmenin plan için zaman ayırmasına, açıkça belirtilmiş hedeflere, bilgi paylaşan katılımcılara bağlı olduğunu bulmuştur. Fakat öğretmen değerlendirmesi hakkında çok sayıda basılı araştırmaya rağmen başarılı programların seyrekliği, daha yapılması gereken çok şeyin olduğunu göstermektedir (Barret, 1986).

1.3.2. ABD ve Bazı Avrupa Ülkelerinde Öğretmen Değerlendirme

Bu bölümde ABD, Almanya, İngiltere, Fransa ve Avusturya ülkelerindeki öğretmen değerlendirme yöntemleri ile ilgili bilgi verilecektir.

1.3.2.1. ABD'de Öğretmen Değerlendirme

ABD, ulusal düzeyde eğitimden sorumlu olan bir bakanlığa sahip olmayan ender ülkelerden birisidir. Eğitim konusunda sorumluluk eyaletlere bırakılmıştır (Harmancı, 2007: 37, içinde Balcı). Eyaletler arasında birtakım farklılıklar vardır ve eğitim yereldir. Bu nedenle öğretmenlerin performans değerlendirmesi de eyaletler arasında farklılık göstermektedir (EARGED, 2000).

Sicil değerlendirmesinde genel uygulama öğretmenlerin müdürler, müdürlerin ise okul yönetim kurulları tarafından değerlendirilmesidir. Eyalet bünyesinde çalışan eğitim denetmenleri de hem öğretmenleri hem müdürleri denetleyebilirler (Peterson, 1989; Akt. EARGED, 2000).

ABD’de performans değerlendirmesinin temel amacı öğretmeni değerlendirmek değil, eğitimin temel niteliğini geliştirmektir. Bunu sağlayabilmek için öğretmen değerlendirme sistemi, öğretmenlerin performansını sürekli olarak gözden geçirmektedir (Peterson, 1995; Akt. EARGED, 2000).

Değerlendirme, eyaletlerin belirlediği standartlar doğrultusunda yol gösterici, kişinin eksik yönlerini belirleyen bu konularda yardım öneren ve eğitimcinin istenen kalite düzeyinde olup olmadığının sorgulanması amacı ile yapılır. Her okulun kendine ait bir öğretmen değerlendirme yöntemi olabilir. Bu metot idarecilerce desteklenen ve okulda müzakere edilecek bir şekilde olmalıdır. Diğer bir önemli nokta ise her okulun kendine has bir kültür yapısı, eğitim hedeflerinin olduğudur. Bu nedenle değerlendirme yönteminin seçiminde bu etkenler de mutlaka göz önüne alınmaktadır (Üzmez, 2006).

Ayrıca bu ülkede teftiş ve müfettişlik kavramları ülkemizdeki anlamlarından farklıdır. Okul bölgelerine bağlı olarak çalışan, okulu ve öğretmeni değerlendiren danışmanlar (supervisor) bulunmaktadır. Bunların temel görevi, okulu ve öğretmeni teftiş etmek değil, eğitimin niteliğini geliştirmeye yönelik olarak okula ve öğretmene danışmanlık yapmaktır (Peterson, 1995; Akt. EARGED, 2000).

1.3.2.2. Almanya’da Öğretmen Değerlendirme

Federal Anayasa ve eyalet yasaları uyarınca genel eğitim sistemi devletin gözetimi altındadır. Federal Alman Anayasası, devletin yükümlülüklerini eyaletlere devretmiştir. Bu yüzden eğitim sisteminin yönetimi ve düzenlemesi eyaletlerin sorumluluğundadır. Esas itibariyle ilk ve ortaöğretim okulları yerel yönetimlere, yüksek okullar ise eyalet yönetimine bağlıdır. (Kasapçopur, 2007: 71).

Almanya’da federal düzeyde ve eyaletlerde “Teftiş Kurulu” yapısına ilişkin bir yapılanma yoktur. Müfettiş veya bu sıfatı alan kişiler de yoktur. Ancak, okul öncesi

eğitim ve ilköğretim okullarının gözetimlerinden bahsedilmektedir (Kasapçopur, 2007: 71).

Almanya’da okullarda denetim yasal denetim ve akademik denetim olmak üzere iki türlü gerçekleştirilir (Ertan Kantos, 2007: 72).

Akademik denetim, okullarda yapılan çalışmalar ve öğretimle ilgilidir. Okul müfettişlerinin görevleri, eğitim-öğretim çalışmalarını gerçekleştirirken müfredatın ve önceden belirlenmiş olan kuralların uygulanmasını; eğitim-öğretimin profesyonel bir şekilde uygun teknikler kullanılarak yapılmasını; aksaklık görülen noktalarda gerekli iyileştirmeler yapılmasını sağlamak ve eğitim-öğretim ile ilgili işlerin yapılmasına destek verip, ilgili kişileri bu işleri yapmaya teşvik etmektir. Akademik teftiş okullara ziyaretlerde bulunularak, dersleri izleyerek ve okul seviyesinde tavsiyeler yapılarak gerçekleştirilir.

Yasal denetim, okul denetiminin diğer bir kısmıdır. Okulda eğitim dışı faaliyetler denem işler ve idarenin kanunlara uygunluğu (mesela, okul binalarının yapımı ve ihtiyaçlarının karşılanması vb.) kontrol edilir. En son olarak yetkili müfettişler, devlet okullarının öğretmenleri ve başöğretmenlerin denetimlerini yaparlar. Böylelikle personelin görevlerini yapmalarını sağlarlar.

Devlet hizmeti çeşitli durumlarda (stajyerliğin sona ermesi, terfi, transfer vb.) periyodik olarak öğretmenlerin değerlendirmesinin yapılmasına olan ihtiyacı öngörür. Bu hem öğretmenin kariyer ilerlemesine, hem de okul sisteminin verimli bir şekilde işlemesine yardımcı olur. Öğretme yeteneği ve becerisi öğretmenin mesleki nitelikleri olarak değerlendirilir. Yapılan değerlendirme başöğretmen ve müfettişler tarafından yapılan sınıf ziyaretlerine, başöğretmenin ilgili öğretmen hakkındaki performans

raporuna ve öğretmenle yapılan konuşma ile öğrencilerin çalışmalarının denetlenip değerlendirilmesine bağlıdır (Süngü, 2005).

Federal Hükümet ve Eyalet Kalite Değerlendirme Kurulları arasında; okullar ve okul sisteminde kalite geliştirme için pilot programın uygulanması yönünde bir anlaşma imzalanmıştır. Merkezden seçilen pilot okullar için gerekli görülen bir genel performans kalite değerlendirme esasları yayımlanarak, her kademede eğitim performanslarının yükseltilmesi amaçlanmıştır (Kasapçopur, 2007: 73).

1.3.2.3. İngiltere’de Öğretmen Değerlendirme

1992 Eğitim Kanunu ile okul denetimlerinin bütün sorumluluğu, İngiltere ve Galler’de HMCI (Hör Majesteleri’nin Baş Müfettişine) verilmiştir. HMCI nin Ofisleri İngiltere’de, OFSTED (Eğitimde Standartlar Dairesi – The Office for Standards in Education), Galler’de Estyn olarak bilinmektedir (Kasapçopur, 2007: 36). Bunların görevi, düzenli bağımsız denetleme, kamu raporları ve bağımsız öneriler yoluyla eğitimin kalitesini ve başarı standartlarını iyileştirmektir (Erginer, 2006: 217).

İngiltere’de müfettişler öğretmenler hakkında rapor veremezler. Çünkü müfettişler öğretmenleri değil, okulları denetlerler. Öğretmenler, büyük yetki ve sorumluluk taşıyan okul müdürleri tarafından denetlenirler (Özdemir, 1990).

İngiltere’deki bütün okullar kendilerini değerlendirmek durumundadırlar. OFSTED (Eğitimde Standartlar Dairesi) okulların öz değerlendirmelerinin, denetim aralıkları süresince yıllık olarak uygulanmasını önermektedir. Okulların öz değerlendirmeleri, kurum içindeki gelişmelerden ve aksaklıklardan sürekli olarak haberdar olmayı ve bunların izlenmesini mümkün kılmaktadır. Ayrıca yönetici kadro, eğitim öğretim işgörenleri tarafından gerçekleştirilen etkinlikleri gözleme şansı da elde etmektedir (Taş & Günel, 2007).

Denetmenler, okulda buldukları süre içinde dersleri izleme, öğretmen ve öğrencilerle görüşme ve okulun ne kadar iyi işlediği konusunda bilgi toplama gibi etkinliklerde bulunurlar. Denetimin sonuçları şu bilgi kaynakları temel alınarak belirlenmektedir:

- ✓ Dokümantasyonun gözden geçirilmesi (performans ve değerlendirme verileri, okulun öz değerlendirmesi, gelişim planı, tanıtım ve ders programı, yerel eğitim yönetimlerinin gözlem raporu ve veli anketleri gibi...)
- ✓ Ders gözlemi
- ✓ Öğrenci çalışmalarının izlenmesi
- ✓ Öğrenci, öğretmen, yönetici, veli ve okul çalışmalarında yer alan diğer kişilerle görüşme (Taş & Günel, 2007).

İngiltere’de Eylül 2002 tarihinde öğretmenler yeni bir performans yönetim sistemi (Okul Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi) ile tanışmıştır. İngiltere’de yapılan eğitim düzenlemeleri (2001) ile başöğretmenler de dahil yıllık performanslarının değerlendirilmesi konusu benimsenmiştir. Değerlendirmeler normalde başöğretmenler, yardımcıları, öğretmenlerin belirlenen çalışmalarını kapsamakta, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için öncelikler belirlenmektedir. Benzer şekilde Galler’de de (Kasım 2002) Okulların Performans Yönetim Politikası yayınlanmıştır. Uzaktan ve yüksek öğretim kuruluşları ve özerk kuruluşların personelinin değerlendirmesi için kendi düzenlemelerini yapması istenmiştir. (Kasapçopur, 2007: 38)

1.3.2.4. Fransa’da Öğretmen Değerlendirme

Fransa’da eğitim denetimi iki önemli kısımdan oluşmaktadır: Inspection Generale de l’Education Nationale (IGEN/Milli Eğitim Genel Denetleme Kurulu) müfredat programları ve onların nasıl uygulandığı ile; Inspection Generale de

l'Administration de l'Education Nationale (IGAEN/Eğitim Yönetimi Genel Müfettişleri) ise eğitim sisteminin yönetimi ile ilgilenmektedir (St. John-Brooks, 1995; Akt. Süngü, 2005).

IGEN (Milli Eğitim Genel Denetleme Kurulu) öğretmenleri, yönetim ve rehberlik personelinin denetler. Personelin yetiştirilmesi, işe alınması çalışmalarının denetlenmesi ve eğitim sisteminin bütün olarak değerlendirilmesi bu kapsam içinde yer alır. Değerlendirme eğitim kurumlarını, eğitim ve yetiştirme türlerini, eğitimin içeriğini, eğitim programları, öğretim yöntemleri, kullanılmakta olan araç gereçleri ve eğitsel sonuçları kapsar (Erginer, 2006: 180).

IGAEN (Eğitim Yönetimi Genel Müfettişleri) eğitim sisteminin yönetimini, yapısını, uygulanan metotların tutarlılık ve etkililiğini denetler. Milli Eğitim Bakanı, tarafından atanan bir başmüfettiş denetim departmanını yönetir, müfettiş gruplarını yönlendirir, müfettişler arasındaki koordinasyonu sağlar ve denetim raporlarını bakanlığa sunar. Eğitim Yönetimi Genel Müfettişlerinin görevleri denetleme, değerlendirme ve rehberlikten oluşur. Bu müfettişler idari ve mali konularda; personeli, merkezi ve yerel kurumları, kamu kuruluşlarını ve bakanlığın dolaylı veya doğrudan yardımından faydalanan veya faydalanmış olan kurumları kontrol eder ve denetlerler (Süngü, 2005).

Bölgesel düzeydeki denetim birimi başkanı Akademie olarak adlandırılmaktadır. Akademieler müfettiş yetkisine sahip olup, genel müfettişlere bağılı olarak çalışan bölge müfettişleri ile birlikte ortaöğretim öğretmenlerinin disiplin ve sicillerinden sorumludur. İlköğretim okulları ve öğretmenleri bölge müfettişlerinin sorumluluğundadır (Kasapçopur, 2007: 81).

Bölgesel seviyedeki müfettiş gruplarına üç esas görev verilir; teşvik, değerlendirme ve personelin denetimi. Teşvik rolünü Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenen eğitim politikasının uygulanması oluşturmaktadır. Bu amaçla personelin işe alınması ve yetiştirilmesi ve sınavların organizasyonuna iştirak ederler. Aynı zamanda öğretmenlerin ilk ve sonraki eğitimlerine yardımcı olurlar. Değerlendirme aktiviteleri kurumların yönetilmesi ve eğitim politikasının belirli yönleri ile ilgilidir. Geleneksel olarak her seviyeden öğretmen, müfettiş tarafından düzenli olarak denetlenir. Bu sırada onlara verilen not, kariyer ilerlemeleri için önemli bir faktördür. Personelin bireysel olarak teftişinde (kamu ya da kontrata göre özel kurumlarda) görevlendirilecek müfettiş, hem teftişi yapacak kişinin, hem de teftiş edilen kişinin özellik ve niteliklerine göre seçilir (Süngü, 2005).

Denetim konusunda öğretmenler önceden bilgilendirilmektedir. Denetim sırasında öğretmenin sınıfını nasıl yönettiğinin yanı sıra ne kadar iyi hazırlandığı, ne kadar sıklıkta alıştırmaya verdiği, bunları nasıl kontrol ettiği gibi konulara dikkat edilmektedir. Müfettişler denetim sırasında sınıfın genel koşullarını, öğretmen öğrenci arasındaki ilişkiyi, fikir alışverişinde sınıfın katılımını incelemek zorundadır. Yapılan teftişlerde öğretmenin veliler ve diğer personelle olan ilişkisi ve okulun çevre ile olan bağları da göz önüne alınmaktadır. Müfettişin sınıf ziyaretini, denetim sonrası öğretmenle yapılan toplantı izlemektedir (Oktay, 1998; Akt. Süngü, 2005).

1.3.2.5. Avusturya'da Öğretmen Değerlendirme

Avusturya eğitiminde denetim sistemi üç farklı düzeydeki birim tarafından yürütülmektedir. En üst düzeydeki denetim federal bakanlığa bağlı deneticilerce yapılır. Bunun dışında eyalet eğitim kurulu ve okul bölgesi eğitim kurullarına bağlı denetim birimlerinde görevli deneticiler görev yapmaktadır. Eyalet eğitim kurulu deneticileri,

okul bölgesi eğitim kurulu deneticilerinin üst amiri pozisyonundadırlar. Ayrıca mesleki okulların denetimi için okul bölgesi eğitim kurulları bünyesinde uzmanlar görev yapmaktadır (Memduhoğlu, 2008).

Okulların denetiminden öncelikle okul müdürü sorumludur. Bütün okullardaki tüm öğretmenlerin ilk gözetmeni ve rehberi, okul yasalarının uygulayıcısı; öğretiminin kalitesini ve öğrenci başarısı ile performanslarını belli düzeyde sağlama yükümlülüğü okul müdüründedir (Kasapçopur, 2007: 14).

Teftiş Kurulu, Federal Müfettişleri Kanunuyla kurulmuştur. Bu kurul, işlevini okul denetim büroları içinde yer alan bölge okul müfettişleri ve il okul müfettişleri (branş müfettişleri) yoluyla yürütmektedir. Müfettişler, illerde federal okul yetkilileri, bölge okul kurulları, il okul kurulları ile yakın ilişki içerisinde. Okul denetim kurulları bölge ve eyalet kademesinde çalışırlar (Kasapçopur, 2007: 14).

Okul müdürü eğitimi ve öğretimin başarılı yürütülmesi için gereken rehberliği yapar, öğretmenin çalışmasını değerlendirir, olağanüstü bir durum olduğunda da öğretmenin denetimini ister. Müfettişlerin genelde rehberlik rolü fazladır. Avusturya eyalet sistemi ile yönetildiğinden, her eyaletin eğitim müdürlüğünde (Viyana'da Stadtschulrat, eyaletlerde Landesschulrate) teftiş bürosu bulunur. Bu ünite ilk ve orta öğretimin tüm denetimlerini yapan müfettişler tarafından yürütülür (Kasapçopur, 2007: 16).

Avusturya'da öğretmenin değerlendirilmesindeki etken rol okul müdürüne aittir. Öğretmenler daima okul müdürünün gözetimi altındadır. Denetmenler düzenli olarak denetim yapmazlar. Öğretmen kendisi bir denetim isterse veya okul müdürü gerekli görürse bölge müfettişleri tarafından denetim yapılır.

1.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Değerlendirme

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 56. maddesi: "Eğitim ve öğretim hizmetinin, bu kanun hükümlerine göre devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur" hükmünü öngörmüştür. 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. maddesindeki Bakanlığın görevleri arasında "Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak" görevi de yer almaktadır.

Türk Eğitim Sistemi'nde denetim birimleri öğretim kademelerine göre üç ayrı birimden oluşmaktadır: 1) Yükseköğretim Denetleme Kurulu 2) Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı 3) Milli Eğitim Müdürlükleri İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları.

Orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin denetimleri Bakanlık müfettişleri tarafından yapılırken, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin denetimleri ilköğretim müfettişleri tarafından yapılır.

İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmen değerlendirilmesi; ilköğretim müfettişleri tarafında yapılan denetim raporlarıyla değerlendirme ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre sicil amirleri tarafından sicil raporlarıyla değerlendirme olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır.

1.3.3.1. Denetmen Raporlarıyla Öğretmen Değerlendirme

İlköğretim kurumlarının denetimi, Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesine göre yapılır. Öğretmenlerin

denetiminde “Öğretmen Teftiş Formu” kullanılır. Öğretmen teftiş formuna göre öğretmenden beklenen davranışlar üç ana bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde dersliğin eğitim-öğretime hazırlık durumu ile ilgili davranışlar, ikinci bölümde eğitim öğretim durumu ile ilgili davranışlar, üçüncü bölümde ise yönetim-çevre ilişkileri ve mesleki gelişimi ile ilgili davranışlar yer almaktadır. Denetmen, öğretmeni sınıf ortamında gözleyerek bu davranışları gerçekleştirme düzeyine göre öğretmene bir puan verir ve öğretmenin ihtiyacı varsa hizmetiçi eğitim gereksinimini belirtir.

Denetmenler okulu ve öğretmeni değerlendirmek için genellikle yılda iki kez ilköğretim okullarını ziyaret ederler. Yapılan ilk ziyaretin amacı rehberlik iken, ikinci ziyarette kurum ve öğretmen denetimleri yapılır. Öğretmen denetimleri en az iki ders saati süresinde yapılmalıdır.

Denetimler sonrasında kuruma ilişkin iki adet teftiş veya rehberlik tebliği hazırlanarak biri teftiş defterine yapıştırılır, diğeri ise başkanlığa sunulur. Öğretmen teftiş formları ise öğretmen sicil dosyalarında saklanır.

1.3.3.2. Sicil Raporlarıyla Öğretmen Değerlendirme

Öğretmenlerin bütün sicil işlemleri diğerk devlet memurları gibi 657 sayılı kanuna ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılmış Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğine göre düzenlenir. Ayrıca MEB Sicil Amirleri Yönetmeliğinde de öğretmenlerin sicil amirlerinin kimler olduğu belirlenmiştir.

Sicil raporu, sicil amirlerinin, mesleki ehliyetinin belirlenmesini sağlayan soruları not usulüyle, şahsiyetle ilgili konuları mütalaa şeklinde değerlendirerek memurların mesleki ehliyetleriyle şahsi meziyet ve kusurlarını belirledikleri formdur.

Sicil Amiri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 112. maddesinde öngörüldüğü şekilde yürürlüğe konulan yönetmelikler gereğince sicil raporlarını ilk

(birinci), ikinci ve üçüncü derecede yetkili olarak doldurmakla görevlendirilen amirleri ifade eder (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği, 1998: Madde 3).

İlköğretim öğretmenlerinin sicil amirleri, MEB Sicil Amirleri Yönetmeliği ile aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Tablo 1.3.1. İlköğretim Öğretmenleri Sicil Amirleri

Sicil Verilecek Personel (İlköğretim Öğretmenleri)	1. Sicil Amiri	2. Sicil Amiri	Gerektiğinde Görüşüne Başvurulacak 3. Sicil Amiri
İlçede çalışan	Okul Müdürü	İlçe Milli Eğitim Müdürü	Kaymakam
İlçe teşkilatı olmayan il merkezlerinde	Okul Müdürü	Bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya Şube Müdürü	İl Milli Eğitim Müdürü

Kaynak: MEB Sicil Amirleri Yönetmeliği (2009)

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'ne (1998) göre kamuda çalışan memurların sicil ile ilgili işlemleri aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

Her öğretmen ve yöneticinin bir sicil dosyası bulunur. Sicil dosyalarına sicil amirlerince düzenlenen gizli sicil raporları ile, varsa denetmenler tarafından verilen denetleme raporları, mal beyannameleri ve vali ve kaymakamlarca düzenlenen ek sicil raporları konulur.

Sicil raporları her yılın Aralık ayının ikinci yarısı içinde doldurulur. Raporların ilgililerce en geç 31 Aralık günü, tatile rastladığı takdirde müteakip çalışma günü mesai saati sonuna kadar bunları muhafaza ile görevli makamlara teslim edilmesi şarttır.

Haklarında sicil raporu düzenlenecek memurların, değerlendirilmelerini yapacak sicil amirlerinin yanında en az altı ay çalışmış olmaları şarttır.

Aday memurların sicil raporları, adaylıklarının kaldırılmasından sonraki 15 gün içinde doldurulur.

Devlet Memurlarının ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve

sicil dosyaları başlıca dayanaktır. Kurum değiştiren memurların özlük ve sicil dosyaları yeni kurumlarına eksiksiz olarak gönderilir.

Sicil amirleri, sicil raporunun memurların mesleki, yöneticilik ve yurt dışı görevlerdeki ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruların her birini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirir ve sorulara verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunu tespit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarının toplamının sicil amiri sayısına bölünmesi sureti ile de, memurların sicil notu ortalaması bulunur ve buna göre sicil notu ortalaması:

- a) 60 dan 75'e kadar olanlar orta,
- b) 76 dan 89'a kadar olanlar iyi,
- c) 90 dan 100'e kadar olanlar çok iyi, derecede başarılı olmuş olarak, olumlu sicil almış sayılırlarken; 59 ve daha aşağı not alanlar ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır.

Sicil notu ve ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

Sicil amirleri sicil raporunu doldurdıkları her memuru;

- a) Dış görünüşü (Kılık, kıyafet),
- b) Zeka derecesi ve kavrayış kabiliyeti,
- c) Azim ve sebatkarlık, dürüstlük, sır saklamada güvenirlilik ve beşeri münasebetlerdeki başarıısı,
- d) Alkol, kumar, vb. alışkanlıkları memuriyetle bağdaşmayacak ölçüde sürdürme gibi halleri,

e) Güvenilir olmama, şahsi menfaatlerini aşırı ölçüde düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları, bakımından genel bir değerlendirmeye tabi tutarlar.

Sicil döneminde edinilen bilgi ve müşahedelerden yararlanılarak yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre memurların olumlu ve olumsuz yönleri, kusur ve noksanları hakkındaki düşünceler sicil raporunun kişilik değerlendirilmesine ait bölümüne ayrı ayrı, açık ve gereğine göre kısa veya ayrıntılı olarak yazılır.

Sicil amirlerinin memurların genel durum ve davranışları hakkındaki düşünceleri, not takdirlerinde dikkate alınır.

Memurların sicil notu sicil amirlerince takdir olunan notların aritmetik ortalamasına göre tespit edilir. Ancak birinci ve ikinci sicil amirlerince yapılan değerlendirmelerin memurun sicilinin olumlu veya olumsuz olmasına tesir etmesi veya ortalama sicil notu aralarında 10 veya daha fazla fark olması halinde, varsa üçüncü sicil amirinin kanaatine müracaat edilir ve üçüncü sicil amirinin değerlendirmesi esas alınır.

Üçüncü sicil amiri bulunmadığı takdirde ikinci sicil amirinin, bir sicil amirinin bulunması halinde birinci sicil amirinin değerlendirmesine göre işlem yapılır.

Sicil amirlerinin mahiyetlerinde çalışan memurları değerlendirmedeki başarıları, üst sicil amirleri tarafından kendisinin değerlendirilmesinde de dikkate alınır.

İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar başka bir sicil amirinin emrine atanırlar, burada da olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkileri kesilerek haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

Yetersiz olarak değerlendirilmiş bulunan memurlar, bu duruma sebep olan kusur ve noksanlarını gidermeleri için, sicil raporlarının bunların korunması ile görevli makamlara en son teslim tarihini takip eden bir ay içinde, atamaya yetkili amirlerce

gizli bir yazı ile uyarılırlar. Uyarılan memurlar, uyarı yazısını tebellüğ ettikleri tarihi takip eden 1 ay içinde atamaya yetkili amirlerine itirazda bulunabilirler.

Memurların sicilleri ile ilgili her türlü yazışma, evrak ve belgelerin sevkinde ve sicil raporlarının muhafazasında (Gizli ve Kişiyeye Özel) işaretli zarfların kullanılması şarttır. Sicil raporları sicil dosyalarıyla birlikte kilitli dolaplarda muhafaza edilir.

Başbakan, bakanlar, atamaya yetkili amirler, valiler, kurumların merkez teşkilatının en üst yöneticileri ve kaymakamlar, başında buldukları teşkilatta görevli bütün memurların sicil eşyalarını inceleyebilirler.

2003 yılında kabul edilen “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” ile tüm devlet memurları sicil raporlarını öğrenmek için usullere uygun olarak başvurabilir, sicil notlarını öğrenebilirler.

1.3.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Performans Değerlendirme Geliştirme Süreci

Türkiye’de hem eğitim sisteminin, hem de okulların performanslarının değerlendirilmesi konusunda yenilikçi çalışmalar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Okulda Performans Yönetim Modeli

Bu model MLO projesi kapsamında geliştirilmiştir. Bu model ile mevcut denetim sisteminin yeni bir anlayışla ele alınması tasarlanmıştır. Bu bağlamda, yeni denetim anlayışının “performans değerlendirme” biçimine dönüştürülmesi, değerlendirme sürecinin çoklu veri kaynaklarına (Bakanlık müfettişleri, yönetici, öğretmen, meslektaş, öğrenci, veli) ve çoklu yöntemlere dayandırılması, personelin ve kurumun kapasitesinin geliştirilmesi ve değerlendirme sürecinin paydaşların katılımına açılması hedeflenmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesiyle varılmak istenen nokta

ise değerlendirme sürecinin merkeziyetçi yapıdan kurtarılarak, okul toplumu üyelerinin de bu süreçte yer almasını sağlamaktır (www.eurydice.org.tr).

Planlı Okul Gelişim Modeli:

Müfredat Laboratuvar Okulları (MLO) Projesi (208 okul) kapsamında uygulanan bir yönetim modelidir. 2007’de revize edilen bu model ile stratejik plan hazırlama ve paylaşımcı bir okul modeli anlayışının yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. 1999 yılında “MLO Uygulamalarının Yaygınlaştırılmasına İlişkin Yönerge” ile tüm eğitim kurumlarında, okul gelişim çalışmaları bu model doğrultusunda gerçekleştirilmektedir (www.eurydice.org.tr).

Toplam Kalite Yönetimi (TKY)

MEB merkez teşkilatı ve taşra teşkilatında, Kasım 1999 tarih ve 2506 sayılı Tebliğler Dergisinde yayımlanan “MEB Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi” ile birlikte “eğitimde kalite” çalışmalarını başlatmıştır. Bu çalışmayı, MEB Taşra Teşkilatı TKY Uygulama Projesi, MEB TKY Uygulamaları Ödül Yönergesi ve Eğitimde Kalite Ödülü El Kitabı çalışmaları izlemiştir. MEB’de TKY uygulamaları, Türkiye Kalite Derneği (KalDer) ve Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) tarafından geliştirilen “Mükemmellik Modeli” esas alınarak yapılan Özdeğerlendirme çalışmalarıyla sürdürülmektedir (www.eurydice.org.tr).

Kurumsal performansın değerlendirme araçlarından birisi olarak görülen TKY uygulamalarının okullarda yaygınlaşmasına yönelik çabalar sürdürülmektedir. Bu amaçla okul ya da kurumlara “teşvik ödülü” ve “kalite beratı” gibi özendirici ödüller verilmektedir. Ayrıca, bu çalışmaların öz değerlendirme, paydaş katılımı gibi yeni öğeleri de içeren örgüt kültürü oluşumuna destek sağlaması da beklenmektedir (www.eurydice.org.tr).

Stratejik Planlama

Bir iç değerlendirme aracı olarak ele alınan bir başka çalışma ise “Stratejik Planlama” çalışmasıdır. Milli Eğitim Bakanlığı 2007 yılı başlarında “2010-2014 yılları MEB Stratejik Planı” hazırlık çalışmalarını başlatmıştır. Bu çalışmanın, hem merkezi örgüt düzeyinde, hem de okullar düzeyinde “kalite kültürü”nün oluşturulması ve “kalite güvence sisteminin” yaygınlaştırılmasında önemli rol oynaması beklenmektedir. Hazırlık çalışmaları okullar düzeyinde her okuldaki Okul Gelişim Yönetim Ekibi’nin (OGYE) katkılarıyla gerçekleştirilmektedir (www.eurydice.org.tr).

1.4. PROBLEM DURUMU

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, sınırlılıkları ve tanımlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

1.4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, öğretmenlerin sicil amirliğinin ilköğretim müfettişlerinden alınmasına ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Öğretmenlerin sicil amirliğinin, ilköğretim müfettişlerinden alınmasına ilişkin öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin, sicil amirliğinin ilköğretim müfettişlerinden alınmasına ilişkin görüşleri, bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, en son mezun olunan eğitim kurumu ve mesleki kıdem) farklılaşmakta mıdır?

1.4.2. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi diğer meslek alanlarına benzememektedir. Bunun en önemli nedeni öğretmenlerin çocuklarla çalışmalarını (Peterson, 1995; Akt., EARGED, 2001: 8). Çocukların emanet edileceği öğretmenlerin değerlendirilmesi, eksikliklerinin belirlenmesi ve gelişimlerine yardımcı olunması gerekmektedir. Her ne kadar veliler başarılı gördükleri öğretmenlere çocuklarını teslim etme çabasında olsalar da, öğretmenlerin denetlenmesi yasal yollarla ve en verimli şekilde yapılmalıdır.

Ülkemizde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler sicil raporlarıyla ve denetmen raporlarıyla değerlendirilmektedir. Her iki şekildeki denetimle ilgili sorunlar mevcuttur. Sicil raporlarıyla değerlendirme ülkemizde tüm devlet memurları için aynı şekilde yapılmaktadır. Erken (1990), Öztürk (1990), Kaya (1998), EARGED (2001), Uçar (2001), Anagün (2002), Can (2004), Üzmez (2006), Kaya (2008) yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin sicil raporlarında meslekleriyle ilgili ölçütlerin bulunması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenleri değerlendirmenin temel amacı öğretimi geliştirmek, öğretimin etkililiğini artırmak olmalıdır. Bunu sağlamanın önemli yollarından biri de yapılan öğretmen değerlendirmeleri ile ilgili olarak öğretmenlere geri dönüt verilmesidir. Bu sayede öğretmenlere kendilerini geliştirmeleri için imkan sağlanmış olacaktır. Buna karşılık sicil raporlarıyla yapılan değerlendirmelerde gizlilik esastır. Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'ne göre sicil raporları, sicil amirleri tarafından doldurulur ve personele gösterilmesi yasaktır. 2003 yılında kabul edilen Bilgi Edinme Kanunu ile sicil raporları gizlilik statüsünden çıkarılmışsa da, yalnızca başvuru yapan personel sicil notlarını öğrenebilmektedir.

Sicil raporlarıyla ilgili sorunlardan biri de sicil raporlarının objektifliği ile ilgili husustur. Yapılan araştırmalar öğretmenlerin sicil raporlarının objektif olarak doldurulmadığı görüşüne sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Sicil notları öğretmenlerin kademe ilerlemelerinde, görevde yükselmelerinde, görevden ayrılmalarında kullanılır. İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar, başka bir sicil amirinin emrine atanır. Üçüncü kez olumsuz sicil alanlar ise görevden uzaklaştırılır. Ancak böyle bir uygulamaya rastlamak hemen hemen mümkün değildir. Zira sicil raporlarının doldurulmasında sicil amirleri genellikle tüm öğretmenlere olumlu not vermektedirler.

Sicil amirleri arasında öğretmeni en yakından gören, tanıyan birinci sicil amiri konumunda olan okul müdürüdür. Ancak ikinci ve üçüncü sicil amirleri ise özellikle büyük yerleşim yerlerinde öğretmenleri tanımamakta, birinci sicil amirinin verdiği notlara paralel olacak şekilde notlar vermektedirler.

Öğretmenlerin sicil amirleri MEB Sicil Amirleri Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Yönetmelik 1991 yılında yürürlüğe girmiş, yapılan değişikliklerle günümüze kadar gelmiştir. Bu değişikliklerin en önemlilerinden biri de sicil amirlerinde yapılan değişikliklerdir. 30.7.2004 tarihinde yapılan değişiklikle ilköğretim müfettişi öğretmenlerin ikinci sicil amiri iken, bu görevlerine son verilmiştir.

İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması, öğretmenlerin ilköğretim müfettişlerini eskisi kadar ciddiye almayacakları endişesini doğurmuştur. Ancak bunda en önemli etken sicil amirliği görevinin kaldırılması değil, mesleki rehberlik anlamında müfettişlerden yararlanılmamasıdır. Başaran'a (2005) göre ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliği rolü kaldırılınca, müfettişler rehberlik rollerine daha fazla zaman ayırabileceklerdir.

Bu araştırma ile ilköğretim müfettişlerinin değişen rolünün öğretmenler üzerindeki etkisi incelenmiş ve sicil notu, sicil raporu uygulamaları hakkında öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlere sicil notu vermemeleri ilk olarak 2005-2006 eğitim öğretim yılında uygulanmaya başlamıştır. Literatürde benzer çalışmaların yapıldığı görülmekle birlikte, araştırmanın amacı doğrultusunda bir çalışmanın yapılmamış olmasının, araştırmayı önemli kıldığı düşünülmektedir.

1.4.3. Sınırlılıklar

- ✓ Araştırma Tokat ili Merkez, Turhal ve Yeşilyurt ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlıdır.

1.4.4. Tanımlar

İlköğretim Müfettişi: İlköğretim düzeyinde eğitim ve öğretimin, ilgili yasalar ve öğretim programlarında belirtilen amaç, ilke ve kurallara göre yürütülüp yürütülmediğini kontrol etmekle görevli kimse (Demirtaş & Güneş, 2002: 107).

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim kurumlarında çalışan eğitim-öğretimden sorumlu personel.

Sicil: 1) Personelin kimliğine, eğitimine, mesleki geçmişi ile meslek içindeki başarılarına ve başarısızlıklarına ilişkin kayıt ve belgeler toplamı.

2) Personelin performans düzeyi, yetenekleri, becerileri ve kişisel özellikleri hakkında bir değerlendirme ve yargıya varma işlemi (Demirtaş & Güneş, 2002: 142).

Sicil Raporu: Sicil amirlerinin, mesleki ehliyetin belirlenmesini sağlayan soruları not usulüyle, şahsiyetle ilgili konuları mütalaa şeklinde değerlendirerek memurların

mesleki ehliyetleriyle şahsi meziyet ve kusurlarını belirledikleri form (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği, 1986).

Sicil Amiri: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 112. maddesinde öngörüldüğü şekilde yürürlüğe konulan yönetmelikler gereğince sicil raporlarını ilk (birinci), ikinci ve üçüncü derecede yetkili olarak doldurmakla görevlendirilen amirler (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği, 1986).

Sicil Notu: Sicil amirlerinin, memurlara sicil raporunda belirlenen ölçütlere göre verdikleri 100 üzerinden not.

Denetim: 1. Kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlenmek, yenilikleri tanıtmak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamak.

2. Örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığını ya da ne ölçüde ulaştığını araştırmak ve amaçlardan sapmalar olduğunda düzeltici önlemler almak.

3. Örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci (Demirtaş & Güneş, 2002: 34-35).

Denetim Raporu: MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi'ne göre ilköğretim müfettişleri tarafından doldurulan "Öğretmen Teftiş Formu".

Denetim Notu: İlköğretim müfettişlerinin "Öğretmen Teftiş Formu"nu kullanarak, öğretmen hakkında yaptıkları değerlendirme sonucunda verdikleri not.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkiye’de denetimle ilgili olarak pek çok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada özellikle sicil sistemi ve öğretmen değerlendirme ile ilgili olan araştırmalara yer verilmiştir.

Wise ve diğerleri (1984), 32 okulda çalışmış ve diğerlerinden daha başarılı değerlendirme programı olan 4 okul tespit etmiştir. Salt Lake City, Utah; Lake Washington, Washington; Greenwich, Connecticut ve Toledo, Ohio. Bu araştırmacılar aşağıdaki stratejilerin etkili bir değerlendirme programı uygulamada yardımcı olacağını bulmuşlardır:

1. Değerlendirme prosedürleri bölgenin ihtiyaçlarına, standart ve normlarına yönelik olmalıdır.
2. Prosedürler değerlendirme için belirlenen amaçlarla uyumlu olmalıdır.
3. Okul bölgeleri zaman ve kaynak sorumluluğuna sahip olmalıdır.
4. Kaynaklar; maliyet verimliliği, güvenilirlik ve geçerliliği başarmak için etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
5. Öğretmenler gelişen değerlendirme prosedürlerine dahil olmalıdırlar.

