

**T.C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MESLEK LİSELERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN EĞİTİM DENETİMİ**  
**UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**BURCU BAYRAKTAR**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAZİANTEP**  
**EYLÜL 2014**

**T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MESLEK LİSELERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN EĞİTİM DENETİMİ  
UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**BURCU BAYRAKTAR**

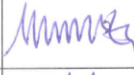
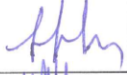

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI  
YRD.DOÇ.DR. NURETTİN BELTEKİN**

**GAZİANTEP  
EYLÜL 2014**

**T.C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**GAZİANTEP**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Burcu BAYRAKTAR tarafından hazırlanan Meslek Liselerindeki Yöneticilerin Eğitim Denetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri başlıklı tez, 06/09/2014 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

| <u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> : | <u>Kurumu</u> :               | <u>İmzası:</u>  |
|--------------------------------|-------------------------------|---|
| Doç.Dr.Cevat YILDIRIM          | EYTEP                         |  |
| Yrd.Doç.Dr.Nurettin BELTEKİN   | EYTEP                         |  |
| Yrd.Doç.Dr. Faysal ÖZDAŞ       | Eğitim Programları ve Öğretim |  |
|                                |                               |   |

Enstitü Müdürü

**T.C.**  
**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**GAZİANTEP**

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih:06/09/2014)

Adı Soyadı: Burcu BAYRAKTAR

İmzası:  \_\_\_\_\_

## ÖNSÖZ

İlerleyen teknoloji ve sürekli artarak güncellenen bilgi birikimini öğrencilere aktarmak, ülkenin ihtiyacı olan iş gücü kalifiye elemanı yetiştirmek ve sektörle etkileşim halinde olmak mesleki ve teknik eğitim kurumlarının görevidir. Mesleki eğitimin toplumsal değişmelere ve etkileşimlere uyum sağlamasıyla işlevsel hale gelerek amaçlarına ulaşabilme derecesi ancak etkin bir eğitim denetimi ile sağlanabilir. Bunun için etkin bir eğitim denetimi ve yetişmiş maarif müfettişlerine ihtiyaç vardır.

Bu araştırmada, meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetim uygulamalarına ilişkin görüşleri belirlenerek maarif müfettişlerinin mesleki gelişimine ve eğitim sistemine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden çok şey öğrendiğim, tezimin her aşamasında gösterdiği anlayış, bilimsel katkı ve desteğinde dolayı danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Nurettin BELTEKİN'e, Doç. Dr. M. Cevat YILDIRIM, Yrd. Doç. Dr. Faysal ÖZDAŞ ve maddi ve manevi yanımda olan aileme, hayatımda her zaman yeni ufuklar açan ve yardım elini esirgemeyen Durmuş ÜMMET'e ve arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Burcu BAYRAKTAR

Eylül 2014

## ÖZET

### MESLEK LİSELERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN EĞİTİM DENETİMİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Burcu BAYRAKTAR

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 67 sayfa, Eylül 2014

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Nurettin BELTEKİN

Bu araştırmanın amacı, meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerini incelemektir. Çalışmada meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri "eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama, denetim sürecinin etkililiği, denetimlerin, çalışanların mesleki gelişimine katkısı, denetimlerin kurumsal gelişime katkısı ve cinsiyetine, mesleki kademine, okuldaki görevine, eğitim düzeyine, geçirdiği denetim sayısı ve eğitim denetimi ile ilgili bilgileri nereden edindiğine göre farklılık gösterip göstermediği" açısından çözümlenmiştir.

Bu araştırma tarama modelinde hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul İli'nde Avrupa Yakası'nda meslek liselerinde görev yapan yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırmada evrenden örneklem alma yöntemi kullanılarak 250 yöneticiye ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak beşli likert tipi bir ölçek geliştirilmiştir. Araştırma amacıyla toplanan verilerin işlenmesi ve yorumlanması için SPSS programı kullanılmıştır. Yöneticilerin görüşlerinin bağımsız değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılıklar çıktığında, farklılığı belirlemek için Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmadaki bazı değişkenler için Krushal Wallis-H Testi ve İlişkisiz Grup t Testi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin olumlu görüş bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Bunula birlikte cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki görevi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda denetimin tüm bileşenlerinin etkinlik ve verimliliklerinin arttırılması gerektiği yönünde öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Eğitim, Meslek Lisesi, Eğitim Denetimi.



**ABSTRACT****THE OPINIONS OF THE MANAGERS' IN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS ABOUT APPLICATIONS OF EDUCATION SUVERSION**

Burcu BAYRAKTAR

Zirve University, Institute of Social Sciences

Department of Educational Sciences

Master Thesis, 67 pages, September 2014

Thesis Advisor: Yrd.Doç.Dr.Nurettin BELTEKİN

The purpose of this research is to survey the vocational high school managers' opinions about the applications of education suversion. In this study the managers' opinions about education suversion are analyzed according to ensuring efficiency of education-training, effectiveness of process of auditing, contribution of audits on employees' professional development, contribution of audits on institutional development and gender, professional seniority, position in school, educational status, the number of audits and in terms of where to get information on educational control range or not.

This survey is an imagery study which is prepared on the basis of cross-hatching model. The field of this study is composed of the managers who has been worked in vocational high schools in European side of İstanbul in 2013-2014 academic year. In this research it is reached 250 managers using sample method from universe as an appropriate sample method. The data collection tool was developed as a five-point Likert-type gauge. The SPSS program is used to process and interpret of data which is collected for surveying. The One-Way Analysis of Variance (ANOVA) techniques were used to determine whether the independent variables of the opinions of managers differentiate or not. The Scheffe test was used to determine differences when significant differences occurred among the groups. Some of the variables in the research is analyzed using Krushal Wallis H-Test and independent sample t test technique.



In the study it has emerged that vocational high school managers expressed positive opinions on the applications of education suversion. Beside it is determined significant differences according to the independent variables of gender, seniority, position in school and level of education. In accordance with the results obtained in the study, proposals have been developed in the direction of necessity to increase the effectiveness and efficiency of all components of the audit.