Özdemir’in (1988) yapmış olduğu, “*Eğitim Yöneticilerinin Değerlendirilmesi*” konulu araştırma ile Türk Eğitim Sisteminde eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesinin nasıl yapıldığı, devlet memurları sicil raporundaki soruların eğitim yöneticilerinin değerlendirilmesindeki gerekliliği ve eğitim yöneticilerinin yeni bir değerlendirme sistemi konusundaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir:

1. Mevcut sicil raporu yöneticinin kişilik, performans, okul içi ve okul dışı davranışlarını yeterince değerlendirememektedir.

2. Mevcut sicil raporu okulun amaçlarını gerçekleştirme derecesini orta derecede etkilemektedir.

3. Eğitim yöneticilerine göre değerlendirme sistemi orta derecede geçerli, güvenilir ve objektiftir.

4. Eğitim yöneticilerine göre, ikinci sicil amirleri birinci sicil amirlerinin etkisinde kalmaktadır.

5. Eğitim yöneticilerine göre, değerlendirme sonuçları personele bildirilmeli, eksik görülen yönlerin giderilmesi için hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır.

6. Eğitim yöneticilerine göre değerlendirme sistemi gizli olmalıdır.

7. Eğitim yöneticileri için yeni bir değerlendirme sistemi geliştirilmelidir.

Erken (1990) "*Öğretmenlerin Sicil Sistemini Değerlendirmesi*" adlı araştırmasında, sicil sistemi değerlendirmesinin nasıl yapıldığı, sicil sistemi değerlendirilmesinde karşılaşılan problemler, öğretmenlerin sicil değerlendirme ölçütlerine ilişkin görüşleri, değerlendirme sisteminin öğretmen gelişimine olan etkilerini araştırmıştır. Ortaöğretim kurumlarında değerlendirmenin öğretmenlerce sadece formalite icabı yapıldığı, sicil değerlendirme formundaki ölçütlerin okul ortamı gerçeklerini yansıtmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sicil değerlendirmesinin insanları geliştirmek için yapılması gerektiği, kusur aramak için yapılmaması gerekliliğine vurgu yapılan çalışmada, eğitimin gerektirdiği ölçütlerin sicil raporunda yer almadığı, ödül sisteminin gerekli olduğu belirtilmektedir. Değerlendirme formu ölçütlerinin öğretmen, öğrenci ve okul yöneticisi profilinde yeniden belirlenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu değerlendirmenin açık yapılması ve sonuçlarının ilgiliye bildirilmesi gerektiği şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Öztürk (1990), “*İlköğretimde İlköğretim Müfettişlerinin Rolü*” adlı araştırmasında ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliği görevine de değinmiştir. Araştırmada, ilköğretim müfettişlerinin teftiş ve denetimini yaptıkları sınıf öğretmenleri ve yöneticilerin birinci veya ikinci sicil amirliği görevinden dolayı ilgilileri yeterince tanımada güçlük çektiği; öğretmen ve yöneticilerle çok kısa bir süre içerisinde birlikte çalıştıkları için elde edilen bilgilerle sicil raporundaki soruları sağlıklı cevaplandırmanın olanaksız olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre de, öğretmeni yeterince tanımayan ilköğretim müfettişlerinin, sicil amirliği görevinin kaldırılması gerektiğini savunmuştur.

EARGED’in (1995) yaptığı “*Öğretmen Değerlendirme*” adlı araştırmada öğretmen performansını değerlendirmede temel alınacak ölçütlerle ilgili bilgi sağlanması, eğitimcilerin, öğretmenlerin ayrı ayrı her ölçüt için gösterdikleri performans ile ilgili değerlendirmelerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada örneklem olarak 467 öğretmen, 346 okul müdürü, MEB Bakanlık ve ilköğretim müfettişleri olmak üzere toplam 813 eğitimci alınmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; tüm grupların öğretmen niteliği/performansı ile ilgili öğretmen değerlendirme ölçütlerinin önemi konusunda emin olmadıkları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin ölçütleri yeterli/tamamıyla yeterli bulan eğitimcilerin oranının %35 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları ve literatür doğrultusunda öğretmen değerlendirme ile ilgili tutarlı ve başarılı bir yöntemin olmadığı, buna bağlı olarak, etkin bir değerlendirme sistemi için çeşitli kaynaklardan elde edilen verilerden yararlanılması gerektiği üzerinde görüş birliği oluşmuştur. Öğretmenin değerlendirilmesinde, öğretmenlerin kendilerinin, öğrencilerin ve velilerin değerlendirme sürecine katılmaları önerilmektedir.

Ahmad Ali (1998) “*Öğretmen Gelişiminin Denetimi: Pakistan için Bir Model*” adlı araştırmasında, öğretmen denetiminde alternatif bir model önerisi sunmuş, denetimleri üç gruba ayırmıştır: 1) External supervision (Dış denetim) 2) Inter-school supervision (Okullar arası denetim) 3) In-school supervision (İç Denetim). Araştırmanın yararları aşağıdaki şekilde özetlenmiştir:

- ✓ Bu model kökten gelişen ortak sorumluluk için bilgi yaratacak ve bu bilgiyi toplumda etkin kılarak okul gelişimlerini etkileyecektir.
- ✓ Bu paydaşların (Stakeholders), öğrenci performans sonuçlarına, öğretmenlere, okullara odaklanmalarını sağlayacak ve profesyonel aktivitelerin tanımına ve sayısına önem vermemelerini sağlayacaktır.
- ✓ Bu model, sadece öğretmen gelişimini değil, bütün okul gelişimini sağlayacak potansiyele sahiptir.
- ✓ Bu model, öğretmenlere okul içinde ve diğer okullarla birbirlerinden çok şey öğrenme olanağı sağlayacaktır. Bir öğretmen, okul yönetimini aynı okuldaki bir meslektaşından, konu içeriğini denetmen öğretmeninden ve eğitim programındaki yenilikleri dışarıdaki denetçilerden öğrenebilecektir.
- ✓ Bu düzenlemede, iletişimin sıklığı, iletişim biçimi ve fikirlerin yeniliği çeşitlilik gösterecektir, ama sonuç olarak zengin bir öğrenme ortamı sağlayacaktır.
- ✓ Model, öğretmenler için kariyer basamağı yaratacak, seçimleri ve eğitimleri konusunda titizlikle davranmayı öğretecek ve sonunda profesyonel öğretmenler ve denetmenlerden oluşan genel bir havuz oluşturulacaktır.

Kaya'nın (1998) "*İlköğretim kurumlarında sicille değerlendirme*" adlı araştırmasının amacı, sicil raporunda yer alan sorular ve bu soruların değerlendirilmesindeki esaslara bağlı olarak belirtilen ölçütlerin yeterliği, sicil raporları ile yapılan değerlendirmelerin personeli ve hizmeti ne oranda geliştirdiği veya geliştirmedeği, sicil raporlarında yer alan değerlendirme maddelerinin çevre koşullarını dikkate alabilecek durumda olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır.

Araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- ✓ "Kıskançlık", "Alkol alışkanlığı", "Kumar alışkanlığı" ve "Kin tutma" gibi maddeler objektif ölçülebilirlik açısından sicil raporlarından çıkarılmalıdır.
- ✓ Değerlendirme kişilik üzerinden değil iş üzerinden yapılmalıdır.
- ✓ Sicil raporunda yer alan görevde gösterilen başarının değerlendirilmesi ile ilgili ifadeler araştırmaya katılanlarca gerekli olarak görülmüştür.
- ✓ Sicil raporları yer alan ölçütler personeli ve hizmeti geliştirmesi açısından yetersizdir.
- ✓ Sicil raporlarının gizli olması personelin ve eğitim-öğretimin geliştirilmesinde yarar sağlamamaktadır. Bu nedenle sonuçlar personele açıklanmalıdır.

EARGED (2000) tarafından yapılan "*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları*" adlı araştırma ile performans değerlendirme ve sicil raporlarının düzenlenmesiyle ilgili ilköğretim müfettişleri, il milli eğitim müdürleri ve yardımcısı, ilköğretim okullarında görevli sınıf ve branş öğretmenleri, okul müdürleri ve yardımcılarının görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde okul yöneticisi, ilköğretim müfettişi, zümre öğretmeni, öğretmenin kendisi, öğrenci ve öğrenci velisinin de yer alması, sicil raporlarının düzenlenmesinin ise okul müdürleri tarafından yapılmasının istendiği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğine özgü bir sicil formunun hazırlanması ve performans sorumluluklarının belirlenerek değerlendirme yapılması gerektiği, öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinin dört ayda bir, sicil raporlarının düzenlenmesinin ise her yıl yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yeni bir öğretmen performans değerlendirme ve sicil formuna gereksinim olduğu, değerlendirme sonuçlarının öğretmene bildirilmesinin gerekli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda değerlendiricilerin insan kaynakları yönetiminde kullanılan performans değerlendirme yöntemleri hakkında bilgi sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca değerlendiriciler mevcut sicil değerlendirme yönteminin değerlendirilecek kişinin performansını yansıtamayacağı düşüncesinde birleştikleri, değerlendirmenin yeterli ölçütlerde yapıldığı ve objektif olduğu konusunda denetmenlerin görüş ayrılıklarına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Uçar (2001), "*İstanbul İli İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi*" adlı araştırmasında İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim müfettişleri, ilçe milli eğitim müdürlüğü yöneticileri, ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerin yer aldığı örnekleme, ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans değerlendirmesine ilişkin algılarını araştırmıştır.

Araştırma sonucunda:

- ✓ Sicil raporlarıyla öğretmenlerin yıllık performansını ölçebilme yeterliliğinin bulunmadığı,

- ✓ Öğretmenlerin müfettiş tarafından kullanılan teftiş formlarıyla objektif değerlendirilmediği,
- ✓ Etki düzeyleri farklı şekilde müfettiş, yönetici, zümre öğretmenleri veli ve öğrenci gözlemlerinin bir araya getirilerek öğretmen performansının değerlendirilmesinde kullanılmasının gerektiği,
- ✓ Öğretmenin kendisiyle ilgili yapacağı değerlendirmenin değerlendirme sürecine katılmasının gerektiği,
- ✓ Öğretmenlerin ders sürecindeki çabasının gözlem formu doğrultusunda müfettiş ve okul müdürü tarafından ayrı ayrı doldurulması ve sınıf içi gözlem yoluyla elde edilen bu verilerin öğretmenlerin performanslarını değerlendirilmesinde kullanılmasının önemli olduğu,
- ✓ Değerlendirmede; okulun fiziksel ve eğitsel olanaklarının, sosyal çevre ve aile olanaklarının, öğretmenin mesleki gelişim durumunun, ders dışı etkinliklerinin, ders öncesi çabasının, kişisel özelliklerinin kullanılmasının gerektiği,
- ✓ Değerlendirme sonuçlarının öğretmene bildirilmesi, sonuçlara göre ödül gibi özendiriciler ya da ceza gibi yaptırımların uygulanmasının gerektiği, araştırmaya katılan grubun büyük çoğunluğu tarafından kabul edildiği ifade edilmiştir.

Anagün (2002), *“Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri”* adlı çalışmada sicil amiri konumunda olan, okul müdürleri, ilköğretim müfettişleri ve milli eğitim müdürlüğü yöneticilerinin uygulanmakta olan değerlendirme sürecine ilişkin görüşlerini ortaya koymayı ve bu yöneticilerin performans değerlendirme

sürecine ilişkin bilgi düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okulu müdürleri ve ilköğretim müfettişleri uygulanmakta olan süreci büyük çoğunlukla yeterli görürlerken, milli eğitim müdürlüğü yöneticileri bu görüşlere daha az katılmaktadırlar. Süreçte kullanılan ölçütlere ilişkin yönetici görüşleri de benzer şekildedir. Sicil raporları ile değerlendirmede, çalışanın gerçek performansının yansıtılamayacağı konusunda tüm yöneticiler görüş birliğine varmaktadırlar. Uygulanmakta olan süreci ilköğretim okulu müdürleri yeterli bulurken, ilköğretim müfettişleri ve milli eğitim müdürlüğü yöneticileri yetersiz bulmaktadırlar. Araştırma sonucunda, insan kaynakları yönetiminde kullanılan yöntemler hakkında yöneticilerin büyük çoğunluğunun bilgi sahibi olmadığı ortaya çıkmıştır.

Ergin (2003) tarafından yapılan “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Ve Mesleki Yardım Görevlerine İlişkin Algı Ve Beklentileri*” adlı çalışmada ilköğretim müfettişlerinin sicil amiri olarak öğretmenleri değerlendirme rolünü yapmalarında, rehberlik ve mesleki yardım görevlerine ilişkin algıları ve beklentileri araştırılmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı çalışmada öğretmenlerin müfettişlerin görevlerini bilmedikleri, mesleki açıdan öğretmenlerin çoğu zaman müfettişlerden beklenti içinde oldukları, özellikle kıdem bakımından ileride olan öğretmenlerin beklenti düzeylerinin yüksek olduğu, bundan çağdaş bir denetim ve rehberlik sisteminin oluşturulması gerekliliği belirtilmiştir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime sıklıkla katılımlarının sağlanması, bireysel problemi olan öğretmenlere gerekli destek sağlanarak rehberlik sisteminin daha etkin hale getirilmesinin önemi üzerinde durulmuştur.

Can (2004) “*İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları*” adlı çalışmasında Türkiye’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, okul müdürleri

ve ilköğretim müfettişleri tarafından ayrı ayrı denetlendiği, iki ayrı denetimin iş birliğini ve etkili denetimi güçleştirdiği üzerinde durmuştur. Öğretmenlerin tüm yönleriyle, rehberlik ve mesleki yardım anlayışı içerisinde ve bir bütün olarak denetlenemediği, bu durumun denetimin etkililiğini azalttığı, denetmenle öğretmenin aynı eğitim düzeyinde (lisans) olmasının işbirliği ve güveni güçleştiren etkenlerden olduğu, okul müdürlerinin yönetim ve denetim konularındaki yetişme eksikliği, kullanılan sicil raporlarının kriterlerinin yetersizliği gibi unsurların müdürlerin denetimdeki etkililiğini azaltmakta olduğunu belirterek, öğretmeni denetleme aracı olarak kullanılan sicil raporu ve denetim formunun kriterlerinin geliştirilerek, güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı haline getirilmeli önerisine değinmiştir.

Bozkurt Bostancı (2004) *“Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi”* adlı doktora çalışması ile resmi ve özel ilköğretim okulu, öğretmen ve okul yöneticileri ile ilköğretim müfettişleri tarafından öğretmen performans yönetimi faktörlerinin performans ölçütleri olarak ilköğretim okullarında uygulanmasının kabul edilmesi, resmi ve özel okullarda uygulanma durumunun saptanmasını amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini 390 109 öğretmen, 35 617 yönetici ve 3 200 ilköğretim müfettişi, örneklemini 738 öğretmen, 478 yönetici ve 277 müfettiş oluşturmaktadır. Araştırma nedensel karşılaştırma türünden tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmen performans yönetimi faktörlerinin performans ölçütleri olarak ilköğretim okullarında uygulanmasını, öğretmen, okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişleri en yüksek düzeyde istemektedirler. İlköğretim okullarında uygulanması en çok kabul edilen boyut öğretmenler tarafından “ performans geliştirme” boyutu, okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişleri tarafından ise “performans izleme” boyutudur. Öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin

öğretmen performans yönetimi faktörlerinin performans ölçütleri olarak ilköğretim okullarında uygulanmasını kabul etme düzeyleri, göreve ve kendi görev grupları içerisinde kıdeme göre farklılaşmaktadır.

Demirtaş (2005), *“İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Performanslarını Değerlendirme Ölçütleri”* adlı araştırmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin performansının değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Sivas, Malatya, Gaziantep ve Elazığ illerinde 2003–2004 öğretim yılında görev yapan 111 ilköğretim müfettişi ve 356 okul müdürü örneklem olarak alınmıştır. Araştırmanın bulgularına göre yeni performans değerlendirme modelinde, okul yöneticilerinin performans değerlendirmesinin Sicil Raporu ve Yönetici Teftiş Formu ile ayrı ayrı yapılmasından vazgeçilerek, bu ikisinin de yerini alacak olan “Performans Değerlendirme Raporu” ile yapılması sonucuna ulaşılmıştır. Performans değerlendirmesi, ilköğretim müfettişleri, milli eğitim müdürü, diğer yöneticiler, zümre öğretmenleri, okul gelişimi yönetim ekibi, öğrenciler, veliler ve yöneticinin kendisinin oluşturduğu veri kaynakları tarafından yapılmalıdır. Okul yöneticilerinin görev tanımlarında yer alan ölçütler performans değerlendirmede dikkate alınmalıdır.

Üzmez’in (2006) *“İlk Ve Ortaöğretim Kurumlarında Performans Değerlendirme Süreci–Sicil Raporu Düzenlemesine İlişkin Sorunlar Ve Beklentiler”* adlı araştırmasının amacı, alan yazına dayalı olarak, performans değerlendirmenin etkili örgüt yönetimi açısından önemini ortaya koymak; performans değerlendirmedeki ilke ve yöntemleri belirlemek; Türk Eğitim Sistemi’ndeki ve bazı yabancı ülkelerdeki denetim ve sicil raporu hazırlama gibi performans değerlendirme uygulamalarına yer vermek; Türkiye’de okul müdürlerinin sicil raporu düzenlemedeki etkililiklerini, öğretmen ve

okul yöneticisi görüşleri temelinde ortaya koymak ve ulaşılan bulgular eşliğinde daha etkili sicil raporu verme yönünde öneriler geliştirmektir.

Üzmez yaptığı araştırma sonucunda aşağıdaki önerileri sunmuştur:

- ✓ Eğitimcilerin sicil değerlendirme formları her eğitimcinin iş tanımında bulunan eğitimle, dersle ve eğitimin genel amacıyla ilgili soruları içermelidir.
- ✓ Sicil değerlendirme raporunda, öğrenci başarısı, yarışma sonuçları, alınan ödüller, sunulan bildirimler vb. birtakım somut değerlendirme ölçütleri de puanlamada yer almalıdır.
- ✓ Sicil değerlendirmesi sonucunda olumlu sicil alan eğitimcilere ödüllendirmeler, kötü sicil alan eğitimcilere ise onları gayrete getirici yaptırımlar uygulanmalıdır.
- ✓ Bütün eğitimcilere kanunların gerektirdiği sabit maaş verilir, sicil değerlendirilmesi sonucunda başarılı olan eğitimcilere ilave ödeme yapılması için gerekli mevzuat hazırlanmalıdır.
- ✓ Performans ölçütleri doğru olarak belirlenmeli ve kırılan notlar için sicil raporlarında amirler tarafından gerekçe gösterilmelidir.
- ✓ Sicil amiri konumunda bulunan yöneticiler, bu konu ile ilgili hizmetiçi eğitim almalıdırlar.
- ✓ Sicil raporları gizli evrak statüsünden çıkarılmalı, sicil değerlendirme sonuçları öğretmenlere bildirilmeli ve puanını düşük bulanlara en az 30 günlük itiraz hakkı tanınmalıdır.
- ✓ Denetim sonucu müfettişlerce eğitimcilere verilen notlar, belli oranda sicil değerlendirme notlarına yansımalıdır.

- ✓ Sicil değerlendirme raporları, her yıl personel atamaları da düşünülerek eğitim yılı sonuna denk gelen Mayıs ayında hazırlanmalıdır.
- ✓ Öğretmenler için birinci sicil amiri bağlı olduğu müdür yardımcısı, ikinci sicil amiri ise okul müdürü olmalıdır.

Bakır (2007) "*İlköğretim Okul Yöneticilerinin Değerlendirme Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*" adlı araştırmasında, okul yöneticilerinin devlet memuru sicil raporunda yer alan maddelere ilişkin değerlendirme becerileri ile insancıl, teknik ve karar yeterliliklerine sahip olma durumlarına ilişkin öğretmen algılarını tespit etmek amacıyla resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerini almıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin sicil değerlendirme raporundaki maddeleri objektif olarak değerlendirmedikleri ve okul yöneticilerinin teknik, insancıl ve karar yeterlilikleri konusunda öğretmenler tarafından yetersiz görüldükleri ortaya çıkmıştır.

Kaya'nın (2008) "*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Okul Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi Üzerine Görüşleri*" adlı araştırmasının amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin temelde okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilen mevcut değerlendirmeye ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve öğretmenlerden gelen dönütler doğrultusunda değerlendirme sisteminin tekrar elden geçirilmesi yönünde önerilerde bulunmaktır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

- ✓ Öğretmenlik vicdan mesleği olmaktan çıkarılmalı, profesyonel bir uzmanlık alanı haline getirilmelidir.
- ✓ Başarılı olan öğretmenler ödüllendirilmeli, başarısız olan öğretmenlerin eksikliklerini gidermeye dönük etkinlikler düzenlenmelidir.

- ✓ Öğrenci başarısı ve öğrenci gelişim düzeyi öğretmenlerin değerlendirilmesinde etkili olmalıdır.
- ✓ Öğretmenler, merkezi bir sınav yapılarak da değerlendirilmelidir.
- ✓ Öğretmenler daha çok hizmet-içi eğitime alınmalı, kendilerini geliştirmeleri teşvik edilmelidir.
- ✓ Sicil notu verilirken adaletli ve objektif olunmalı, okul müdürleri değerlendirme konusunda uzmanlaştırılmalıdır.
- ✓ Çoklu değerlendirme modeli uygulanmalıdır. Ancak öğretmenler çoklu değerlendirmeye, velilerin dahil olmasını istememektedirler. Öğrenciler, iş arkadaşları, okul müdürü değerlendirme sürecine dahil olması tercih edilen kişilerdir.

Kaya, araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin değerlendirilmesi için bir model önerisi sunmuştur. “*Öğretmen Başarı Tespit Ve Destek Çalışmaları*” adını verdiği modele göre; değerlendirme konusunda eğitim almış mesleki yeterliliğe sahip okul müdürleri, değerlendirilecek öğretmenin alanında uzman müfettişler, öğrenciler, iş arkadaşları ve öğretmenin kendisi tarafından doldurulan anketlerden oluşan çoklu değerlendirmeler, öğrencilerin yılsonu gelişim düzey tespitleri ve 5 senede bir yapılacak olan sınav sonuçları kullanılarak yapılan değerlendirmeler, bu değerlendirme sonucu alınacak sicil notu ve ödüller ile öğretmenler değerlendirilmelidir.

Çelik Uyanıktürk’ün (2009) “*İlköğretim Okullarında Performans Değerlendirme Sisteminin Uygulanabilirliği: Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri*” adlı çalışması, performans değerlendirme sisteminin uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler kendi performanslarının öğrenciler, veliler ve meslektaşları tarafından değerlendirilmesinde bir sakınca görmemektedirler. Diğer taraftan,

öğretmenlerin müfettişlerce denetlenmeleri ile performansları arasında anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin müfettişler tarafından değerlendirilmesinin performansları ile ilişkili olmadığı söylenebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde ortak olarak tespit edilen en önemli nokta mevcut sicil raporlarının, öğretmenin performansını değerlendirmek için yetersiz olmasıdır. Bu durumun sebebi ise sicil raporlarının öğretmen mesleki niteliklerini ölçmeye yönelik olmamasıdır. Öğretmenlik mesleğine yönelik bir sicil raporu hazırlanması gerektiği araştırmaların ortak bulgularındandır.

Sicil raporu ile değerlendirmelerde sicil amirinin rolü çok önemlidir. Sicil amiri öğretmeni objektif olarak değerlendirebilecek bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Araştırmalar, öğretmenleri değerlendiren okul müdürleri ile ilköğretim müfettişlerinin daha üst bir eğitim seviyesinde olmaları gerektiği konusunda ortak bulgulara ulaşmıştır. Değerlendirenlerin kendilerini geliştirmeleri için ise lisansüstü eğitim ya da hizmet-içi eğitim önerileri sunulmaktadır.

Türkiye’de yapılmış olan araştırmalar, Türkiye’deki öğretmen değerlendirme modelinin sorunlarını ortaya koymakta ve çözüm önerileri sunmaktadır. Son yıllarda yapılan bu araştırmalarda öğretmen değerlendirmede çoklu değerlendirme modeline geçilmesi gerektiği ısrarla vurgulanmaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesi sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada nicel ve nitel yöntemler bir arada kullanılmıştır.

Nicel verilerin çözümlenmesinde tarama modeli uygulanmıştır. Tarama modellerinde, geçmişte ya da halen var olan durumun olduğu gibi betimlenmesi amaçlanır. Araştırma konusu olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde tanımlanmaya çalışılır ve değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2005: 77).

Araştırmada yöneltilen açık uçlu soruların analizinde nitel çözümlene yöntemi uygulanmıştır. Nitel çözümlene yapılırken elde edilen veriler düzenlenmiş, temalara ayrılmış, sıklık ve yüzdeleri belirlenerek yorumlanmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Tokat ilindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. MEB 2007-2008 istatistik verilerine göre Tokat ilindeki ilköğretim okullarında toplam 3272 öğretmen bulunmaktadır. Bu öğretmenlerden 2127'si şehirlerde, 1145'i köylerde bulunmaktadır.

Araştırmanın örnekleminde Tokat merkez ilçe ve gelişmişlik düzeylerine göre sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan Turhal ilçesi ile sosyo-ekonomik düzeyi daha düşük olan Yeşilyurt ilçesi seçilmiştir.

Tablo 3.2.1. Tokat İlinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Sayıları

İLÇE	MERKEZ	KÖY	TOPLAM
Almus	17	65	82
Artova	21	26	47
Başçiftlik	15	14	29
Erbaa	330	187	517
Merkez	795	292	1087
Niksar	177	133	310
Pazar	35	54	89
Reşadiye	50	77	127
Sulusaray	27	24	51
Turhal	383	126	509
Yeşilyurt	39	37	76
Zile	238	110	348
TOPLAM	2127	1145	3272

Kaynak: Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü (2008)

Turhal ilçesi hem nüfus hem de sosyo-ekonomik düzey bakımından Tokat'ın dört büyük ilçesi (Erbaa, Turhal, Zile, Niksar) arasında ilk sırada yer almaktadır. Gelişmişlik düzeyi ve Tokat merkez ilçeye yakın olması sebepleriyle örnekleme dahil edilmiştir. Yeşilyurt ilçesi nüfusu daha az olan küçük ilçelerden biridir. Bu ilçede çalışan tüm öğretmenlere ulaşılabilecek durumda olunması, bu ilçenin örnekleme dahil edilmesinde etken rol oynamıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ilçelerden, Merkez ilçede 27, Turhal ilçesinde 18 ve Yeşilyurt ilçesinde 3 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Anketler Yeşilyurt ilçesi merkez ilköğretim okullarında çalışan tüm öğretmenlere, Merkez ve Turhal ilçelerinde ise tesadüfi yolla seçilen ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Buna göre Merkez ilçede 9, Turhal ilçesinde 6 ve Yeşilyurt ilçesinde 3 ilköğretim okuluna anketler dağıtılmış ve dönütler alınmıştır.

Tokat Merkez, Turhal ve Yeşilyurt ilçelerine 500 anket dağıtılmış, bu anketlerden 425'inin (%85) doldurulması sağlanabilmiştir. Gelen anketlerden ise 9'unda bulunan veriler güvenli olmadığı için elenmiş, 414 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Alınan örneklem, yaklaşık % 5'lik hata payıyla (% 95 kesinlik düzeyi) evreni temsil etmektedir (Anderson 1990, 202; Akt. Balcı, 2005, 95).

Tablo 3.2.2. Araştırmanın Örnekleminde Yer Alan Okullar Ve Anket Sayıları

Sıra No	İlçe Adı	Okul Adı	Dağıtılan Anket Sayısı	Doldurulan Anket Sayısı
1	Merkez	İbn-i Sina İlköğretim Okulu	25	20
2	Merkez	Namık Kemal İlköğretim Okulu	50	45
3	Merkez	Melik Ahmet Gazi İlköğretim Okulu	25	25
4	Merkez	Yeşilirmak İlköğretim Okulu	20	15
5	Merkez	Yeşilbağ İlköğretim Okulu	30	25
6	Merkez	26 Haziran İlköğretim Okulu	35	30
7	Merkez	İbn-i Kemal İlköğretim Okulu	55	50
8	Merkez	Cumhuriyet İlköğretim Okulu	30	25
9	Merkez	18 Mart İlköğretim Okulu	25	20
Merkez Toplam			295	255
1	Turhal	Atatürk İlköğretim Okulu	35	25
2	Turhal	Kazım Karabekir İlköğretim Okulu	40	33
3	Turhal	Yavuz Selim İlköğretim Okulu	30	21
4	Turhal	İbn-i Kemal İlköğretim Okulu	25	22
5	Turhal	Cengiz Topel İlköğretim Okulu	35	30
Turhal Toplam			165	123
1	Yeşilyurt	Milli Hakimiyet İlköğretim Okulu	15	15
2	Yeşilyurt	Yunus Emre İlköğretim Okulu	12	12
3	Yeşilyurt	İMKB Yatılı İlköğretim Bölge Okulu	13	13
Yeşilyurt Toplam			39	39
GENEL TOPLAM			500	425

Tokat il merkezinde 38 ilköğretim müfettişi çalışmaktadır (Tokat MEM, 2008). Araştırmada ilköğretim müfettişlerine uygulanacak anketler 2 kez Tokat İlköğretim Müfettişleri Başkanlığına gönderilmiş olmasına rağmen, araştırmada kullanılacak sayıda dönüt alınamamıştır. Bu nedenle araştırmanın müfettişlerle ilgili olan bölümü gerçekleştirilememiştir. Araştırmanın amaç ve alt problemleri de buna göre yeniden düzenlenmiştir.

Başaran (2005) “İlköğretim Müfettişleri ve Sicil Amirliği” adlı çalışmasında, ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliği rolünün kaldırılması hususuna değinmiş, bunun olumlu bir yaklaşım olduğu görüşünü savunmuştur. Bununla birlikte meslektaşlarından gelen eleştirileri ise üç başlık altında toplamıştır:

1. Sicil amirliği yetkileri olmayınca, ilköğretim müfettişlerinin saygınlığı azalacaktır.
2. Öğretmen ve yöneticiler, kendilerine sicil notu veremeyeceğini bildikleri bir müfettişin, mesleki yönden getirdiği önerileri yerine getirmeyeceklerdir. Yaptırım gücü elinden alınmış olan müfettiş, önerilere uymayan öğretmenler karşısında çaresiz kalacaktır.
3. Sicil amirliği görevi ilköğretim müfettişlerinin elinde çok önemli bir güçtü. Tem-Sen (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası) bu gücün alınmasını desteklemek yerine karşı çıkmalıydı.

Başaran'ın (2005) bu çalışmasından hareketle ilköğretim müfettişlerinin, sicil amirliği rollerinin kaldırılması konusunda rahatsızlık duydukları söylenebilir. Araştırma anketlerine dönüt alınamamasının da bu sebepten ötürü olduğu düşünülebilir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak; beşli likert tipinde yirmi altı ve açık uçlu dört sorudan oluşan toplam otuz soruluk bir anket uygulanmıştır. Anket oluşum sürecinde öncelikle alanyazın taranmış, güncel mevzuat incelenmiştir. Özellikle Üzmez'in (2006) "*İlk Ve Orta Öğretim Kurumlarında Performans Değerlendirme Süreci-Sicil Raporu Düzenlemesine İlişkin Sorunlar Ve Beklentiler (Elazığ İli Örneği)*" isimli yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır. Oluşturulan taslak anketle ilgili on uzmandan görüş alınmış, alınan görüşler doğrultusunda ankete son şekli verilerek Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğu'ne uygulama izni için başvurulmuştur.

Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümde ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının değerlendirilmesine yönelik açık uçlu bir soru, üçüncü bölümde sicil amirliği

uygulamasının değerlendirilmesine yönelik açık uçlu bir soru, dördüncü bölümde sicil raporu uygulamasına yönelik yirmi altı soru ve iki açık uçlu soru yer almaktadır.

Anketin dördüncü bölümünde yer alan yirmi altı anket sorusuna katılma düzeyleri “hiç katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” ifadeleriyle beşli likert tipinde oluşturulmuştur.

3.4. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK KANITLARI

Araştırmada uygulanan aracın hazırlanmasında 10 uzmandan görüş alınmıştır. Anketin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=.58$ olarak belirlenmiştir. Cronbach's Alpha 0.40-0.69 arası orta düzeyde güvenilirlik olarak kabul edilmektedir.

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen görüşler cinsiyet, yaş, branş, en son mezun oldukları eğitim kurumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre çözümlenmiştir. Katılımcıların demografik verilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır.

Uygulama sonucunda toplanan veriler sayısallaştırılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Öğretmenlerin dördüncü bölümde yer alan, sicil raporu uygulamasına yönelik sorulara ilişkin görüşleri çözümlenirken, olumlu maddeler 1, 2, 3, 4, 5 puan, olumsuz maddeler ise 5, 4, 3, 2, 1 puan şeklinde sıralanmıştır. Veriler SPSS 15.00 for Windows programıyla gerekli istatistiksel işlemlere tabi tutulmuştur.

Öğretmenlerin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarının puan aralıkları ölçütünde değerlendirilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Ayrıca verilerin homojenliği Homogeneity of Variance testiyle

incelenerek normal dağılıma sahip ve dağılımın homojen olduğu değişkenlerde parametrik testler (t testi, Varyans Analizi) kullanılmıştır. Parametrik testler sonucu gözlenen anlamlı fark durumunda farkın kaynağı Tukey B Testiyle belirlenmiştir. Normal dağılıma sahip olmayan değişkenlerde ise parametrik olmayan testler (Kruskal-Wallis testi) kullanılmış, farkın kaynağını belirlemek içinse Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Araştırmada belirlenen bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve branş değişkenleri için t testi uygulanmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenleri için Varyans analizi uygulanmış, farkın kaynağını belirlemek içinse Tukey B Testi yapılmıştır. En son mezun olunan okul bağımsız değişkeninde Kruskal-Wallis testi uygulanmış, farkın kaynağı ise Mann Whitney U testiyle belirlenmiştir.

Öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar .05 ve .01'lik manidarlık düzeylerine göre değerlendirilmiştir.

Araştırmaya öğretmenlerin katılma dereceleri ve bu dereceleri karşılayan sayısal değerler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Tablo 3.5.1. Öğretmenlerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyler

<i>Puan</i>	<i>Katılma Derecesi</i>	<i>Sınırlar</i>
1	Hiç Katılmıyorum	1,00 – 1,79
2	Az Katılıyorum	1,80 – 2,59
3	Orta Düzeyde Katılıyorum	2,60 – 3,39
4	Çok Katılıyorum	3,40 – 4,19
5	Tamamen Katılıyorum	4,20 – 5,00

Araştırmada yöneltilen açık uçlu soruların analizi yapılırken, katılımcıların verdikleri yanıtlar kategorilere ayrılmış ve bunlar daha sonra temalaştırılmıştır. Bu temaların belirtilme sıklığı ve yüzdeleri belirlenerek yorumlanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik verilerine, cinsiyet, yaş, branş, en son mezun oldukları eğitim kurumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine dayalı bulgularına ve bu bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmada ilköğretim müfettişlerinden dönüt alınmadığı için, bu bölümde müfettişlerle ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilememiştir.

4.1. ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER

Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, branş, en son mezun oldukları eğitim kurumu ve mesleki kıdem olarak belirlenen bağımsız değişkenlere ait dağılımları şu şekildedir:

Tablo 4.1.1’de öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	GRUPLAR	f	%
CİNSİYET	Kadın	165	39,9
	Erkek	249	60,1
YAŞ	30 ve altı	140	33,8
	31–40	164	39,6
	41 ve üzeri	110	26,6
BRANŞ	Sınıf Öğretmeni	243	58,7
	Branş Öğretmeni	171	41,3
EN SON MEZUN OLUNAN EĞİTİM KURUMU	Eğitim Enstitüsü – Eğitim Yüksekokulu	89	21,5
	Eğitim Fakültesi	239	57,7
	Fen – Edebiyat Fakültesi	39	9,4
	Yüksek Lisans	7	1,7
	Diğer	40	9,7
MESLEKİ KIDEM	4 yıl ve altı	64	15,5
	5 – 14 yıl	193	46,6
	15 – 24 yıl	95	22,9
	25 yıl ve üzeri	62	15,0
TOPLAM		414	100

Tablo 4.1.1 incelendiğinde araştırmaya katılan 414 öğretmeninden, 165'inin (%39,9) kadın, 249'unun (%60,1) erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğu erkek öğretmenlerdir.

Katılımcı öğretmenlerin 140'ı (%33,8) 30 yaş ve altı, 164'ü (%39,6) 31-40 yaş arası, 110'u (%26,6) 41 yaş ve üzeridir. Tabloya göre katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu 31-40 yaş arasındadır. Yani mesleklerinde belirli bir deneyim kazanmış öğretmenlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 243'ünün (%58,7) sınıf öğretmeni, 171'inin (%41,3) branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Tablo 4.1.1'e göre öğretmenlerin 89'unun (%21,5) Eğitim Enstitüsü veya Eğitim Yüksekokulu, 239'unun (%57,7) Eğitim Fakültesi, 39'unun (%9,4) Fen-Edebiyat Fakültesi, 7'sinin (%1,7) yüksek lisans ve 40'inin (%9,7) diğer eğitim kurumlarından mezun olduğu görülmektedir. Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yarıdan fazlası eğitim fakültesi mezunudur. En az katılım oranı ise 7 kişiyle (%1,7) yüksek lisans mezunlarına aittir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 64'ü (%15,5) 4 yıl ve daha az, 193'ü (%46,6) 5-14 yıl arası, 95'i (%22,9) 15-24 yıl arası, 62'si (%15,0) 25 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahiptirler. Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık yarısı meslekte 5-14 yıllık kıdeme sahiptir. Meslekte deneyimli sayılabilecek öğretmenler, katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır. En az katılım grupları ise, 5 yılın altında (f=64 - %15,5) ve 25 yıl üzerinde (f=62 - %15,0) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN VERDİKLERİ YANITLARIN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMASIYLA İLGİLİ BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin, uygulama aracının üçüncü bölümünde yer alan yirmi altı soruya verdikleri yanıtlara ilişkin görüşleri ve bu görüşlerin bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, en son mezun olunan eğitim kurumu ve mesleki kıdem) değişimi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşleri

Tablo 4.2.1’de öğretmenlerin sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.2.1. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşleri

Madde	Hiç Katılmıyorum		Az Katılıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Çok Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		\bar{x}	SS	X ²
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
M1	226	54,6	73	17,6	56	13,5	35	8,5	24	5,8	1,93	1,24	326,845*
M2	110	26,6	66	15,9	105	25,4	68	16,4	65	15,7	2,78	1,40	24,976*
M3	114	27,5	57	13,8	89	21,5	72	17,4	82	19,8	2,88	1,48	21,878*
M4	29	7,0	31	7,5	79	19,1	96	23,2	179	43,2	3,87	1,24	179,530*
M5	36	8,7	58	14,0	108	26,0	86	20,8	126	30,5	3,49	1,29	61,561*
M6	249	60,1	62	15,0	50	12,1	24	5,8	29	7,0	1,84	1,25	425,559*
M7	25	6,0	40	9,7	81	19,6	89	21,5	179	43,2	3,85	1,24	171,512*
M8	160	38,7	60	14,5	49	11,8	43	10,4	102	24,6	2,67	1,63	114,706*
M9	25	6,0	32	7,7	61	14,7	106	25,7	190	45,9	3,97	1,20	218,461*
M10	93	22,5	62	15,0	93	22,5	73	17,5	93	22,5	3,03	1,45	9,748*
M11	6	1,4	12	2,9	31	7,5	108	26,1	257	62,1	4,44	,86	535,438*
M12	9	2,2	11	2,7	34	8,2	89	21,5	271	65,4	4,45	,91	580,034*
M13	126	30,4	67	16,2	86	20,8	44	10,6	91	22,0	2,77	1,52	44,671*
M14	107	25,8	79	19,1	80	19,3	51	12,3	97	23,4	2,88	1,50	21,990*
M15	50	12,1	43	10,4	69	16,7	78	18,8	174	42,0	3,67	1,41	131,422*
M16	112	27,1	77	18,6	121	29,2	50	12,0	54	13,1	2,63	1,33	51,583*
M17	84	20,3	59	14,3	101	24,4	70	16,9	100	24,1	3,09	1,44	15,265*
M18	66	15,9	64	15,5	73	17,6	72	17,4	139	33,6	3,36	1,47	45,937*
M19	138	33,3	105	25,4	77	18,6	43	10,4	51	12,3	2,43	1,36	74,155*
M20	168	40,6	73	17,6	61	14,7	40	9,7	72	17,4	2,46	1,51	114,578*
M21	28	6,8	38	9,2	82	19,8	101	24,4	165	39,9	3,81	1,24	146,121*
M22	62	15,0	65	15,7	76	18,4	80	19,3	131	31,6	3,36	1,44	37,763*
M23	149	36,0	56	13,5	64	15,5	42	10,1	103	24,9	2,74	1,61	89,530*
M24	57	13,8	45	10,9	115	27,8	73	17,6	124	29,9	3,38	1,37	57,163*
M25	22	5,3	38	9,2	113	27,3	107	25,8	134	32,4	3,70	1,16	116,457*
M26	48	11,6	51	12,3	103	24,9	96	23,2	116	28,0	3,42	1,32	45,840*

p< ,05 düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

Öğretmenlerin sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerine yönelik Tablo 4.2.1 incelendiğinde, tüm maddelerde uyum iyiliği testine göre X^2 değerlerinin, $p < ,05$ düzeyinde anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşleri, katılımın en çok ve en az olduğu maddeler şeklinde değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin en çok katılım gösterdikleri madde %88,2 ve $\bar{x}=4,44$ ortalama ile (M11) “*Sicil notu öğretmene tebliğ edilerek verilen notun gerekçesi açıklanmalıdır*” maddesidir. Öğretmenlerin en çok katılım gösterdikleri ikinci madde %86,9 ve $\bar{x}=4,45$ ortalama ile (M12) “*Almış olduğu sicil notunu yeterli bulmayan öğretmene, notuna itiraz hakkı tanınmalıdır (Şu an sadece olumsuz sicil alan memurun itiraz hakkı vardır)*” maddesidir. En çok katılım gösterilen diğer maddeler %71,6 ve $\bar{x}=3,97$ ortalama ile (M9) “*Öğretmeni kendisinden daha üst düzeyde, uzmanlık eğitimi almış bir sicil amiri değerlendirmelidir*” ve %66,4 ve $\bar{x}=3,87$ ortalama ile (M4) “*Sicil ile değerlendirme kaldırılmalı, performans değerlendirme modeli getirilmelidir*” maddeleridir.

Öğretmenlerin en çok katıldıkları maddeler sicil notu ve sicil amirliği ile ilgili olanlardır. Öğretmenlerin en çok katıldıkları M11 ve M12 sicil notlarının gizliliği ile ilgilidir. Buna göre öğretmenlerin sicil notlarının gizli olmasını istemedikleri söylenebilir. Öğretmenler sicil notlarının açıklanmasını ve olumlu not almış olsalar da düşük puan aldıklarında sicil notlarına itiraz edebilmeyi istemektedirler. Bununla birlikte öğretmenler sicil amirlerinin kendilerinden daha üste düzeyde eğitim almalarını istemektedirler. Erken (1990), Kaya (1998), EARGED (2000) ve Üzmez’in (2006) yaptıkları çalışmalarda, benzer şekilde katılımcılar sicil notlarının gizlilik statüsünden çıkarılması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler kendilerini değerlendiren kişinin, kendilerinden daha yüksek bir eğitim alması gerektiğini düşünmektedirler. Bunun sebebi, uzmanlık eğitimi almış sicil amirlerinin daha objektif değerlendirme yapabilecekleri düşüncesi olabilir. Can'ın (2004) çalışmasında, öğretmenler etkili ve objektif denetim için, yöneticilerin kendilerini yetiştirmeleri gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler sicil ile değerlendirme modelinin kaldırılarak performans değerlendirme modelinin getirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Alay'a göre (2006), öğretmen ve müdür yardımcıları halen kullanılmakta olan "klasik performans değerlendirme" sistemini yetersiz bulurken, uygulama çalışmaları sürdürülmekte olan "çoklu veri sistemi ile performans değerlendirme" sisteminin daha iyi sonuç vereceğini düşünmektedirler.

Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri madde %75,1 ve $\bar{x}=1,84$ ortalama ile (M6) "*Sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirme, öğretmenin yıl içindeki performansını göstermesi açısından yeterlidir*" maddesidir. Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri ikinci madde %72,2 ve $\bar{x}=1,93$ ortalama ile (M1) "*İlköğretim müfettişleri sicil raporu hazırlamalıdır*" maddesidir. En az katılım gösterilen diğer maddeler %58,7 ve $\bar{x}=2,43$ ortalama ile (M19) "*6 yıllık sicil ortalaması "çok iyi" olduğunda verilen 1 kademe uygulaması öğretmenin motivasyonu için yeterlidir*", %58,2 ve $\bar{x}=2,46$ ortalama ile (M20) "*Olumsuz sicil alan öğretmenin gelişmesine destek olmak için, ilk yıl müdür-müfettiş-öğretmen birlikte rehberlik yapmalı, ikinci yıl da başarısız olursa öğretmen görevinden uzaklaştırılmalıdır*" maddeleridir.

Öğretmenler sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirmenin, öğretmenin yıl içindeki performansını göstermekte yeterli olmadığını düşünmektedirler. EARGED'in (2000), yaptığı çalışmada öğretmen performans değerlendirmesinin

öğretim yılı içinde dört ayda bir, sicil raporu düzenlenmesinin ise yılda bir kez yapılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenler, ilköğretim müfettişlerinin sicil raporu hazırlamaması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, 2004 yılında MEB Sicil Amirleri Yönetmeliği'nde yapılan değişiklikle ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının doğru bir uygulama olduğu kabul edilebilir.

Öğretmenler altı yıllık sicil ortalaması çok iyi (90) ve üzeri olduğunda verilen 1 kademe uygulamasının, öğretmenin motivasyonu için yeterli olmadığını düşünmektedirler. Buna karşılık Şenufuk (2004), altı yıl olumlu sicil notu sonucu kademe ilerlemesi ödülünün, öğretmenler tarafından oldukça güdeleyici bulunduğunu ifade etmektedir.

Öğretmenlerin en az katılım gösterdikleri maddelerden dördüncüsü “*Olumsuz sicil alan öğretmenin gelişmesine destek olmak için, ilk yıl müdür-müfettiş-öğretmen birlikte rehberlik yapmalı, ikinci yıl da başarısız olursa öğretmen görevinden uzaklaştırılmalıdır*” maddesidir. Katılımcıların, başarısız öğretmenlerin görevden uzaklaştırılmasını istemedikleri düşünülebilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi

Tablo 4.2.2’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerindeki değişimler görülmektedir.

“*İlköğretim müfettişleri denetim raporu hazırlamalıdır*” maddesinde (M2) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında ($t=-3,480$; $p<0,1$) anlamlı fark gözlenmiştir. Erkek öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin denetim raporu hazırlamaları

gerektiğine orta düzeyde katılırlarken ($\bar{x}=2,97$), kadın öğretmenlerin bu maddeye daha az katıldıkları ($\bar{x}=2,49$) görülmektedir.

Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi

Madde	Öğretmenin Cinsiyeti				t	p
	(1) Kadın (n=165)		(2) Erkek (n=249)			
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
M1	1,95	1,221	1,91	1,256	,338	,736
M2	2,49	1,276	2,97	1,453	-3,480	,000**
M3	2,89	1,412	2,87	1,534	,130	,895
M4	3,88	1,251	3,87	1,238	,079	,937
M5	3,42	1,298	3,54	1,287	-,907	,366
M6	1,68	1,165	1,95	1,295	-2,178	,027*
M7	3,75	1,225	3,91	1,257	-1,273	,201
M8	2,53	1,603	2,77	1,656	-1,499	,132
M9	4,12	1,119	3,86	1,257	2,154	,028*
M10	3,18	1,466	2,93	1,442	1,665	,098
M11	4,55	,720	4,36	,941	2,142	,024*
M12	4,60	,687	4,34	1,028	2,861	,002**
M13	2,67	1,542	2,84	1,509	-1,116	,267
M14	2,93	1,570	2,85	1,469	,540	,594
M15	3,61	1,368	3,72	1,442	-,764	,441
M16	2,50	1,263	2,72	1,380	-1,656	,093
M17	3,37	1,461	2,91	1,409	3,144	,002**
M18	3,37	1,457	3,35	1,488	,088	,930
M19	2,32	1,344	2,50	1,379	-1,259	,206
M20	2,44	1,523	2,47	1,516	-,231	,818
M21	3,85	1,211	3,78	1,263	,540	,586
M22	3,52	1,368	3,26	1,484	1,815	,066
M23	2,69	1,594	2,78	1,632	-,525	,598
M24	3,43	1,348	3,34	1,391	,656	,509
M25	3,62	1,178	3,74	1,158	-1,029	,306
M26	3,41	1,337	3,43	1,314	1,187	,853

*p<,05 ve **p<,01 düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

“Sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirme, öğretmenin yıl içindeki performansını göstermesi açısından yeterlidir” maddesinde (M6) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında ($t=-2,178$; $p<0,5$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek öğretmenler, sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirmenin yeterli olduğuna

az katılırken ($\bar{x}=1,95$), kadın öğretmenler yılda bir kez yapılan değerlendirilmenin yeterli olduğuna hiç katılmamaktadırlar ($\bar{x}=1,68$).

“*Öğretmeni kendisinden daha üst düzeyde, uzmanlık eğitimi almış bir sicil amiri değerlendirmelidir*” maddesinde (M9) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ($t=2,154$; $p<0,5$) bulunmuştur. Kadın öğretmenler, öğretmenin kendisinden daha üst düzeyde, uzman biri tarafından denetlenmesine çok katılırlarken ($\bar{x}=4,12$), erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha az ($\bar{x}=3,86$) katılmışlardır.

“*Sicil notu öğretmene tebliğ edilerek gerekçesi açıklanmalıdır*” maddesinde (M11) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ($t=2,142$; $p<0,5$) bulunmuştur. Kadın öğretmenler, sicil notunun tebliğ edilerek gerekçesinin açıklanmasına tamamen katılırlarken ($\bar{x}=4,55$), erkek öğretmenler de tamamen katılmış olmakla birlikte, kadın öğretmenlere oranla daha az ($\bar{x}=4,36$) katılmışlardır.

“*Almış olduğu sicil notunu yeterli bulmayan öğretmene, notuna itiraz hakkı tanınmalıdır (Şu an sadece olumsuz sicil alan memurun itiraz hakkı vardır)*” maddesinde (M12) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ($t=2,861$; $p<0,01$) bulunmuştur. Kadın öğretmenler, sicil notunu yeterli bulmayan öğretmene, itiraz hakkı tanınması gerektiğine tamamen katılırlarken ($\bar{x}=4,60$), erkek öğretmenler de tamamen katılmış olmakla birlikte, kadın öğretmenlere oranla daha az ($\bar{x}=4,34$) katılmışlardır.

“*Yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısı diğer öğretmenlerce kabul görmemektedir*” maddesinde (M17) kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ($t=3,144$; $p<0,01$) bulunmuştur. Kadın öğretmenler, yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısının diğer öğretmenlerce kabul görmediğine tamamen katılırlarken

($\bar{x}=4,55$), erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha az ($\bar{x}=4,36$) katılım göstermişlerdir.

Benzer şekilde, Üzmez'in (2006) araştırma sonuçlarında "Sicil raporunda verilen puanın gerekçesinin yazılması gerektiğini düşünüyorum", "Mesleki alanda bilgi ve becerime güveniyor ve üstümün beni değerlendirecek yeterlikte olmadığını düşünüyorum", "Okulumuzda çalışkan ve başarılı olanlara genellikle soğuk bakılmaktadır" maddelerine kadın deneklerin, erkek deneklere göre daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir.

Elde edilen bulgulardan, kadın öğretmenlerin sicil raporu uygulamaları ile ilgili olarak erkek öğretmenlere göre sorunların daha fazla farkında oldukları düşünülebilir. Kadın öğretmenler sicil notlarının öğretmene tebliğ edilerek gerekçesinin açıklanması gerektiğine ve sicil notunu yeterli bulmayan öğretmene itiraz hakkı tanınmasına erkek öğretmenlere göre daha fazla katılım göstermektedirler. Kadın öğretmenlerin, sicil notlarının gizli bilgi olmaktan çıkarılması konusunda kararlı bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Üzmez'in (2006) araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi kadın öğretmenler, kendilerini değerlendirecek kişinin yeterliliğini sorgulamakta ve sicil amirlerinin daha üst düzeyde eğitim almaları gerektiğini düşünmektedirler.

4.2.3. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimi

Tablo 4.2.3'te öğretmenlerin yaş değişkenine göre sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerindeki değişimler yer almaktadır.

Tablo 4.2.3'e göre "Sicil notu öğretmene tebliğ edilerek verilen notun gerekçesi açıklanmalıdır" (M11) maddesinde ($F=3,894$; $p<,05$) yaş gruplarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. 30 yaş ve altındaki öğretmenler sicil notunun öğretmene tebliğ

edilerek notun gerekçesinin açıklanması gerektiğine tamamen katılırlarken 41 yaş ve üzerinde olan öğretmenler tamamen katılmakla birlikte, 30 yaş ve altındaki öğretmenlere göre daha az oranda katılmışlardır. Bu bulgu uzun süredir meslekte bulunan öğretmenlerin var olan durumu kanıksadıklarını düşündürmektedir. Ayrıca genç öğretmenlerin aldıkları sicil notlarının gerekçesini öğrenerek kendilerini geliştirmek istedikleri söylenebilir.

Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimi

Madde	Öğretmenin Yaşı						F	p	Farkın Kaynağı
	(1) 30 ve altı (n=140)		(2) 31-40 (n=164)		(3) 41 ve üzeri (n=110)				
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS			
M1	1,99	1,232	1,90	1,234	1,90	1,270	,250	,779	-
M2	2,72	1,323	2,95	1,406	2,59	1,479	2,410	,091	-
M3	2,89	1,443	3,04	1,465	2,63	1,542	2,554	,079	-
M4	3,82	1,239	3,89	1,170	3,91	1,355	,190	,827	-
M5	3,45	1,297	3,55	1,217	3,46	1,397	,300	,741	-
M6	1,85	1,263	1,79	1,228	1,91	1,278	,304	,738	-
M7	3,90	1,187	3,83	1,178	3,82	1,413	,161	,852	-
M8	2,92	1,592	2,61	1,663	2,46	1,631	2,598	,076	-
M9	4,11	1,148	3,92	1,129	3,86	1,384	1,571	,209	-
M10	3,06	1,368	3,01	1,458	3,02	1,564	,042	,959	-
M11	4,58	,729	4,42	,823	4,28	1,041	3,894	,021*	1x3
M12	4,47	,901	4,40	,945	4,49	,895	,300	,741	-
M13	2,67	1,460	2,81	1,525	2,84	1,603	,443	,643	-
M14	3,17	1,470	2,82	1,538	2,60	1,460	4,837	,008**	1x3
M15	3,63	1,419	3,68	1,394	3,71	1,440	,127	,881	-
M16	2,71	1,281	2,71	1,384	2,43	1,328	1,771	,171	-
M17	3,24	1,408	3,09	1,456	2,92	1,470	1,472	,231	-
M18	3,41	1,362	3,34	1,572	3,33	1,472	,123	,884	-
M19	2,15	1,176	2,36	1,388	2,88	1,457	9,258	,000**	1-2x3
M20	2,38	1,515	2,38	1,500	2,67	1,539	1,428	,241	-
M21	3,82	1,174	3,85	1,232	3,72	1,340	,388	,679	-
M22	3,61	1,249	3,30	1,536	3,15	1,497	3,437	,033*	1x3
M23	2,84	1,606	2,82	1,632	2,51	1,595	1,529	,218	-
M24	3,43	1,340	3,38	1,371	3,32	1,426	,197	,821	-
M25	3,73	1,148	3,82	1,099	3,47	1,263	3,046	,049*	2x3
M26	3,35	1,266	3,51	1,340	3,40	1,369	,565	,569	-

*p<,05 ve **p<,01 düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

“Okul müdürü sicil notunu bir baskı unsuru olarak kullanmaktadır” (M14) maddesinde (F=4,837; p<0,01) yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenler, okul müdürünün sicil notunu baskı unsuru olarak kullandığına orta düzeyde katılırlarken, 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler bu maddeye daha az katılmışlardır. Bu bulguya göre genç öğretmenlerin okulların işleyişi ve sicil notlarının verilmesi ile ilgili olarak yeterince deneyime sahip olmadıkları söylenebilir.

“6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulaması (6+1) öğretmenin motivasyonu için yeterlidir” (M19) maddesinde (F=9,258; p<0,01) yaş grupları arasında, 41 ve üzeri yaş grubu lehine anlamlı fark bulunmuştur. 41 ve üzeri yaş grubu, 6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulamasının öğretmenin motivasyonu için yeterli olduğuna orta düzeyde katılırlarken, diğer yaş grupları az katılım göstermişlerdir.

“Performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almaması, diğer öğretmenlerin motivasyonunu etkilemektedir” (M22) maddesinde (F=3,437; p<0,05) yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. 30 ve altı yaş grubu performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almamasının, diğer öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğine çok katılırlarken, 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler orta düzeyde katılmaktadırlar.

“Denetim notu ve denetim raporu, teftiş sürecini kapsamalı ve işlevsel olmalıdır” (M25) maddesinde (F=3,046; p<0,05) 31-40 yaş grubu ile 41 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı fark bulunmuştur. 31-40 yaş grubu denetim notu ve denetim raporunun daha işlevsel olması gerektiğine çok katılırlarken, 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler orta düzeyde katılmaktadırlar.

Yaş değişkeni ile ilgili olarak bulgulara bakıldığında 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin negatif bir tutum sergiledikleri görülmektedir. 41 yaş ve üzerindeki öğretmenler meslekte belirli bir kıdeme sahip öğretmenlerdir. Bu nedenle emekliliği de yaklaşmış olan bu öğretmen grubu için, meslekte son yıllarını çalıştıklarını varsayarak, mesleki anlamda kendilerini geliştirmek konusunda bir çaba harcamadıkları, yenilikleri takip etmedikleri, var olan sistemin olduğu gibi devam etmesinden rahatsızlık duymadıkları düşünülebilir. Buna karşılık 30 yaş ve altındaki öğretmenler kendilerini geliştirebilmek amacıyla sicil notlarının gerekçelerini öğrenmek isterlerken, 31-40 yaş arasındaki öğretmenler, başarısız olan öğretmenlerin düşük sicil notu almamalarının motivasyonlarını etkilediğini ifade etmektedirler. Bu bulgulara göre 41 yaş altındaki öğretmenlerin yeniliklere daha açık oldukları ve mesleki anlamda performanslarını arttırabilmek için daha fazla çaba harcadıkları söylenebilir.

4.2.4. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Değişimi

Tablo 4.2.4'te öğretmenlerin branş değişkenine göre sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerindeki değişimler yer almaktadır.

“Sicil ile değerlendirme kaldırılmalı, performans değerlendirme modeli getirilmelidir” (M4) maddesinde sınıf ve branş öğretmenleri arasında ($t = -2,476$; $p < 0,01$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Branş öğretmenleri, sicil notu ile değerlendirmenin kaldırılarak, performans değerlendirme modeli getirilmesi görüşüne çok katılırlarken ($\bar{x} = 4,05$), sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha az düzeyde ($\bar{x} = 3,75$) katılmaktadırlar.

“Yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısı diğer öğretmenlerce kabul görmemektedir” (M17) maddesinde sınıf ve branş öğretmenleri arasında ($t=-2,310$; $p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Branş öğretmenleri yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısının diğer öğretmenlerce kabul görmediğine orta düzeyde ($\bar{x}=3,29$) katılırlarken, sınıf öğretmenleri daha az ($\bar{x}=2,96$) katılım göstermişlerdir.

Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Değişimi

Madde	Branş				t	p
	(1) Sınıf Öğretmeni (n=243)		(2) Branş Öğretmeni (n=171)			
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
M1	1,99	1,314	1,84	1,127	1,161	,234
M2	2,85	1,456	2,67	1,323	1,329	,178
M3	2,95	1,520	2,79	1,430	1,065	,282
M4	3,75	1,359	4,05	1,030	-2,476	,010**
M5	3,42	1,357	3,60	1,188	-1,353	,167
M6	1,78	1,205	1,92	1,313	-1,125	,269
M7	3,87	1,316	3,82	1,139	,377	,699
M8	2,79	1,688	2,50	1,551	1,763	,074
M9	3,88	1,273	4,09	1,105	-1,737	,076
M10	3,07	1,496	2,97	1,397	,700	,479
M11	4,47	,902	4,39	,807	,898	,361
M12	4,47	,929	4,41	,896	,709	,476
M13	2,82	1,596	2,70	1,413	,825	,400
M14	2,95	1,510	2,78	1,504	1,136	,256
M15	3,76	1,433	3,55	1,376	1,499	,132
M16	2,60	1,369	2,67	1,294	-,500	,614
M17	2,96	1,475	3,29	1,382	-2,310	,020*
M18	3,33	1,535	3,40	1,386	-,482	,624
M19	2,48	1,420	2,35	1,285	1,002	,309
M20	2,55	1,598	2,33	1,389	1,470	,133
M21	3,86	1,284	3,74	1,178	,900	,362
M22	3,37	1,497	3,36	1,367	,014	,989
M23	2,95	1,631	2,45	1,549	3,184	,001**
M24	3,49	1,402	3,22	1,317	2,002	,044*
M25	3,70	1,172	3,68	1,162	,182	,855
M26	3,50	1,366	3,32	1,253	1,397	,157

* $p<,05$ ve ** $p<,01$ düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

“Yüksek sicil alan öğretmen ile düşük sicil alan öğretmenin maaşları farklı olmalıdır” (M23) maddesinde sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında anlamlı fark ($t=3,184$; $p<0,01$) bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri sicil notuna göre maaşların

farklı olmasına orta düzeyde ($\bar{x}=2,95$) katılırlarken, branş öğretmenleri daha az düzeyde ($\bar{x}=2,45$) katılmaktadırlar.

“Öğretmenler denetim notu ve denetim raporunu önemsememektedirler” (M24) maddesinde branş değişkenine göre anlamlı farklılık ($t=2,002$; $p<0,05$) bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri, öğretmenlerin denetim notu ve denetim raporunu önemsemediklerine tamamen ($\bar{x}=3,49$) katılırlarken, branş öğretmenleri orta düzeyde ($\bar{x}=3,22$) katılmaktadırlar.

Branş öğretmenleri sicil raporları ile yapılan değerlendirmenin kaldırılarak, performans değerlendirme modelinin getirilmesine ve yüksek sicil notu alan öğretmenlerin başarısının, diğer öğretmenlerce kabul görmediğine, sınıf öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermektedirler. Üzmez’in (2006) araştırmasında “Okulumuzda çalışkan ve başarılı olanlara genellikle soğuk bakılmaktadır” ifadesine sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

Sınıf öğretmenleri sicil notlarına göre maaşların farklılaşmasına branş öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermişlerdir. Üzmez (2006) ise bu konu ile ilgili olarak farklı bir sonuca ulaşmıştır. Üzmez’in (2006) araştırmasında “Öğretmenlere sicil değerlendirmedeki başarılarına göre ödeme yapılmalıdır” ifadesine branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

Sınıf öğretmenleri denetim notu ile denetim raporunun önemsenmediğine branş öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermişlerdir. Laçın’ın (2006) “İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri (Kütahya ili örneği)” adlı araştırmasında öğretmenler “Teftiş raporlarıyla değerlendirme, performans değerlemesi için vazgeçilmez bir kriterdir” görüşüne katılmamaktadırlar. Laçın’ın (2006) çalışmasında öğretmenlerce, teftiş

raporlarıyla yapılan değerlendirmenin performans değerlendirme için önemli olmadığı ifade edilmiş olmakla birlikte, branşlar bazında bir farklılık tespit edilmemiştir.

4.2.5. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Değişimi

Tablo 4.2.5'te öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerindeki değişimler yer almaktadır.

Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mezun Oldukları Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Değişimi

Madde	Mezun Olduğu Okul					X ²	p	Farkın Kaynağı
	(1) Enstitü.- Yüksekokul (n=89)	(2) Eğitim Fak. (n=239)	(3) Fen- Edebiyat (n=39)	(4) Yüksek Lisans (n=7)	(5) Diğer (n=40)			
M1	202,34	214,42	206,54	165,43	185,91	3,785	,436	-
M2	193,30	217,08	213,65	130,07	179,58	8,436	,077	-
M3	205,51	200,43	200,04	169,79	248,03	6,474	,166	-
M4	204,93	208,50	210,84	285,36	185,28	4,941	,293	-
M5	207,23	203,19	242,27	170,07	185,60	5,961	,202	-
M6	219,30	201,22	199,01	190,93	224,60	3,438	,487	-
M7	213,70	208,87	157,33	272,29	202,70	10,327	,035*	3x5
M8	199,52	216,10	202,42	135,71	175,45	7,724	,102	-
M9	201,62	211,26	217,16	170,64	185,20	3,108	,540	-
M10	204,19	211,87	215,15	170,36	177,73	3,867	,424	-
M11	194,28	215,15	214,59	233,50	174,21	7,578	,108	-
M12	212,89	206,46	194,61	251,50	190,58	3,291	,510	-
M13	198,39	209,63	207,31	242,21	209,14	1,255	,869	-
M14	184,31	217,82	224,01	197,07	183,18	7,933	,094	-
M15	205,74	206,23	202,67	226,07	210,13	,297	,990	-
M16	177,38	209,44	212,07	191,21	229,45	7,466	,113	-
M17	202,63	204,99	213,83	256,00	203,03	1,594	,810	-
M18	206,88	201,77	204,41	233,07	231,19	2,600	,627	-
M19	232,07	193,33	207,97	257,50	223,74	9,664	,046*	3x4
M20	219,48	203,66	220,72	151,21	190,28	4,351	,361	-
M21	187,50	215,38	208,40	223,93	201,19	4,125	,389	-
M22	192,65	221,72	199,06	241,29	157,86	7,067	,081	-
M23	194,67	220,59	193,00	174,64	172,90	8,964	,062	-
M24	196,16	212,75	196,56	178,79	201,74	2,163	,706	-
M25	193,01	214,25	224,68	235,43	162,34	9,192	,075	-
M26	201,42	213,08	205,38	205,57	180,05	3,023	,554	-

*p<,05 düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

“*Sicil raporları takvim yılı sonunda değil, öğretim yılı sonunda hazırlanmalıdır*” (M7) maddesinde Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları ile diğer mezun gruplar arasında, diğer gruplar lehine anlamlı fark ($X^2=10,327$; $p<0,05$) bulunmuştur. Diğer mezun grupları, sicil raporlarının takvim yılı sonunda değil, öğretim yılı sonunda hazırlanması gerektiğine daha fazla katılım gösterirlerken, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları daha az katılım göstermişlerdir.

“*6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulaması (6+1) öğretmenin motivasyonu için yeterlidir*” (M19) maddesinde Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında yüksek lisans mezunları lehine anlamlı fark ($X^2=9,664$; $p<0,05$) bulunmuştur. Yüksek lisans mezunları, 6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulamasının öğretmenin motivasyonu için yeterli olduğuna daha fazla katılım gösterirlerken, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları 1 kademe uygulamasının yeterli olmadığını düşünmektedirler.

4.2.6. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi

Tablo 4.2.6’da öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre sicil raporu uygulamalarına ilişkin görüşlerindeki değişimler verilmiştir.

Tablo 4.2.6’ya göre “*Sicil notu öğretmene tebliğ edilerek, verilen notun gerekçesi açıklanmalıdır*” (M11) maddesinde öğretmenlerin mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık ($F=3,917$; $p<0,01$) bulunmuştur. 5-14 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler sicil notunun tebliğ edilerek, notun gerekçesinin açıklanmasına tamamen ($\bar{x}=4,53$) katılırlarken, 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler çok ($\bar{x}=4,11$) katılmaktadırlar. Aynı fark yaş değişkenine göre de tespit edilmiştir. 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenler, 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlere oranla sicil notunun

tebliğ edilerek, notun gerekçesinin açıklanmasına daha fazla katılmışlardır. Bu bulgulara göre genç öğretmenler için performanslarını öğrenmenin daha önemli olduğu düşünülebilir.

Tablo 4.2.6. Öğretmenlerin Sicil Raporu Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi

Madde	Öğretmenin Mesleki Kıdemi								F	p	Farkın Kaynağı
	(1) 4 yıl ve altı (n=64)		(2) 5-14 yıl (n=193)		(3) 15-24 yıl (n=95)		(4) 25 yıl ve üzeri (n=62)				
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS			
M1	1,96	1,083	1,91	1,253	1,82	1,228	2,12	1,372	,808	,490	-
M2	2,71	1,214	2,80	1,411	2,81	1,451	2,72	1,516	,111	,954	-
M3	2,85	1,319	2,95	1,513	2,83	1,441	2,79	1,641	,260	,854	-
M4	3,96	1,097	3,95	1,124	3,80	1,380	3,66	1,481	1,136	,334	-
M5	3,49	1,242	3,60	1,282	3,31	1,197	3,45	1,489	1,104	,347	-
M6	1,81	1,258	1,77	1,200	1,97	1,406	1,90	1,155	,614	,606	-
M7	3,80	1,157	3,99	1,132	3,74	1,319	3,64	1,505	1,678	,171	-
M8	3,03	1,436	2,73	1,695	2,39	1,574	2,55	1,698	2,156	,093	-
M9	4,12	1,133	4,01	1,116	3,85	1,303	3,87	1,408	,862	,461	-
M10	3,17	1,301	2,96	1,455	3,23	1,432	2,82	1,614	1,369	,252	-
M11	4,50	,734	4,53	,783	4,42	,894	4,11	1,096	3,917	,009**	2x4
M12	4,39	,884	4,48	,911	4,52	,897	4,31	,992	,849	,468	-
M13	2,48	1,168	2,75	1,557	3,12	1,565	2,59	1,603	2,790	,040*	1x3
M14	3,06	1,510	2,96	1,483	2,80	1,513	2,58	1,563	1,416	,238	-
M15	3,68	1,343	3,63	1,388	3,65	1,464	3,82	1,498	,275	,843	-
M16	2,64	1,200	2,67	1,343	2,81	1,431	2,26	1,263	2,186	,089	-
M17	3,51	1,272	3,10	1,468	2,84	1,401	3,04	1,543	2,837	,038*	1x3
M18	3,59	1,136	3,99	1,555	3,18	1,458	3,29	1,542	1,083	,356	-
M19	2,23	1,191	2,29	1,331	2,50	1,405	2,95	1,476	4,208	,006**	1-2x4
M20	2,37	1,408	2,24	1,485	2,82	1,536	2,67	1,596	3,616	,013*	2x3
M21	3,82	1,091	3,86	1,252	3,78	1,253	3,69	1,350	,297	,828	-
M22	3,62	1,253	3,33	1,437	3,56	1,470	2,91	1,518	3,382	,018*	1-3x4
M23	2,53	1,468	2,82	1,661	2,95	1,636	2,40	1,541	2,031	,109	-
M24	3,42	1,165	3,43	1,401	3,26	1,321	3,37	1,570	,334	,801	-
M25	3,78	1,030	3,82	1,165	3,61	1,063	3,35	1,380	2,896	,035*	2x4
M26	3,26	1,237	3,47	1,333	3,51	1,236	3,32	1,501	,676	,567	-

*p<,05 ve **p<,01 düzeyinde anlamlı fark göstermektedir.

“Okul müdürü, okul başarısı adına, tüm öğretmenleri başarılı göstermektedir”

(M13) maddesinde 4 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında görüş farklılığı (F=2,790; p<0,05) ortaya çıkmıştır. 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler okul müdürünün, okul başarısı adına, tüm

öğretmenleri başarılı gösterdiğine orta düzeyde ($\bar{x}=3,12$) katılırlarken, 4 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2,48$) az katılmaktadırlar.

“Yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısı diğer öğretmenlerce kabul görmemektedir” (M17) maddesinde 4 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık ($F=2,837$; $p<0,05$) bulunmuştur. 4 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenler, yüksek sicil alan öğretmenlerin başarılarının kabul görmediğine çok ($\bar{x}=3,51$) katılırlarken, 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2,84$) orta düzeyde katılmaktadırlar.

“6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulaması (6+1) öğretmenin motivasyonu için yeterlidir” (M19) maddesinde 4 yıl ve altı ve 5-14 mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık ($F=4,208$; $p<0,01$) bulunmuştur. 4 yıl ve altı ve 5-14 mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 6 yıllık sicil ortalaması “çok iyi” olduğunda verilen 1 kademe uygulaması öğretmenin motivasyonu için yeterli olduğuna az katılırlarken ($\bar{x}=2,23$) ($\bar{x}=2,29$), 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler orta düzeyde ($\bar{x}=2,95$) katılmaktadırlar. Bu bulgu mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin, başarılı olan öğretmenler için farklı uygulamalar istediğini düşündürmektedir. 25 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin ise aynı uygulamaya yıllardır maruz kaldıkları için 1 kademe uygulamasını benimsedikleri ve yeniliklere daha az açık oldukları söylenebilir.

“Olumsuz sicil alan öğretmenin gelişmesine destek olmak için, ilk yıl müdür-müfettiş-öğretmen birlikte rehberlik yapmalı, ikinci yıl da başarısız olursa öğretmen görevinden uzaklaştırılmalıdır” (M20) maddesinde 5-14 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık ($F=3,616$; $p<0,05$) bulunmuştur. 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, ikinci

yılında da başarısız olan öğretmenlerin görevden uzaklaştırılmasına orta düzeyde ($\bar{x}=2,82$) katılırlarken, 5-14 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2,24$) az düzeyde katılmışlardır. Bu bulgulara göre deneyimli öğretmenlerin meslek hayatları boyunca başarısız öğretmenlerle daha fazla karşılaştıkları ve onlarla aynı statüden bulunmaktan daha fazla rahatsız oldukları düşünülebilir. Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'ne göre üç defa üst üste olumsuz sicil alan öğretmen görevinden uzaklaştırılır. Ancak bu tür muameleye uğrayan öğretmenleri tespit etmek hemen hemen imkansızdır (EARGED, 2000).

“Performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almaması, diğer öğretmenlerin motivasyonunu etkilemektedir” (M22) maddesinde, 4 yıl ve altı ve 15-24 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında, 4 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık ($F=3,382$; $p<0,05$) bulunmuştur. 4 yıl ve altı ($\bar{x}=3,62$) ve 15-24 yıl ($\bar{x}=3,56$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler, performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almamasının, diğer öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğine çok katılırlarken, 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler orta düzeyde ($\bar{x}=2,91$) katılmaktadırlar.

Mesleki kıdemi 25 yılın altında olan öğretmenler performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almamalarının motivasyonlarını etkilediğini düşünürlerken, mesleki kıdemi 25 yılın üzerinde olan öğretmenler bu durumu önemsememektedirler.

“Denetim notu ve denetim raporu, teftiş sürecini kapsamalı ve işlevsel olmalıdır” (M25) maddesinde 5-14 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık ($F=2,896$; $p<0,05$) bulunmuştur. 5-14 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, denetim notu ve denetim raporunun, teftiş sürecini kapsamaması ve işlevsel olması gerektiğine çok ($\bar{x}=3,82$)

katılırlarken, 25 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler orta düzeyde ($\bar{x}=3,35$) katılmaktadırlar.

Mesleki kıdemle ilgili olarak elde edilen bulgulara bakıldığında, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin var olan durumu benimseyerek, yeniliklere açık olmadıkları, buna karşılık mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin var olan durumu sorguladıkları, yeniliklere takip ettikleri söylenebilir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN AÇIK UÇLU SORULARA VERDİKLERİ YANITLARA İLİŞKİN ÇÖZÜMLEME

Araştırma için hazırlanan ankette, 4 tane açık uçlu soru yer almaktadır. Bu sorulardan birincisi 5 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ($f=350$) öğretmenlere yöneltilmiştir. Bunun nedeni, anketin uygulandığı tarihte 4 yıl ve altı kıdeme sahip olan öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin sicil amiri olarak çalıştığı 2004 yılından önce öğretmen olarak çalışmamış olmalarıdır.