**Key Words :** Vocational Education, Vocational High School, Education Suversion.



## İÇİNDEKİLER

### KABUL VE ONAY SAYFASI

### ETİK BİLDİRİM SAYFASI

|  |           |
|--|-----------|
| ÖNSÖZ.....   | i         |
| ÖZET.....  | ii        |
| ABSTRACT.....  | iv        |
| İÇİNDEKİLER.....   | vi        |
| TABLolar.....  | ix        |
| KISALTMALAR.....   | xi        |
| TANIMLAR.....  | xii       |
| <b>1.GİRİŞ.....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1.Problem Durumu.....  | 1         |
| 1.2.Araştırmanın Amacı.....  | 8         |
| 1.2.1.Alt Amaçlar.....   | 8         |
| 1.3.Araştırmanın Önemi.....  | 9         |
| 1.4.Sayıtlılar.....  | 9         |
| 1.5.Sınırlılıklar.....   | 9         |
| <b>2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>             | <b>10</b> |
| 2.1. Kavramsal Çerçeve.....  | 10        |
| 2.1.1.Eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitim.....                        | 10        |
| 2.1.2.Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişim Aşamaları..... | 11        |
| 2.1.3.Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Amaçları.....          | 12        |
| 2.1.4.Meslek Liseleri.....   | 13        |
| 2.1.5. Eğitim Denetimi.....  | 14        |
| 2.1.6.Meslek Liselerinde Eğitim Denetimi.....                      | 15        |
| 2.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....                         | 16        |
| 2.3.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....                         | 20        |
| <b>3.YÖNTEM.....</b>   | <b>23</b> |
| 3.1.Araştırma Modeli.....  | 23        |
| 3.2.Örnekleme.....   | 23        |
| 3.3.Veriler Toplama Araçları.....                                  | 24        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.3.1.Güvenirlilik Analizleri.....   | 24        |
| 3.3.2. Geçerlik Analizleri.....  | 25        |
| 3.4.Uygulama.....  | 30        |
| 3.5.Verileri Çözümleme Yöntemleri.....   | 30        |
| <b>4.BULGULAR.....</b>   | <b>31</b> |
| 4.1.Grubun Genel Yapısına İlişkin Bulgular.....  | 31        |
| 4.2.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı.....     | 34        |
| 4.3.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulgular.....                         | 38        |
| 4.3.1.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmış Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular..... | 38        |
| 4.3.2.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....                   | 40        |
| 4.3.3.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Bulgular.....                  | 41        |
| 4.3.4.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....                   | 45        |
| 4.3.5.Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Geçirilen Denetim Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular.....        | 46        |
| <b>5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>  | <b>48</b> |
| 5.1.Tartışma ve Sonuç.....   | 48        |
| 5.1.1. Eğitim Denetimi Uygulamalarının Okulun Kurumsal Gelişimine Katkısı.....   | 49        |
| 5.1.2. Eğitim Denetimi Uygulamalarının Çalışanların Meslek Gelişime Katkısı.....   | 49        |
| 5.1.3. Eğitim Denetimi Uygulamalarının Denetim Sürecinin Etkililiği.....   | 50        |
| 5.1.4.Eğitim Denetimi Uygulamalarının Eğitim Öğretim Verimliliğini Sağlama.....  | 50        |
| 5.1.5. Cinsiyetine, Mesleki Kıdemine, Okuldaki Görevine, Eğitim Düzeyine, Geçirdiği Denetim Sayısı ve Eğitim Denetimi.....   | 51        |
| 5.2.Öneriler.....  | 51        |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>   | <b>53</b> |
| <b>EKLER.....</b>  | <b>63</b> |
| EK 1:Ölçek.....  | 63        |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| Ek 2:Araştırmanın Örneklemi..... | 66        |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>             | <b>67</b> |



## TABLOLAR

|   |    |
|---|----|
| Tablo 3.1: KMO ve Bartlett's Testi Değerleri.....   | 26 |
| Tablo 3.2: Oluşan Faktörler ve Açıkladıkları Toplam Varyans Miktarları.....   | 26 |
| Tablo 3.3: Faktör Analizi Sonuçları.....  | 27 |
| Tablo 3.4: Faktör Analizi Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler.....                                  | 28 |
| Tablo 3.5: Faktör Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlara Ait Güvenirlilik Katsayıları.....                                 | 28 |
| Tablo 3.6: Ölçme Aracının Alt Boyutları Arasındaki Korelatif İlişkiler.....   | 29 |
| Tablo 4.1: Cinsiyetlerine Göre Yönetici Dağılımları.....  | 31 |
| Tablo 4.2: Mesleki Kıdemlerine Göre Yönetici Dağılımları.....   | 31 |
| Tablo 4.3: Okuldaki Görevlerine Göre Yönetici Dağılımları.....  | 32 |
| Tablo 4.4: Eğitim Düzeylerine Göre Yönetici Dağılımları.....  | 32 |
| Tablo 4.5: Denetim Geçirme Sayılarına Göre Yönetici Dağılımları.....  | 33 |
| Tablo 4.6: Eğitim Denetimi Bilgilenme Kaynaklarına Göre Yönetici Dağılımları...33   |    |
| Tablo 4.7: “Denetimlerin Kurumsal Gelişime Katkısı” Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....               | 34 |
| Tablo 4.8: “Denetimlerin Çalışanların Mesleki Gelişimine Katkısı” Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 35 |
| Tablo 4.9: “Denetim Sürecinin Etkililiği” Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....                         | 36 |
| Tablo 4.10: “Eğitim-Öğretimin Verimliliğini Sağlama” Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....              | 37 |
| Tablo 4.11. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....                           | 38 |
| Tablo 4.12. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....                      | 40 |
| Tablo 4.13. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....                     | 41 |
| Tablo 4.14. “Kurumsal Gelişime Katkı” Boyutunun Okuldaki Göreve Göre Farklılığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....                | 42 |

|   |    |
|---|----|
| Tablo 4.15. “Mesleki gelişime katkı” Boyutunun Okuldaki Göreve Göre Farklılığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....       | 43 |
| Tablo 4.16. “Denetim Sürecinin Etkililiği” Boyutunun Okuldaki Göreve Göre Farklılığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları..... | 44 |
| Tablo 4.17. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....            | 45 |
| Tablo 4.18. Yöneticilerin Denetimine İlişkin Görüşlerinin Geçirilen Denetim Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....        | 46 |



**KISALTMALAR**

|           |   |
|-----------|---|
| MEB       | : Milli Eğitim Bakanlığı  |
| SPSS      | :Statiscal Package for Social Sciences                                |
| p         | :Anlamlılık Düzeyi  |
| n         | : Sayı  |
| %         | : Yüzde   |
| f         | : Frekans   |
| $\bar{X}$ | :Ortalama   |
| ss        | : Standart Sapma  |
| Akt       | : Aktaran   |
| ANOVA     | : Tek Yönlü Varyans Analizi   |
| Var.K.    | :Varyansın Kaynağı  |
| sd        | : Grup İçin Değişim İçin Serbestlik Derecesi                          |
| KT        | :Kareler Toplamı  |
| KO        | :Kareler Ortalaması   |
| KMO       | :Kaiser-Meger-Olkin Katsayısı   |
| F         | :Grup Arası Kareler Ortalamasının Grup İçi Kareler Ortalamasına Oranı |
| t         | : t Değeri (t Testi için)   |
| Bkz.      | :Bakınız  |

## TANIMLAR

Yönetici: Bu çalışma da meslek liselerinde görev yapan müdür, müdür yardımcısı, bölüm şefi, atölye şefi ve zümre başkanlarını kapsamaktadır.





# 1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amaç, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

## 1.1. Problem Durumu

Eğitime yüklenen işlevler dönemsel ihtiyaçlara paralel olarak farklılaşmaktadır. Eğitim toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel işlevlerini beraber yerine getirmekle birlikte dönemsel olarak işlevlerinden biri öne çıkmaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte eğitimin ekonomik işlevinin öne çıktığı görülmektedir. Yeni küresel dünyanın ekonomik karakterinin teknolojiye ve rekabete dayanması eğitim alanını da bu yönde değiştirmektedir.