4.3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Birinci açık uçlu soruda, “İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması, sizce yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde bir değişikliğe neden oldu mu?” sorusu sorulmuş, 191 yanıt alınmış ve yanıtlar iki bölümde irdelenmiştir. İlk bölümde değişiklik olup olmadığına dair fikirler belirtilirken, ikinci bölümde ne tür değişiklikler olduğu açıklanmıştır.

Birinci soruya verilen 191 yanıtın 10’u denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde bir değişiklik olup olmadığına cevap vermemişler, ancak sicil amirliğinin kaldırılması ve müfettişlerin rolü ile ilgili yorumlarda bulunmuşlardır.

Tablo 4.3.1’de öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının, yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde bir değişiklik olup olmadığına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Birinci açık uçlu soruya cevap veren 181 öğretmenden 76’sı (%41,98) denetimlerin etkililiği ve işlevselliği konusunda değişiklik olduğunu düşünürken, 99 (%54,69) öğretmen herhangi bir değişiklik olmadığını, 6 (%3,33) öğretmen ise kısmen değişiklik olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 4.3.1. Öğretmenlerin, İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılmasının, Yapılan Denetimlerin Etkililiği ve İşlevselliğinde Bir Değişiklik Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
1	Evet, oldu.	Ö3,Ö4, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö18, Ö21, Ö23, Ö27, Ö28, Ö30, Ö31, Ö39,Ö 42, Ö44, Ö45, Ö53, Ö57, Ö60, Ö62, Ö64, Ö65, Ö88, Ö90, Ö91, Ö93, Ö94, Ö95, Ö96, Ö98, Ö102, Ö103, Ö104, Ö105, Ö110, Ö112, Ö120, Ö122, Ö146, Ö147, Ö150, Ö156, Ö157, Ö203, Ö235, Ö237, Ö240, Ö250,Ö Ö252, Ö254, Ö261, Ö267, Ö270, Ö272, 274, 276, 277, 278, Ö280, Ö281, Ö282, Ö284, Ö287, Ö291, Ö293, Ö295, Ö296, Ö298, Ö314, Ö321, Ö383, Ö414	76	41,98
2	Hayır, olmadı.	Ö1, Ö5, Ö8, Ö15, Ö17, Ö19, Ö20, Ö32, Ö33, Ö35, Ö36, Ö37, Ö38, Ö40, Ö47, Ö48, Ö49, Ö51, Ö52, Ö54, Ö55, Ö56, Ö58, Ö59, Ö61, Ö69, Ö70, Ö72, Ö77, Ö79, Ö81, Ö83, Ö85, Ö87, Ö89, Ö92, Ö106, Ö107, Ö111, Ö115, Ö116, Ö117, Ö118, Ö124, Ö126, Ö127, Ö133, Ö138, Ö145, Ö148, Ö151, Ö158, Ö162, Ö204, Ö205, Ö207, Ö214, Ö215, Ö217, Ö218, Ö220, Ö223, Ö224, Ö225, Ö228, Ö232, Ö233, Ö242, Ö244, Ö247, Ö249, Ö259, Ö262, Ö263, Ö266, Ö268, Ö269, Ö273, Ö275, Ö279, Ö283, Ö285, Ö286, Ö286, Ö288, Ö297, Ö300, Ö302, Ö307, Ö309, Ö311, Ö313, Ö315, Ö324, Ö325, Ö326, Ö327, Ö329, Ö331	99	54,69
3	Kısmen oldu.	Ö82, Ö159, Ö160, Ö161, Ö162, Ö307	6	3,33
TOPLAM			181	100

Pekşen (1996) araştırmasında, ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliği rolünü, sınıf denetimlerine ne oranda yansıttığını araştırmış ve “Sicil amirliği sıfatı, denetime müfettişlerce %51,6 çoğunlukla, %20,3 zaman zaman ve %28,1 az yansıtılmaktadır”

sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulara göre ilköğretim müfettişlerinin sınıf denetimlerinde sicil amirliği rolünü kullandıkları söylenebilir. İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliği görevi kaldırılmış olsa da, öğretmenler denetimlerde bu etkiyi görmeye devam ettiklerini (%54,69) ifade etmektedirler.

Tablo 4.3.2’de öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının, yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde oluşan değişikliklere ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.3.2. Öğretmenlerin, İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılmasının, Yapılan Denetimlerin Etkililiği ve İşlevselliğinde Oluşan Değişikliklere İlişkin Görüşleri

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (Ö)	YÜZDESİ (%)
OLUMLU GÖRÜŞLER				
1	Müfettişlerin rehberlik rolü gelişti.	Ö44, Ö53, Ö62, Ö88, Ö96, Ö122, Ö223, Ö228, Ö230, Ö267, Ö277, Ö278, Ö287	13	13,97
2	Yapılan denetimler daha verimli oldu.	Ö12, Ö23, Ö30, Ö27, Ö57, Ö58, Ö65, Ö79, Ö296, Ö298, Ö314	11	11,83
3	Karşılıklı ilişkiler olumlu yönde gelişti.	Ö16, Ö31, Ö42, Ö53, Ö93, Ö261, Ö272, Ö284, Ö293, Ö383	10	10,75
4	Denetimler daha rahat ve müfettişler daha ılımlı oldu.	Ö64, Ö65, Ö95, Ö104, Ö237, Ö250, Ö254, Ö291, Ö304, Ö383	10	10,75
5	Müfettişler baskı unsuru olmaktan çıktılar.	Ö96, Ö270, Ö293, Ö304, Ö383, Ö414	6	6,45
6	Öğretmenlerin korkulu rüyası olmaktan çıktılar.	Ö3, Ö62, Ö295	3	3,23
7	Öğretmenler sorunlarını daha rahat dile getirebiliyorlar.	Ö21, Ö57, Ö62	3	3,23
8	Yapmacık, göz boyama, akrabalık, ideolojik yakınlık gibi puan unsurları kalktı.	Ö18	1	1,08
OLUMSUZ GÖRÜŞLER				
9	2 saatte yapılan teftiş öğretmenin performansını yansıtmak için yeterli değildir.	Ö4, Ö19, Ö32, Ö83, Ö90, Ö150, Ö156, Ö203, Ö207, Ö221, Ö222, Ö235, Ö237, Ö414	14	15,05
10	Müfettişler öğretmeni küçük görmekteler.	Ö214	1	1,08

Tablo 4.3.2. Öğretmenlerin, İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılmasının, Yapılan Denetimlerin Etkililiği ve İşlevselliğinde Oluşan Değişikliklere İlişkin Görüşleri (Devam)

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
11	Müfettişler, disiplin yönünden, inceleme ve soruşturma yaptığı için hala tehdit unsurudur.	Ö61	1	1,08
12	Müfettişler kendilerini öğretmenin üzerinde bir güç olarak görüyorlar.	Ö37	1	1,08
13	Müfettişler paylaşımcı ve işbirlikçi değildirler.	Ö37	1	1,08
14	Moral bozuyorlar.	Ö5	1	1,08
DİĞER GÖRÜŞLER				
15	Öğretmenler zaten not için çalışmıyor.	Ö54, Ö56, Ö249, Ö273, Ö329	5	5,37
16	Müfettişlerin verdikleri notlar ve yapılan denetimler önemsenmemektedir.	Ö10, Ö20, Ö33, Ö94, Ö271	4	4,24
17	Öğretmen zaten kendinden emindir, başarılıdır.	Ö8, Ö325, Ö331	3	3,23
18	Müfettiş denetiminin daha sık yapılması gerekir.	Ö24	1	1,08
19	Müfettiş okulun düzenini olumlu yönde etkiler.	Ö24	1	1,08
20	Kaldırılmamalıydı	Ö14	1	1,08
21	Okul müdürleri kuvvetlendi.	Ö18	1	1,08
22	Müfettişler okul müdürü ile görüşerek not veriyorlar.	Ö285	1	1,08
TOPLAM			93	100

İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde olumlu bir değişikliğe neden olduğunu 57 öğretmen savunmaktadır. 11 öğretmen, yapılan denetimlerin daha verimli olduğunu; 13 öğretmen, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rolünün geliştiğini, 10 öğretmen, karşılıklı ilişkilerin olumlu yönde geliştiğini; 10 öğretmen, denetimlerin daha rahat olduğunu ve müfettişlerin denetimlerde daha ılımlı davrandıklarını; 6 öğretmen, müfettişlerin baskı unsuru olmaktan çıktıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler görüşlerini, “*Evet, olumlu yönde değişiklik oldu. Yapmacıklık ve göz boyama, akrabalık, ideolojik yakınlık gibi puan unsurları kalktı ve okul*

müdürlerinin eli kuvvetlendi (Ö18). Denetimler bizim için daha verimli hale geldi. Daha rahat soru sorup, bilmediklerimizi öğrenmeye çalıştık. Diğer türlü “acaba puanımızı etkiler mi?” diye çekinirdik (Ö57). Daha iyi oldu. Öğretmenler denetimler sırasında daha rahatlar. Çalışmalarını daha iyi yansıtabiliyorlar (Ö65). Müfettişlerin önceki kadar baskıcı ve diktatör tavırları azaldı. Daha uzlaşmacı ve rehberliğe yönelik davranışları arttı (Ö383)” şeklinde ifade etmişlerdir. Benzer yorumlarda da görüldüğü gibi öğretmenlerin sınıf ortamında daha rahat oldukları ve kendilerini daha güvende hissettikleri söylenebilir.

İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliği ile ilgili olarak 19 öğretmen olumsuz görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerden 14’ü, 2 saatte yapılan denetimlerin öğretmenin performansını yansıtmak açısından yeterli olmadığı üzerinde durmuşlardır. Anketin nicel kısmına bakıldığında da “Sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirme, öğretmenin yıl içindeki performansını göstermesi açısından yeterlidir” (M6) maddesi, bu temayla benzerlik taşımaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden %60,1’i bu maddeye hiç katılmazken, % 15’i ise az katılmışlardır.

İlköğretim müfettişlerinin olumsuz tavrı ile ilgili de görüş belirten öğretmenler de vardır. “*Müfettişler öğretmeni küçük görmekteler (Ö214, Ö215). Müfettişler, disiplin yönünden, inceleme ve soruşturma yaptığı için hala tehdit unsurudur (Ö61). Müfettişler kendilerini öğretmenin üzerinde bir güç olarak görüyorlar, paylaşmacı ve işbirlikçi değiller (Ö37). Moral bozuyorlar (Ö5)”* görüşleri yapılan olumsuz eleştiriler arasında yer almaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin müfettişlerin olumsuz tavrından rahatsız oldukları söylenebilir.

5 öğretmen (%5,37), öğretmenlerin not için çalışmadığını, 4 öğretmen (%4,24), müfettişlerin verdikleri notların ve yaptıkları denetimlerin önemsenmediğini, 3 öğretmen (%3,23), öğretmenlerin zaten başarılı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın nicel bulgularına bakıldığında öğretmenler, “Öğretmenler denetim notu ve denetim raporunu önemsememektedirler (M24)” maddesine %47,5 oranında çoğunlukla ve tamamen katılım göstermişlerdir.

4.3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İkinci açık uçlu soruda, “Size göre; öğretmenlere sicil amiri gerekli mi? Sizce, ilköğretim öğretmenlerinin sicil amiri kim ya da kimler olmalıdır?” sorusu sorulmuş, 241 yanıt alınmış ve yanıtlar iki bölümde irdelenmiştir. İlk bölümde “Size göre; öğretmenlere sicil amiri gerekli mi?” sorusuna verilen 232 yanıt incelenmiş, ikinci bölümde “Sizce, ilköğretim öğretmenlerinin sicil amiri kim ya da kimler olmalıdır?” sorusuna verilen 183 yanıt gruplandırılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yaptıkları yorumlarla ilgili üçüncü bir bölüm oluşturulmuştur.

Öğretmenlerin sicil amirinin gerekliliğine ilişkin görüşleri Tablo 4.3.3’de yer almaktadır.

Tablo 4.3.3’e göre, öğretmenler sicil amirinin gerekli olduğunu düşünmektedirler. Verilen 232 yanıtta 188’i (%81,03) sicil amirinin gerekli olduğu, 44’ü (%18,97) sicil amirinin gerekli olmadığı yönündedir.

Öğretmenler, sicil amirinin düzen ve denetim açısından gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenler görüşlerini “*Bazı esneklikler disiplinsizliği getirebiliyor (Ö2). Denetlenen, denetleyen konumunda değil ama yol gösteren, yapılan çalışmaların verimliliğini artırıcı, rehberlik yapabilen bir sicil amiri olabilir (Ö36)*” şeklinde ifade etmişlerdir. Yorumlara genel olarak bakıldığında, öğretmenler sicil notunu

istememezlerken, sicil amirinin gerekli olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenler sicil amiri konumunda olan kişilerin not vermek yerine, öğretmenlere yol göstermeleri gerektiğini ve okulun düzenli bir şekilde işlevlerini yürütmesini beklemektedirler.

Tablo 4.3.3. Öğretmenlerin Sicil Amirinin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
1	Sicil amiri gereklidir.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö20, Ö21, Ö23, Ö24, Ö27, Ö28, Ö29, Ö30, Ö32, Ö36, Ö39, Ö40, Ö42, Ö44, Ö45, Ö46, Ö47, Ö48, Ö49, Ö51, Ö52, Ö55, Ö56, Ö57, Ö58, Ö59, Ö62, Ö63, Ö66, Ö68, Ö70, Ö71, Ö77, Ö79, Ö81, Ö82, Ö83, Ö84, Ö85, Ö87, Ö88, Ö89, Ö90, Ö91, Ö92, Ö93, Ö94, Ö96, Ö97, Ö104, Ö105, Ö107, Ö108, Ö110, Ö111, Ö116, Ö117, Ö123, Ö126, Ö128, Ö129, Ö132, Ö133, Ö134, Ö137, Ö141, Ö144, Ö145, Ö146, Ö150, Ö151, Ö152, Ö153, Ö156, Ö162, Ö158, Ö203, Ö204, Ö205, Ö207, Ö212, Ö213, Ö214, Ö215, Ö217, Ö219, Ö221, Ö222, Ö223, Ö224, Ö228, Ö230, Ö232, Ö233, Ö235, Ö237, Ö243, Ö247, Ö252, Ö259, Ö261, Ö266, Ö267, Ö268, Ö269, Ö270, Ö271, Ö273, Ö274, Ö276, Ö278, Ö279, Ö281, Ö282, Ö283, Ö285, Ö286, Ö287, Ö289, Ö291, Ö293, Ö294, Ö295, Ö296, Ö300, Ö302, Ö303, Ö307, Ö309, Ö311, Ö313, Ö320, Ö321, Ö324, Ö329, Ö337, Ö344, Ö346, Ö348, Ö349, Ö350, Ö351, Ö352, Ö356, Ö358, Ö359, Ö360, Ö361, Ö362, Ö363, Ö365, Ö366, Ö371, Ö372, Ö373, Ö374, Ö380, Ö383, Ö388, Ö390, Ö396, Ö403, Ö410, Ö411, Ö412	188	81,03
2	Sicil amiri gerekli değildir.	Ö5, Ö7, Ö19, Ö33, Ö35, Ö37, Ö54, Ö64, Ö95, Ö103, Ö109, Ö112, Ö113, Ö115, Ö118, Ö120, Ö124, Ö147, Ö157, Ö160, Ö202, Ö220, Ö225, Ö254, Ö280, Ö316, Ö325, Ö327, Ö331, Ö335, Ö340, Ö354, Ö357, Ö375, Ö379, Ö384, Ö389, Ö391, Ö392, Ö393, Ö401, Ö402, Ö407, Ö414	44	18,97
TOPLAM			232	100

Tablo 4.3.4’de öğretmenlerin sicil amirinin kim ya da kimler olması gerektiğine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Öğretmenlerden 51’i (%27,87) sicil amiri olarak sadece okul müdürünün yeterli olduğunu düşünmektedirler. 46 öğretmen (%25,14), sicil amirinin okul müdürü ve müdür yardımcısı olması gerektiğini düşünmektedirler. 12 öğretmen (%6,56), sicil amirinin öğretmenin kendisi olduğunu ve öğretmenliğin aslında bir vicdan mesleği olduğunu belirtmişlerdir. 11 öğretmen (%6,01), sicil amirlerinin okul müdürü-okul

müdür yardımcısı-zümre öğretmenlerden oluşması gerektiğini düşünürken, 10 öğretmen (%5,46) okul müdürü ve ilköğretim müfettişlerinin sicil amiri olması gerektiğini düşünmektedirler. 9 öğretmen (%4,92) ise sicil amirinin alanında mesleki yeterliliğe sahip, uzmanlık eğitimi almış bir kişi olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 4.3.4. Öğretmenlerin Sicil Amirinin Kim Ya Da Kimler Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
1	Okul müdürü	Ö5, Ö18, Ö20, Ö32, Ö46, Ö47, Ö48, Ö51, Ö54, Ö55, Ö56, Ö57, Ö59, Ö65, Ö68, Ö93, Ö117, Ö134, Ö141, Ö144, Ö152, Ö158, Ö224, Ö225, Ö266, Ö267, Ö274, Ö278, Ö279, Ö283, Ö287, Ö303, Ö311, Ö320, Ö329, Ö346, Ö349, Ö351, Ö352, Ö355, Ö356, Ö365, Ö366, Ö373, Ö374, Ö378, Ö380, Ö394, Ö396, Ö400, Ö410	51	27,87
2	Okul müdürü ve müdür yardımcıları	Ö1, Ö21, Ö27, Ö29, Ö39, Ö44, Ö63, Ö69, Ö90, Ö97, Ö104, Ö111, Ö126, Ö132, Ö133, Ö137, Ö145, Ö147, Ö150, Ö151, Ö212, Ö214, Ö215, Ö217, Ö219, Ö222, Ö223, Ö228, Ö230, Ö233, Ö235, Ö273, Ö285, Ö293, Ö294, Ö295, Ö300, Ö309, Ö321, Ö325, Ö335, Ö337, Ö348, Ö358, Ö361, Ö412	46	25,14
3	Sicil amiri kişinin vicdanıdır, kendisidir.	Ö64, Ö105, Ö108, Ö112, Ö224, Ö280, Ö308, Ö354, Ö357, Ö375, Ö379, Ö384	12	6,56
4	Okul müdürü, müdür yardımcısı, zümre öğretmenler	Ö70, Ö128, Ö129, Ö146, Ö162, Ö204, Ö205, Ö207, Ö232, Ö401, Ö402	11	6,01
5	Okul müdürü, ilköğretim müfettişi	Ö14, Ö15, Ö58, Ö94, Ö116, Ö261, Ö302, Ö324, Ö359, Ö411	10	5,46
6	Alanında uzman biri (üst düzey mesleki yeterliğe sahip)	Ö8, Ö36, Ö71, Ö120, Ö123, Ö291, Ö296, Ö363, Ö388	9	4,92
7	Okul müdürü, müdür yardımcısı, diğer öğretmenler, öğrenciler, veliler	Ö10, Ö12, Ö91, Ö237, Ö276, Ö281	6	3,29
8	Okul müdürü, milli eğitim müdürü	Ö40, Ö52, Ö79, Ö85, Ö259, Ö372	6	3,29
9	Kurul/komisyon	Ö23, Ö221, Ö249, Ö271, Ö282, Ö360	6	3,29
10	Okul müdürü, ilçe milli eğitim müdürü, kaymakam (mülki amir)	Ö62, Ö83, Ö88, Ö213	4	2,19
11	Okul müdürü, uzman öğretmenler	Ö17, Ö42, Ö98, Ö359	4	2,19
12	Okul müdürü, şube müdürleri	Ö156, Ö203, Ö252,	3	1,65
13	Okul müdürü, müfettiş, milli eğitim müdürü	Ö49, Ö84, Ö87	3	1,65
14	Bakanlık müfettişi	Ö30	1	0,59

Tablo 4.3.4. Öğretmenlerin Sicil Amirinin Kim Ya Da Kimler Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri (Devam)

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
15	Meslektaşı, veli, öğrenci, okul idaresi, müfettiş	Ö24	1	0,59
16	Müdür yardımcısı, okul müdürü, ilçe milli eğitim müdürü	Ö60	1	0,59
17	İlçe milli eğitim müdürü, ilköğretim müfettişi	Ö92	1	0,59
18	Okul müdürü, müdür yardımcıları, müfettiş, il/ilçe milli eğitim müdürü, öğretmenin kendisi	Ö77	1	0,59
19	Öğrenciler	Ö35	1	0,59
20	Okul idaresi, veli	Ö82	1	0,59
21	İl/ilçe milli eğitim müdürü	Ö110	1	0,59
22	Veli	Ö28	1	0,59
23	Zümre öğretmenler	Ö243	1	0,59
24	Okul müdürü, eğitim fak. öğretim üyelerinden bir komisyon	Ö286	1	0,59
25	Okul müdürü, öğretmenin kendisi	Ö367	1	0,59
TOPLAM			183	100

Öğretmenlerden bazıları sicil amiri için birkaç seçenek sunmuşlardır. Bu sonuçlar incelendiğinde; ilköğretim öğretmenlerinin 152'si (%47,06) okul müdürlerinin, 67'si (%20,74) müdür yardımcılarının, 22'si (%6,81) zümre öğretmenlerin, 17'si (%5,26) il/ilçe milli eğitim müdürlerinin, 16'sı (%4,96) ilköğretim müfettişlerinin, 9'u (%2,79) uzman birinin, 8'i (%2,47) öğrencilerin, 7'si (%2,16) bir kurul ya da komisyonun sicil amiri olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca 16 öğretmen (%4,96) ilköğretim müfettişlerinin sicil amiri olarak görevlerine devam etmesi gerektiğini düşünmektedirler. Benzer şekilde, anketin nicel çözümleme yapılan 1. maddesinde “İlköğretim müfettişi sicil raporu hazırlamalıdır” sorusuna öğretmenlerin 226'sı (%54,6) hiç katılmazken, 73'ü az (%17,6), 56'sı (%13,5) orta düzeyde, 35'i (%8,5) çok, 24'ü (%5,8) tamamen katılmışlardır. Pekşen'in (1996) çalışmasında yer alan “Müfettiş

sicil amiri olmalıdır” görüşüne öğretmenler, %16,5 çoğunlukla, %12,1 zaman zaman, %71,4 az katılmışlardır.

Öğretmenlerin önemli bir çoğunluğu okul müdürlerinin sicil amiri olarak görevlerine devam etmesi gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bunun nedenini bir öğretmen, *“Sicil amirleri sadece okul müdürü olmalıdır. Çünkü müdürler öğretmenlerini daha iyi tanıyor ve yapılan çalışmalarını daha iyi gözlemleyebiliyorlar (Ö65)”* şeklinde açıklamıştır. Okul müdürünün kesinlikle sicil amiri olmaması gerektiği yönündeki görüşlerde ise okul müdürlerinin objektif olmadıkları belirtilmiştir. Uçar (2001), sicil raporlarının, grubun yaklaşık %75’i tarafından, öğretmeni objektif değerlendirmede, Bakır (2007), okul yöneticilerinin sicil değerlendirme raporundaki maddeleri objektif olarak değerlendiremedikleri sonucuna ulaşmıştır. Bostancı (2004) da çalışmasında benzer sonuçlara ulaşarak, öğretmenlerin, mevcut sistemle performanslarının değerlendirilmesinin nesnel olmadığına inanmaya daha fazla eğilim gösterdiklerini belirlemiştir.

Ayrıca okul müdürlerinin yeterli eğitimi almadıkları da belirtilen görüşler arasındadır. Öğretmenler sicil amiri olacak kişinin alanında uzman olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler bu konudaki görüşlerini, *“Öğretmenlere sicil amiri olacak kişiler bazı vasıfları taşımalıdır. Güvenilir, seviyeli, tutarlı olmalı, öğretmenlerle iyi iletişim kurmayı önemsemeli, bir üstünlük duygusuna kapılmamalı (Ö99). Sicil amiri öğretmenin branşından ve daha üst düzeyde biri olmalı (Ö120). Denetim yapacak kişiler alanında uzman, programı tüm yönleriyle incelemiş ve bilgi sahibi olmuş kişiler olmalıdır. Yeniliğe açık, yol gösterici ve tüm eğitim öğretim sürecini değerlendirebilecek, takip edebilen kişiler olmalıdır. Dışarıdan yapılan denetlemeler uygun değildir (Ö291). Alanında uzman kişiler olmalı, yönlendirici, yapıcı, gerekli*

bilgiye sahip olmalıdır (Ö296)” şeklinde ifade etmişlerdir. Alay (1990), performans değerlendirme ile ilgili okul müdürlerine hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgulara göre, sicil amirliği düzen ve çalışma disiplini açısından gerekli ve sicil amirinin öğretmeni en yakından gören kişi olarak okul yönetimi olması uygundur. Bununla birlikte okul müdürlerinin tarafsız olması, bu alanda iyi eğitim almış olmaları gerekmektedir.

Yalnızca 2 öğretmen performans değerlendirme modeli getirilmesi gerektiği yönünde yorum yapmış olmasına rağmen, anket maddeleri incelendiğinde; 4. Maddede yer alan, *“Sicil ile değerlendirme kaldırılmalı, yerine performans değerlendirme modeli getirilmelidir.”* sorusuna, ilköğretim öğretmenlerinin 179’u (%43,2) tamamen, 96’sı (%23,2) çok, 79’u (%19,1) orta düzeyde katılmışlardır.

4.3.3. Üçüncü Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Üçüncü açık uçlu soruda, *“Sicil raporlarındaki ölçütler, diğer devlet memurlarınınkinden farklı olarak eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır.”* cümlesi size göre de doğru ise; sizce öğretmenlerin sicil raporlarında hangi ölçütler yer almalıdır” sorusu sorulmuş, bu soruya yönelik 182 yanıt alınmıştır. Alınan yanıtlar temalandırılarak benzer cevaplar aynı grupta toplanmıştır.

Öğretmenlerden yalnızca 5’i *“Sicil raporlarındaki ölçütler, diğer devlet memurlarınınkinden farklı olarak eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır”* cümlesinin doğru olduğuna katılmadığını belirtmiştir. 177 öğretmen ise öğretmenlerin sicil raporunda yer alması gereken ölçütlerle ilgili fikir belirtmişlerdir. Öğretmenler bu soruya birden fazla cevap vermişlerdir. Bu nedenle bu soruya alınan yanıt 182 olmasına rağmen f=324 çıkmıştır.

Tablo 4.3.5'te öğretmenlerin sicil raporunda yer alması gereken ölçütlere ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.3.5. Öğretmenlerin Sicil Raporunda Yer Alması Gereken Ölçütlere İlişkin Görüşleri

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
1	Öğretmenin meslekteki başarısı/performansı	Ö1, Ö10, Ö16, Ö21, Ö28, Ö29, Ö30, Ö55, Ö59, Ö69, Ö70, Ö77, Ö88, Ö90, Ö92, Ö96, Ö104, Ö111, Ö112, Ö122, Ö124, Ö156, Ö160, Ö161, Ö162, Ö204, Ö205, Ö232, Ö233, Ö235, Ö237, Ö273, Ö275, Ö298, Ö302, Ö304, Ö306, Ö307, Ö313, Ö320, Ö335, Ö337, Ö343, Ö344, Ö351, Ö360, Ö361, Ö383, Ö394	49	15,12
2	İletişim gücü (öğrenci-veli-çalışma arkadaşları ile iletişimi)	Ö10, Ö16, Ö19, Ö28, Ö31, Ö32, Ö35, Ö51, Ö56, Ö57, Ö61, Ö63, Ö70, Ö77, Ö83, Ö87, Ö96, Ö127, Ö150, Ö153, Ö158, Ö159, Ö160, Ö161, Ö162, Ö205, Ö232, Ö233, Ö235, Ö254, Ö285, Ö286, Ö294, Ö295, Ö296, Ö311, Ö313, Ö316, Ö331, Ö362, Ö374, Ö380, Ö394, Ö414	44	13,58
3	Eğitim-öğretim çalışmaları/ders içi etkinlikleri	Ö9, Ö10, Ö16, Ö47, Ö48, Ö49, Ö52, Ö56, Ö57, Ö61, Ö62, Ö63, Ö65, Ö69, Ö70, Ö83, Ö93, Ö106, Ö107, Ö126, Ö127, Ö128, Ö129, Ö150, Ö153, Ö203, Ö204, Ö208, Ö233, Ö287, Ö291, Ö302, Ö252, Ö285, Ö286, Ö289, Ö374, Ö375, Ö379, Ö412	40	12,35
4	Öğrenci (sınıf) başarısı	Ö8, Ö14, Ö18, Ö19, Ö51, Ö53, Ö60, Ö62, Ö63, Ö69, Ö70, Ö77, Ö81, Ö83, Ö84, Ö85, Ö88, Ö89, Ö104, Ö106, Ö124, Ö131, Ö158, Ö249, Ö252, Ö254, Ö262, Ö263, Ö268, Ö270, Ö271, Ö282, Ö285, Ö298, Ö350, Ö361, Ö366, Ö373	38	11,73
5	Ders dışı etkinlikleri - sosyal/kültürel etkinlikleri	Ö12, Ö18, Ö29, Ö30, Ö52, Ö62, Ö63, Ö65, Ö107, Ö111, Ö126, Ö128, Ö129, Ö131, Ö133, Ö150, Ö159, Ö207, Ö146, Ö223, Ö235, Ö252, Ö282, Ö285, Ö320, Ö335, Ö337, Ö356, Ö359, Ö360, Ö366, Ö374, Ö376, Ö384, Ö412	35	10,80
6	Mesleki yeterliği	Ö8, Ö18, Ö21, Ö29, Ö35, Ö36, Ö49, Ö58, Ö59, Ö62, Ö81, Ö83, Ö92, Ö94, Ö95, Ö118, Ö156, Ö254, Ö272, Ö282, Ö291, Ö293, Ö294, Ö304, Ö350, Ö359, Ö361, Ö367, Ö373, Ö378, Ö379	31	9,57
7	Eğitimdeki gelişmeleri takip etme/kendini geliştirme	Ö10, Ö62, Ö63, Ö69, Ö70, Ö81, Ö98, Ö153, Ö204, Ö205, Ö232, Ö233, Ö237, Ö252, Ö272, Ö295, Ö311, Ö331, Ö343, Ö360, Ö401, Ö402, Ö414	23	7,10
8	Mesleğe sevgisi	Ö35, Ö40, Ö60, Ö204, Ö205, Ö207, Ö232, Ö233, Ö273, Ö311	10	3,09
9	Akademik çalışmaları	Ö29, Ö55, Ö57, Ö62, Ö69, Ö96, Ö153, Ö282, Ö335	9	2,77

Tablo 4.3.5. Öğretmenlerin Sicil Raporunda Yer Alması Gereken Ölçütlere İlişkin Görüşleri (Devam)

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
10	Çalışma ortamı (Sınıfın/okulun fiziki şartları, çevre etkisi)	Ö5, Ö13, Ö84, Ö88, Ö242, Ö268, Ö355, Ö362, Ö390	9	2,77
11	Öğretmenin kişiliği/davranışları	Ö126, Ö128, Ö133, Ö156, Ö158, Ö262, Ö263	7	2,17
12	Eğitim öğretime katkıları/okul için yaptığı çalışmalar	Ö57, Ö69, Ö274, Ö295, Ö296, Ö304	6	1,85
13	Teknolojiyi takibi/kullanımı	Ö10, Ö40, Ö237, Ö272, Ö360	5	1,54
14	Aile yapısı/yaşam tarzı	Ö12, Ö32, Ö87, Ö203, Ö263	5	1,54
15	Değerlendirmeyi yapan kişinin objektif olması	Ö37, Ö105, Ö106, Ö113	4	1,23
16	Dili iyi kullanımı	Ö32, Ö286, Ö293	3	,93
17	Siyasi görüş etkilememeli	Ö113, Ö118,	2	,62
18	Öğretmenin kılık kıyafeti	Ö19, Ö70	2	,62
19	Beden dilinin kullanımı	Ö286	1	,31
20	Ölçütler yeterli	Ö115	1	,31
TOPLAM			324	100

Tablo 4.3.5 incelendiğinde; öğretmenler sicil raporunda yer almasını istedikleri ölçütlerde daha çok eğitim-öğretim çalışmalarına yer vermişlerdir. Öğretmenin sınıf içinde yaptıklarının ve öğrencilerin başarısının sicil raporunda yer alması gerektiğini düşünmektedirler. Bununla birlikte okulda yapılan sosyal ve kültürel aktivitelerin de sicil raporunda yer alması gereken ölçütler arasında olması gerektiğini düşünmektedirler. En çok tekrarlanan ölçütler arasında (f=44), öğretmenin iletişim gücü yer almaktadır. Öğretmenlere göre, öğretmenin öncelikle öğrencilerle, daha sonra ise okul yönetimi, mesai arkadaşları ve velilerle iletişimi, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

- ✓ *Öğretmenin sınıf içi, sınıf dışı faaliyetleri, öğretmenin veliler ile uyumu, öğretmenin sınıfının başarısı, öğretmenin arkadaşları ve amirleri ile uyumu, öğretmenin kendini geliştirme durumu (vizyonu) (Ö63).*
- ✓ *Öğretmenin insani ilişkileri, çevresiyle kurduğu (veliler ve okul çevresi) ilişkiler, mesleki yeterliliği, kültür düzeyi, okuma alışkanlığı, okul için yaptığı özverili çalışmalar, kendi mesleki alanda geliştirme çabaları olabilir (Ö295).*
- ✓ *Vücut dilini ne kadar kullanabildiği, çocuk sevgisi (hoşgörü düzeyi), Türkçeyi etkili-düzgün kullanma düzeyi, estetik anlayışı, tatlı-sert üslubunu ne kadar benimsediği vb.(Ö286).*
- ✓ *Sosyal aktiviteler, performansı, sportif aktiviteler göz önüne alınmalıdır (Ö320).*

Öğretmenler, öğretmenin okulda yaptığı çalışmaların yanı sıra, öğretmenin kendini geliştirmeye çalışması, akademik çalışmaları, yenilikleri takibi ve teknolojiyi kullanmasını sicil raporunda yer alması gereken ölçütler olarak görmektedirler.

“Kendini geliştirme çabaları, öğrencilere katkıları, öğretmenlere ve çevreye katkıları, programı en ideal yöntem ve tekniklerle uygulaması, bu uygulama sonucunda alınan başarı, bütün olumsuzlukları yok edici çalışmaları yapması, idareye her yönden yardım ve desteği, akademik başarısı” (Ö69).

Bir katılımcı, öğretmenin değerlendirilmesi ile ilgili olarak farklı bir yorum getirmiş, görüşünü *“Sınıf öğretmeni için 5 yıllık süreç alınmalı, aynı öğretmen 1-5. sınıftan 5. sınıfa kadar öğrenciyi okutup 5. sınıf sonunda başarısı değerlendirilmeli adaylığı buna göre kaldırılmalı. Sicil raporunda “öğrenciyi üst sınıfa hazırlamadaki başarısı” ibaresi konulmalı (Ö53)”* şeklinde ifade etmiştir.

Ayrıca çok fazla olmamakla birlikte öğretmenler, öğretmenin mesleğe olan sevgisi, çalışma ortamı, okulun fiziki şartları, öğretmenin kişiliği, yaşam tarzı, dilini iyi kullanma gibi ölçütlerin de sicil raporunda yer alması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yalnızca 1 öğretmen (%31) ölçütlerin yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu oldukça düşük bir orandır.

Bir öğretmen, değerlendirmenin “Kişiye göre değil, kişinin çalışmasına göre (Ö275)” yapılması gerektiğini vurgulayarak değerlendirmelerdeki haksızlığı ifade etmek istemiş olabilir.

4.3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya Verilen Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Dördüncü açık uçlu soruda öğretmenlere “Bugüne kadar almış olduğunuz sicil notlarınızı öğrendiğinizde ne hissettiniz, ne gibi tepkiler verdiniz” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar temalandırılarak Tablo 4.3.6’da verilmiştir.