Eğitimin ekonomiye duyarlı hale getirilmesi çabası birçok alanda olduğu gibi mesleki eğitim alanında da dönüşümlere neden olmaktadır. Bu nitelikler onların küresel piyasada rekabet güçlerini arttırmaktadır. Nitekim bugün dünyada güçlü ekonomilere sahip olan ülkelerin nitelikli insan gücü yetiştirmede eğitimin, özellikle de meslek liselerinin ilerleyen bilgi ve teknolojilerinden de faydalanarak daha da önemli bir görev üstlendiği görülmektedir.

Türkiye’de mesleki eğitim ayrı bir tür ve düzey olarak ele alınmış ve tanımlanmıştır. Mesleki ve teknik eğitim okulları; mesleki ve teknik eğitim alanında diplomaya götüren orta öğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın mesleki eğitim yapan okul ve kurumlarıdır (MEB, 2009). Günümüzde mesleki eğitim yaygın eğitim kapsamında halk eğitim merkezlerinde açılan kurslarla ve örgün eğitim kapsamında meslek liselerinde verilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak gelişen eğitimin önemli alanlarından biridir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim her

gün daha fazla araştırmacıların ilgi konusu olmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimi çalışan araştırmacıların mesleki ve teknik eğitime ilişkin farklı tanımlar yapmaktadırlar. MEB (2000), mesleki ve teknik eğitim okulların amacını, “öğrencilerin; uygulanan programlarda öngörülen mesleki bilgi ve becerileri kazanmalarını ve iş hayatına hazırlanmalarını, ilgi, yetenek ve başarılarına göre yükseköğretim programlarına hazırlanmalarını, yabancı dili, dünyadaki bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek düzeyde öğrenmelerinin sağlamak” şeklinde tanımlamaktadır.

Mesleki ve teknik eğitimi bireyler açısından tanımlayan bazı araştırmacılar ise mesleki ve teknik eğitim alan bireylerin özellikleri üzerinden tanım yapmayı tercih etmektedirler. Sözelimi Şahinkesen (1992) “bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslekî alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal ve ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli bir biçimde geliştirme süreci” olarak ifade ederek mesleği esas alan bir tanım yapmaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013). Öçal (2008) ise son yıllarda mesleki ve teknik eğitime ilişkin tanımlamasında artan ilgiyi esas alan bir yaklaşım sergilemekte ve mesleki eğitimin “el becerisi veya pratik aktiviteler yoluyla kariyer kazandırmayı amaç edinen bir meslek dalı” olarak ifade etmektedir (Şahin ve Fındık, 2008).

Ülkemizde mesleki eğitim yaygın ve örgün eğitim olarak yapılmaktadır. Halk eğitim merkezleri meslek kazandırma ve beceri kursları yardımıyla yaygın eğitim yapmakta; mesleki ve teknik eğitim liseleri öğrencilere akademik bilginin yanında beceri ve meslek eğitimiyle beraber alanda ara eleman yetiştirmektedir.

Meslek ve teknik eğitimin etkinliği, beklentileri karşılayacak sayıda ve kalitede mezun verilmesi, teknoloji ve işgücü piyasasındaki gelişmelerin sürekli ve düzenli olarak izlenmesi, sonuçların eğitim yatırımlarına ve programlarına aktarılması ile doğru orantılıdır (Aktaşlı, Kafadar ve Tüzün, 2012). Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2013-2014 istatistiklerine göre (MEB, 2014), ülkemizde mesleki ve teknik öğretim düzeyinde 7211 okula, 161 288 öğretmene, 2 513 887 ortaöğretim çağ nüfusu popülasyonuna sahiptir. Ortaöğretim mezunlarının becerilerinin düşük düzeyde olması, mezun öğrenci profilinin sosyo-ekonomik düzeyde düşük olması ve eğitim açısından yeteri kadar desteklenmiyor olması eğitim sistemimizde yıllar içinde gerçekleşen değişikliklere ve gelişmelere rağmen önemli bir sorun olarak

süregelmektedir. Ortaöğretim, gençlerin bireysel gelişimini ve toplumsal katılımını güçlendirecek önemli bir eğitim kademesi olarak kurgulanmalıdır. Ortaöğretim programlarının gençlerin beklentilerine yanıt verecek şekilde düzenlenmesi kritik önemdedir (Aktaşlı, Kafadar ve Tüzün, 2012).

Meslek ve teknik eğitime verilen önemin bazı üst politika metinlerine de yansıdığı görülmektedir. Sözelimi Dokuzuncu Kalkınma Planında farklı boyutları ile meslek ve teknik eğitim ele alınmaktadır (TBMM, 2006):

Meslek ve teknik eğitimde modüler ve esnek bir sisteme geçilecek, yükseköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki mesleki eğitim, program bütünlüğünü esas alan tek bir yapıya dönüştürülecek, mesleki eğitimde, nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde önemli yeri olan uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir. (Madde 573)

Mesleki eğitim sistemi, öğrencilere ekip halinde çalışabilme, karar verebilme ve sorun çözebilme, sorumluluk alabilme gibi işgücü piyasasının gerektirdiği temel becerilere sahip öğrenci yetiştirecektir. (Madde 574)

Meslek standartlarına dayalı yeterliliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, belge ve eğitim veren kuruluşların akreditasyonu gibi temel işlevleri içeren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmalar tamamlanacak ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısı geliştirilecektir. (Madde 577)

Benzer şekilde Onuncu Kalkınma Planında da meslek ve teknik eğitim birçok yönü ile ele alınmıştır (TBMM, 2013):

Düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, demokratik değerleri ve milli kültürü özümsemiş, paylaşma ve iletişime açık, sanat ve estetik duyguları güçlü, özgüven ve sorumluluk duygusu ile girişimcilik özelliklerine sahip, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, bilgi toplumunun gerektirdiği temel bilgi ve becerilerle donatılmış, üretken ve mutlu bireylerin yetişmesi eğitim sisteminin temel amacıdır. (Madde 142)

Ulusal yeterlilik çerçevesi oluşturularak eğitim ve öğretim programları ulusal meslek standartlarına göre güncellenecek, önceki öğrenmelerin tanınmasını içeren, öğrenci hareketliliğini destekleyen ulusal ve uluslararası geçerliliğe sahip diploma ve sertifikasyon sistemi geliştirilecektir. (Madde 159)

Ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde, program bütünlüğü temin edilecek ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir. (Madde 160)

Meslek ve teknik eğitimin üst politika belgelerinde önemli bir yer edinmesine karşın nitelikli bir mesleki ve teknik eğitimden söz etmek zordur. Nitelikli eğitim, etkili yönetimin önemli bir göstergesidir. Eğitimin nitelikli olması ise sistemin

sürekli gelişmesi ve sorunları saptaması, çözmesi ve kurumu geliştirmesiyle mümkündür (Coşkun, 2014). Meslek lisesi öğrencilerinin büyük bir kısmı şu an okumakta olduğu okuldan ve seçtiği meslek dalından hiç memnun değildir. Bu durum öğrencileri büyük bir umutsuzluğa sevk etmektedir (Temur, 2005). Kurumsal hedeflere ulaşma, bireyin ve toplumun beklentilerini karşılama, okul çalışanlarının niteliklerini geliştirme, okulun yönetsel yapısını ve işleyişini bir düzen doğrultusunda sağlama, yönetici ve öğretmenlere rehberlik etmek amacıyla eğitimde denetimine ihtiyaç duyulmuştur.

Eğitim denetimi, etkili eğitimin gerçekleştirilebilmesi, eğitim sisteminin sürekli gelişimi ve eğitim sistemindeki hastalıkların yerinde görülüp tedavi edilebilmesi için üzerinde önemle durulup geliştirilmesi gerekli yönetim süreçlerinden birisidir. Etkili bir eğitim denetimi, eğitim sisteminin sigortasıdır. Bu açıdan bakıldığında denetim sisteminin merkeze alınması gerekmektedir (Coşkun, 2014). Denetim, kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlenmek, yenilikleri tanıtmak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır (Taymaz, 2013). Başar'a göre (1993) denetim kavramının algılanması durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme öğelerinin bilinmesinden oluşur (Erdem ve Sarpkaya, 2011; Coşkun, 2014). Denetim eğitim sisteminin en önemli geri bildirim ve düzeltme mekanizmalarından birisidir (Aypay, 2010). Eğitim sisteminin etkililiği, denetim aracılığı ile belirlenir (Gökçe, 1994). Çünkü denetimin amacı kanıtlamak değil, geliştirmektir (Erdem ve Sarpkaya, 2011).

Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlara ve saptanan ilke ile kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir. Denetimin temel amacı da örgütün amaçlarının gerçekleştirilme düzeyini belirlemek, daha iyi sonuçlara ulaşabilmek için gerekli önlemleri olarak süreci geliştirmek olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2007; akt. Uslu, 2013).

Denetim kavramı içinde yer alan öğretmenlerle yürütülen öğretimin denetimi, yöneticilerle yürütülen yönetimin denetimi ve her iki olguyu da kapsayan okul denetimi birbirinden çokta farklı olmayan süreçler olarak ele alınmıştır (Zeng, 1993; akt. Beycioğlu ve Dönmez, 2009). Eğitim denetimi öğretmenlerin birlikte

çalışmasıyla insan ilişkilerini ve eğitimi geliştirmeyi; idari uygulamaları izlemeyi, idari denetimi ve liderlik işlevi yapmayı amaçlamaktadır.

Eğitim faaliyetinin fiziki alt yapı boyutu, eğitim öğretim sürecinde kullanılan araç gereç boyutu, personel boyutu, faaliyetlerin genel çerçevesini belirleyen program, kademeleri içeren okul, öğrenci, nitelik, aile, yönetim ve sistem boyutu gibi birçok boyutları söz konusudur (Demir, 2014). Eğitim denetimi uygulamalarında var olan durumun belirli ölçütlerle karşılaştırılarak değerlendirilmesi, gelişmesi için düzeltme işlemlerinin yapılması, var olan sorunlara çözüm yollarının bulunmasını, muhtemel çatışmaların önlenmesini de sağlayacaktır.

Kuramsal olarak, sistemin tüm temel boyutlarında ve bu boyutlar arasında çatışmanın doğması olasıdır. Çatışma sistemin parçaları arasında olduğu gibi, sistemin parçaları ile çevre arasında da olabilir. Öğretmenler ve yöneticiler, sadece okul içerisindeki konumları nedeniyle değil, oynadıkları başka roller nedeniyle de çatışma ile karşılaşabilirler (Aydın, 2010). Maarif müfettişleri, okul çalışanları arasında oluşan görev, yetki ve iletişim sorunlarından doğan çatışmaları, okul çalışanları ile beraber sorunu doğru şekilde tanılamaları, ortaklaşa çalışarak sorunu çözmeleri okul içinde sağlıklı bir ortam oluşmasını ve çalışanların amaç birliği yapmasını sağlamaktadır.

Okul örgütünde sağlık, okul çalışanlarının iç ve dış çatışmalarını etkili yönetmesi, okul çalışanlarının zorlanma ve uyum sorunlarını çözmesi, böylece örgütü bir sistem bütünlüğüne kavuşturarak yaşamını sürdürmesidir (Başaran, 2004). Bazı yazarlara göre sağlıklı bir örgüt yapısı oluşturmak için amaç birliği, yeterlilik, iş bölümü ve uzmanlaşma, görevin tanımlanması, hiyerarşi, yetki ve sorumluluğun eşitliği ya da denkliği, komuta birliği, yönetim birliği, birleşme, merkezileşme derecesi, esneklik, denge ve yönetim alanı ilkelerine uyulmalıdır (Masse, 1983; Akat, 1984; Aydın, 1992; Doğan, 1998; akt. Kayıkçı, 2005). Okullarımız tutarlı ve paylaşılan bir amaca yönelmiş, öğrencilerinin, öğrenci velilerinin, bir bütün olarak okul toplumunun beklenti ve ihtiyaçlarına duyarlı, işbirlikleriyle gelişen, toplumsal sorumluluklarını doğru algılayan, sürekli öğrenme, iyileştirme ve yaratıcılığı stratejik bir yaklaşım olarak formüleştiren, verilerle yönetilen, sonuçlar kadar o sonuçları yaratan yaklaşımları ve yöntemleri de sorgulayan ve sürekli iyileştiren, insan odaklı

ve katılımcı bir okul kültürünün oluşturulabilmesini besleyen bir yapıdır (Torun, 2010).

Bu kadar kapsamlı, geniş alana yayılmış eğitim faaliyetlerinin tek merkezden her yönüyle takip ve kontrolü, değerlendirilmesi, sonuçlarının toplanması, analiz edilip geri dönüt verilebilmesi ve yönlendirilmesi çok sistemli bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu sistemli çalışma etkin bir yönetim ve denetim sistemini gerektirmektedir (Demir, 2014).

Klasik yaklaşımlara göre denetim; kontrol ve değerlendirme süreci, çağdaş yaklaşımlara göre ise, rehberlik ve geliştirme süreci olarak görülmektedir. Bu yaklaşım eğitim örgütlerinin denetimi için de geçerlidir (Balcı, Aydın, Yılmaz, Memduhoğlu ve Apaydın, 2007; akt. Memduhoğlu ve Zengin 2012). Çağdaş denetim yaklaşımı ile maarif müfettişlerine daha çok rehberlik, yol göstericilik, danışmanlık gibi roller yüklenmektedir. Bunun için denetimin geliştirilmesinde farklı denetim yaklaşımlarının çeşitli yönlerinin bir arada kullanılması gerekmektedir (Yılmaz, 2004; akt. Bostancı, Şanlı Bulut ve Özbey, 2011). Denetim eylemini gerçekleştiren denetçilerin bu bağlamda niteliklerinin yüksek düzeyde olması ve rollerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri büyük önem taşımaktadır. Eğitim sürecinin bir ögesi olan rehberlik, karara giden yoldaki danışmanlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Basar 1995; akt. Ağaoğlu ve Ceylan, 2010).