Tablo 4.3.6. Öğretmenlerin Almış Oldukları Notlarını Öğrendiklerinde Hissettikleri ve Verdikleri Tepkiler

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLEME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
OLUMLU GÖRÜŞLER			52	26,82
1	Mutlu oldum, sevindim	Ö2, Ö8, Ö25, Ö45, Ö52, Ö56, Ö61, Ö127, Ö129, Ö130, Ö131, Ö132, Ö135, Ö139, Ö146, Ö160, Ö161, Ö207, Ö208, Ö213, Ö219, Ö230, Ö234, Ö270, Ö284, Ö296, Ö373, Ö374, Ö390, Ö401, Ö402	31	15,98
2	Emeğimin karşılığını aldım.	Ö2, Ö25, Ö85, Ö249, Ö250, Ö261, Ö275, Ö287, Ö360, Ö379	10	5,15
3	Motive oldum.	Ö51, Ö56, Ö68, Ö105, Ö135, Ö296, Ö358	7	3,62
4	İsabetli buldum.	Ö9, Ö40, Ö271, Ö307	4	2,07

Tablo 4.3.6. Öğretmenlerin Almış Oldukları Notlarını Öğrendiklerinde Hissettikleri ve Verdikleri Tepkiler (Devam)

No	TEMA	ANKET NO	BELİRTİLME SIKLIĞI (f)	YÜZDESİ (%)
OLUMSUZ GÖRÜŞLER			78	40,18
5	Verilen notlar objektif ve gerçekçi değil	Ö3, Ö5, Ö12, Ö27, Ö83, Ö87, Ö88, Ö108, Ö109, Ö113, Ö124, Ö126, Ö127, Ö131, Ö133, Ö145, Ö147, Ö159, Ö162, Ö207, Ö234, Ö256, Ö257, Ö262, Ö266, Ö267, Ö268, Ö269, Ö274, Ö291, Ö295, Ö313, Ö331, Ö350, Ö354, Ö383, Ö414	37	19,02
6	Üzüldüm, kızdım.	Ö1, Ö19, Ö27, Ö38, Ö88, Ö118, Ö126, Ö133, Ö151, Ö281, Ö295, Ö318, Ö344, Ö380, Ö394, Ö414	16	8,25
7	Hak ettiğim notu alamadım.	Ö1, Ö10, Ö57, Ö156, Ö158, Ö203, Ö242, Ö254, Ö256, Ö384, Ö412	11	5,68
8	Motivasyonum bozuldu.	Ö5, Ö18, Ö27, Ö31, Ö47, Ö84, Ö122, Ö156, Ö269, Ö302, Ö321	11	5,68
9	Şaşırdım.	Ö39, Ö151, Ö257	3	1,55
ÖNEMSEMİYENLER			64	33,00
10	Önemsemedim/etkili olmadı	Ö13, Ö14, Ö28, Ö30, Ö32, Ö37, Ö58, Ö77, Ö89, Ö92, Ö96, Ö107, Ö108, Ö119, Ö120, Ö125, Ö137, Ö147, Ö153, Ö157, Ö162, Ö205, Ö223, Ö232, Ö233, Ö237, Ö243, Ö252, Ö272, Ö276, Ö278, Ö286, Ö288, Ö289, Ö297, Ö303, Ö304, Ö308, Ö316, Ö326, Ö335, Ö350, Ö410	43	22,16
11	Bazen kızdım, bazen sevindim.	Ö41, Ö65, Ö66, Ö112, Ö150, Ö235, Ö285, Ö294, Ö302, Ö311, Ö351, Ö352	12	6,19
12	Notumu hiç öğrenmedim.	Ö62, Ö70, Ö95, Ö273, Ö343, Ö356	6	3,10
13	Notlar evraklara veriliyor.	Ö37, Ö46, Ö59	3	1,55
TOPLAM			194	100

Tablo 4.3.6. incelendiğinde sicil notları ile ilgili olarak olumlu görüş belirten öğretmenlerin 52 (%26,82), olumsuz görüş belirten öğretmenlerin 78 (%40,18), önemsemeyen öğretmenlerin 64 (%33) olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin sicil notu uygulamasından memnun olmadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin çoğunluğu verilen sicil notlarının gerçekçi ve objektif olmadığını düşünmektedirler. Öğretmenler, ilköğretim müfettişlerinin yılda 2 saatlik

değerlendirmeye verdikleri sicil notunun anlamsız olduğuna, okul müdürlerinin de çoğunlukla yanlı davrandıklarına inanmaktadırlar. Bu nedenle bu konuda yorum yapan öğretmenlerden 43'ü (%22,16) notları önemsemediğini ve notların etkili olmadığını belirtmişlerdir. Sicil notlarını yüksek alan öğretmenler mutlu olduklarını belirtirlerken, düşük not aldıklarında üzüldükleri ve kızdıkları üzerinde durmuşlardır.

6 öğretmen notunu hiç öğrenmediğini belirtirken, bunun gerekçesini notların önemsiz olduğu şeklinde ifade etmiştir.

11 öğretmen hak ettiği notu alamadığı yönünde görüş belirtirken, 10 öğretmen emeğinin karşılığını aldığını ifade etmiştir. Öğretmenler düşük not aldıkları zaman motivasyonlarının bozulduğunu ifade ederken, yüksek not aldıklarında motivasyonlarının arttığını belirtmişlerdir.

Olumlu görüş belirten öğretmenler görüşlerini, *“Sicil notlarından memnunum. Çalışma tempomu kısmen arttırabildi (Ö40). Almış olduğum “çok iyi” notlar daha istekli çalışmaya teşvik etti (Ö51). Mutlu oldum. Takdir edilmek güzel. Daha başarılı olma isteği uyandırdı (Ö296). Mutlu oldum ama objektif yapılmadığına inanıyorum (Ö131, Ö127)”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Olumsuz görüş belirten öğretmenler notlarını öğrendikleri andaki tepkilerini, *“Bazı notları hak etmediğimi düşündüm. Bir yıl boyunca elinizden geleni yapıp daha sonra aldığınız notlar hayal kırıklığına neden oldu (Ö57). Pek fazla etkilemedi. Objektif olduğunu düşünmüyorum (Ö147). Burun kıvırdım. “Allah kahretsin” dedim (Ö281)”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin sicil notları ile ilgili tepkilerinin çoğunluğu olumsuz yöndedir. Yüksek not aldıklarında mutlu olsalar da notların objektif olmadığı yönündeki görüşler çoğunluktadır. *“Şaşırdım. Her müfettişin ve müdürün değerlendirme kriterleri farklı*

olduğu anlaşıldı. Yakınlık derecesine göre aldığınız not değişebiliyor (Ö257). Sicil amirlerinin kendi görüşlerine yakın kişilere daha yüksek puan verdiklerini gördüm. Yanlı ve yönlü değerlendirme yaptıklarını düşünüyorum (Ö109). Siyasi düşünceye sicil raporu verdiler. Ben de müfettişlik kurumuna tamamen karşı oldum (Ö124)” şeklinde görüşlerini ifade eden öğretmenler, sicil amirlerinin objektif olmadıklarını, sicil notu verirken yanlı davrandıklarını düşünmektedirler.

Sicil notları ile ilgili önemli bir konuyu bir öğretmen, “*Benim mesleki gelişimime, aldığım notun etkisi ne oldu (Ö7)”* şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenler aldıkları sicil notlarının kendilerine bir katkısı olmadığını düşünmektedirler. Olumsuz sicil notu alan öğretmenlerin pek fazla olmaması, olumlu not alan öğretmenlerin aldıkları notu değersiz kıldığını düşündürmektedir.

Genel olarak bakıldığında; öğretmenler ister düşük not almış olsunlar, isterse yüksek, verilen sicil notlarının objektif olmadığını düşünmektedirler. Bunun sebepleri arasında ise daha çok, okul müdürünün yanlı davranması, sicil raporu ölçütlerinin mesleki yeterliği ölçmemesi sayılabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. SONUÇLAR

Öğretmenler, ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliği rolünün kaldırılmasıyla denetimlerin etkiliği ve işlevselliğinde bir değişiklik olmadığı (%56,9), değişiklik olduğu (%41,9), kısmen olduğu (%3,3) yönünde görüş belirtmişlerdir. Olumlu yönde değişiklik olduğunu belirten öğretmenler teftiş sürecinin daha verimli olduğunu, öğretmen-müfettiş ilişkisinin olumlu yönde geliştiğini, rehberliğin arttığını belirtmişlerdir.

Öğretmenler sicil raporlarında öğretmenliğin niteliğini belirleyebilecek ölçütlerin yer almasını istemektedirler. Öğretmenler, öğretmenin performansının, sınıf yönetimindeki başarısının, değişime açık olmasının ve teknolojiyi izlemesinin ölçütler arasında yer alması gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler sicil amirinin gerekli olduğunu (%81,03), öğretmeni yakından tanıyan ve sürekli izleyebilecek konumda olan okul müdürünün sicil amiri olması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerden bazıları sicil amiri için birkaç seçenek sunmuşlardır. Öğretmenlerden 51'i (%27,87) sicil amiri olarak sadece okul müdürünün yeterli olduğunu düşünmektedirler. 46 öğretmen (%25,14), sicil amirinin okul müdürü ve müdür yardımcısı olması gerektiğini düşünmektedir. 12 öğretmen (%6,56), sicil amirinin öğretmenin kendisi olduğunu ve öğretmenliğin aslında bir vicdan mesleği olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler sicil notlarına tepkilerinin çoğunlukla olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Sicil notlarını önemsemeyen öğretmenlerin de sicil notlarına olumsuz baktıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin sicil raporu uygulamalarında, sicil notlarının öğretmene açıklanarak gerekçesinin belirtilmesini, düşük sicil notu alan öğretmenlere notuna itiraz hakkı tanınmasını, sicil amirlerinin kendilerinden daha üst düzeyde eğitim almalarını, sicil raporu ile değerlendirme modelinin kaldırılarak performans değerlendirme modelinin uygulanmasını istemektedirler.

Öğretmenler sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirmenin, öğretmenin yıl içindeki performansını yansıtmadığını düşünmektedirler. Ayrıca müfettişlerin sicil raporuyla öğretmeni değerlendirmesine katılmamaktadırlar. Bunun nedeni, yılda bir kez yapılan denetimlerde yalnızca iki saatlik bir görüşmeyle sicil notu vermenin, performanslarını doğru olarak yansıtamayacağı görüşünde olmalarıdır. Buna göre, 2004 yılında MEB Sicil Amirleri Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle ilköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasının doğru bir uygulama olduğu kabul edilebilir.

Öğretmenler altı yıllık sicil notu ortalaması çok iyi olduğunda verilen bir kademe terfinin (6+1), öğretmenin motivasyonunu artırmadığını düşünmektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin, sicil raporu uygulamaları hakkında erkek öğretmenlere göre daha bilinçli oldukları söylenebilir. Kadın öğretmenler, sicil notlarının gerekçeleriyle açıklanmasına, düşük sicil notlarına itiraz hakkı tanınmasına, sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirmenin yeterli olmadığına, değerlendirme yapanların uzmanlık eğitim almaları gerektiğine erkek öğretmenlere göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

Branş öğretmenleri sicil raporları yoluyla yapılan değerlendirmenin kaldırılarak, performans değerlendirme modelinin getirilmesine ve yüksek sicil notu alan öğretmenlerin başarısının, diğer öğretmenlerce kabul görmediğine sınıf öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermektedirler. Sınıf öğretmenleri sicil notlarına göre maaşların farklılaşmasına, denetim notu ile denetim raporunun önemsenmediğine branş öğretmenlerine göre daha fazla katılım göstermişlerdir.

Araştırma sonuçlarında yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre birbiriyle paralel sonuçlar bulunmuştur. Deneyimli ve 41 yaş üzerindeki öğretmenlerin var olan değerlendirme sistemini kabullendikleri ve değişimi istemedikleri, emekliliklerinin de yaklaşmış oldukları düşünülerek eğitim sisteminde yapılan yenilikleri önemsemedikleri söylenebilir. Buna karşılık genç öğretmenlerin hala ideallerini korudukları, kendilerini geliştirme çabasında oldukları, motivasyonlarının artırılması için de 6+1 ödülünden daha fazlasını istedikleri görülmektedir.

5.2. ÖNERİLER

1. Öğretmenlerin değerlendirilmesi, diğer devlet memurlarından farklı olmalıdır.
2. Öğretmenlerin değerlendirilmesinde kullanılacak sicil raporlarındaki ölçütler, mesleğin niteliklerini ölçebilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
3. Öğretmenlere sicil notları açıklanarak gerekçeleri belirtilmelidir.
4. Öğretmen değerlendirmedeki ikili sistem kaldırılmalı, performans değerlendirme modeli uygulanmalıdır.
5. Okul müdürlerinin öğretmen denetimindeki etkililiği artırılmalı, ancak öncelikle okul müdürlerine uzmanlık kazandırılmalıdır.
6. Sicil amirleri, başarısız olduğu tespit edilen öğretmene olumsuz sicil notu vermelidirler.
7. Öğretmenlerin motivasyonunu artıracak bir ödül sistemi geliştirilmelidir.
8. Deneyimli öğretmenlere, yenilikleri takip edebilmeleri için hizmet içi eğitimler verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ahmad Ali, Mehrunnisa. (1998). *Supervision For Teacher Development: A Proposal For Pakistan*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001141/114135E.pdf> (Erişim Tarihi: 23.11.2009)
- Akbaba Altun, S. ve Memişoğlu, S. P. (2008). Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 53, 7-24.
- Akşit, F. (2006). Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bigadiç İlköğretim Öğretmenleri Örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 76-101. <http://sosyalb.gop.edu.tr/dergis2/makale%205.pdf> (Erişim Tarihi: 4.03.2009)
- Alay, G. (2006). *İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altay, S. (2006). *Eğitim Yönetimi ve Yönetici, Müfettiş ve Öğretmen Üçlüsü*. Ankara: Yöntem Yayınları.
- Anagün, ř. S. (2002). *Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci Ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde Denetim: Durum Saptama Değerlendirme ve Geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

- Aygün, S. Ç. (2008). *Ankara İli Genel Liselerinde Performansa Dayalı Denetimin Uygulanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bakır, Ü. (2007). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Değerlendirme Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barrett, J. (1986). *The Evaluation of Teacher*. ERIC ED278657. <http://www.eric.ed.gov> (Erişim Tarihi: 25.12.2009)
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başar, H. (1998). *Öğretmenlerin Değerlendirilmesi*. Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri.
- Başar, H. (1998). *Eğitim Denetçisi: Roller, Yeterlikleri, Seçilmesi, Yetiştirilmesi*. Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri.
- Başaran, A. (Ocak 2005). İlköğretim Müfettişleri ve Sicil Amirliği. *Eğitim ve Denetim Dergisi*, Sayı: 6, 7-8
- Başaran, A. ve Bozkurt, E. (2003). *Türk Milli Eğitim Teftiş Sisteminde Yapılanma Sorunu (Geçmişten Günümüze)*. Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Bilir, M. (1991). *Türk Eğitim Sisteminde Teftiş Alt Sisteminin Yapı Ve İşleyişi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boyd, R.T.C. (1989). *Improving Teacher Evaluations*. ERIC ED315431. <http://www.eric.ed.gov> (Erişim Tarihi: 25.12.2009)

- Bozkurt Bostancı, A. (2004). *Türkiye'deki Resmi Ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, N. (2004). İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 161, Sayfa: 112-122.
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/can.htm> (Erişim Tarihi: 05.04.2007)
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çelik Uyanıktürk, B. B. (2009). *İlköğretim Okullarında Performans Değerlendirme Sisteminin Uygulanabilirliği: Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Çolak, M. (2007). *Orta Öğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demirel, Ö. (2005). *Eğitim Sözlüğü-Dictionary of Education*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, Z. (2005). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Performanslarını Değerlendirme Ölçütleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 44, Sayfa:489-506.

- DPT. (2000). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*. <http://plan8.dpt.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 15.06.2007)
- Drake, J. M. (1984). *Improving Teacher Performance through Evaluation and Supervision*. ERIC ED250782. <http://www.eric.ed.gov> (Erişim Tarihi: 25.12.2009)
- EARGED. (1995). *Öğretmen Değerlendirme*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- EARGED. (2000). *Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Eğitim Denetiminin Dayanağı ve Gerekliği*. <http://tkb.meb.gov.tr/denetim> (Erişim Tarihi: 12.05.2008)
- Ergin, M. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Ve Mesleki Yardım Görevlerine İlişkin Algı Ve Beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erginer, A. (2006). *Avrupa Birliği Eğitim Sistemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ertan Kantos, Z. (2007). *Federal Almanya Cumhuriyeti Eğitim Sistemi*. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*, Bölüm 3. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erken, V. (1990). *Öğretmenlerin Sicil Sistemini Değerlendirmesi (Ankara İli Merkez İlçelerinde Ortaöğretimde Görevli Öğretmenler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eskici, E. (2005). *Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sisteminden Memnuniyet Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- EURYDICE (2008). *Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi 2008-2009*.
www.eurydice.org.tr (Erişim Tarihi: 24.05.2009)
- Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güven, S. (2001). *Toplumbiliminde Araştırma Yöntemleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Harmancı, F. M. (2007). Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*, Bölüm 2. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Helvacı, A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 1-2, 155-169.
- İlhan, A. (2006). *Adana, K. Maraş Ve Hatay İli İlköğretim Müfettişleri Ve Öğretmenlerinin Farklılaştırılmış Denetim Modelini Benimseme Ve Kamu İlköğretim Okullarında Uygulanabilir Bulma Düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İpek, C. (1997). Kamu İşgörenlerinin Sicil Sorunları
<http://www.education.ankara.edu.tr/ebfdergi/pdf/1997-30-1/253-276.pdf>
(Erişim Tarihi: 03.01.2010)
- Karasar, N. (2004). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasapçopur, A. (2007). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Denetimi*. Ankara: MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Kaya, I. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Okul Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi Üzerine Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Kaya, O. (1998). *İlköğretim Kurumlarında Sicille Değerlendirme (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kayıkçı, K. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara: TEM-SEN Yayınları.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerleme Sürecine İlişkin Görüşleri (Kütahya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- MEB (2001). *İlköğretim Müfettişleri Rehberlik ve Teftiş Yönergesi*. Tebliğler Dergisi (Şubat 2001), 2521. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.06.2009)
- MEB (2005). *Okulda Performans Yönetimi Modeli*. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.10.2009)
- MEB (2005). *İlköğretim Okullarında Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları*. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.10.2009)
- MEB (2005). *Ortaöğretim Okullarında Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları*. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.10.2009)
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Türkiye ve Avusturya Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 6(3), 545-559. http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2008_cilt6/sayi_3/545-559.pdf (Erişim Tarihi: 15.12.2009)

- Olgun, R. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Ve Müdür Yardımcılarının İlköğretim Müfettişlerinin Yapmış Olduğu Denetim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Özdemir, A. (1990). *Ortaöğretim Kurumlarında Denetim*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. (1988). *Eğitim Yöneticilerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk, S. (2001). İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Teftiş Formunda Yer Alan Ölçütlerle Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 26, Sayı: 119, 39-48.
- Palmer, M. J. (2003). *Performans Değerlendirmeleri*. (Çeviri, D. Şahiner) İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım.
- Pekşen, A. E. (1996). *İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Teftiş Olayını Algılamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Referans Gösterme Kuralları (Apa Stili).*
http://www.edam.com.tr/st/tr/yazim_kurallari.asp (Erişim Tarihi: 10.12.2009)
- Süngü, H. (Yaz 2005). Fransa, İngiltere Ve Almanya Eğitim Denetimi Sistemlerinin Yapı Ve İşleyişi. *Milli Eğitim*. Yıl: 33, Sayı 167.
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-sungu.htm> adresinden Erişim Tarihi: 22.07.2008

- Şenufuk, Y. (2004). *Resmi Ödüllerle Diğer Özendiricilerin Öğretmenleri GÜdülemesine İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Taş, A. ve Günel, C. (2007). İngiltere ve Türkiye'deki Okulların Denetimi. *Milli Eğitim*. Sayı 173, 139-156.
- Taşdan, M. & Oğuz, E. (2007). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Kars İli Örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 13, 87–103.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim Sisteminde Teftiş Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Öncü Basımevi.
- T.C. Resmi Gazete. (18.10.1986). *Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği*. Sayı: 19255. Değişik: 12.05.1998/23340 RG. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2009)
- T.C. Resmi Gazete. (03.06.1991). *Sicil Amirleri Yönetmeliği*. Sayı: 20890. Değişik: 30.07.2004/25538 RG. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2009)
- T.C. Resmi Gazete. (13.08.1999). *İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönergesi*. Sayı: 23785. Değişik: 24.05.2009/27237 RG. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.06.2009)
- T.C. Resmi Gazete. (14.06.1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu (1739)*. Sayı: 14574. Değişik: 13.11.2004/25642 RG. <http://www.meb.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.10.2009)
- T.C. Resmi Gazete. (24.10.2003). *Bilgi Edinme Kanunu*. Sayı: 25269. <http://www.meb.gov.tr/bilgiedinme/kanun.html> (Erişim Tarihi: 15.10.2009)

- T.C. Resmi Gazete. (23.07.1965). *Devlet Memurları Kanunu (657)*. Sayı:12056.
<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html> (Erişim Tarihi: 28.10.2009)
- Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü, 2007-2008 Yılları İstatistikleri.
- Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi (2008-2009)*. <http://www.eurydice.org> (Erişim Tarihi: 19.02.2009)
- Uçar, A. (2001). *İstanbul İli İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstdal, K. M., Vuillaume, R., Gülbahar, K. ve Gülbahar, Y. (2004). *Bilimsel Araştırma Kılavuzu Projeden Makaleye*. Ankara: Pelikan Yayıncılık
- Üzmez, İ. T. (2006). *İlk Ve Orta Öğretim Kurumlarında Performans Değerlendirme Süreci-Sicil Raporu Düzenlemesine İlişkin Sorunlar Ve Beklentiler (Elazığ İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Wise, Arthur E., Darling-Hammond, Linda., McLaughlin, Milbrey W. ve Bernstein, Harriet T. (1984). *Teacher Evaluation: A Study of Effective Practices*. ERIC ED245569 <http://eric.ed.gov> (Erişim Tarihi: 05.11.2009)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

EKLER

1. Araştırma İzni

TC.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.00.03.04.320/ 11679
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

20-06-2008

VALİLİK MAKAMINA
TOKAT

İlgi : a) MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 05/04/2007 tarih 1796 Sayılı Yazısı
b) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğü'nün 17/06/2008 tarih ve 3040 sayılı yazısı.

İlgi yazıda; Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ramiye İSAOĞLU'nun hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı "İlköğretim Öğretmenleri Sicil Amirliğinin, İlköğretim Müfettişlerinden Alınmasına İlişkin Öğretmen Ve Müfettiş Görüşleri" konusunun Tokat Merkez, Turhal ve Yeşilyurt ilçelerindeki tüm ilköğretim okulu öğretmenleri ve ilköğretim uygulamak istenmektedir.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ramiye İSAOĞLU'nun hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı "İlköğretim Öğretmenleri Sicil Amirliğinin, İlköğretim Müfettişlerinden Alınmasına İlişkin Öğretmen Ve Müfettiş Görüşleri" konusunun Tokat Merkez, Turhal ve Yeşilyurt ilçelerindeki tüm ilköğretim okulu öğretmenleri ve ilköğretim Müfettişlerine uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Sebahattin ÇAKIRSIZ
İl Milli Eğitim Müdürü V.

OLUR
20/06/2008
Bayram GALE
Vali a.
Vali Yardımcısı

EGİTİME %100 DESTEK	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Tel : (0356) 214 10 17-170
	Hükümet Konağı Kat 3	Faks : (0356) 214 11 86
	60100 Tokat	İnternet: http://tokat.meb.gov.tr
	Eğitim Öğretim Şubesi	E-mail : tokatmem@meb.gov.tr

2. Uygulama Aracı

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİ SİCİL AMİRLİĞİNİN, İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNDEN ALINMASINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ ANKETİ

Sayın Öğretmenim;

Bu çalışmanın amacı; ilköğretim öğretmenleri sicil amirliğinin, ilköğretim müfettişlerinden alındıktan sonra teftiş sürecinde bir değişiklik olup olmadığına ve sicil raporu uygulamasına ilişkin öğretmen ve müfettiş görüşlerini tespit etmektir.

Bu anket ile toplanan veriler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirileceğinden isim yazmanıza gerek yoktur.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ramiye İSAOĞLU
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1 – Kişisel Bilgiler

I. Aşağıda kişisel bilgilerinize yönelik bazı sorular yer almaktadır. Lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

- Kadın
 Erkek

2. Yaşınız

- 30 ve altı
 31–40
 41 ve üzeri

3. Branşınız

- Sınıf Öğretmeni
 Branş Öğretmeni (Lütfen branşınızı yazınız.)

4. En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Kurumu

- Eğitim Enstitüsü – Eğitim Yüksekokulu
 Eğitim Fakültesi
 Fen – Edebiyat Fakültesi
 Yüksek Lisans
 Diğer (Lütfen açıkça belirtiniz.)
.....

5. Öğretmenlikteki Mesleki Kıdeminiz

- 4 yıl ve altı
 5 – 14 yıl
 15 – 24 yıl
 25 yıl ve üzeri

Bu çalışmada geçen;

Sicil Raporu: Sicil amirlerinin, mesleki ehliyetin belirlenmesini sağlayan soruları not usulüyle, şahsiyetle ilgili konuları mütalaa şeklinde değerlendirerek memurların mesleki ehliyetleriyle şahsi meziyet ve kusurlarını belirledikleri bu yönetmeliğe ekli formu (Devlet Memurları Sicil yönetmeliği madde 3),

Sicil Notu: Sicil amirinin düzenlediği sicil raporuna göre 100 puan üzerinden verdiği notu,

Denetim Raporu: Öğretmenlerin öğretim ve eğitim etkinliklerindeki çalışmalarının gözlenmesi, incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucu ilköğretim müfettişleri tarafından hazırlanan raporu (Taymaz, 2000),

Denetim Notu: Denetim raporu sonucunda ilköğretim müfettişleri tarafından öğretmene, 100 üzerinden verilen notu, ifade etmektedir.



BÖLÜM 4 – Devam

Sıra No	(Lütfen her cümle için uygun kutucuğa X işareti koyunuz.)	Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tamamen
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
		1	2	3	4	5
12	Almış olduğu sicil notunu yeterli bulmayan öğretmene, notuna itiraz hakkı tanınmalıdır. (Şu an sadece olumsuz sicil alan memurun itiraz hakkı vardır.)					
13	Okul müdürü, okul başarısı adına, tüm öğretmenleri başarılı göstermektedir.					
14	Okul müdürü sicil notunu bir baskı unsuru olarak kullanmaktadır.					
15	Sicil amirleri ile kurulan kişisel ilişkiler, siyasi görüş, üye olunan sendika vb. sicil raporundaki değerlendirmeyi etkilememektedir.					
16	Sicil amirleri olumsuz sicil vermekten çekinmektedir.					
17	Yüksek sicil alan öğretmenlerin başarısı diğer öğretmenlerce kabul görmemektedir.					
18	Alınan yüksek sicil notu, personeli olumlu motive edememektedir.					
19	6 yıllık sicil ortalaması "çok iyi" olduğunda verilen 1 kademe uygulaması öğretmenin motivasyonu için yeterlidir.					
20	Olumsuz sicil alan öğretmenin gelişmesine destek olmak için, ilk yıl müdür-müfettiş-öğretmen birlikte rehberlik yapmalı, ikinci yıl da başarısız olursa öğretmen görevinden uzaklaştırılmalıdır.					
21	Sicil notu olumsuz olan öğretmene çalışmaya sevk edici görevler verilmelidir.					
22	Performansı düşük olan öğretmenlerin olumsuz sicil almaması, diğer öğretmenlerin motivasyonunu etkilemektedir.					
23	Yüksek sicil alan öğretmen ile düşük sicil alan öğretmenin maaşları farklı olmalıdır.					
24	Öğretmenler denetim notu ve denetim raporunu önemsememektedirler.					
25	Denetim notu ve denetim raporu, teftiş sürecini kapsamalı ve işlevsel olmalıdır.					
26	Denetim notları sicil notlarını, belli bir yüzde oranında etkilemelidir.					

Lütfen aşağıdaki soru ile ilgili düşüncelerinizi ve önerilerinizi boş bırakılan yerlere yazınız.

☞ "Sicil raporlarındaki ölçütler, diğer devlet memurlarınınkinden farklı olarak eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır." cümlesi size göre de doğru ise; sizce, öğretmenlerin sicil raporunda hangi ölçütler yer almalıdır?

.....

.....

.....

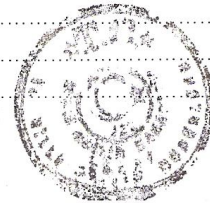
.....

☞ Bugüne kadar almış olduğunuz sicil notlarınızı öğrendiğinizde, ne hissettiniz, ne gibi tepkiler verdiniz?

.....

.....

.....



BÖLÜM 2 – İlköğretim Müfettişlerinin Sicil Amirliğinin Kaldırılması

Lütfen aşağıdaki soru ile ilgili düşüncelerinizi ve önerilerinizi boş bırakılan yere yazınız.

- ☞ İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması, sizce yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde değişikliğe neden oldu mu?

.....

.....

.....

.....

BÖLÜM 3 – Sicil Amirliği Uygulaması

Lütfen aşağıdaki soru ile ilgili düşüncelerinizi ve önerilerinizi boş bırakılan yere yazınız.

- ☞ Size göre; Öğretmenlere sicil amiri gerekli mi? Sizce; İlköğretim öğretmenlerinin sicil amiri kim ya da kimler olmalıdır?

.....

.....

.....

.....

.....

BÖLÜM 4– Sicil Raporu Uygulaması

Sıra No	(Lütfen her cümle için uygun kutucuğa X işareti koyunuz.)	Hiç Katılmıyorum				
		Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	
		1	2	3	4	5
1	İlköğretim müfettişleri sicil raporu hazırlamalıdır.					
2	İlköğretim müfettişleri denetim raporu hazırlamalıdır.					
3	Sicil ile yapılan değerlendirme gerekli değildir .					
4	Sicil ile değerlendirme kaldırılmalı, performans değerlendirme modeli getirilmelidir.					
5	Sicil formundaki değerlendirme soruları mesleki yeterliliği ölçmek yerine kişisel yeterlikleri ölçmektedir.					
6	Sicil raporlarıyla yılda bir kez yapılan değerlendirme, öğretmenin yıl içindeki performansını göstermesi açısından yeterlidir.					
7	Sicil raporları takvim yılı sonunda değil, öğretim yılı sonunda hazırlanmalıdır.					
8	Sicil raporları, okulların web sitelerinde yayımlanarak velilerin öğretmenler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.					
9	Öğretmeni kendisinden daha üst düzeyde, uzmanlık eğitimi almış bir sicil amiri değerlendirmelidir.					
10	Sicil notu verilmesi, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için bir baskı oluşturmaktadır.					
11	Sicil notu öğretmene tebliğ edilerek verilen notun gerekçesi açıklanmalıdır.					



3. Açık Uçlu Sorulara Alınan Yanıtlar

Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar

Sıra Nu	Anket Nu	SORU 1: İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması, sizce yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliğinde değişikliğe neden oldu mu? CEVAPLAR
1	Ö 1	Hiç etkilememiştir.
2	Ö 3	Evet. Öğretmenlerin korkulu rüyası olmaktan çıktılar.
3	Ö 4	Olduğunu düşünüyorum. Bence 2 saatte yapılan bir teftiş o öğretmenin ve öğrencilerin durumunu ve yapılan çalışmalarını yansıtmak için yeterli değildir.
4	Ö 5	Hayır. Müfettişler bir saat gelip düşük not veriyorlar ve öğretmenlik performansı düşüyor. Moral bozuyorlar.
5	Ö 7	Evet
6	Ö 8	Öğretmen zaten kendinden her zaman emindir, başarılıdır, azimlidir, o anki başarısından da emindir. İlköğretim müfettişlerinin işlevselliği bu anlamda değişmez diye düşünüyorum.
7	Ö 9	Olumlu etkiledi
8	Ö 10	Evet. Değişikliğe neden olmuştur. Müfettişlerin incelemeleri ve vermiş olduğu notlar pek önemsenmemektedir.
9	Ö 11	Daha faydalı olduğu kanaatindeyim.
10	Ö 12	Olumlu yönde neden olduğunu düşünüyorum. Çünkü öğretmen 1 yıl boyunca yaptığı çalışmalarda değerlendirilmeli, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik amaçlı denetimlerinin daha verimli olduğunu düşünüyorum. Yapılan denetimler daha verimli oldu diyebilirim.
11	Ö 13	Evet olmuştur.
12	Ö 14	Kaldırılmamalıydı. Bence objektif değerlendirme sınav formatları ile öğrencilerin bilgi düzeyi ölçülmeli ve değerlendirme ve puan verme bu ölçütler göz önüne alınarak yapılmalı
13	Ö 15	Olmadı.
14	Ö 16	Karşılıklı ilişkilerde daha olumlu etkileşim olduğunu düşünüyorum.
15	Ö 17	Hayır olmadı.
16	Ö 18	Evet ve olumlu yönde: yapmacık ve göz boyamaya, akrabalık, ideolojik yakınlık gibi puan unsurları kalktı ve okul müdürlerinin eli kuvvetlendi.
17	Ö 19	Hayır olmadı. Öğretmenlerin objektif değerlendirilmesi için, müfettişlerin sicil amiri olmamasının yararlı olduğunu düşünüyorum. iki saatte öğretmenin değerlendirilmesi bilimsel değil.
18	Ö 20	Hayır hiçbir değişikliğe neden olmadı. Çalışmalarımızı zaten not için yapmıyoruz.
19	Ö 21	Evet oldu. Öğretmenler sorunlarını daha rahat dile getirebiliyor. Korku ile değil daha bir özveriyle işini yapıyor.
20	Ö 23	Öğretmen açısından kesinlikle etkili oldu. Kendini beğenmiş ve konu alanında yetersiz müfettişlerin söz sahibi olma lüksü ortadan kalkmıştır. Bu da daha iyi bir denetim sonucunu getirmiştir.
21	Ö 24	Bence müfettiş denetiminin daha sıklıkla yapılması gerekir. Çünkü müfettişin gelişi okulun düzenini olumlu yönde etkiliyor. Müfettişsizlik, okulda düzensizliği sağlar.
22	Ö 27	Daha işlevsel oldu. Müfettişler daha anlayışlı ve daha işbirliği içinde oldu.
23	Ö 28	Hayır tam tersi. Daha faydalı hale geldi.
24	Ö 30	Oldukça faydalı oldu. Müfettişler verimli olmaya başladı. Zorla güzellik olmuyor.
25	Ö 31	Değişiklik olmuştur. Öğretmen-müfettiş ilişkileri gelişmiştir.
26	Ö 32	Hayır bir değişiklik oluşturmadı. Müfettişlerin konumlarında ve saygınlıklarında azalma olmadı. Zaten bir öğretmen 2 saatte değerlendirilemez.

Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

27	Ö 33	Hayır. Yapılan çalışmalar öğrenciler için yapılır. Müfettiş gelse – gelme aynı hazırlıklar zaten yapılıyor.
28	Ö 35	Hayır
29	Ö 36	Denetimlerin etkililiği ve işlevselliği konusunda eskiye göre fazla bir değişiklik olmadı.
30	Ö 37	Hayır olmadı. Çünkü müfettişler kendilerini öğretmen üzerinde bir güç olarak görüyorlar. Paylaşmacı ve işbirlikçi değil. Onlar her şeyi en iyi bilip en iyi yapan olarak görüyorlar. Gözleri sadece kendi başarılarını görüyor.
31	Ö 38	Benim için farkı olmadı. Herkese gerekli saygıyı gösteririm ve beklerim de.
32	Ö 39	Kesinlikle evet.
33	Ö 40	Herhangi, önemli bir değişiklik olmadı. Denetimler de değişmedi, etkisi de aynı oldu. Denetim mekanizmasından göreceli yaklaşım tarzı ağırlıktadır, düzelmesi lazım.
34	Ö 42	Müfettişlerin öğretmenlere karşı daha olumlu tavır alıp yapıcı davranışlar sergilemelerine neden olmuştur. Bu sayede müfettişler daha verimli ilişkiler kurulmasına ortam oluşturmuşlardır.
35	Ö 44	Evet oldu. Müfettişler daha çok rehberlik amacıyla düşünmeye başladım.
36	Ö 45	Oldu, şimdi daha iyi.
37	Ö 47	Hayır, kesinlikle olmadı. İşlevselliğin teftiş ile etkisi olmadığını düşünüyorum.
38	Ö 48	Hayır. Olmadı.
39	Ö 49	Değişikliğe neden olmadı. Okulda yaptıkları göz önündedir. Öğretmen kendi çalışmalarını müfettişlere gösterir. Müfettişler öğretmenin başarılı olup olmadığını anlar. Bu nedenle değişikliğe nede olamamıştır.
40	Ö 51	Fazla bir etkisi olduğunu sanmıyorum. Öğretmenlerce daha olumlu olduğu kanaatindeyim.
41	Ö 52	İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılmasından dolayı yapılan denetimlerin etkililiğinde veya işlevselliğinde bir değişiklik söz konusu olmamıştır. Bu mesleği sevmek ve vicdani yön ön planda tutulmalıdır.
42	Ö 53	Denetimin etkinliği işlevselliği arttı. Öğretmen müfettiş iletişimi daha da arttı. Rehberlik çalışmaları daha verimli oldu.
43	Ö 54	Hayır. Sicil notu almak amacıyla eğitim-öğretim yapmadığı için bir değişikliğe neden olmamıştır.
44	Ö 55	Hayır olmadı. Çünkü müfettişler eksiklerimizi bildirip olumlu ve olumsuz yönlerimizi yine belirtebiliyor. Denetim aynı şekilde, değişen bir şey yok. Müfettişlerin denetim yapması da gerekiyor.
45	Ö 56	Hayır olmadı. Öğretmen yapacağı işleri ve yapması gerekenleri müfettiş için deyim adına yapmalıdır.
46	Ö 57	Denetimler bizim için daha verimli hale geldi. Daha rahat soru sorup, bilmediklerimizi öğrenmeye çalıştık. Diğer türlü “acaba puanımızı etkiler mi?” diye çekinirdik.
47	Ö 58	Hayır olmadı. Denetimler bizim açımızdan daha verimli hale geldi.
48	Ö 59	Hayır kesinlikle olmadı. İşlevselliğimde müfettişlerin kesinlikle etkisi yoktur.
49	Ö 60	Evet oldu. Müfettişler okulları ziyaret ettiklerinde faydalanıyoruz. Kontrol olarak algılandığından öğretmenler daha dikkatli çalışma yapıyorlar.
50	Ö 61	Olmadı. Sicil notu vermemesine rağmen, disiplin yönünden inceleme ve soruşturma yapması, müfettiş hala tehdit unsurudur.
51	Ö 62	Oldu. Çünkü müfettişler yetkilerini öğretmenler üzerinde acımasızca uyguluyorlardı. Bizler korkuyorduk. Şimdi ise daha rahatız. Merak ettiğimiz konuları rahatça sorup onlarla tartışabiliyoruz. Sonuçta onlar bizi, biz onları daha rahat anlayabilmekteyiz. Müfettişleri daha önce korkulması gereken kişiler olarak görürken, şimdi ise bize rehberlik eden öğretmenlerimiz olarak görmekteyiz.
52	Ö 63	Müfettiş denetleyecek diye formaliteler hazırlamaktansa, müfettişle beraber oturup yapılan çalışmaların değerlendirilmesi, öğretmen olarak yapılacak çalışmaların daha doğal olarak hazırlanması sağlanabilir.
53	Ö 64	Müfettişler biraz daha ılımlı olmaya başladılar.

Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

54	Ö 65	Daha iyi oldu. Öğretmenler denetimler sırasında daha rahatlar. Çalışmalarını daha iyi yansıtabiliyorlar.
55	Ö 67	Denetimin işlevselliği üzerinde olumsuz etkiler sağlamıştır. Denetim anlam kazanmamaktadır.
56	Ö 69	Olmadı. Müfettişler sicil amiri olduğu zaman da yılda iki kez okullara geliyordu. Bu yine aynen devam etmektedir. Genelde 1. dönem rehberlik, 2. dönem teftiş amacıyla geliyorlardı. Bunun zaten fazla bir etkisi olmuyordu. Şu anda da fazla bir etkisi ve değişik yaptığı söylenemez.
57	Ö 70	Olmadı. Müfettişler sicil amirliği yerine öğretmenlere rehberlik düzeyinde etkilemelidir.
58	Ö 72	Hayır. Olduğunu düşünmüyorum.
59	Ö 77	Eski nesil öğretmenleri bilmem ama yeni nesilde hiçbir değişiklik olmamıştır.
60	Ö 79	Hayır sadece denetimlerin daha müspet ve yapıcı olmasını sağladı.
61	Ö 81	Herhangi bir değişikliğe neden olmadığını düşünüyorum.
62	Ö 82	Kısmen
63	Ö 83	Denetimlerin etkililiği konusunda birşey değişmedi. Yıl boyunca yapılan çalışmaları 2 saatte değerlendirmek yanlış. Karıncaların ana karıncayı görünce filin ayağından asılarak "bak bunu getiriyorum" diyerek kandırmasına benziyordu. Bazı tribüne oynayan öğretmenler müfettişi görünce file atılıp 90 alıyordu.
64	Ö 85	Fazla bir değişikliğe neden olduğunu düşünmüyorum.
65	Ö 87	Bu durumun kaldırılması olumlu bir yönde değişikliğe yol açmadığı kanaatindeyim.
66	Ö 88	Yapılan denetimler denetim amaçlı olmaktan ziyade rehberlik amaçlı ve daha eğitici olmuştur.
67	Ö 89	Hayır olmadı.
68	Ö 90	Olumlu bir gelişme. Çünkü 1 veya 2 ders saatinde bir öğretmen değerlendirilemez.
69	Ö 91	Evet oldu.
70	Ö 92	Hayır
71	Ö 93	İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması yapılan denetimlerin işlevselliğini olumlu yönde değişmesine etkili olmuştur.
72	Ö 94	Evet olmuştur. Denetimlerin eskisi kadar öğretmenler üzerinde etkili olduğunu düşünmüyorum.
73	Ö 95	Bence çok etkili oldu. Öğretmenler biraz rahatladı.
74	Ö 96	Kesinlikle oldu. Müfettişlerin iş yükü azaldığı için rehberliğe daha fazla zaman ayırabiliyorlar. Ayrıca sicil amiri konumları ortadan kalktığı için psikolojik baskı unsuru olmaktan az da olsa çıktılar.
75	Ö 98	Evet. Çünkü müfettiş ve öğretmen iletişimi ve etkileşimi daha kolay daha verimli olmuştur. Daha önceleri olan denetimler evrak üzerinde iken şimdi uygulamalara yönelik bir duruma gelmiştir. Müfettişler rehberlik rolü üstlenmişlerdir.
76	Ö 100	Bir öğretmenin en büyük sicil amiri vicdanıdır. İlköğretim müfettişleri o anda ve kağıt üzerindeki görüyorlar. Bununda çoğu zaman yanıltıcı olduğunu gördüm. Kimse denetlemese de vicdan taşıyan ve yeni nesil yetiştireceğini bilen kişi görevini tam olarak yapar.
77	Ö 102	Evet oldu.
78	Ö 103	Evet oldu.
79	Ö 104	Öğretmenlerin sınıf içinde daha rahat olmasını sağlamıştır.
80	Ö 105	Olabilir. Önemsemeyen ve boş veren kişiler artabilir.
81	Ö 106	Hayır olmadı.
82	Ö 107	Hayır olmadı.
83	Ö 110	Evet, etkili oldu.
84	Ö 111	Hayır, olmamıştır.
85	Ö 112	Evet
86	Ö 115	Hayır olmadı.
87	Ö 116	Hayır işlevsellikte değişiklik olmamıştır.
88	Ö 117	Hayır.

Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

89	Ö 118	Olmadı
90	Ö 120	Daha iyi oldu.
91	Ö 122	Evet oldu. Rehberlik anlayışı gelişti.
92	Ö 124	Hiçbir etkisi olmadı. Görevini kurallara uygun yapan öğretmen için durum değişmez.
93	Ö 126	Hiçbir değişikliğe neden olmadı.
94	Ö 127	Hayır olmadı.
95	Ö 133	Herhangi bir değişikliğe neden olmadı.
96	Ö 138	Hayır, hiçbir şekilde olmadı.
97	Ö 145	Hiçbir değişikliğe neden olmadı.
98	Ö 146	Daha olumlu yönde oldu. Öyle olduğunu hissediyorum.
99	Ö 147	Daha olumlu yönde ve daha geliştirici ve öğretici olduğuna inanıyorum.
100	Ö 148	Olmadı
101	Ö 150	Çok iyi oldu. Müfettişler birkaç saat derse girerek not veremezler. Müdürün vermesi en doğalıdır.
102	Ö 151	Hayır
103	Ö 156	Evet. Okul müdürleri, öğretmenleri yıl içinde zaten denetliyor. Müfettişler 2 saatte ne anlar. Uygun olsaydı verdikleri notlar da aynı olurdu.
104	Ö 157	Daha olumlu yönde bir değişiklik oldu.
105	Ö 158	Olmadığını düşünüyorum, kaldırılmasından sonra da müfettişlerin davranışları ve denetimi aynı.
106	Ö 159	Çok fazla söylenemez.
107	Ö 160	Pek olduğu söylenemez.
108	Ö 161	Pek fazla olduğu söylenemez.
109	Ö 162	Bu konuda kararsızım ama yine pek olduğunu sanmıyorum.
110	Ö 203	Büyük ölçüde olmuştur. Zira 2 saatlik ders içinde denetiminde öğretmeni sağlıklı denetleyemez.
111	Ö 204	Hayır . Az bir değişiklik oldu.
112	Ö 205	Hayır . Az bir değişiklik oldu.
113	Ö 207	Hayır değişikliğe sebep olmamıştır. Çünkü bu ölçüt sadece 2 saat ders içinde olmaz ve de hiçbir etkisi bulunmaz.
114	Ö 214	Hayır, hiçbir değişikliğe neden olmamıştır. Müfettişler kendilerini hala sicil amiri olarak görmekte ve yeniliğe açık olmamakta, karşısındaki öğretmeni küçük görmektedirler.
115	Ö 215	Hayır, hiçbir değişikliğe neden olmamıştır. Müfettişler halen kendilerini sicil amiri olarak görmektedir ve öğretmenleri de küçük görmektedir.
116	Ö 217	Olmadı.
117	Ö 218	Hiçbir şekilde değişikliğe neden olmadı.
118	Ö 220	Hayır
119	Ö 221	İlköğretim Müfettişleri sınıflara döndürülerek o engin kabiliyetlerinin sergilenmesi gerekmektedir. Fuzulidir kaldırılmalıdır. Bir sınıf 2 ders saatinde değerlendirilemez.
120	Ö 222	Kaldırılmalıdır. Sınıf 2 saat içinde değerlendirilemez.
121	Ö 223	İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması denetim etkililiğini ve işlevselliğini değiştirmemiştir. Rehberlik yapmada yeterli buluyorum.
122	Ö 224	Hiçbir değişiklik olmadı. Kendilerini hala sicil amiri gibi görmekteler.
123	Ö 225	Hiçbir değişiklik olmadı. Kendilerini hala sicil amiri gibi görmekteler.
124	Ö 228	Hayır
125	Ö 230	Teftişten ziyade kılavuzluk için geliyorlar. Olumlu bir gelişme
126	Ö 232	Hayır. Az oldu
127	Ö 233	Hayır. Çok cüzi miktarda yani yok denecek kadar etkisi oldu.
128	Ö 235	Çok iyi oldu. Müfettişler yılda 2 saat derse girerek not veremezler. Müdür veya müdür yardımcısının vermesi gayet doğaldır.

Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

129	Ö 237	Yılda 2 saatlik sürede sicil notu takdir edilmesi ölçme değerlendirme açısından tutarsızdı. Bu durumun değişmiş olması olumlu. Okul müdürlerinin değerlendirmesi daha objektif olacaktır. Müfettişler rehberlik görevine ağırlık vermeli. Denetimler sırasında müfettiş tutumlarında önemli değişiklikler oldu.
130	Ö 240	Olumlu olmuştur.
131	Ö 242	Hayır. Denetimler hiçbir koşulda etkili değildir.
132	Ö 244	Hayır.
133	Ö 247	Olduğunu sanmıyorum.
134	Ö 249	Hayır, etkili olmadığına inanıyorum. İşini yapan eğitimci her koşulda yapar.
135	Ö 250	Evet. Denetimlerin daha rahat, daha objektif olabileceğini düşünüyorum.
136	Ö 252	Olumlu yönde etkili olmuştur.
137	Ö 254	Evet, daha olumluya doğru ivme kazandığını düşünüyorum.
138	Ö 259	Hayır olmadı. Aksine daha etkili oldu.
139	Ö 261	Öğretmen ile müfettiş ilişkisi daha olumlu ve samimi düzeyde olmuştur.
140	Ö 262	Bir değişikliğe neden olmamıştır.
141	Ö 263	Hayır olmadı. Teftiş insanın vicdanıdır.
142	Ö 266	Olmaz.
143	Ö 267	Sicil amirliğinin kalkması rehberlik yapma anlayışını geliştirmiştir. Not vermenin kalkmasını olumlu buluyorum.
144	Ö 268	Değişikliğe neden olmadı.
145	Ö 269	Katılmıyorum. Gerekli denetimleri zaten yapıyorlar.
146	Ö 270	Zorunlu baskı kalktı. Teftişler stes olmaktan çıktı. Ama arda bir boşluk oluştu.
147	Ö 271	Teftiş önemsensemektedir.
148	Ö 272	Hayır, daha yapıcı bir durum ortaya çıkarmıştır.
149	Ö 273	Olmadı. Öğretmen not için çalışmamalı.
150	Ö 274	Evet. Öğretmen daha istekli çalışmaktadır.
151	Ö 275	Hayır.
152	Ö 276	Evet oldu.
153	Ö 277	Evet. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik faaliyetlerinde görevlendirilmeleri daha iyi oldu.
154	Ö 278	İlköğretim müfettişlerinin sadece rehberlik yapması olumlu değişikliklere neden oldu.
155	Ö 279	Hayır, müfredat müfettişlerin tutumlarını değiştirdi.
156	Ö 280	Oldu. Daha rahat ders işliyoruz.
157	Ö 281	Oldu. İleriki yıllarda bunun etkileri daha olumlu olacaktır.
158	Ö 282	Olumlu değişiklikler olduğuna inanıyorum.
159	Ö 283	Hayır.
160	Ö 284	Ben öğretmen müfettiş ilişkisini olumlu yönde geliştirdiğini düşünüyorum.
161	Ö 285	Hayır. Çünkü müfettişler okul müdürü ile görüşerek not veriyorlar.
162	Ö 286	Hayır.
163	Ö 287	Evet. Müfettişlik denetimden çok rehberlik görevi olmalıdır.
164	Ö 288	Olmadı. Çünkü hala sicil amiri gibi davranıyorlar. Öğretmen rahat bırakılmalı, çünkü öğretmen görevini müfettişten daha iyi yapıyor. Çoğu hala bilgisayar kullanmayı bile bilmiyor.
165	Ö 289	Denetim insanları kendine çeki düzen vermesini sağlar. Not vermese bile o havayı hissediyoruz.
166	Ö 291	Evet olumlu bir değişiklik olmuştur. Olumsuz eleştirici yaklaşım azalmıştır. Yol gösterici ve yeniliklere daha açık hale gelmişlerdir. Klasik anlayış değişmiştir. (Tabii kişiye göre de değişiklik gösterebilir)
167	Ö 293	Müfettiş öğretmen ilişkisi biraz daha rahatlamıştır. Korku kalkmış, sorular sorulabilir duruma gelmiştir.

Tablo Ek 3.1. Birinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

168	Ö 295	Öğretmenler arasındaki genel yargıyı birazda olsa ortadan kaldırmasında etkili oldu. Müfettişler özellikle sınıf öğretmenleri arasında tehdit unsuru olarak algılanmaktaydı. Çünkü bunda okul-idare-öğretmen-müfettiş ilişkilerinde siyasi unsurların aslında yok gibi görünse de alttan alta etkili olması da var
169	Ö 296	Fazla olumsuz etkiler ortadan kalkmıştır. Daha yapıcı ve olumlu hale geleye başlamıştır.
170	Ö 297	İlköğretim müfettişlerinin bazıları için bir şey değiştiğini düşünmüyorum. Çünkü hala kendilerini birinci teftiş amiri olarak görüyorlar ve rehberlikten çok bu yönlerini göstermeye ve öğretmeni ezmeye çalışıyorlar
171	Ö 298	Sicil amirliklerin kaldırılması daha güzel olduğu düşüncesindeyim. Sn. müfettişlerimizin daha etkili ve yararlı olduklarını düşünüyorum. Eğitim sevgi işidir. Güzel yaklaşımlar bunu perçinler.
172	Ö 300	Olmadı.
173	Ö 302	Hayır.
174	Ö 303	Olumlu yada olumsuz bir katkısı olmamıştır. Mesleğini seven başarılı olmaya çalışan bir öğretmen için değişiklik arz etmez.
175	Ö 304	Müfettişlerin yılda bir sefer yapacakları teftişle 1 yıl boyu mahalle baskısı yapmalarının psikolojik olumsuz etkileri daha aza inmiştir. Müfettişler daha insancıl davranmak durumunda kalmışlardır.
176	Ö 307	Pek fazla önemsenecek düzeyde olmamıştır. Müfettişlerin de sicil notu vermesi bana göre normaldir.
177	Ö 309	Bence olmadı.
178	Ö 311	İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması denetim açısından hiçbir değişiklik göstermemiştir.
179	Ö 313	Aksi yönde neden olduğuna inanıyorum. Kırsal kesimde az kadrolu okullarda denetim kaygısı olduğu için kalite düşmekte.
180	Ö 314	Yapılan denetimlerin etkililiği ve işlevselliği arttı.
181	Ö 315	Hayır.
182	Ö 320	İlköğretim müfettişleri rehberlik açısından faydalı olur, teftişleri sağlıklı olmayabilir.
183	Ö 321	Olmuştur.
184	Ö 324	Değişikliğe neden olduğunu düşünmüyorum
185	Ö 325	Bence önemli bir değişikliğe neden olmamıştır. Çünkü her görevli(öğretmen) işini layıkıyla yapmakla yükümlüdür. Denetlensin ya da denetlenmesin insanlara görev sorumluluğu bilinci verildikten sonra buna gerek yoktur. Her okul kendi bünyesinde bunu yapabilir. Okul md. Ve md. Yrd. Yanı sıra öğretmenlerde birbirini denetleyebilir.
186	Ö 326	Çok fazla değişiklik olduğunu düşünmüyorum. Yine denetimler etkililiğini sürdürmektedir.
187	Ö 327	Sicil amirliğinin kaldırılmasının denetimleri olumsuz etkileyeceğine inanmıyorum.
188	Ö 329	Hayır olmadı. Çünkü müfettişlerin sicil amirliği olması, öğretmenlerin çalışmaları ile ilgili olamaz. Öğretmenler not için çalışmaz. Bu bir vicdan işidir.
189	Ö 331	Olmadı. Öğretmen olarak her zaman sorumluluğumu yerine getiririm. Görevimi yaparım.
190	Ö 383	Evet. Müfettişler önceki kadar baskıcı ve diktatör tavırları azaldı. Daha uzlaşmacı ve daha rehberliğe yönelik davranışları arttı. Dayatmacı ve baskıcı, benmerkezci yapı kısmen değişti.
191	Ö 414	En azından öğretmenin üzerinden müfettiş baskısını kaldırdı. Sizi 2 saat gören insanın yıl boyu yaptığınız çalışmalarını değerlendirip kendine göre sicil notu vermesi bana doğru gelmiyordu.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar

Sıra Nu	Anket Nu	SORU 2: Size göre; Öğretmenlere sicil amiri gerekli mi? Sizce, ilköğretim öğretmenlerinin sicil amiri kim yada kimler olmalıdır?
		CEVAPLAR
1	Ö 1	Gereklidir. Müdür, müdür yardımcısı yeterlidir.
2	Ö 2	Gerekli. Bazı esneklikler disiplinsizliği getirebiliyor. Eğer okul müdürü bu işi objektif olarak yaparsa sorun yok. Fakat kararlar subjektif olursa değerlendirme geçerliliğini ve güvenilirliğini yitirebilir.
3	Ö 3	Gereklidir. Ama müdür kesinlikle tarafsız bir insan olmalıdır. Müdürlerin sık sık denetlenmesi, okul ile uyumun gözetilmesi gerekir. Yöneticilik yeteneği olmayan müdürler müdürlükten alınmalıdır.
4	Ö 5	Hayır. Okul müdürü
5	Ö 7	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir. Bunun yerine öğretmenlere kriterler getirilmelidir. Örneğin kendini yenileme seminerleri, sınavları vb. MEB’de, üniversitelerdeki gibi yüksek lisansa benzer eğitimler verilmeli, her yıl başarı sınavları yapılmalı...
6	Ö 8	Gerekli fakat bu alanda uzman olmuş biri tarafından.
7	Ö 9	Gerekli. Okul müdürü
8	Ö 10	Evet gereklidir. Öğretmeni değerlendiren 2 saatlik bir zamanda sadece müfettiş olmamalı, performansı her zaman gören diğer çalışanlar, okul müdürü, müdür yardımcısı, öğrenciler ve veliler tarafından da değerlendirmeye tabi tutulmalı.
9	Ö 12	Sicil amiri mutlaka gereklidir. Öğretmenin sicil amiri sırayla, öğrenci, öğretmen arkadaşları, veli, müdür yardımcısı, okul müdürü, öğretmenin ailesi.
10	Ö 13	Not şeklinde değil “olumlu-olumsuz” olmalı.
11	Ö 14	Gerekli okul müdürü ve müfettiş
12	Ö 15	Birincisi okul müdürleri, müfettiş.
13	Ö 16	İyi bir sistem ile sicil amirliği yeniden düzenlenebilir. Bence ihtiyaç var sicil amirliğine.
14	Ö 17	Gereklidir. Okul müdürü, mesai arkadaşları, diğer öğretmenler.
15	Ö 18	Tamamen gerekli. Müstakil okul müdürleri.
16	Ö 19	Diğer kurumlarda çalışan memurlara ne uyguluyorsa bizlere de aynı kurallar uygulansın. Sicil amiri olmasının pratikte eğitim öğretime faydasının olduğuna katılmıyorum. Çünkü objektif kriterlerin uygulanması çok zor.
17	Ö 20	Sicil amiri okul müdür olmalıdır. Öğretmenin çalışmalarını devamlı görmekte...
18	Ö 21	Gerekli. Çünkü suiistimal eden çok olur. Ama bu verimli bir şekilde yapılmalı. Okul idarecileri öğretmenleri daha iyi tanıma fırsatı buluyorlar, en uygunu onlar.
19	Ö 23	Sicil amiri gereklidir. Mevcut mevzuatta sicil varsa, amiri de olmak zorundadır. Öğretmenin denetlenmesi kurum içerisinde tüm personelin katılımı ile oluşturulacak bir kurulun performansına dayalı yapacağı denetim ve bir üst kurumdan oluşabilir.
20	Ö 24	Grekli. Önce kendi meslektaş (branştaşı) sonra veli. Öğrenci, okul idaresi, müfettiş.
21	Ö 27	Okul müdürü, müdür yardımcıları.
22	Ö 28	Veliye anket yapmak.
23	Ö 29	Gerekli. Okul müdürü ve müdür yardımcıları.
24	Ö 30	Bakanlık müfettişi olmalıdır.
25	Ö 32	Sicil amiri gereklidir. Bu kişi okul müdürü olmalıdır.
26	Ö 33	Gerekli değil
27	Ö 35	Sicil amiri gerekli değildir. Sicil amiri öğrenciler olmalıdır. Öğrencilerin değerlendirmeleri esas alınmalıdır.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

28	Ö 36	Denetlenen, denetleyen konumunda değil ama yol gösteren, yapılan çalışmaların verimliliğini artırıcı, rehberlik yapabilen bir sicil amiri olabilir. Sicil amirlerinin öğretmenlerin çalışmalarının tümünü yakından bilen, mesleki yeterliliği konusunda fikir sahibi, objektif ve uzmanlık eğitimi alarak alana hakim kişiler içinden seçilmesi uygundur.
29	Ö 37	Bence sicil amiri gerekli değil. Eğer olacaksa da eğitim, kültür, sosyallık gibi birçok kriterden geçerek örnek olabilecek kişilerden eleyerek seçilmelidir. Sicil amiri okul müdürü kesinlikle olmamalıdır. İşi liyakat sahibi olana vermelidir. Torpillilerle bu iş yürümez.
30	Ö 38	Öğretmenlik insan oluşumunu yani karakter, kişilik, istedik davranışlarını organize etmeyi gerektirir. Peki tam anlamıyla bizi kim değerlendirebilir? Anne, baba, komşu, öğrencinin arkadaşı vb.
31	Ö 39	Kesinlikle gerekli. Okul müdürü ve müdür yardımcıları.
32	Ö 40	Gereklidir. Okul müdürü, Milli eğitim Müdürü
33	Ö 42	Gerekli. Okul müdürü, başarılı uzman öğretmenler.
34	Ö 44	Evet, sicil amiri gerekli. Sicil amiri müdür olmalı ama not verirken müdür yardımcısının görüşlerini de alması gerekir.
35	Ö 45	Gerekli. Tamamen başıboş olan öğretmenlerin hepsi aynı kalitede çalışmaz. Denetim şarttır.
36	Ö 46	Sicil amiri gereklidir. Bu da müdür olmalı. Müfettişte müdür olmalı, müdür de müdür olmalı. Çünkü öğretmenle yıl boyu beraber daha iyi tanıyor. Müfettiş öğretmeni yılda 2 kere gelip 2 saat konuşarak, teftiş ederek tanıyamıyor.
37	Ö 47	Okul müdürlerinin öğretmenlere sicil amiri olması yeterlidir.
38	Ö 48	Grekli. Okul müdürü.
39	Ö 49	Gereklidir. Okul müdürü, müfettiş ve milli eğitim müdürü ortak karar olarak öğretmeni değerlendirmelidir.
40	Ö 51	Okul müdürü
41	Ö 52	Öğretmenlere sicil amiri gerekli. İlköğretim öğretmenlerinin sicil amiri görev yaptığı okul müdürü ve okulun bağlı olduğu kurum amiri olmalıdır.
42	Ö 54	Gerekli değil. Şayet olursa ilköğretim öğretmenlerinin sicil amiri okul müdürü olmalıdır.
43	Ö 55	Sicil amiri gerekli. Çünkü denetim olmalıdır. Okul müdürü olmalıdır.
44	Ö 56	Gerekli. Sadece okul müdürü olmalıdır.
45	Ö 57	Evet gerekli. Çünkü denetimsizlik karışıklık meydana getirebilir. Öğretmenlerin sicil amiri okul müdür olmalıdır.
46	Ö 58	Sicil amiri mutlaka gereklidir. Müfettişler ve okul müdürleri belli yüzdelerle sicil notunu vermelidir. Objektif olması açısından böyle düşünüyorum.
47	Ö 59	Okul müdürleri bu konudaki tek yetkili olmalıdır. Müfettişler buna dahil olacaksa da bir gün ve bir saatle değil yeterli süreyi ayırarak (gerekirse bir hafta) yapmalılar.
48	Ö 60	Müdür yardımcısı Okul müdürü İlçe milli eğitim müdürü
49	Ö 61	Sicil amiri ve sicil notu uygulaması şeffaf, objektif kriterleri olmayan, nesnel değerlendirmeler değildir. Sicil notu yerine performans değerlendirme uygulamasına geçilmelidir.
50	Ö 62	Öğretmenlere sicil amiri gereklidir. Öğretmenlerin sicil amirleri okul müdürü – ilçe milli eğitim müdürü – kaymakam olmalıdır.
51	Ö 63	Sicil amiri gereklidir. Sicil amirinin vereceği not veya değerlendirmesi; öğretmenler arası rekabet ortamı yaratabilir. Bu da başarıyı artırabilir. Öğretmeni daha uzun süre tanıdığı için okul müdürü ve müdür yardımcısının sicil amirleri olması gereklidir.
52	Ö 64	Gerekli değil. Bir günlük veya bir derslik denetimin etkili olduğunu düşünmüyorum. Öğretmenlik mesleği içsel bir meslektir. Kendi denetimi yeterlidir.
53	Ö 65	Sicil amirleri sadece müdür olmalıdır. Çünkü müdürler öğretmenlerini daha iyi tanıyor ve yapılan çalışmalarını daha iyi gözlemleyebiliyorlar.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

54	Ö 66	Sicil amiri gereklidir. Okul idaresi sicil amiri olmalıdır.
55	Ö 67	Sicil notunun düzenlenmesinde öğretmen görüşleri de alınmalıdır. Okul müdürü tek başına yetkili olmamalıdır.
56	Ö 68	Evet. Okul müdürü
57	Ö 69	İlköğretim öğretmenlerinin sicil amirleri, okul idarecileri olmalıdır. İlköğretim müfettişlerinin işlevsel olabilmesi, sicil notu vermesiyle kazandırılmaz. İşlevselliği eğitim-öğretime katkılarıyla olabilir. Bu da kendilerini mesleklerinde tam anlamıyla geliştirmeye yönelik çalışmalar yapması ve yaptırılması. Okullara gelme amaçları prosedürü yerine getirmek olmamalıdır. Bilgi vermek, çözüm üretmek amaçlı eğitim-öğretime katkıda bulunulmalıdır. Okullara belirlenen veya ihtiyaç duyulduğunda, zaman kısıtlaması olmadan, denetleme amacı, gütmeyen gelmelidirler.
58	Ö 70	Öğretmenlere sicil amiri gerekli. İlköğretim öğretmenlerinin sicil amirleri; okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmenler.
59	Ö 71	Sicil amiri gereklidir. Sicil amiri benimle aynı eğitim düzeyine sahip kısacası okul müdürleri kesinlikle sicil amiri olmamalıdır.
60	Ö 77	Bence gerekli. Bu puan verilirken; 1-Müdür 2-Müdür baş yardımcısı (varsa) 3-Müdür yardımcısı 4-Müfettiş 5-İl yada ilçe MEM 6-Öğretmenin kendisinin vermiş olduğu puanlardan bir havuz oluşturulmalı
61	Ö 79	Evet gerekli. İlköğretim öğretmenlerinin sicil amirinin okul müdürü, milli eğitim müdürü olması normal ama aslında sicil notlarının verilmesinde o öğretmenin dersine girdiği öğrencilere de söz hakkı verilmeli.
62	Ö 81	Sicil amirinin her zaman gerekli olduğunu düşünüyorum.
63	Ö 82	Sicil amiri mutlaka gereklidir. Sicil amirliği veli ve okul idaresi işbirliğinde yapılabilir. Daha da değişik varyasyonlar denenebilir. Tabii ki bunun içinde bilinçli veli olması gerekir.
64	Ö 83	Bence devlet KPSS sınavıyla atadığı öğretmeni her yıl denetlememeli. Bu haliyle askeriye gibi oluyor ve amacına ulaşmıyor. 2-3 yılda bir olmalı ve habersiz olmalı. Görevden almaya kadar uzanan yetkisi olmalı. (Bakanlık müfettişlik gibi) Ancak bu yetkiyi taşıyabilecek adamlar seçilmeli. Sicil notu ise Okul Müdürü, Milli Eğitim Müdürü ve Mülki Amir uygun.
65	Ö 84	Evet gerekli. Bence sicil amirleri müdür (okul müdürü), müfettişler, ilçe milli eğitim müdürü.
66	Ö 85	Sicil amirinin olması gereklidir. Okul müdürü ve İlçe Milli Eğitim Müdürü olabilir.
67	Ö 87	Sicil amiri gerekli. Periyodik aylık veya üçer aylık dönemlerde olmak koşuluyla denetim yapılarak müfettişin, ilçe milli eğitim ve okul müdürlerinin olması uygundur.
68	Ö 88	Öğretmenler için gereklidir. Okul müdürü İlçe MEM (okul müdürüyle mutabık olmak üzere) Kaymakam
69	Ö 89	Gereklidir. Bir yada iki kişi ayrı ayrı değil beraber bir anda değerlendirme yapmalı. Öğretmenin müdürle bir sıkıntısı olabilir. Müfettiş sınıfın, okulun ortamını bilmemektedir.
70	Ö 90	Okul idarecileri olmalıdır.
71	Ö 91	Gerekli. Öğrenciler, veliler, müdür, müdür yardımcıları olmalıdır.
72	Ö 92	Evet. İlçe Milli Eğitim Müdürü, İlköğretim müfettişi
73	Ö 93	Sicil amiri gerekli. Öğretmenlerin sicil amiri okul müdür olmalıdır.
74	Ö 94	Sicil amiri gereklidir. İlköğretim öğretmenlerinin sicil amiri müdür ve bir ilköğretim müfettişi olmalıdır.
75	Ö 95	Bence sicil amiri gerekli değil. Mesleki ölçütler belirlenmeli ve ona göre öğretmen başarısı değerlendirilmeli.
76	Ö 96	Gerekli. Sicilin neyi içerdiği ve neyi hedeflediği tartışılmalı.
77	Ö 97	Okul müdürü, müdür yardımcısı

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

78	Ö 98	Sicil amiri bence tabir olarak yanlış, ifade tarzı da. Bence okul müdürü önderliğinde çalışanlar birbirlerini değerlendirebilir. Kişiyi tanıyan, yıl boyunca yaptığı işler ve ve bu görevlerden, mesleki çalışmalarından haberdar olan okul yönetimi ve çalışma arkadaşları olabilir. Öncelikle birey kendini geliştirmeli ve bu gücü çalışma ortamını oluşturan okul yönetimi ve arkadaşlarından almalıdır.
79	Ö 99	Öğretmenlere sicil amiri olacak kişiler bazı vasıfları taşınmalıdır. Güvenilir, seviyeli, tutarlı olmalı, öğretmenlerle iyi iletişim kurmayı önemsemeli, bir üstünlük duygusuna kapılmamalı, “Ben yaparım sen yapamazsın” felsefesinden uzak olmalı.
80	Ö 103	Hiç gerekli değil
81	Ö 104	Okul müdürü – müdür yardımcıları olabilir.
82	Ö 105	Herkesin sicil amiri vicdanıdır. Vicdansızlara sicil amiri dahi fayda etmez. Ama yine de olmazsa olmaz.
83	Ö 106	Sicil amiri olacak kişinin, kişiliği oturmuş insanlarla ilişkisi çok iyi olan, iletişimi iyi olan tahsilli, kültürlü kişiler olması gerekir.
84	Ö 107	Mutlaka gereklidir.
85	Ö 108	Gerek duyulduğu zaman olabilir. Kişinin vicdanına bırakılmalıdır.
86	Ö 109	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değil. Herkes yaptığı işi en iyi yapmak ister.
87	Ö 110	Gereklidir. İlköğretim öğretmenlerinin sicil amiri ilçe-il milli eğitim müdür olmalıdır.
88	Ö 111	Okul idaresi sicil amiri olmalıdır.
89	Ö 112	Hayır. Sicil amiri, her kişinin kendi vicdanıdır.
90	Ö 113	Tamamen gereksizdir.
91	Ö 115	Gerekli değildir.
92	Ö 116	Öğretmenlerin kendilerinin seçeceği idareci olmalı ve idareci ile ilköğretim müfettişlerinin ikisinin vereceği not ortalaması olmalıdır.
93	Ö 117	Sicil amiri okul müdür olmalıdır.
94	Ö 118	Öğretmenlere sicil amiri gereksizdir. Hiç kimse.
95	Ö 120	Sicil amiri çok gerekli değil ancak olacaksa da branşından ve daha üst düzeyde biri olmalı.
96	Ö 123	Gerekli. Üst düzey mesleki yeterliliğe sahip kişiler olmalı.
97	Ö 124	Gereksizdir. Kurum amiri görevini yapıp, yapmadığını zaten denetlemektedir. Görevini yapmayanlar da kanunsuz çalışanlara gerekli soruşturmalar yapılmaktadır.
98	Ö 126	Evet gerekli. Okul müdürü, müdür yardımcısı olmalıdır.
99	Ö 128	Evet gerekli. Okul müdürü – müdür yardımcısı – zümre arkadaşları
100	Ö 129	Okul müdürü Müdür yardımcısı Zümre arkadaşları
101	Ö 132	Olmalıdır. Okul müdürü ve müdür yardımcısı.
102	Ö 133	Evet olmadı. Okul müdürü ve yardımcıları
103	Ö 134	Olmalı. Okul müdürü.
104	Ö 137	Müdür yardımcısı – okul müdürü
105	Ö 141	Okul müdürü
106	Ö 144	Okul müdürü
107	Ö 145	Evet gerekli. Okul müdürü ve müdür yardımcısı
108	Ö 146	Okul müdürü Müdür yardımcısı Zümre başkanı arkadaşlar
109	Ö 147	Aslında öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir. Ama bu görevi bence okul müdürü, müdür yardımcısı müfettişlerden daha özenli ve daha geliştirici yapacağına inanıyorum.
110	Ö 150	Okul müdürü ve müdür yardımcıları sicil amiri olmalıdır.
111	Ö 151	Gerekli. Müdür, müdür yardımcısı
112	Ö 152	Evet gereklidir. Okul müdürü

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

113	Ö 153	Evet gereklidir.
114	Ö 156	Evet. 1. Müdür 2. Şube müdürleri
115	Ö 157	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir.
116	Ö 158	Gerekli olduğunu düşünüyorum. Ama herkese değil. Okul müdürünün gerekli gördüğü öğretmenlere denetim yapılmalı. Sicil amiri müdür olmalı. Sicil notları değişik verilmeli. Öğretmen arkadaşlar, müdür, müfettiş gibi kişiler vermeli ama yüzde olarak uygulanmalı. %50 öğretmenler, %25 müdür, %25 müfettişler olabilir, oranlar değişebilir.
117	Ö 160	Sicil amiri bence gereksiz
118	Ö 161	Sicil amiri sadece öğretmen için tehdit olarak algılıyorum.
119	Ö 162	Okul müdürü Müdür yardımcısı Zümre arkadaşları
120	Ö 202	Çok fazla değil.
121	Ö 203	Evet gereklidir. Çünkü ölçüm yapılmazsa gevşeklik ortaya çıkar ve kalite düşecektir. Buna ilaveten Okul Müdürü, İlgili Şube Müdürü veya Müdür Yardımcısı (MEB)
122	Ö 204	Müdür, müdür yardımcısı, zümre arkadaşı
123	Ö 205	Evet, Müdür, müdür yardımcıları, zümre arkadaşı
124	Ö 207	Okul Müdürü, müdür yardımcısı, zümre arkadaşı
125	Ö 212	Müdür Yardımcısı (Okul)
126	Ö 213	1-Müdür Yardımcısı (Okul) 2- Okul Müdürü, 3- Diğerleri de amirler
127	Ö 214	Mutlaka gereklidir. Okul idaresi olabilir. Bunun yanında branşında iyi olan, kendini geliştirmiş bir müfettişte olabilir.
128	Ö 215	Mutlaka gereklidir. Okul idaresi olabilir. Bunun yanında branşında iyi olan, kendini geliştirmiş bir müfettişte olabilir.
129	Ö 217	Maalesef gereklidir. Yine maalesef ki teneffüs zilini sabırsızlıkla bekleyen, saat dolsa da gitsek diye öğretmenler mevcut. Bu gibi sorunlar olduğu için sicil amiri gereklidir. İşini iyi yapan okul idarecileri olabilir. Ama müfettişler olmaz. Bir yıl boyunca yapılan çalışmaları sadece bir ders saatinde değerlendirme olmaz kanaatindeyim.
130	Ö 219	1-Müdür Yardımcısı (Okul) 2- Okul Müdürü,
131	Ö 220	Hayır
132	Ö 221	Okul idaresinin kurmuş olduğu yıl boyu Gözlemci komisyonu öğretmenleri değerlendirebilir.
133	Ö 222	Sicil amiri olması gereklidir. Sicil amiri Müdür ve müdür yardımcısı olmalıdır.
134	Ö 223	Gereklidir. Müdür ve Md. Yrd. Olmalıdır.
135	Ö 224	Bizimle sürekli iletişim halinde olan okul amirleri olabilir. İlk sicil amiri sınıf öğretmenidir.
136	Ö 225	Aslında hiçbirine gerek yok. Çünkü öğretmenler yeterince çalışıyorlar. Okul müdürü olabilir
137	Ö 228	Sicil amiri gereklidir. Okul müdür ve müdür yardımcısı olabilir.
138	Ö 230	Gerekli. Müdür ve yardımcı yeterli.
139	Ö 232	Evet. Müdür (Okul) Müdür Yardımcıları Zümre (Bşk.) arkadaşları
140	Ö 233	Okul Müdürü, müdür yardımcıları
141	Ö 235	Okul müdürü, müdür yardımcısı sicil amiri olabilirler ve gayet iyi ve daha sağlıklı Bir denetim yaparak çalışmaları olumlu yönde etkileyebilecek etkide ve sicil amiri duruşu ile daha titiz ve daha özenli bir denetim olur.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