Eğitim sistemimizde denetimin önemi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 42. Maddesinin 3. Paragrafında “Eğitim ve öğretim, Atatürk İlkeleri ve İnkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim esaslarına göre, devletin gözetimi ve denetimi altında yapılır” denilerek vurgulanmıştır (Öz, 2003; akt. Kurt, 2009). 24 Mayıs 2014 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete’de Rehberlik ve Denetim Başkanlığı’nca belirlenen maarif müfettişleri tarafından örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, denetim, değerlendirme, ön inceleme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürüteceği belirtilmiştir (TBMM, 2014). Yapılan denetim sonucu okulun mevcut durumunun doğru bir şekilde saptanması; ne, nerede ve neden oluyor sorularının objektif bir şekilde cevaplanması, var olan durumun olduğu gibi betimlenmesi önemlidir.

Eğitim denetçisinin rolleri görev boyutu, süreç ve davranış boyutu ve rol boyutu olmak üzere dört grupta toplanmıştır. Denetçinin görev boyutu denetim,

araştırma ve soruşturma; süreç boyutu durum saptama, değerlendirme, düzeltme-geliştirme etkinliklerini; davranış boyutu güdüleme, yol gösterme, değerlendirme, yargılama; rol boyutu ise liderlik, yöneticilik, eğiticilik, araştırmacılık ve soruşturmacılık gibi etkenleri kapsamaktadır (Başar, 2004; akt. Özmen ve Güngör, 2008).

Liderlik, grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir (Bass, 1985; akt. Çelik, 2012). Öğretimdeki etkililik ve kaliteyi arttırmayı amaçlayan denetim, insan ilişkilerinin ön planda olduğu bir süreçtir (Boydak Özcan ve Özdemir, 2010). Maarif müfettişleri liderlik davranışları, liderlik konusunda bilgilere dayalı olmak durumundadır. Liderlik kritik karar veren kişidir, onun grupla sürekli beraber olması gerekmez. Bu, değişik okulları dolaşmak durumunda olan maarif müfettişlerinin liderlik rolü oynamalarını kolaylaştırıcı bir etkidir (Başar, 1998; akt. Dağlı, 2001).

Eğiticilik, maarif müfettişleri denetleme gücünün kaynağını yalnızca yasal kaynaktan almayıp, karizmasından kaynaklanan güce de sahip olan bir lider gibi davranabilmelidir. Böylesi bir öğretimsel lider, öğretimin planlanmasında, sınıf yönetiminde, süren öğretimin geliştirilmesinde, öğretimin değerlendirilmesinde, hizmet içi programların düzenlenmesinde, öğretmenin kendi başarısını değerlendirmede öğretmene yardımcı olmalıdır (Oliva ve Pawlas, 2001; akt. Sarpkaya, 2004).

Maarif müfettişlerinin soruşturma görevlerinin yanı sıra rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevleri vardır (Basar, 1995; akt. Ağaoğlu ve Ceylan, 2010). Öğretimsel denetim sürecinin başarıya ulaşmasında öğretmen ve maarif müfettişleri arasındaki işbirliği, iletişim, koordinasyon ve objektif bir gözlem anlayışı önemli bir yere sahiptir. Öğretimsel denetim etkinliklerinin en önemli katkılarından biri öğretmenin motivasyonu, görev sorumluluğunu ve öğretme performansını geliştirmesidir (Memduhoğlu ve Zengin, 2012). Günümüzde Öz (2003)'e göre eğitimde denetimin temel amacı, öğretmene gereksinim duyduğu yardımı sunmak; öğretimsel denetimin amacı ise, eğitim sürecini ve okul başarısını sunmaktır (Şahin, 2013). Öğretim programının amaçlarına ulaşması, okul çalışanlarının mesleki açıdan kendini geliştirmesi, sınıf içinde etkin bir iletişim

ağının oluşması, öğrencinin akademik anlamda gelişmesi aktif bir öğretimin denetlenmesi ile mümkün olacaktır.

Bir sistemin sağlıklı işleyişinin ve sürekli gelişmesinin temel yollarından biri, sistem ile ilgili dönüt sağlayan, düzeltme ve süreci geliştirme çabalarını esas alan denetim hizmetlerinin sunulmasıdır (Memduhoğlu ve Zengin, 2012).

Denetim, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektir (Aydın, 2011). Teknolojik gelişmelerin programa yansıtılması ve bu programın uygun bir şekilde meslek liselerinde işlenmesi ve gerekli teknolojik yeniliklerin öğrencilere aktarılmasının, eğitim öğretim hedeflerine ulaşılma derecesi eğitim denetimi ile sağlanmaktadır. Eğitim denetimi uygulamaları okulun hedeflere ulaşmada nerede olduğunu belirlemesini sağlamaktadır. Bu sebeple meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri önemlidir. Bu araştırmanın problemini “Meslek liselerindeki yöneticilerinin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri” oluşturmaktadır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir.

### **1.2.1. Alt Amaçlar**

Meslek liselerindeki yöneticilerinin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri aşağıdaki alt amaçlara göre saptanmaya çalışılmıştır:

1. Eğitim-öğretimin verimliliğine katkısı nedir?
2. Denetim sürecinin etkililiğine katkısı nedir?
3. Denetimlerin, çalışanların mesleki gelişimine katkısı nedir?
4. Denetimlerin kurumsal gelişime katkısı nedir?
5. Cinsiyetine, mesleki kıdemine, okuldaki görevine, eğitim düzeyine, geçirdiği denetim sayısı ve eğitim denetimi ile ilgili bilgileri nereden edindiğine göre farklılık göstermekte midir?



### 1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz dünyasının ve bilgi toplumunun sürekli değişim içerisinde olan ihtiyaçlarını belirleyerek ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim kalitesini iyileştirecek çalışmalar yaparak karşılanmaktadır. Eğitim sürecinin istenilen amaçları gerçekleştirme derecesinin belirlenmesi, verimin belirlenmesi ve performansın artırılması için eğitim denetim süreciyle sağlanmaktadır. Eğitim denetimi süreci; toplumun, öğrencinin ve eğitim kurumlarında kalitenin yükseltilmesini, mevcut durumun belirlenmesini ve amaçlara ulaşmada nasıl bir yol izleneceğini belirlemektedir. Meslek liselerindeki yöneticilerinin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, eğitim denetimi uygulamalarının geliştirilmesi ve eğitim denetiminden beklenen performansın sağlanması sürecine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### 1.4. Sayıtlar

Araştırmanın yapılması, verilerin sağlıklı bir biçimde çözümlenmesi ve yorumlanması için bir takım varsayımlardan hareket edilmiştir. Bunlar;

1. Araştırma konusunda uzman görüşleri alınmıştır.
2. Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan ölçme aracı geçerliliği ve güvenilirliği bakımından yeterlidir.
3. Araştırmaya katılan yöneticilerin, ölçme aracına samimi ve gönüllü cevaplar verdikleri kabul edilmiştir.

### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgular aşağıdaki sınırlılıklar dahilinde genellenebilecektir:

1. Bu araştırma 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Avrupa Yakası'nda görev yapan meslek lisesi müdür, müdür yardımcısı, bölüm şefi, atölye şefi ve zümre başkanları ile sınırlıdır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde eğitim, mesleki ve teknik eğitim, mesleki eğitimde eğitim denetimi üzerine yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

#### 2.1.1. Eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitim

Toplumun en küçük birimi olan insan, çevresi ve diğer insanlarla sürekli iletişim içindedir. Bu süreçler bireyde ve toplumda değişikliğe yeni öğrenmelere sebep olmaktadır. Eğitim bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1982). Eğitimin amacı; insan şahsiyetini tüm olarak geliştirmek, insan hakları ve temel hürriyetlerine karşı saygıyı kuvvetlendirmektir (Binici ve Arı, 2004). Bu öğrenmeler, bireyin çevresi ile olan ilişkileri, merak edilenlerin araştırılması toplumun hemen hemen her alanda gelişmesini ve ilerlemesini sağlamaktadır. Bu gelişme ve değişim, eğitimi ve eğitim sistemini de derinden etkilemiştir. Eğitim insanları dolaysız olarak ele alan bir girişim, okulda insanlar için olduğu kadar, insanlara etki yapan bir örgüttür (Bursalıoğlu, 2012). İhtiyaçların birey ve toplum açısından gün geçtikçe değişmesi eğitimde yeniliklerin oluşmasını sağlamaktadır.

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi, bu görevini yerine getirirken öğrencileri üretken birer yurttaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar. Özellikle ortaöğretim düzeyinde, söz konusu işlevler tutarlı biçimde kaynaştırılarak kişisel ve mesleki gelişim açısından bütünlüğü olan bir program uygulanmaya çalışılır (Temur, 2005).

Mesleki ve teknik eğitim, milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin

planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü şeklinde tanımlanabilir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998; akt. Kürklü ve Ergün, 2010).

Aksoy'a göre (1997) mesleki eğitim bilgi, beceri ve tutum kazandırma yoluyla bireyi, bir ya da daha fazla kategoride ele alınabilecek mesleklere hazırlayan ve yönelten bir eğitim türü olarak görülebilir (Temur, 2005).

Ferdin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir. Teknik eğitim ise; ileri seviyede fen ve matematik bilgisi ile tatbiki kabiliyetler kazanmış mühendislik, tarım, sağlık, ticaret, beslenme vs. gibi her alanda yer alabilecek insanı yetiştiren eğitimidir (Ünsür, 1998; akt. Kasım, 2008).

### **2.1.2. Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişim**

Geçmişten bu güne Selçuklular ve Anadolu Selçuklu döneminde, ilköğretim basamağında sayılabilecek okulların varlığı, Sübyan mektebi olarak adlandırılan okulları açma geleneği Osmanlı döneminde de süregelmiştir (Başaran, 2008). Osmanlı Devleti döneminde mesleki eğitim, Ahi Birlikleri ve Localar aracılığıyla yapılmıştır (Kasım, 2008). Osmanlı Devleti'ndeki lonca teşkilatının dışında, esas faaliyetlerini on dokuzcu yüzyıl ikinci yarısından itibaren göstermiştir. Tanzimat'ın ilanından sonra Sultan Abdülmecit ordu ve sarayın ihtiyacı olan birkaç fabrikayı kurdururken, buralarda çalışacak uzmanları yetiştirmek üzere bir de Sanayi Mektebi açtırmıştır. Mithat Paşa tarafından 1869'da İstanbul'da açılan Kız Sanayi Mektebi bu okulların devamı olmuştur (Demirtaş ve Küçük, 2008). Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte mesleki ve teknik eğitimin durumu da değişmeye başladı. Bu dönemde mesleki teknik eğitimin yapılması konusunda yabancı uzmanlara ağırlıklı olarak başvurulduğu görülmektedir. Bunlar arasında John Dawey, Kühne, Ömer Buyse ve Jung sayılabilir (Akkutay, 1996; akt. Temur, 2005). I.Dünya Savaşı'nda ve Kurtuluş Savaşı'nda teknik eleman eksikliğinin meydana getirdiği sorunların fazlasıyla yaşanmış olması, ekonomik ve sosyal gelişme için bireylerde yeni yeteneklerin geliştirilmesi zorunluluğu ve genel becerili işçi düzeyinde nüfus artması sonucunda

boşluğu doldurmak ihtiyacı, mesleki eğitim üzerinde dikkatlerin yoğunlaşmasını gerektirmiştir (Doğan, 1983; akt. Kasım, 2008). 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığı meslekî ve teknik eğitim veren okullarla ilgili görev üstlenmiştir. Okulların ve hizmetlerin gelişmesi sonucu 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1935 yılından itibaren 2765 sayılı Kanunla da okulların masrafları tamamen devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Bakanlık Merkez Örgütü Kanunu 1941 yılında 4113 sayılı Kanunla değiştirilerek Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. 1942 yılında başlatılan plânlı çalışmalarla meslekî ve teknik öğretim kurumları günümüze kadar büyük gelişmeler göstermiştir (Yalçın, 2014). Ülkemiz insan gücünün değerini koruyabilmek, ekonomik alanda üretimi arttırmak, üreten ve satan ülke olabilmek amacıyla, ortaöğretim sistemini mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılmıştır (Kürklü ve Ergün, 2010). 2005–2006 öğretim yılında Talim ve Terbiye Kurulu'nun almış olduğu karar doğrultusunda ortaöğretimde eğitim öğretim süresi 4 yıla çıkarılıp dokuzuncu sınıf ortak sınıf olarak belirlenmiştir (Yalçın, 2014).

### **2.1.3. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Amaçları**

1973 yılında yayınlanan Türk Milli eğitim Temel Kanunu’nda genel amaçlar (MEB, 1973);

Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak;

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre ortaöğretim kurumlarının amaçları (MEB, 2013):

Öğrencileri bedeni, zihni, ahlaki, manevi, sosyal ve kültürel nitelikler yönünde geliştirmeyi, demokrasi ve insan haklarına saygılı olmayı, çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamayı, öğrencilere ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamayı, Eğitim ve istihdam ilişkilerinin Bakanlık ilke ve politikalarına uygun olarak sağlıklı, dengeli ve dinamik yapıya kavuşturulmasını, Öğrencilerin özgüven, özdenetim ve sorumluluk duygularının geliştirilmesini, öğrencilere yaratıcı ve eleştirel düşünme becerisini kazandırmayı, Teknolojiden yararlanarak nitelikli eğitim verilmesini, Öğrencilerin dünyadaki değişme ve gelişmeleri izleyebilecek düzeyde yabancı dil öğrenebilmelerini amaçlar.

Şahinkesen'e göre (1992) mesleki ve teknik eğitimin esas amacı istendik davranışlar geliştirmek, öğrenme ortamı sağlamak, kurumsal ve uygulamalı alanlarda gerekli bilgi ve becerileri geliştirmektir (Şahin, 2009). Burada önemli olan, bireylerin artan bilgiyle birlikte meslekî yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandıracak bir eğitim almaları sağlanmasıdır (Şimşek,1999; akt. Yalçın, 2014).

Bugünkü sistemde meslek okullarında kazandırılan yeterliliklerle, sanayinin ihtiyaçları arasında ciddi farklar vardır. Eğitim programlarının bir kısmı dar uzmanlık alanlarına yönelmiştir. Dar beceri alanlarında eğitilen mezunlar kazanılan becerileri yan alanlara aktaramamakta ve bu da mezunların iş hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır (Binici ve Arı, 2004).

#### **2.1.4. Meslek Liseleri**

Öğretim süresi 4 yıla olan bu okullarda öğrencilere; orta öğretim düzeyinde asgarî ortak genel kültür vermek, toplum sorunlarına duyarlı, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırma amacına yönelik ortak genel kültür dersleri ve çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ihtiyaç duyduğu meslekî formasyon verilmek suretiyle, hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmaktadır (Kasım, 2008).

Meslek lisesi öğrencileri 9. Sınıfta ağırlıklı olarak genel kültür, genel yetenek

dersleri almaktadır. 10 ve 11. Sınıflar haftanın en az üç günün meslek dersleri olarak diğer günlerde ise genel kültür, genel yetenek derslerini alarak geçirmektedir. Son sınıf öğrencileri okulun protokol anlaşmalarına göre ya bir dönem hafta içi her gün staj uygulamasını yapmak üzere işletmelere gidip diğer dönem hafta içi her gün okula gelerek okul derslerini almakta ya da haftanın üç günü staj uygulamasını yaparak geriye kalan iki gününü ise okul derslerini alarak eğitim öğretim yılını tamamlamaktadır.

### **2.1.5. Eğitim Denetimi**

Eğitim sistemi, devletlerin varlığını sürdürmesinde stratejik bir öneme sahiptir. Eğitimin alt sistemleri de eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesine katkı sağlayan birer araç konumundadır. Bu nedenle eğitim alt sistemleri, kendi amaçlarının gerçekleşmesi yönünde eylemlerde bulunarak eğitimin amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunurlar (Gökçe, 1994; akt. Tekin ve Yılmaz, 2012). Bir örgütün amaçları doğrultusunda çalışıp çalışmadığının belirlenmesi iç dönütlere, ürettiği ürünün istenilen nitelikte olup olmadığının belirlenmesi için de dış dönütlere gereksinim vardır. Eğitim sisteminin iç ve dış bilgilerini toplayan ve amaçlardan sapmasını önleyen en önemli yönetim alt sistemleri denetim alt birimleridir (Başaran, 1993; akt. Arabacı ve Akar, 2010).

Denetim, durum saptama ile başlar, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme süreciyle devam eden bir çalışmadır. Çalışmalar sonucunda ortaya konulan üründe, kurumda çalışan bütün personelin katkısı, ortak çabası, görevi ve sorumluluğu vardır (Gökyer, 2011). Eğitimde beklenen amaçlara ulaşılabilme ve denetim öğelerinin insan kaynağının geliştirilmesine dönük olarak uygulanabilmesinde esas unsur maarif müfettişleridir. Maarif müfettişleri, eğitim sistemini doğrudan etkileyebilmeleri ve değerlendirebilmeleri nedeniyle eğitim örgütlerinde önemli bir role sahiptirler (Aküzüm ve Özmen, 2013).

Obiweluzors'a göre (2013) maarif müfettişleri öğretmenlere akademik rehberlik sağlamayı amaçlamalı ve eğitimin daha yüksek bir standarda çıkarılması konusunda yardımcı olmalıdır. Öğretmenin gelişimini sağlamalı, sınıftaki ders, ev ödevi ve bunların daha da iyileştirilmesi için somut öneriler sağlamalı fakat

öğretmenlerin ve yaptıkları işin hatalarını bulmayı amaçlamamalıdır. Kuruma, müfredat programlarının düzenlenmesine, öğrencilerin gelişmesine elverişli bir şekilde yardımcı olmalıdır ve okulun ortak müfredatının gelişmesine yardım etmelidir. Geniş katılım, dakiklik, disiplin, genel davranış ve performans ile ilgili olarak, personel arasında denetleme yapmayı amaçlamalıdır (Kazak, 2013).

Eğitim denetimi eğitim sisteminden geri bildirim almada çok önemli bir etmendir. Eğitim sisteminde yer alan ve eğitim denetimini işleten maarif müfettişleri, eğitim sisteminin nitelikli ürünler vermesini sağlayan temel unsurlardan birisidir (Bursalıoğlu, 2002; Burgaz, 1995, Sarı, 2005; Çopur vd., 2009; Başar, 2009; akt. Erdem ve Sarpkaya, 2010).

#### **2.1.6. Meslek Liselerinde Eğitim Denetimi**

Meslek liselerinin hedeflenen amaçlara ulaşmasında nitelikli eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Meslek liselerinde nitelikli bir eğitim alan mezunların ülkenin ekonomik ve toplumsal alanlarına sunulmasıyla toplumun büyüme ve kalkınmışlık düzeylerinin artışı sağlanmalıdır. Meslek liselerindeki öğrencilere verilen eğitimin nitelikli olması devlet kontrolü ile sağlanmaktadır.

Eğitim niteliğinin bir göstergesi olarak mezunların elde ettiği gelirlerdir. Eğitim sisteminin emek gücünün sahip olması gerek becerileri kazandırma savından yola çıkarak, yüksek kazanç elde eden bireylerin nitelikli eğitim almış oldukları ileri sürülür (Aksoy, Aras, Çankaya ve Karakul, 2011). Bu çerçevede, mesleki ve teknik eğitimin son derecede önemli bir rolü vardır. Son yıllarda, Türkiye’de kalkınma planlarında ve diğer üst politika belgelerinde, mesleki eğitime artan bir önem verilmektedir (Aktaşlı, Kafadar ve Tüzün, 2012). Fakat tüm bu çabalara rağmen meslek liselerindeki öğrencilerin okuldan bir şekilde ayrılmaları, eğitim sisteminden çıkmaları, hedeflenen yeterlilikte mezun verilememesi meslek liselerinde problemlerin varlığını göstermektedir.

Aktaşlı, Kafadar ve Tüzün (2012) yaptıkları araştırmada iş gücü piyasasında talep edilen becerilerin mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinde yeteri kadar aktarılamadığını göstermektedir. 2001-2002 ve 2008-2009 öğretim yılları arasında Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi Projesi

kapsamında, 2009-2010 yılında yaklaşık 11.000 mezun öğrenci ve 1.250 işverenle yapılan araştırmada çalışan mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının arasında okulda kazanılan mesleki yeterliliklerin iş hayatına hazırlamada arzu edilen düzeyde olmadığını göstermektedir.

Meslek liselerinde hedeflenen amaçlara ulaşma düzeyini belirlemek, aksaklıkları gidermek ve süreç içerisinde yaşanacaklara ilişkin rehberlik hizmeti sağlanması açısından meslek liselerinde denetim önemli bir rol üstlenmiştir.

Denetimin temel işlevi, eğitim öğretim süreçlerini ve okul yönetiminin değerlendirme faaliyetlerini incelemek ve değerlendirmektir. Bu, genellikle okulları ziyaret etmeyi, öğretimi destekleyen değerlendirme süreçleri gibi çeşitli süreçleri incelemeyi ve her şeyden önce öğretmenlerin öğretimini gözlemlemeyi içerir (Winch, 2001; akt. Kazak, 2013). Bakanlık merkez örgütünde görev yapan müfettişler Rehberlik ve Denetim Başkanlığı bünyesinde maarif müfettişi olarak anılmış, önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla, bakanlığın görev ve yetkileri çerçevesinde denetim, ön inceleme, inceleme ve soruşturmalar yapmakla görevlendirilmiştir.