142	Ö 237	Gereklidir. Okul müdürü, müdür yardımcısı olabilir. Onlara yardımcı olması, fikir vermesi bakımından bir öğretmen, bir öğrenci ve veliden oluşan komisyon olabilir.
143	Ö 243	Kendi zümre arkadaşları olabilir.
144	Ö 247	Gereklidir. Birisi sicil belirleyecekse buna uygun kişiler olmalıdır. En yakın amir kim ise bence uygundur. Onu tanıyabilecek nitelikte ise sakınca yoktur.
145	Ö 249	Sicil amiri bir kişi değil de bir kurul olmalıdır. Bir kişinin inisiyatifinde olmak yanlıştır.
146	Ö 252	Okul Müdürü, Milli Eğitimde bir Şube Müdürü olabilir
147	Ö 254	Teftiştten yana değilim. Karşılıklı fikir alışverişi ve öğretmenin yıl içi çalışmalarının değerlendirilmesi daha olumlu.
148	Ö 259	Gereklidir. Okul müdürü, öğrenci velilerinin görüşünü ve düşüncelerini alarak not vermeli. Milli Eğitim Müdürü sicil amiri olabilir ama öğretmeni denetlemeli, sınıfına girip okul müdüründen bilgi almalı.
149	Ö 261	Gereklidir. Okul müdürü tarafı olabileceği durumlar ortaya çıkarsa ilgili müfettişte görüş belirtmelidir.
150	Ö 266	Okul müdürleri
151	Ö 267	Okul müdürü okulda öğretmeni en iyi tanıyan olduğu için müfettiş yılda bir kez ne kadar tanıyabilir.
152	Ö 268	Öğretmenin denetlemesi gereklidir. Öğretmenlerin çalışmaları çevreye, denetime hazır olmalıdır.
153	Ö 269	Her zaman bir denetleyici olmalıdır. Ancak bu yönlendirici ve yardımcı olmalı yoksa baskıcı bir denetleyici başarı değil, başarısızlık getirir.
154	Ö 270	Amir her yerde olmalıdır. İşlerin daha düzenli yürüyebilmesi için. Ama iki saatte bir öğretmenin performansının değerlendirilmesi haksızlıktır.
155	Ö 271	Performansları değerlendirici kurul olmalıdır.
156	Ö 273	Gereklidir. Okul müdürü ve yardımcısı
157	Ö 274	Gerekli, sicil amiri müdürler olabilir.
158	Ö 276	Okul yönetimi, öğrenciler, veliler
159	Ö 278	Öğretmenlerin sicil amiri okul müdürü olmalıdır.
160	Ö 279	Evet gerekli, okul müdürü yeterlidir.
161	Ö 280	Öğretmenlik vicdan mesleğidir. Bence sicil amirine gerek yoktur.
162	Ö 281	Gerekli olabilir. Bence öğretmenlerin sicil amiri öğretmenin çalışmasını sürekli onu gözlemleyebilen artılarını eksilerini görebilenler daha iyi değerlendirebilir. Okul müdürü, veli, diğer öğretmen arkadaşlar olabilir.
163	Ö 282	Okul müdürü ile öğretmenler kurulunca seçilecek bir komisyon marifetiyle sicil notları verilmelidir.
164	Ö 283	Sicil amiri her zaman gerekli. Sicil amiri olarak okul müdürü olmalıdır.
165	Ö 285	Gerekli. Öğretmenin çalışmalarını sürekli takip eden müdür yardımcıları ve okul müdürü olmalıdır.
166	Ö 286	Evet. Okul müdürü ve Eğitim Fak. Öğretim üyelerinden bir komisyon olabilir.
167	Ö 287	Gereklidir. Okul müdürü olmalıdır.
168	Ö 288	Öğretmenin müfettişler gibi amiri olmamalıdır.
169	Ö 289	Gereklidir. Şu andaki durum önemli değişime uğruyor. Umarım iyi bir noktada durur.
170	Ö 291	Sicil amiri kesinlikle gereklidir. Denetim yapacak alanda uzman, programın tüm yönleriyle incelemiş ve bilgi sahibi olmuş kişiler tarafından uzman olmalıdır. Yeniliğe açık, yol gösterici ve tüm eğitim öğretim sürecini değerlendirebilecek, takip edebilen kişiler olmalıdır. Dışarıdan yapılan denetlemeler uygun değildir. Öğretmeni her yönüyle tanıyabilen kişiler tarafından yapılmalıdır.
171	Ö 293	Okul müdürü veya yardımcısı olmalıdır.
172	Ö 294	Öğretmenler sicil amiri gerekli. Okul müdürü ve müdür yardımcıları öğretmenlerin sicil amirleri olmalıdır.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

173	Ö 295	Küçük okullarda emmi-dayı ilişkisine benzer okul müdürü-öğretmen ilişkisi var. Şu an memlekette görev yapıyorum. Daha önce görev yaptığım yerlerde oralı olmayan ve arkası bulunmayan arkadaşları ezildiğini gördüm. Sicil amiri tek bir kişi olmamalı. Okul müdürü, yardımcıları bu işi birlikte yapmalı. İdare ile herhangi bir sebepten arası iyi olmayan öğretmen okul müdürünün vicdanına mı bırakılmalı?
174	Ö 296	Sicil amiri gereklidir. Alanında uzman kişiler olmalı, yönlendirici, yapıcı, gerekli bilgiye sahip olmalıdır.
175	Ö 300	Gereklidir. Okul müdürü ve müdür yardımcıları olmalıdır.
176	Ö 302	Gerekli. Okul müdürü ve müfettişler (eski sistem)
177	Ö 303	Amir olmayan hiçbir kurum yoktur. Okul müdürü amir olmalı ama okul müdürü de adam gibi olmalı. Mesleğinde yetişmiş özveri ile çalışan başarılı kişilerden seçilmeli.
178	Ö 307	Mutlaka gereklidir. Bu yetki öğretmenleri korkutucu anlamda kullanılmamalıdır.
179	Ö 308	Öğretmenlik bir vicdan mesleğidir. Dolayısıyla çok uzak bölgelerde dağ başlarında yıllarca çalışan öğretmenler kendi kendilerinin amiri ve de müfettişi olmuşlardır.
180	Ö 309	Gereklidir. Okul müdürü ve yardımcıları sicil amiri olmalıdır.
181	Ö 311	Öğretmenlere sicil amiri mutlaka gerekir. Bu amirin okul müdürü olması yeterlidir.
182	Ö 313	Gereklidir. İlköğretim müfettişi ve okul müdürü yeterli değildir. Ayrıca her eğitim bölgesinde o bölgeyi iyi bilen 1948 programında olduğu gibi öğretmenlere rehberlik edip bölgeyi daha iyi tanıyabilmelerine yardımcı olacak gezici başöğretmen benzeri bir uygulama yapılmalıdır.
183	Ö 316	Gerekli değil.
184	Ö 320	Gerekli, müdür sicil amirlik için yeterlidir.
185	Ö 321	Sicil amiri gerekli. Okul müdür ve yardımcısı yeterlidir.
186	Ö 324	Okul müdürü. İlköğretim müfettişi olmalıdır.
187	Ö 325	Bence öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir. Okul md. Ve md.yrd. da bu görevi daha iyi yapabilirler. Çünkü okulda sürekli birebir denetleme ve gözlemlene imkanı vardır. Dışarıdan herhangi bir amirin gelip bir gün ya da 1-2 ders saatinde yaptığı gözlemin bence pek bir güvenirliliği olmayabilir.
188	Ö 327	Öğretmenlere sicil amiri gerekmediğine inanıyorum. Ama denetimlerin titizlikle yapılması gerekir. Yargılayıcı bir denetim veya rehberlikten çok öğretici denetim ve rehberlik olmalı.
189	Ö 329	Her kurumda sicil amiri gereklidir. Onun için öğretmenlerinde bir sicil amiri olması gerekir. Okul müdürü bunun için yeterlidir.
190	Ö 331	Sicil amiri gerekli değildir. Öğretmen denetlenecekse bu görev veliye ve öğrenciye verilmelidir.
191	Ö 335	Pek gerekli olduğunu düşünmüyorum. Eğer sicil amiri olacaksa okuldaki idareciler daha doğrusu öğretmen kimle çalışıyorsa, bir yıl boyunca kimin gözetimi altındaysa o kişi not vermelidir.
192	Ö 337	Gereklidir. Okul müdür ve müdür yardımcıları.
193	Ö 340	Gerekli değil.
194	Ö 343	Öğretmenlerin sicil amiri öğretmenin en yakınında olan, onu en iyi tanıyan kişi olmalıdır. Sicil notu öğretmeni yaptığı çalışmalar hakkında geri dönüt verir. Ancak objektif ve iyi yapılan gözlem sonucuna göre.
195	Ö 344	Gereklidir. Fakat her öğretmene branşıyla ilgili ve karşılıklı sorunları paylaşabilecek düzeyde ve baskı unsuru oluşturmayacak kişiler olmalıdır. Daha çok karşılıklı bilgi paylaşımı ve deneyimlerden yararlanma şeklinde olmalıdır.
196	Ö 346	Sicil amiri tabii ki gereklidir. Sicil amiri okul müdürü olmalıdır. Çünkü bütün sene seni takip edebilir.
197	Ö 348	İlköğretim öğretmenlerinin sicil amiri okul müdürü ve müdür yardımcıları olmalıdır.
198	Ö 349	Gerekli. Okul müdürü olmalı
199	Ö 350	Sicil amiri denetim ve sevk idare açısından gerekli olabilir. Yönetim açısından bu zaten idarece öğretmenlere uygulanmaktadır. Sicil amiri kavramıyla bunun ilişkilendirilmesine gerek ve ihtiyaç görmemekteyim.

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

200	Ö 351	Öğretmenlerin çalışmalarının görülmesi ve teşvik edilmesi açısından böyle bir sistem iyi. Sicil amirinin müfettişlerden ziyade okul müdürünün olması da daha uygun bence.
201	Ö 352	Öğretmenlere sicil amiri gerekli bence. Çalışmaların daha iyi ve düzenli olması açısından sicil amirinin okul müdürü olması uygun.
202	Ö 354	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değil. Çünkü öğretmenlere kendi sorumluluğunu bilecek kapasitede. Bu yüzden onu denetleyen dışsal bir yönetime gerek yok diye düşünüyorum.
203	Ö 355	Okul müdürü yeterlidir.
204	Ö 356	Tabii ki gerekli. Çünkü biz millet olarak her zaman başımızda bir amir (!) isteriz. Başımız boş olduğunda işlerimizi aksatırız, gevşetiriz. Hoş bir durum değil ama gerçek bu. Sicil amirinin okul müdürü olması çok yerinde bir karar. Çünkü bir yıl boyunca öğretmeni gözlemleyen kendisi. 2 saatlik bir denetimle öğretmenle değerlendirilemez.
205	Ö 357	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir. Öz denetim öğretmen için yeterli olmalıdır.
206	Ö 358	Denetim mekanizması için evet gereklidir. Sicil amirleri ise öğretmeni daha iyi tanıyan, başarı ve başarısızlıklarını bilen ilk amiri olarak müdür ve müdür yardımcısı olarak değerlendirilmelidir. Ama objektiflik ön koşul olmalıdır.
207	Ö 359	Öğretmenlere sicil amiri mutlaka gereklidir. Sicil amiri öncelikle okul idarecisi olmalıdır. Daha sonra ise alanında uzman bir öğretmen veya müfettiş olmalıdır.
208	Ö 360	Ölçme değerlendirme anlamında gereklidir. Sicil amiri bir komisyon şeklinde kurulmalıdır. Ölçme anlamında sene boyunca yapılan etkinlikler komisyona sunulmalıdır (Okul müdürünün de içinde bulunduğu ve branş, teknoloji ve öğretim yöntemleri gibi alanlarda uzman, sabit fikirli olmayan müfettişlerden oluşabilir.). Puanlama ölçütlerle belirlenmeli ve çok iyi alan öğretmenler ödüllendirilmelidir. Zayıf not alan öğretmenlerde eksikler belirlenerek giderilme yoluna gidilmelidir.
209	Ö 361	Öğretmenlere sicil amiri gereklidir. İlköğretim okullarında sicil amirinin okul müdür ve müdür yardımcısı olması yeterlidir. Öğretmeni hiç tanımayan, dersinde bulunmayan kişilerin not vermesi uygun değildir.
210	Ö 362	Gereklidir.
211	Ö 363	Gerekli, ancak ilköğretim öğretmenlerinin sicil amiri bence okul yöneticileri de olmamalıdır. Çünkü okul yöneticileri çok fazla yanlış davranabiliyor. Haksızlığa karşı gelen öğretmenlere sırf hakkını savunmaları suçlu olması sebebiyle yanlış davranabiliyorlar. Bu nedenle sicil amiri olacak kişi alanında yüksek lisans yapmış olmakla birlikte kendisinin de örnek olacak şekilde bir sicil notlarının olması gerekmektedir.
212	Ö 365	Gereklidir. Sadece okul müdürlerinin sicil amirliği yapması yeterlidir.
213	Ö 366	Gereklidir. En yakınında bulunan okul müdürü olmalıdır.
214	Ö 367	Bazı yönlerden gerekli, bazı yönlerden gereksiz. İşini özümseyerek yapmayabilir. Öğretmen için gerekli; ceza olması hiçbir iş doğru gitmiyor. Öğretmenlerin sicil amirleri okul müdürü ve öğretmenin kendisinin vereceği puanların ortalaması olmalıdır, diye düşünüyorum.
215	Ö 371	Maalesef gereklidir. Çünkü halen “zil çalsa da gitsek, mesai bitse de gitsek” diye düşünen ve mantalitede gelişimi sürdüren öğretmenler vardır. Bunları idareciler gözetimi altında sicil amirlerine iletilmelidir.
216	Ö 372	Öğretmenin sicil amiri olmalıdır. bu okul müdürü yada milli eğitim müdürü olabilir.
217	Ö 373	Evet gerekli. Müdür olmalıdır. çünkü müdür öğretmenlerle iç içe olduğu için öğretmenini daha iyi tanır.
218	Ö 374	Evet gerekli. Bence sicil amiri okul müdürü olmalı. Çünkü öğretmenlerle aynı ortamda çalışıyor ve onları müfettişlerden daha iyi tanıyorlar.
219	Ö 375	Öğretmenin kendisini denetleyen not verecek birine ihtiyacı olmamalı. Öğretmen kendi otokontrolünü kendisi yapmalı.
220	Ö 378	Kısmen gerekli, okul müdürü

Tablo Ek 3.2. İkinci Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

221	Ö 379	Öğretmenlere sicil amiri gerekli değildir. Sicil amirinin verdiği not öğretmenin az veya çok çalışmasını pek etkilemiyor. Öğretmen vicdaniyla bu işi yapmalıdır. Çalışmayan öğretmene sicil amiri hangi notu verirse versin faydası olmaz.
222	Ö 380	Okul müdürü.
223	Ö 383	Gerekli. Denetim yapılmalıdır. Denetim yapılmayan kurumlar işlevini yitirir. Öğretmenlerin denetimi süreç içinde olmalı, yalnızca evrakları ve bir günü değil çok yönlü olarak denetlenmeli, kesinlikle öğrenciler denetim sürecine katılmalıdır. “Ne verdik, ne istiyoruz?” sorusunu da denetmenler kendilerine sormalı, çevre koşullarını göz önünde bulundurmalıdır.
224	Ö 384	Öğretmenlik mesleği içten gelecek yapılmalıdır. Yoksa not vermekle falan bu değişmez. Bize çocuklara ceza verilmesi gerektiği söylenirken aslında notla öğretmenler korkutuluyor. Ben öğretmenlerin sicil amirinin vicdanı olması gerektiğini düşünüyorum.
225	Ö 388	Olmalıdır. Güven esas, kontrol şart mantığıyla bakarsak sicil amiri gereklidir. Bu işin eğitimini almış kişiler olmalıdır.
226	Ö 389	Hayır gerekli değildir.
227	Ö 390	Öğretmen sicil amiri olmalı fakat bu kişinin uzun denetleme süresi uzun olmalı. Objektif kriterlerine göre değerlendirilmeli.
228	Ö 391	Gerekli değildir.
229	Ö 392	Gerekli değildir.
230	Ö 393	Gerekli değildir.
231	Ö 394	Öğretmenlere sicil notu verme anlamında değil, yeni öğretim yöntem ve yaklaşımlarından onu haberdar edecek, ona ışık tutacak bir rehber, sicil amirine ihtiyacı vardır. Öğretmenini en iyi tanıyan, yaptığı faaliyetleri en yakından takip okul müdürü olduğu için, öğretmenin sicil amiri okul müdürü olmalıdır.
232	Ö 396	Gereklidir. Her zaman öğretmenlerin başında bulunabilecek biri olmalıdır. Bu açıdan en uygun okul müdürü diye düşünüyorum.
233	Ö 400	Okul müdürü
234	Ö 401	Hayır. Müdür yardımcıları, zümre başkanı
235	Ö 402	Hayır. Müdür yardımcıları ve zümre başkanları, okul müdürleri, şube müdürleri (MEB)
236	Ö 403	Evet gerekli.
237	Ö 407	Hayır gerekli değil. Olumsuzluklar ilgili kişilere bildirilerek giderilmelidir.
238	Ö 410	Müdür olması yeterlidir.
239	Ö 411	Kesinlikle gerekli. Bir şekilde denetlendikleri hissettirilmeli öğretmenlere. Ancak başka bir gezegenden gelmiş gibi davranan müfettişlerle değil. Kendim karşılaşmadım ama aldığım duyumlara göre gerçeklik payı var gibi görünüyor. Müfettiş-okul müdürü iş birliği ile sicil notu verilmelidir.
240	Ö 412	Sicil amirleri öğretmenleri tanıyan, yıl boyunca performansını izleyen biri, okul müdürü veya müdür yardımcısı olabilir. Çünkü bu performansı 2 saatte değerlendirmek zor.
241	Ö 414	Gerekli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bir öğretmeni tek bir kişinin (bir amirin) değerlendirmesi ne kadar doğru bu tartışılır. Ki bu amirler de objektif olmayabileceği düşünülürse sicil amirliği yerine başka bir değerlendirme yöntemi olabilir. Performans değerlendirme mantıklı gelmekle birlikte Türkiye şartlarında ne kadar uygulanabilir bilemiyorum.

Tablo Ek 3.3. Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar

Sıra Nu	Anket Nu	SORU 3: “Sicil raporlarındaki ölçütler, diğer devlet memurlarınınkinden farklı olarak eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır.” Cümlesi size göre de doğru ise; sizce öğretmenlerin sicil raporunda hangi ölçütler yer almalıdır?
CEVAPLAR		
1	Ö 1	Çalışkanlığı, gayreti, istek ve hevesi
2	Ö 2	Doğru
3	Ö 5	Sınıfın ve çevre şartlarının, okulun durumu, sınıfın bir önceki yıl durumu
4	Ö 7	Öğretmenin de görüşleri yer almalı
5	Ö 8	Öğretmenin mesleki bilgisi, öğrenci düzeyine inebilmesi, sosyal oluşu, sınıfının sosyal bireye olarak kendini ifade edebilmesi de yetmeli.
6	Ö 9	Eğitim öğretim çalışmaları ile ilgili performans kriterleri yer almalıdır.
7	Ö 10	Veli ve çevre ile ilişkiler, okul ortamına uyum ve işbirliği, sınıf içi uygulamalar, öğretmen performansı, teknoloji ve yeni yöntem teknikleri, eğitimdeki değişiklikleri uygulayabilme.
8	Ö 12	Doğru tamamen katılıyorum. Okul içinde okul dışında sosyal aktiviteler. Sosyal, kültürel, sportif alanlardaki başarısı. Bir sınıf öğretmeni çok kitap okuyarak örnek oluyorsa yada fen ve teknoloji öğretmeni çok iyi koşucu ise bu değerlendirilmelidir. Öğretmenin aile yapısı da önemlidir.
9	Ö 13	Çalışma ortamları, ekonomik ölçütler
10	Ö 14	Eğitim öğretimde elde ettiği somut başarılar.
11	Ö 15	Doğrudur.
12	Ö 16	Derse hazırlık, öğretim yöntem tekniklerini uygulayabilme, rehberlik, öğrenci tanıma, okul-veli işbirliği, okul kültürüne uyumu vb. olmalıdır.
13	Ö 18	— Kişisel beceriler — Mesleki çalışmalar — Sosyal etkiler — Sosyal etkileşim — Öğrenci başarısı
14	Ö 19	Öğretmenin diğer personelle ilişkileri, öğrencilere sevgi ile yaklaşması, öğrenci başarıları, kıyafeti, konuşma üslubu vb.
15	Ö 21	Doğru. Mesleğini çok iyi biliyor mu? Bu mesleki bilgisini öğrenci üzerinde en güzel şekilde uygulayabiliyor mu?
16	Ö 27	Katılıyorum. Öğretmenler bu toplumun bel kemiğidir. Onların değerlendirilmesi ile ilgili ölçütler daha farklı olmalı.
17	Ö 28	İletişim başarısı, mesleki başarısı, topluma sosyal başarısı.
18	Ö 29	— Mesleki başarısı — Öğretmenlik başarısı — Sosyal, kültürel başarısı — Akademik çalışmaları
19	Ö 30	— Mesleki başarı — Sosyal ve kültürel başarı
20	Ö 31	Öğrencideki gelişim çok iyi takip edilmeli, ölçütler bu konu üzerinde yoğunlaşmalı.
21	Ö 32	— Dilini kullanabilme — Etkili iletişim kurabilme — Bilimsel ve objektif bir yaşam anlayışına sahip olma
22	Ö 35	— Branşındaki yeterliliği — Pedagojik formasyon yeterliliği — Şiddete başvuruyor mu? — İletişimi güçlü mü? — Mesleğini seviyor mu?
23	Ö 36	Mesleki yeterlilik

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

24	Ö 37	Önemli olan kriterlerden daha çok değerlendirmeyi yapan kişinin objektif olup işini sahip ciddiye alması.
25	Ö 38	Sadece öğretim ve evraklar. Başka bir şey yok. Bu ülke de böyle. Bir de iyi geçinmek.
26	Ö 40	— Öğretmenliği severek yapıyor mu? — Bilişim teknolojilerinden yararlanabiliyor mu? — Kitap okuyor mu?
27	Ö 47	Eğitim – öğretim alanında olmalıdır.
28	Ö 48	Eğitim – öğretim ile ilgili ölçütler.
29	Ö 49	Bana göre doğrudur. Sicil raporlarındaki ölçütler, eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır. Öğretmenin ders içi etkinliklerine yer verip vermediğine de bakılmalıdır.
30	Ö 51	Öğrenci başarısı, öğrenci, öğretmen, veli, idareci ilişkilerindeki başarısı
31	Ö 52	Öğretmenlerin sicil raporlarında, derslerdeki performansı, başarıları, sosyal ve kültürel aktiviteleri de yer almalıdır.
32	Ö 53	Sınıf öğretmeni için 5 yıllık süreç alınmalı aynı öğretmen 1-5. sınıftan 5. sınıfa kadar öğrenciyi okutup 5. sınıf sonunda başarısı değerlendirilmeli adaylığı buna göre kaldırılmalı. Sicil raporunda “ öğrenciyi üst sınıfa hazırlamadaki başarısı ” ibaresi konulmalı, okulun ortak sorunlarının çözümüne katkısı.
33	Ö 55	Sicil raporlarındaki ölçütler öğretmenlikte eğitim ve öğretim ile alakalı olmalıdır. Öğretmenin akademik başarısı, mesleki başarı vb.
34	Ö 56	Öğretmenin yaptığı çalışmalar, öğrencilerin değerlendirmesi, yeni projeler.
35	Ö 57	Öğrencilerle ilişkiler, eğitim-öğretime katkıları, mesleği ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar, okula kazandırdıkları vb ile ilgili olmalıdır.
36	Ö 58	Bana göre bu cümle doğru. Öğretmenin mesleki durumu göz önünde bulundurulmalıdır.
37	Ö 59	Bu yargıya katılıyorum. Öğretmenin sicil raporu kesinlikle mesleği ve mesleki yeterliliklerini kapsamalıdır.
38	Ö 60	— Yapmış olduğu çalışmalar — Öğrencilerin gelişim düzeyleri — Mesleğe adanmışlığı
39	Ö 61	Derse hazırlık, ders içi etkinlik uygulama, veli ilişkileri ölçme değerlendirme, rehberlik.
40	Ö 62	Doğrudur. — Etkinlikleri — Bilimsel çalışmaları — Sınıfının durumu — Mesleki yeterliliği — Diğer çalışmaları
41	Ö 63	Doğrudur. — Öğretmenin sınıf içi, sınıf dışı faaliyetleri, — Öğretmenin veliler ile uyumu — Öğretmenin sınıfının başarısı — Öğretmenin arkadaşları ve amirleri ile uyumu — Öğretmenin kendini geliştirme durumu (vizyonu)
42	Ö 65	— Öğretmenin ders içi performansı, — Ders dışı performansı, — Öğrencilerin sosyal aktivitelere katılmaları Yıl boyunca öğretmenin ne kadar çabaladığını gören bir kişi not vermelidir.
43	Ö 68	Doğru. İnsan yetiştiriyoruz.
44	Ö 69	Kendini geliştirme çabaları, öğrencilere katkıları, öğretmenlere ve çevreye katkıları, programı en ideal yöntem ve tekniklerle uygulaması, bu uygulama sonucunda alınan başarı, bütün olumsuzlukları yok edici çalışmaları yapması, idareye her yönden yardım ve desteği, akademik başarı.

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

45	Ö 70	Kıyafeti, okuldaki davranışları, performansı, kendini geliştirmesi
46	Ö 77	— Mesleki başarısı — Öğrenciye yaklaşımı — Öğretmenin dersine girdiği sınıflardaki başarı oranı — Sınav sonuçları — Aldığı belgeler — Mesleki çalışmalar — Öğrenci ve veli memnuniyeti
47	Ö 81	Mesleki yeterlilik, kendini yenileme, eğitim-öğretim seviyesi (öğrenciler için), yöntem ve teknikleri kullanabilme.
48	Ö 83	— Kendi alanıyla ilgili olarak ders dışında ne yapmış? — Müfredattaki konuları gerçek anlamda öğrencilere kazandırmış mı? — Kazandırdığı bilgi-beceri gerçek hayatta kullanıma geçmiş mi? — Her öğrenciye kendi düzeyine uygun davranmış mı?
49	Ö 84	Öğretmenin başarısına göre, sınıftaki öğrenci mevcuduna göre çevreye göre değerlendirmeli
50	Ö 85	Öğretmen öğrencisine ne kadar çok fayda sağlıyorsa sicil notu o düzeyde yüksek olmalı.
51	Ö 87	Öğretmenin, öğretmenlik mesleğine uygun hal ve hareketleri, öğrenciyle etkileşimi, derse zamanında girmesi, Milli Eğitimin amaçlarına uygun model olup olmadığı
52	Ö 88	Öğretmenlik mesleği, okulun bulunduğu fiziki mekan, eğitim araç ve gereçlerinin varlığı ve kullanımı, öğrencilerin başarı düzeyi.
53	Ö 89	Sınıftaki başarısı yer almalı. Görev yaptığım sınıfta, yapılan sınavlardaki başarılar sicile hiç etki etmemiştir. Sınıfın başarısı etkili olmalı. Sınıftaki bir kişinin okuma bilmemesi yada az bilmesi ama etkiliyor.
54	Ö 90	Olumlu bir görüş. En önemlisi performans.
55	Ö 92	Evet. Branşı ile ilgili yapması gerekenler ve başarıları
56	Ö 93	Öğretmenin sicil raporunda eğitim-öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır.
57	Ö 94	Evet doğrudur. Öğretmenin performansını ölçmeye yönelik ölçütler yer almalıdır.
58	Ö 95	Bence doğru. Sicil raporu verilirken mesleki ölçütler ele alınarak değerlendirme yapılmalı
59	Ö 96	— İnsanlar arası ilişkileri — Toplumsal etkileşimi — Mesleki başarısı (yayın yapma, kitap vb.) — Başarıya yönelik gayret göstermesi
60	Ö 98	Mesleki gelişim ve bireysel gelişim ile yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanabilme becerisini ölçen nitelikte, süreci kontrol eden ölçütler yer almalıdır. Evrak kontrolü ile denetim olmaz.
61	Ö 104	Öğretmenin sınıf ve okul içindeki başarısını değerlendiren ölçütler olabilir.
62	Ö 105	Objektiflik olmalı. Kişilik özelliklerini değerlendirmeye yönelik mütalaalar çok net ve titizlikle hazırlanmalı.
63	Ö 106	Evet öyle olmalıdır. Objektif olmalıdır. Sınıfa, eğitim-öğretime bakmalıdır. Kişilik etkilememelidir.
64	Ö 107	Öğretmenlerin eğitim-öğretim yılı içindeki tüm çalışmalarını, kültürel faaliyetlerini içine alacak ölçütler kullanılmalıdır.
65	Ö 111	Performansı, projeleri, sosyal aktiviteleri
66	Ö 112	Öğretmenin performansı değerlendirilmelidir.
67	Ö 113	Objektif olmalıdır. Siyasi olmamalıdır.
68	Ö 115	Ölçütler yeterli düzeyde.
69	Ö 118	Siyasi görüşü etkili olmamalıdır. Mesleki becerisi yeterli olmalıdır.
70	Ö 120	Kriterler çok olmalı, sicil notu verenler çok olmalı, bunların ortalaması alınmalı.
71	Ö 122	Performansa dayalı bölümler bulunmalı, ölçütler bu kadar sınırlandırılmamalı.
72	Ö 124	Çalışmadaki ve öğrenci seviyesindeki başarısı bulunmalı.

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

73	Ö 126	Yukarıda yazılan cümle bana göre doğrudur. Öğretmenin kişiliği, davranışları, sosyal, kültürel, sportif, ders içi performansı, ders dışı çalışmaları gibi ölçütler olabilir.
74	Ö 127	Öğretmenlerin öğrenci ilişkisi, ders faaliyetleri, okulun düzenlemiş olduğu faaliyetler,
75	Ö 128	Yukarıda yazan cümle bana göre doğrudur. Öğretmenin kişiliği, davranışı, sosyal kültürel, sportif, ders içi performans çalışmaları ölçüt olabilir.
76	Ö 129	Öğretmenlerin sosyal kültürel faaliyetleri ile okul içi faaliyetleri incelenmelidir.
77	Ö 131	Öğretmenin ders başarısı ile sosyal kültürel etkinlikleri, farklı ölçütlerle ölçülmelidir.
78	Ö 132	Yukarıdaki cümleye katılıyorum.
79	Ö 133	Yukarıdaki yazılan cümle bana göre doğrudur. Öğretmenin kişiliği, davranışları, sosyal – kültürel, sportif, bunlar ders dışı ölçütler olmalıdır.
80	Ö 135	Doğru değil.
81	Ö 137	Doğru değil. Bu şekilde olmamalıdır.
82	Ö 146	Öğretmenin sadece ders kriterleri değil. Okul içi diğer faaliyetleri de ölçütler arasında değerlendirilmesi gerekir. Bu da sadece 2 saat ders sırasında olmaz.
83	Ö 147	Öğretmenlerin olumsuz davranışlarının yanında olumlu ve bilgilendirici davranışları da vardır. Bunlarında dikkat edilmesi gerekir.
84	Ö 150	Okul içi performans Sosyal faaliyetler İyi iletişim
85	Ö 153	Eğitim – öğretim durumu, öğrenciyle iletişimi, bilgi, araştırma vb. durumu gibi ölçütler göz önüne alınmalıdır.
86	Ö 156	Kişilik Beceri Bilgi Formasyon
87	Ö 157	Öğretmenlerin yaptığı olumsuzlukların yanında olumlu davranışları da yer almalıdır.
88	Ö 158	Sınıf seviyesi, kişilik özellikleri, ahlaki yapısı, giyim, öğrenci – öğretmen ilişkisi, öğretmen – veli, öğretmen – amir ilişkisi
89	Ö 159	Öğretmenin öğrenci ile ilişkisi ve okul içi sosyal aktivitelerde nasıl tepki gösterdiği
90	Ö 160	Öğretmenin deneyimi, performansı, öğrenci ile kurduğu iletişim, çevre ile olan iletişimi
91	Ö 161	Öğretmenin deneyimi, performansı, öğrenci ile kurduğu iletişim çevre ile (öğretmen arkadaşları) iletişimi diyalogları vb.
92	Ö 162	Öğretmenin performansı ve öğrenci ilişkileri
93	Ö 203	Derin ölçütleri içermeli, öğretmenin ders içi uygulamaların kritik noktalara değerlendirilmesi, öğretmenin insani ve ahlaki yaklaşımı da değerlendirmeye tabi tutulmalı, bu konuda teşvikler dönütler verilmelidir.
94	Ö 204	Mesleğine ilgisi, öğrencilerine sevgisi, yeniliğe açık olması, üretkenliği, performansı, eğitim ve öğretimle ilgili ayrıntı, konular, hepsi...
95	Ö 205	Mesleğine ilgisi, öğrencilere yaklaşımı, yeniliklere açık oluşu, performansı, güncelliği yakalaması vb.
96	Ö 207	Öğretmenin derse ilgisini, öğrenci sevgisi, sosyo kültürel davranışları ayrı ayrı kriterlerde olmalıdır.
97	Ö 208	Eğitim öğretimle ilgili her şeyin dikkate alınması gerekir.
98	Ö 213	Doğru değil. Hiç katılmıyorum.
99	Ö 219	Doğru değil.
100	Ö 220	Mutlu Oldum
101	Ö 223	Ders dışı faaliyetler, sosyal aktivitelerde yer almalıdır.
102	Ö 232	Mesleğine ilgisi, öğrencilere yaklaşımı, yeniliklere açık oluşu, performansı, güncelliği yakalaması v.b.
103	Ö 233	Mesleğe ilgisi, öğrencilerine sevgisi, yeniliğe açık olması, üretkenliği, performansı, eğitim öğretimle ilgili ayrıntılı konuların tamamı.

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

104	Ö 235	Okul içi performansı, sosyal faaliyetler, öğrenci ile iletişim.
105	Ö 237	Öğretmenin performansını ölçmeli, öğretmenin gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurması ve kendini yenileyebilmesini ölçmeli.
106	Ö 242	Okulun fiziki koşulları, sınıf mevcutları.
107	Ö 247	Doğru yönleri olabilir. Ama tamamen meslekle ilgili değerlendirme yanlıştır.
108	Ö 249	Öğretmenlerin sicil değerlendirilmesinde yapılan çalışmalar ve başarı etkili olmalıdır.
109	Ö 252	Dersteki başarısı, sosyal etkinliklere katılım, toplumsal ilişkisi, kendini yetiştirme çabaları
110	Ö 254	Öğrenim düzeyi, öğrenci başarısı, mesleki yeterlilik, çalışma verileri, psikolojik durum, öğrenci ilişkisi
111	Ö 262	Kıdemi, liyakati, kişiliği, sınıf başarısı
112	Ö 263	Kıdemi, liyakati, kişiliği, sınıf başarısı
113	Ö 266	Tamamen katılıyorum.
114	Ö 268	Öğretmen çevre imkanlarına göre sınıfın seviyesine göre denetlenmelidir.
115	Ö 269	Öğretmenlik tüm mesleklerden farklıdır. Sicil ölçütleri de farklı olmalıdır. Değerlendirirken bir devlet memuru olarak değil de, bir eğitmen olduğu düşünülerek hareket edilmelidir.
116	Ö 270	Okuduğu sınıfın kazanımları yer almalıdır.
117	Ö 271	Okuduğu sınıfın kazanımları olmalıdır.
118	Ö 272	TKY çalışmalarına katılım, kendini geliştirmesi, teknolojik gelişmelere uyum sağlaması, okuduğu kitap sayısı, mevzuata hakim olması
119	Ö 273	Öğretmenlik mesleğindeki başarısı, çalışma isteği.
120	Ö 274	Eğitim öğretime katkıları, yaratıcılık ve topluma olan faydası ölçüt olmalıdır.
121	Ö 275	Kişiyeye göre değil, kişinin çalışmasına göre.
122	Ö 276	Her yıl sicil notu doldurulmasına gerek yok.
123	Ö 282	Mesleki yeterlilik, uygulama, hazırlık, sosyal kültürel sportif aktiviteler, bilimsel yaklaşım vb.
124	Ö 285	Evet, doğru. Bence öğretmenin sınıf yönetimi, ders başarısı, öğrenciyle iletişimi, öğretim yöntemleri, sosyal etkinlikler çalışmaları denetlenmelidir. Kağıt, evrak denetiminden çıkarılmalıdır.
125	Ö 286	a-vücut dilini ne kadar kullanabildiği b-çocuk sevgisi (hoşgörü düzeyi) c-Türkçeyi etkili-düzgün kullanma düzeyi d- estetik anlayışı e- tatlı-sert üslubunu ne kadar benimsediği vb.
126	Ö 287	Evet Eğitim öğretim konuları denetlenmeli, siciller bu yönde değerlendirilmeli
127	Ö 288	Öğretmen serbest ve temiz giyinmelidir.
128	Ö 289	Kendine güveni, sınıfa hakimiyeti, çalışma disiplini ve düzeni
129	Ö 291	Katılıyorum. Meslek alanındaki yeterlilikleri ve eğitim öğretim becerisine yönelik değerlendirmeler olmalıdır.
130	Ö 293	Mesleki yeterliliği, Türkçeyi doğru kullanması.
131	Ö 294	Öğretmenin çevresiyle ilişkisi, insani ilişkiler, mesleki yeterliliği, kültür düzeyi
132	Ö 295	Öğretmenin insani ilişkileri, çevresiyle kurduğu (veliler ve okul çevresi) ilişkiler, mesleki yeterliliği, kültür düzeyi, okuma alışkanlığı, okul için yaptığı özverili çalışmalar, kendi mesleki alanda geliştirme çabaları olabilir.
133	Ö 296	İnsani ilişkiler, öğrencilerle ve velilerle kurulan ilişkiler, okul için yaptığı çalışmalar, yaptığı özveriler göz önüne alınmalıdır.
134	Ö 298	Öğretmenin ders yönünden başarısı, davranışları yönünden durumu göz önünde bulundurulmalı. Öğretmenle ilgili performansı açığa çıkarmak için öğrenciye de belki müracaat edilmeli.
135	Ö 302	Eğitim, öğretim ve mesleki başarı
136	Ö 303	Fazla bir etki yapmaz.
137	Ö 304	Mesleki yeterlilik, kişisel özellikler, performansı, okulun genel başarısına katkı
138	Ö 305	Öğretmenler en iyi şekilde değerlendirilmeli. Müfettişler, öğretmenlere daha olumlu ve uyumlu yaklaşmalıdır.
139	Ö 306	Öğretmenler başarılarına göre değerlendirilmelidir.

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

140	Ö 307	Eğitim öğretimdeki başarısı, performansı başarısı, güvenilirliği gözetlenmelidir.
141	Ö 308	Bu soruyu gereksiz olarak düşünüyorum.
142	Ö 309	Bu sorunun cevabı 26-27-28-29-30-31-32. Sorularda verilmiştir.
143	Ö 311	Mesleğini seviyor mu? Kendini yenileyebiliyor mu? Öğrenciyle iletişimi nasıl? Zamanında derse giriyor mu?
144	Ö 313	Öğretmen öğrenci uyumu, öğretmen arkadaş uyumu, öğretmen çevre uyumu, bilgi ve becerilerini sınıfa ve öğrenciye aktarabilmesi.
145	Ö 316	Öğretmen-veli-öğrenci ilişkisi.
146	Ö 320	Sosyal aktiviteler, performansı, sportif aktiviteler göz önüne alınmalıdır.
147	Ö 321	Doğrudur.
148	Ö 326	Katılıyorum.
149	Ö 330	Okul müdürü
150	Ö 331	Görev bilinci ve sorumluluğu, mesai arkadaşlarıyla ilişkisi, kendini yetiştirme bilgi ve kültürü, çevresiyle olan ilişkileri, soran-sorgulayan, eleştiren, eleştirilere açıklık
151	Ö 335	Öğretmenlerin tüm mesleki, akademik, sportif aktiviteleri birlikte değerlendirilmelidir.
152	Ö 337	Doğrudur. Meslekteki ve sosyal aktivitelerdeki başarısı.
153	Ö 343	Öğretmenin katıldığı seminerler, kendilerini geliştirmek için yaptığı çalışmalar (kişisel ve mesleki), yıl içindeki performansları
154	Ö 344	Evet. Diğer unsurlar gereksizdir. Tabii ki mesleki özellikler, kazanımlar yer almalıdır.
155	Ö 350	Branş yada mesleki alana dair belirleyici ölçütler konularak hem işlevsel hem de amacına uygun olabilir. Konu hakimiyeti, uzmanlık, belirgin mesleki özellik, öğrenci davranışları
156	Ö 351	Öğretmenin yıl içinde yaptığı etkinlikler, faaliyetler ve programlar göz önünde bulundurulmalıdır.
157	Ö 352	Sicil raporlarındaki ölçütler eğitim – öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır. Öğretmenlerin sicil raporunda öğretmenlik ile ilgili ölçütler yer almalıdır. (Öğretmenlik mesleği, eğitim – öğretim, başarı düzeyi, vb.)
158	Ö 355	Öğretmenin çalışma koşulları, öğrenci profilleri dikkate alınmalıdır.
159	Ö 356	Katılıyorum. Biz 657'ye tabi memuruz. Bu ibare beni rahatsız ediyor. Öğretmenlere ayrı bir statü verilmek zorunda. Sosyal hayata ve kültürel alanlardaki başarıya da bakılmalı.
160	Ö 359	Mesleki yeterlilik Kişisel yeterlilik Ders dışı aktivitelere katılım
161	Ö 360	Dersteki başarısı, öğrencilerin görüşleri, ders dışı yapılan etkinlikler, eğitime yaptığı (herhangi bir alanda proje) katkı, kullandığı öğretim teknikleri ve teknolojiyi kullanma yeteneği
162	Ö 361	Öğretmenlik bilgi ve becerisi, Yetenekler, Sınıftaki durumu ve yılsonunda göstermiş olduğu başarı, Performans vb.
163	Ö 362	Görselliğe daha az bakılmalı. Öğrencilerin okulu ve öğretmeni hakkındaki görüş ve davranışı Öğrencinin arkadaşlarına karşı davranışları, Görev yapılan yerin zorluk şartları vb.
164	Ö 366	Sınıfın başarısı ile değerlendirilebilir. Sınıf dışı faaliyetlerle değerlendirilebilir.
165	Ö 367	Bence doğru bir cümle; çünkü öğretmenlik mesleği gerçekten kutsal bir meslek. Bu iş diğer memurların işine benzemiyor. Öğretmenin işi insan yetiştirmek. Yani bizim işimiz, bizim hammaddemiz insan. İnsan yetiştirmek kolay bir şey değildir. Öğretmenlik mesleği saygın ve kutsal bir meslektir. Kişisel ve mesleki ölçütler yer almalıdır.

Tablo Ek 3.3 Üçüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

166	Ö 373	Doğrudur. Mesleğe uygunluğu, yeterliliği, başarı oranı, yetiştirdiği öğrencilerin durumu gibi ölçütler olmalı.
167	Ö 374	Bence doğru fakat eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmanın yanı sıra öğretmenin sosyal ve kültürel etkinliklerdeki payı, insanlarla iletişimi gibi ölçütler de sicil raporlarında bulunmalıdır.
168	Ö 375	Okulda ve okul dışında öğrenci için yapılan her aktivite yer almalı.
169	Ö 378	Mesleki yeterlilik.
170	Ö 379	Sicil raporundaki ölçütler öğretmen için daha çok eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olmalıdır. Her memuru ilgilendiren sorumluluklar ikinci planda değerlendirilmelidir.
171	Ö 380	Öğrencilerle ve çevresindeki herkesle iletişimi, sosyalliği vb.
172	Ö 383	Performans değerlendirilmeli, süreç değerlendirmesi yapılması, öğrenciler de anketör olarak sürece katılmalı, onların düşüncesi yadsınmalıdır.
173	Ö 384	Bence öğretmenin okuldaki misyonu kendi dersi dışında okulda ne kadar değişik etkinliklerde görev almış, okulun kimi zaman tadilatında, boyasında, badanasında görev alıyoruz ama bunlar bilinmiyor.
174	Ö 388	Farklı olması gerektiğine inanıyorum.
175	Ö 390	Çalıştığı fiziksel ortam, sosyal ekonomik yapı...
176	Ö 394	Yıl içerisinde yapmış olduğu çalışmalar, Dersine yaptığı hazırlık, öğrencilerle olan ilişkisi, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi.
177	Ö 396	Öğretmen tek bir sınıfta değerlendirmeye alınmamalıdır. Ayrıca bu değerlendirme tek bir gün ile de sınırlandırılmamalıdır. Öğrenci yetersizliğinin faturası öğretmene kesilmemelidir.
178	Ö 401	Yeniliklere açık olmalı
179	Ö 402	Yeniliklere açık olmalı ve sadece iki saat ders içinde olmalıdır
180	Ö 407	Ankette yer alan 27-28-29-30-31-32. maddeler de ölçüt alınmalıdır.
181	Ö 412	Öğretmenin ders içi performansı Ders dışı performansı Çalışmaları vb. Yıl boyunca öğretmenin ne kadar çabaladığını gören bir kişi not vermelidir.
182	Ö 414	Kendini yetiştirme, Mesleği ile ilgili yayınları takip etme, Öğrenci, öğretmen ve velilerle iletişimi...

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar

Sıra Nu	Anket Nu	SORU 4: Bugüne kadar almış olduğunuz sicil notlarınızı öğrendiğinizde ne hissettiniz ne gibi tepkiler verdiniz?
		CEVAPLAR
1	Ö 1	Yazıklar olsun dedim, boşuna çalışıyorum, bundan sonra çalışmayacağım dedim. Ama gönlüm elvermedi, yine de çalıştım, çabaladım, yine de istediğimi alamadım. 89 puan.
2	Ö 2	Sevindim. Emeğimin karşılığını aldım diye düşündüm.
3	Ö 3	Alınan notlar gerçek notlar değildir. Eğer müdür ve müfettişi iyi tanıyorsanız, muhabbetiniz koyu ise notunuz da yüksek olur. Çalışanın emeği verilmez, tanıdık olmak gerek.
4	Ö 5	Yeni aldım (88). Sınıfta hiçbir problem bulamadı. Ben bu sınıfları alalı 3 ay oldu. Ama düşük (88) vererek motivasyonumu bozdu. Şevkimi kırdı. Sağlıklı ölçüm yapmıyorlar.
5	Ö 7	Benim mesleki gelişimime, aldığım notun etkisi ne oldu?
6	Ö 8	Sadece kendi adıma sevindim. Ama bunu sadece kendimin bilip hissetmesi hiç önemli değil. Karşılığında takdir veya övgüyü, ödülü milli eğitim veya eğitim işlerinde sorumlu uzmanlardan görmeli veya duymalıyım.
7	Ö 9	Genelde isabetli buldum.
8	Ö 10	Beni tam olarak değerlendirmedini, yüksek de olsa düşük de olsa beni göstermediğini, notlar verilirken gereken itina ve özenin gösterilmediğini, 2 saatlik bir değerlendirmenin yetersiz olduğunu düşünüyorum.
9	Ö 12	Notlara duygusallık katmışlar. Gerçek değerlendirme yapılmamış. 82-99 arası aldım. İkisinde de tepkim farklıydı. Yüksek not tabii ki motive ediyor.
10	Ö 13	Sicil notunun çok da önemli olmadığı.
11	Ö 14	Umursamadım.
12	Ö 15	Alınan notlardan etkilenildi. Çünkü öğretmen arkadaşlar arasında bilgi ve tecrübe farklılıkları yaratılıyor.
13	Ö 16	Kısa bir zamanda tüm yılın değerlendirilmesi sıkıntı doğurmuyor.
14	Ö 18	Sevindiğim – üzüldüğüm ve motivasyonun azalması vb.
15	Ö 19	Zayıf aldığım da travma yaşadım. Hatta müfettiş hakkında çok kötü şeyler düşündüm. İyi not aldığım da sevindim mutlu oldum.
16	Ö 20	Yüksek sicil notu çalışmalarını daha olumlu etkiliyor.
17	Ö 21	“Demek ki ben bu kadar öğretmenlikte iyiyim.”
18	Ö 25	Bugüne kadar aldığım notlar iyi ve pekiyi idi. Öğrenince sevindim. Emeğimin karşılığını aldım diye düşündüm.
19	Ö 27	Çalışmayan arkadaşlarıma da aynı notu verebilir, üzüldüm, performansımı olumsuz etkiledi. Doğru değerlendirme yok. Taraf tutma var. Müdür bazı öğretmenlere duygusal olarak daha fazla not veriyor.
20	Ö 28	Notlarım yüksek ama benim için hiçbir şey ifade etmiyor.
21	Ö 30	Hiçbir anlam ifade etmediğini düşündüğümden fazla etkilenmedim.
22	Ö 31	Başarılı bir yıldan sonra aldığım düşük sicil notu motivasyonumu azaltmıştır.
23	Ö 32	Pek fazla etkilemedi. Kızdığım zamanlar oldu. Özellikle birleştirilmiş sınıf okuturken “bu notu hak etmiyorum” dediğim olmuştur.
24	Ö 36	Belli kalıplar üzerinden not verildiğini düşündüm. Örneğin stajyer öğretmenin 90 ve üzeri not alamaması gibi
25	Ö 37	Aynı müfettiş, farklı sınıfları teftiş yapmış, aynı kriterlerle farklı iki öğretmene aynı notu vermiş. Yani sadece evrak olsun diye değerlendirmiş olduğunu görünce ciddiye almıyorum açıkçası. Umurumda değil. Önemsiz bence.
26	Ö 38	Düşük not olmadı. Olsaydı belki kızgınlık.
27	Ö 39	Şu an geri hizmete alınmış bir öğretmenle önceki yıllarda çalıştığım dönemde (65) sicil notumu aldığımı öğrendiğimde şok oldum. Hakkımı da aramadım.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

28	Ö 40	Sicil notlarından memnunum. Çalışma tempomu arttırabildi kısmen. Sicil notları eğitim sistemimizde çok da önemsenen, eğitimi etkileyen bir unsur değildir, büyük oranda.
29	Ö 41	Bazen kızdım, bazen sevindim. Beni çalışmaya motive ettiği de oldu, durdurduğu da.
30	Ö 44	Aldığım notu öğrendiğimde “neden?” sorusu aklıma geldi. Sonra yeterli – yetersiz olduğu (puanın) aklıma geldi.
31	Ö 45	Bütün notlarım iyi, mutlu oldum.
32	Ö 46	Tam olarak irdelenerek (müfettişler tarafından) verildiği kanaati ben de oluşmadı. Daha çok şekilciliğe ve evrak kalitesine bakılarak not verildiği kanaati oluştu. Yapılan iş kalitesini ölçmek öğretmenlikte çok zor ve uzun bir süreçtir. Bizim müfettişlerimizde ise bu zaman kısıtlı diye düşünüyorum
33	Ö 47	Belirlenen birkaç ölçüt sonucu alınan olumsuz not, isteksizlik kırgınlık yaratıyor. Önyargılı olduklarını düşünüyorum.
34	Ö 49	Bugüne kadar almış olduğum sicil notlarından başarılı olduğumu anladım. Yalnız görevime başladığım ilk iki yılda almış olduğum sicil notumu öğrenemedim.
35	Ö 51	Almış olduğum olumlu “çok iyi” olanlarda daha istekli çalışmama teşvik etti. Düşük olduğunda fazla bir etkisi olmadı, eksiklerimi düşünmeme sebep oldu.
36	Ö 52	Sicil notlarım genelde pekiyi, öğrendiğimde de mutlu oldum.
37	Ö 53	Başarımın bir kısmının
38	Ö 56	Almış olduğum sicil notlarım çok iyiydi. Mutlu oldum. Çünkü gayretli olduğumu biliyordum. Bu notlarımın iyi olması beni çalışmaya daha çok sevk etti.
39	Ö 57	Bazı notları hak etmediğimi düşündüm. Bir yıl boyunca elinizden geleni yapıp daha sonra aldığınız notlar hayal kırıklığına neden oldu.
40	Ö 58	Açıkçası pek önemsemiyorum. Soruşturma boyutunda bir not almadığım sürece tabii ki.
41	Ö 59	Çok nadir hak ettiğim notu aldığımı düşündüğüm için memnun olmadım. Müfettişlerin çoğu kez ön yargı ile sınıfa girmeleri beni çok kızdıran bir durum. Öğretmenin ve öğrencinin yeterliliklerinin tespiti yerine evraklara takılı kalınması üzücü. Müfettişlerin çoğunun alanlarında yeterli olduklarını düşünmüyorum. Bunun dışında kalan müfettişlerle teftiş olmaktan yararlanıyor ve mutlu oluyorum.
42	Ö 61	Hepsi de iyi olduğu için mutlu oldum.
43	Ö 62	Geçmişe dönük sicil notlarıma hiç bakma fırsatı bulamadım. Çünkü sicil notu öğretmene tebliğ edilmiyor. Bence sicil notu öğretmenin adresine tebliğ edilmelidir. Eksikliklerini görmesi açısından bu şarttır.
44	Ö 63	Sicil notları müfettişten müfettişe değişebiliyor. Olumlu görüş ve düşüncelerle sınıfi denetleyen müfettişin notu (çalışmalar bir yana) yüksek, olumsuz düşüncelerle denetim yapan müfettiş notu düşük olabiliyor. O gün öğretmenin içinde bulunduğu psikoloji dikkate alınmıyor. En önemli eksiklik de bence bu. Teşekkürler...
45	Ö 65	Birincide üzüldüm. İkincide sevindim. Çünkü yaptığım çalışmalar bir nebze de olsun fark edilmiş olduğunu gördüm. Sicil notu veren amirlerimiz okulda öğretmenin yapmış olduğu tüm çalışmalarını göz önüne alarak değerlendirme notu vermelidir. Yapılan güzel çalışmalar daha çok görülmeli ve o yönde öğretmen motive edilmelidir.
46	Ö 66	Sevindiğim ve kızdığım oldu.
47	Ö 68	Motive oldum.
48	Ö 69	Sicil notlarının tam olarak belirleyici olmadığı görüşündeyim. Sicil formundaki değerlendirmeler, mesleki yeterlilikleri kapsamamaktadır. Kişisel yeterlilikleri ölçmektedir. Öğretmenler, performansla yönelik değerlendirilmelidir.
49	Ö 70	Bugüne kadar sicil notumu öğrenmedim. Öğrenmememin nedeni gerçekçi ve tarafsız olmadığını düşündüğüm için.
50	Ö 77	Benim için önceleri büyük baskı unsuruymuştu. İlk beş yıl kötü sicil alacağım diye çok korkuyordum. Bu da okul müdürüne yaklaşırken sağlıklı bir ilişki olmuyordu. Ama son 6 yıllık sicilimin 90'ın üzerinde olduğunu öğrenince kendime güvenim geldi. Eskisi kadar önemsemedim.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

51	Ö 79	Genelde hak etmediğim notlar (bazen fazla, bazen az) aldığımı düşündüm fazla etkilenmedim.
52	Ö 83	Sicil notlarını her yıl düzenli olarak öğreniyorum. İyi ki bilgi edinme kanunu kabul edilmiş. Müfettişler gerçek anlamda ellerinde bir ölçütle değerlendirme yapmadığı için, hatta ölçmediği için verdiği not gerçeği yansıtmıyor.
53	Ö 84	Sicil notu uzun süre ölçmeyle değerlendirmeli. 1-2 saatlik çalışma değerlendirmeye yetmemeli. Öğretmenin çalışma isteğini kırmakta.
54	Ö 85	Yaptığım çalışmalara uygun puanlar aldığım için olumsuz düşünceler taşımadım.
55	Ö 87	Düşük sicil notu aldığımızda kendimizi diğerleriyle kıyaslayıp yanlı davranıldığı kanaatine varıyorum.
56	Ö 88	Okulun genelinden daha düşük aldığım moralim bozuldu. Okul müdürü ve müfettişe tepki koydum. Çünkü teftişlerde verilen notlar objektif değil ve ölçme kriterlerine göre yapılmıyor. Öğretmenin kişiliği, dünya görüşü, müfettişin o anki psikolojisi, müdürün yandaş kayırması notları etkiliyor.
57	Ö 89	Hiç beni olumlu yönde etkilemedi. Çünkü standart olmuş notlar.
58	Ö 90	Bugün kadar olumsuz sicil almadım.
59	Ö 92	Şaşırmadım. Beklenen notlar.
60	Ö 94	Sicil notlarının nasıl bir ölçüye göre verildiğini öğrenmek isterdim.
61	Ö 95	Sicil notlarımı bilmiyorum.
62	Ö 96	Çok da umursamadım. 60'ın üstünde olması yeterli.
63	Ö 100	Notu düşük gördüğümde müfettişlere yeterince iltifatta bulunmadığımı hissettim.
64	Ö 104	Olumlu sicil notları çalışma isteğini artırmıştır.
65	Ö 105	Motivasyonum arttı. Takdir edilmek güzel bir şey.
66	Ö 106	Sicil notlarını öğrenmek zor oluyor. (Müdürün verdiği not) 6 yılda öğreniyoruz.
67	Ö 107	Not için çalışmıyorum. Verilen notların benim için hiçbir önemi yoktur.
68	Ö 108	Objektif olmadığını düşündüğüm için hiç önemsemedim.
69	Ö 109	Sicil amirlerinin kendi görüşlerine yakın kişilere daha yüksek puan verdiklerini gördüm. Yanlı ve yönlü değerlendirme yaptıklarını düşünüyorum.
70	Ö 112	Bazen çok kızdığım oldu, bazen objektif kararlar karşısında memnun oldum.
71	Ö 113	Objektif değerlendirilmediğini düşünüyorum.
72	Ö 115	Çok fazla önemsemedim.
73	Ö 118	Objektif olmayan notlarda kızgınlık ve öfke duydum.
74	Ö 119	Bir değişiklik olmadı.
75	Ö 120	Sicil notlarım genelde 90'dan yüksek ve pek bir anlam da yüklemiyorum.
76	Ö 122	Çok iyi dışındaki notlar motive bozukluğu oluşturuyor.
77	Ö 123	Üst düzey, eğitilmiş insanlar olmalı.
78	Ö 124	Siyasi düşünceye sicil raporu verdiler. Ben de müfettişlik kurumuna tamamen karşı oldum.
79	Ö 125	Hiçbir şey hissetmedim. İyi veya kötü olmasının farkı yok.
80	Ö 126	Pek memnun olmadım. Her şeyden önce objektif olarak değerlendirilmediğimi hissettim ve üzüldüm. Bu konuda hiçbir tepkide bulunmadım.
81	Ö 127	Mutlu oldum ama objektif olmadığını düşünüyorum.
82	Ö 128	Pek memnun olmadım. Her şeyden önce objektif olarak değerlendirilmediğini hissettim daha duygusal yaklaşıldığına inanıyorum.
83	Ö 129	Mutlu oldum.
84	Ö 130	Mutlu oldum.
85	Ö 131	Mutlu oldum ama objektif yapılmadığına inanıyorum.
86	Ö 132	Mutlu oldum sevindim.
87	Ö 133	Birçoğunda memnun olmadım. Her şeyden önce objektif olarak değerlendirilmediğini hissederek üzüldüm.
88	Ö 135	Mutlu oldum ve kendimi geliştirmemede etkili oldu.
89	Ö 137	Beni hiçbir şekilde etkilemedi.
90	Ö 139	Mutlu oldum.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

91	Ö 145	Daha objektif olabilinirdi. Duygusal yaklaşım bence doğru değil.
92	Ö 146	Mutlu oldum.
93	Ö 147	Pek fazla etkilemedi. Objektif olduğunu düşünmüyorum. Daha objektif ve daha etkileyici ve iyileştirici olması gerekir.
94	Ö 150	Bazen duygusal verildiğinden üzüldüm. Bazen sevindim.
95	Ö 151	Şaşkınlık, kızgınlık, rahatlama
96	Ö 152	Çok önemsemediğim için hiçbir tepkim olmadı.
97	Ö 153	Açıkçası çok önem vermedim.
98	Ö 156	Performansımın altında ise üzümlü amiri olumsuz yönde kritik ettim. Kendimi iyi sicil alanlarla kıyasladım. Motivasyonum kırıldı. "İyilik yapmak, çalışmak boşuna" dedim.
99	Ö 157	Pek fazla etkilemedi
100	Ö 158	Sadece 2 defa hak ettiğim notu aldım. Diğerlerinde hak etmediğimi, çalışmalarımın karşılığını almadığımı düşündüm. Severek çalıştığım için çalışmalarımın eksilme olmadı.
101	Ö 159	Beklediğim şekilde olmadığı için sevinemedim. Objektif olmadığına inanıyorum.
102	Ö 160	Mutlu oldum. Olumlu tepki gösterdim.
103	Ö 161	Mutlu oldum ve olumlu yönde tepkiler gösterdim.
104	Ö 162	Çok fazla sevinmedim. Aslında çok fazla dikkate almıyorum. Çünkü objektif değil.
105	Ö 202	Düşük aldığım da idarenin etkisini bir kez daha hissettim.
106	Ö 203	Bazen vicdanın bu notu hak etmediğimi, bazen de gerçek anlamda iyi değerlendirilemediğimi gördüm.
107	Ö 204	Sıkıcı
108	Ö 205	Etkili bulmadım.
109	Ö 207	Mutlu oldum ama hiçbir şekilde gerçekten inandığımı söyleyemem.
110	Ö 208	Mutlu oldum
111	Ö 213	Mutlu oldum. Mutlu olmakla beraber çok sevindim.
112	Ö 219	Mutlu oldum.
113	Ö 223	Hiçbir şey hissetmedim. Motive edilmeyi beklerdim.
114	Ö 230	Memnun kaldım.
115	Ö 232	Hiçbir şekilde etkilenmedim.
116	Ö 233	Sadece gereksiz olduğunu, sıkıcı geldiğini.
117	Ö 234	Mutlu oldum ama objektif olduğuna inanmıyorum.
118	Ö 235	Bazen duygusal verildiğine üzülmüyorum. Bazen sevindim.
119	Ö 237	Olumlu notlar aldığım için olumsuz tepkim olmadı. Öncelikle kendi vicdanımı öne çıkarmam gerektiğini ve bireysel doyuma ulaşmam gerektiğini düşündüğüm için çok önemli olmadığını düşündüm.
120	Ö 240	Bugüne kadar 90'ın üstünde not almama rağmen, daima 100 olmamasını sebebinin ne olduğunu merak etmişimdir. Çünkü genelde yetkililerin notu 100 olurdu. Bu bir gelenek olmalı herhalde diye düşünmüşümdür.
121	Ö 242	Çalışmalarımın daha yüksek bir notu hak etmişim. Bazı çalışmalar dikkate alınmıyor galiba, seneye daha pasif kalacağım.
122	Ö 243	Verilen iyi not için sevinmedim, kötü not için üzülmедim.
123	Ö 247	Anormal tepkim olmadı.
124	Ö 249	Bugüne kadar aldığım sicil puanları normaldi. Söyleyecek bir sözüm yoktur.
125	Ö 250	Aldığım notlar genellikle çok iyi oldu. Fakat sürprizde değildi. Ben sarf ettiğim çabanın farkındayım. Sonuç normal geldi. Değişik bir duyguya kapılmadım.
126	Ö 252	Hiçbir şekilde etkilenmedim. Umursamadım.
127	Ö 254	Bu kadar az (arkadaşlara oranla) notu hak etmediğimi.
128	Ö 256	Beklediğim notu alamadığımda, benden daha az emek veren arkadaşların benden yüksek no aldıklarını duyduğumda teftişlerin çok adil olmadığını görerek gayretlerimde azalmalar oldu. Kendime acıdım.
129	Ö 257	Şaşırdım. Her müfettişin ve müdürün değerlendirme kriterleri farklı olduğu anlaşıldı. Yakınlık derecesine göre aldığımız not değişebiliyor.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

130	Ö 261	Çok farklı bir durum olmadı. Sicilim hep olumlu olmuştur.
131	Ö 262	Bazen objektif değerlendirme yapılmadığını düşündüm ve üzüldüm.
132	Ö 266	Tam ve doğru değerlendirme yapılmadığı kanaatindeyim.
133	Ö 267	Bir yıl önce yüksek, bir yıl sonra 5-6 puan aşağıda olmasını anlayamadım. Sicil notlarının rastgele verildiğini düşündüm. Bende çelişkili düşüncelere neden oldu.
134	Ö 268	Düzenli, planlı, sosyal çok çalışan öğretmenlerin raporlarının, notlarının farklı olmalıdır.
135	Ö 269	Yaptığım çalışmaların fazla dikkate alınmadığına bununda motivasyonumu olumsuz etkilediğini hissettim. İnsan yaptıklarıyla değerlendirilmelidir.
136	Ö 270	Mutlu oldum. Sadece mutlu olmakla kaldım. Öğretmenin başarısı sadece not olunca doyum sağlamıyor.
137	Ö 271	Olumlu.
138	Ö 272	Çok etkilenmedim. Çünkü öğretmen vicdanen kendi sicil notunu kendisi verir. Öğretmenlik vicdan mesleğidir. Kendine karşı dürüst olan kendini de doğru değerlendirir.
139	Ö 273	Bugüne kadar sicil notumu hiç öğrenmedim. Merak ta etmedim. Bizleri de anketinize kattığımız için teşekkür ederiz.
140	Ö 274	Art niyetli davranıldığını görüş ve fikir ayrımcılığı yapıldığını hissettim. Öğretmenlikle alakası olmayana çok yüksek verildiğini gördüm. Tepki vermedim. Zararlı çıkardım. Sustum.
141	Ö 275	Çalışma performansına uygun olduğunu hissettim.
142	Ö 276	Hiçbir tepki vermedim.
143	Ö 278	Ne geleceğini tahmin ettiğim için hiçbir şey hissetmedim.
144	Ö 279	İnsanın doğasında her zaman en iyi kişinin kendisi olduğu yatmaktadır. Bu yüzden kimse kendine verilen notu beğenmez veya en iyisin ister.
145	Ö 281	Burun kıvırdım. Allah kahretsin dedim. Bunu müfettişler hep yapıyorlar dedim.
146	Ö 282	Olumsuz tepkim olmadı.
147	Ö 284	Çok utlu oldum.
148	Ö 285	Hak ettiğim notları aldığımı düşündüğümde beni motive ederek daha istekli çalışmamı sağladı. Yıl boyunca verdiğim emeklerimin karşılığını alamadığımda bütün çalışmalarımın boşa gittiğini düşündüm ve mecburen çalıştım.
149	Ö 286	Ne sevindim, ne üzüldüm. Çünkü performansımın gerçek bir ölçüsü, göstergesi olduğunu düşünmüyorum.
150	Ö 287	Bazen hak ettiğimin altında olduğunu hissedip çalışmamda az da olsa etkisi oldu.
151	Ö 288	Beni hiç etkilemedi. Çünkü daima görevimi düşünmekteyim.
152	Ö 289	Bana hiçbir şey kazandırmadığı için bir şey hissetmedim.
153	Ö 291	İlk sene 87 stajyerlik notu verilirken gerçeği yansıtmadığını düşünüyorum. Her öğretmen kendi dersinde değerlendirilmelidir. Sicil notlarında derslerin önem derecesine (temel branşlar) göre de yaklaşımlarda bulunulduğunu düşünüyorum. Kademe ilerlemesi alsam da yöneticilerde takdir etme duygusu biraz daha geliştirilmelidir.
154	Ö 293	Sicil notlarımı bilmiyorum.
155	Ö 294	Bugüne kadar almış olduğum sicil notlarımı öğrendiğimde notlarım istediğim gibi geldiyse çok sevindim, mutlu oldum. Gurur duydum. Genelde de öyle oldu. Bir defa (mesleğim boyunca) düşük geldi. O zaman da çok üzülmüştüm. Mesleğimin ilk yılıydı. Yalnız beni üzen en önemli şey sicil notlarım ve çalışmalarımın dolaylı dört veya beş defa aylıkla ödüllendirmeye teklif edildiğim halde o ödülü alamamam oldu. (okul müdürü tarafından teklif edildim)
156	Ö 295	Tokat'a geldikten sonra daha önceki illerde almış olduğum notları öğrenme imkanım oldu. Uzmanlık sınavından dolayı merak etmişim. Notlarımı görünce üzüldüm. Çünkü okul idaresi ile aram yoktu, notlarda aynen yansımıştı. 1 okulda 6 yıl canhıraş çalıştım. Ancak hiç takdir görmedim. İşini hakkıyla yapmayanları başımıza idareci atayan idarecilere lanet okudum. Öğretmenin başarısı onun kişisel özelliklerine ve okul idaresinin öğretmene bakışına göre değişir.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

157	Ö 296	Mutlu oldum. Takdir edilmek güzel. Daha başarılı olma isteği uyandırdı. Başarılı olmak yada olmamak tamamen okul yöneticilerine bağlıdır. Onlarla kurulan ilişkiler yapılan işlere destek verilmesi başarıları artırır.
158	Ö 297	Özellikle müfettişler tarafından verilen notları hiçbir zaman baz almadım. Benim için önemli olan vicdan muhasebesidir. Bundan galip çıktysam yeterli görürüm. Tabi yapılan haksızlıklar da rahatsız eder herkesi
159	Ö 302	Yüksek aldığımda sevindim. Düşük geldiğinde, çalışmadan yüksek puan alanları gördüğümde çalışma azmim kırıldı.
160	Ö 303	Fazla bir tepkisi olmamıştır.
161	Ö 304	Çok fazla gündemime girmedim.
162	Ö 305	Öğretmenler gerekli haklarını almalıdır.
163	Ö 306	Sicil notlarımız iyi değerlendirilmeli.
164	Ö 307	Gözle görülebildiğim olumsuz bir olay ve değerlendirme ile karşılaşmadım.
165	Ö 308	Çalışmalarımın ve sonucunun ne olduğunu bildiğim için gelecek notun ne olacağı hiç önemli değildi.
166	Ö 309	Tepki vermemi gerektirecek bir sicil notu almamıştım.
167	Ö 311	Öğretmenin çalışmalarının sonucunda almış olduğu not adil olduğu zaman hiçbir tepki vermedim. Adil olmayan notların sonucunda her insan gibi tepki gösterdim.
168	Ö 313	Objektif olmadığını, tamamen eleştirel olduğunu, denetimlerin eksik bulmaya yönelik olduğunu, başarının taltif edilmediğini, edilse bile makamlar arası uyumsuzluklarla karşılaştığını gözlemledim.
169	Ö 314	Şu an yeni aldım notlarımı. Aldım almasına da hangi notun hangi kriterlere göre verildiğini bilmediğim için bu notları hak edip etmediğimi bilmiyorum. Az bulduğum da oldu bazılarını. Ama şu bir gerçek ki öğretmenlerin çoğu hak ettiğini bulmuyor.
170	Ö 316	Hiç dikkate almıyorum.
171	Ö 318	Sadece 2 yıl notlarım için çok kızdım(88 verilmişti)
172	Ö 320	Beklenen sicil notları aldım, olumsuz bir durum yansımadı.
173	Ö 321	Bazı yıllarda almış olduğum düşük notlar performansımı etkiledi.
174	Ö 326	Çok fala etkilenmedim ancak yüksek not aldığımda hoşuma gitmiştir.
175	Ö 331	Verilen sicil notlarının çoğunda ön yargı gördüm. Çalışmaların bir-iki saat içerisinde denetlenemeyeceğini öğrendim.
176	Ö 333	Rehberlik Alan bilgisi Öğrenci görüşleri
177	Ö 335	Hiçbir şey hissetmedim. İyi veya kötü tam olarak her şeyi ifade etmediğini düşünüyorum.
178	Ö 343	Sicil notumu hiç öğrenmedim.
179	Ö 344	Daha çok gerekçesi açıklanmadığı için kötü hissettim. Alınan notların gerekçesi ve yapılması gerekenler bildirilmeli.
180	Ö 350	Açıkçası pek umursamadım. Çünkü neyin neye göre verildiği bile belli değil. Hani derler ya "kara kaşa, kara göze" not veriliyor gibi.
181	Ö 351	İyi hissettiğim de oldu, daha fazlasını hak ettiğimi düşündüğüm de. Ama herhangi bir tepki vermedim.
182	Ö 352	Herhangi bir tepki vermedim. Daha fazlasını hak ettiğimi de düşündüm bazen.
183	Ö 354	Denetim yeterli seviyede iyi olmadığı için fazla bir tepki veremedim. Çünkü denetim mekanizması yeterli değildi.
184	Ö 355	İlk defa sicil notu alacağım için bir fikrim yok.
185	Ö 356	Daha öğrenemedim.
186	Ö 358	Kendimdeki olumlu ve olumsuzluğu görerek gelecekteki kriterlerinde değişimlere gitmeye karar verdim.
187	Ö 360	Az olduğu kanaatine vardım
188	Ö 367	Yeni göreve başlayan bir öğretmenim, ama sicil notumun yüksek olması beni mutlu eder.

Tablo Ek 3.4. Dördüncü Açık Uçlu Soruya İlişkin Yanıtlar (Devam)

189	Ö 373	Evet sevindim.
190	Ö 374	Hak ettiğimi düşündüğüm için aldığım sicil notlarından memnun oldum. Fakat öğretmenin performansını değerlendirirken sicil notları bir kriter olmamalıdır.
191	Ö 375	Hiçbir şey...
192	Ö 379	Bugüne kadar aldığım sicil notlarını doğru buluyorum. Ne kadar çalıştıysam sicil amirim tarafsız bir şekilde bana notumu vermiştir.
193	Ö 380	Tabii ki beğenmedim.
194	Ö 383	Belki standartların (kalıpların) olduğunu siz ne kadar çalışırsanız çalışın, bu kalıbın dışına çıkamıyorsunuz. Çevre koşulları hiç önemsenmiyor.
195	Ö 384	Bu sene aldığım denetim notundan memnun kalmadım. Çabalarımın karşılığı olmadığını düşünüyorum. sicil notlarımdan ise genel olarak memnunum.
196	Ö 388	Ben daha sicil notu almadım.
197	Ö 390	Şimdiye kadar olumsuz bir sicil almadım. Çalışmalarımın karşılığını hep olumlu olarak aldım.
198	Ö 392	Ben bu meslekte yeniyim. Stajyerim. Bana puan verilmiş. Ama diğer stajyer arkadaşlarıma not-puan verilmemiş. Ben bu farkı anlayamadım.
199	Ö 393	Henüz almadım.
200	Ö 394	İlk teftiş notum beklediğimden düşük gelmişti. Çok üzülmüştüm. Kendimi yetersiz bir öğretmen olarak hissetmişim.
201	Ö 396	Sadece bir defa sicil notu aldım. Beni pek tatmin etmedi ama daha ilk yılım olduğunu düşünürsek fena da sayılmaz (85).
202	Ö 401	Mutluluk..
203	Ö 402	Mutlulukla beraber duygusal davranıldığını hissettirir.
204	Ö 407	Hatırlamıyorum.
205	Ö 410	Fazla önemsemedim.
206	Ö 412	Ben karşılığını alamadığımı düşünüyorum ve okul içinde dengesizlik (not konusunda) var ama seneye daha bir hırsla çalışıp daha iyisini almayı düşünüyorum.
207	Ö 414	Kızdığım zamanlar oldu. Çünkü bir müfettişin gelip yıl boyu yaptığımız çalışmalarını 2 saat içerisinde değerlendirmesi ve daha çok olumsuzlukları yansıtmaması, bunun yanında da hiç çalışmayan öğretmenlere bir şey yapılmaması insanı ister istemez sinirlendiriyor.

ÖZGEÇMİŞ

Ramiye İSAOĞLU, 25.04.1974 tarihinde Kastamonu'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Kastamonu'da tamamladıktan sonra, 1994 yılında Ankara Üniversitesi Kastamonu Meslek Yüksekokulu İnşaat Programını bitirdi. 1997 yılında başladığı Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden, 2001 yılında mezun oldu. Aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı'nda sınıf öğretmeni olarak göreve başladı. Kastamonu, Ankara ve Bingöl illerinde çalıştı.

2004 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı. Halen Tokat ili, Yeşilyurt ilçesi Milli Hakimiyet İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak görevine devam etmektedir.