## 2.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Aslanargun ve Göksoy (2013) “Öğretmen Denetimini Kim Yapmalıdır?” adlı çalışmada, öncelikle maarif müfettişleri ve okul müdürleri bağlamında öğretmen denetimine ilişkin İstanbul ilinde değişik kademelerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri belirlenmiştir. Araştırma bulguları sonuçlarına göre Türk Eğitim Sisteminde taşra örgütlerinin denetlenmesinde asli unsur olarak yer alan maarif müfettişlerinin uygulamalarının öğretmenler tarafından uygun bulunmadığı, objektiflik kaygısı olmasına rağmen performans ve süreç değerlendirmesinin okul müdürleri tarafından yapılması belirtilmiştir.

Gündüz ve Balyer (2011) “Eğitim Denetiminde Alternatif Yaklaşımlar” adlı çalışmada, eğitim denetiminde alternatif yaklaşımların neler olduğu incelenmiştir. Çalışmada bilişsel koçluk, mentorlük, meslektaş yardımı, portföy değerlendirmesi, meslektaş değerlendirmesi ve aksiyon araştırması incelenmiş ve geleneksel denetim yaklaşımlarıyla karşılaştırıldığında, öğretmenin yeterlilik algısı, kendi farkındalığını



arttırarak bireysel özerklik ve işbirliği duygusunu geliştirdiği, öğretmeni daha fazla sürece kattığı, kendilerini rahat ifade etme fırsatı buldukları, mesleki deneyimlerden yararlandıkları, kendilerini geliştirdiklerini ve öğretmenlerin yaptıkları işi daha anlamlı buldukları belirtilmiştir.

Bostancı, Şanlı Bulut ve Özbey (2011) “Öğretmen Denetiminde Sanatsal Denetim Yaklaşımının Uygulanmasına Yönelik Öğretmen ve Denetmen Görüşleri” adlı çalışmada, öğretmen denetiminde sanatsal denetim yaklaşımının uygulanma düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okulu öğretmenleri ve maarif müfettişleri oluşturmaktadır. Araştırma bulguları sonucuna göre, öğretmen ve maarif müfettişi görüşleri görev değişkenine göre farklılık göstermektedir. Öğretmen geliştirme boyutu öğretmenlere göre en düşük boyut iken, maarif müfettişlerine göre değerlendirme boyutu en düşük boyuttur. Öğretmen görüşlerinin kıdem, eğitim durumu, cinsiyet ve branşa göre farklılaştıkları saptanmıştır.

Boydak Özan ve Özdemir (2010) “Denetimin Öğretmen Üzerinde Oluşturduğu Psikolojik Baskı” adlı çalışmada, Elazığ ilinde denetim geçirmiş genel liseler ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşü alınmıştır. Araştırma bulguları sonucunda iki farklı boyut ortaya çıkmıştır. İlk boyutta öğretmenlerin denetimin mutlaka olması gerektiğini, düzen ve kuralı betimlediği; ikinci boyutta ise öğretmenler kendi gerçek kişiliklerinden uzaklaştıklarını, yapılan işlemlerin sadece bürokrasinin gereği olduğunu ve işlevi hakkında düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öğretmenler denetim anında kızgınlık, gerginlik hissettiğini, maarif müfettişlerinin sınıf içinde öğretmenleri zor durumda bıraktıklarını ortaya çıkarmıştır.

Oğuz ve Köroğlu (2011) “Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve Eğitim Müfettişi Görüşleri” adlı çalışmada, tarama modeli uygulanmış ve ilköğretim okulu öğretmenleri, Samsun Bölgesi’nde görev yapan ilköğretim okulu maarif müfettişlerinin görüşleri alınmıştır. Araştırma bulguları sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri maarif müfettişlerin yapmış olduğu rehberliği alt düzey yada orta düzey bulurken; maarif müfettişleri rehberlik hizmetini üst düzey sunduğunu düşündüğü ortaya çıkmıştır. Maarif

müfettişleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Arslanargun, Kılıç ve Eriş (2011) “Eğitim Denetmenlerine Yönelik Öğretmen Bakış Açısını Belirleme Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin illerde görev yapan maarif müfettişlerine ilişkin görüşlerini belirlemesini sağlayacak ölçek hazırlamaktır. Yapılan bu çalışma sonucunda anlayış gösterme, yeterlilik, maarif müfettişleri ihtiyacı, maarif müfettişleri rehberliği, mesleki rehberlik, sınıf içi iletişim rehberliği, öğretimsel liderliği hakkında genel güvenilirlik değeri ölçek geliştirme standartlarına uygun olarak gerçekleştirilen geçerli ve güvenilir bir ölçek düzenlenmiştir.

Habacı, Sivri, Kaya, Kurt, Erdik, Atıcı ve Safa (2012) “İlköğretim Okullarını Denetleyen Müfettişlerin; Okulu Denetlemelerine İlişkin Okul Müdürü, Okul Müdür Yardımcısı ve Öğretmen Görüşler (Denetleniyor muyuz, Sayılıyor muyuz?)” adlı çalışmada, maarif müfettişlerin denetleme görevini yerine getirip getirmediği, aday öğretmenlere rehberlik yapıp yapmadıklarını, denetleme esnasında karşılaşılan eksik ve hataları anlatırken nasıl bir üslup kullandıklarını, maarif müfettişleri mesleki gelişim düzeylerini belirlemeyi sağlamıştır. Araştırma bulguları sonucunda maarif müfettişlerinin öğretmen ve idarecilere rehberlik görevini yapmadıklarını, öğretmenleri yargılayan bir hitapla konuştuklarını ve yol göstermediklerini, sadece evrakları kontrol ettiklerini, eğitim denetiminin yetersiz olduğu görüşleri saptanmıştır.

Çelebi (2011) “Eğitim Denetmenleri ile Bakanlık Denetmenlerinin Etik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Bu araştırma betimsel bir çalışma olup, tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları sonuçlarına göre, öğretmenlerin etik algıları meslek ahlakı, sağduyu, objektiflik, dürüstlük ve sorumluluk boyutları olarak sınıflanmıştır. Maarif müfettişlerinin etik davranışları ile ilgili öğretmen görüşleri görev aldıkları okul türüne göre farklılık göstermektedir.

Özdem, Albay ve Çelik (2011) “Eğitim Denetmenlerinin Soruşturma Sürecinde Göstermiş Oldukları Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada, maarif müfettişleri soruşturma sürecinde sergilemiş oldukları

davranışların öğretmen görüşü alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Giresun İlinde yapılan nitel bir çalışmadır. Araştırma bulguları sonucuna göre, öğretmenler maarif müfettişlerinin soruşturma öncesi, soruşturma sırası ve soruşturma sonrasında olumsuz davranışlar sergilediği saptanmıştır. Öğretmenler maarif müfettişlerinin sorguya başlamadan önce kendilerini tanıtmadıklarını, soruşturmaya çağırılma nedenini belirtmediklerini, soruşturma için belirlenen görüşme saatine uymadıklarını ve öğretmenlerin bilgisine başvurduğu sırada başka bir konuyla ilgilendiklerini belirtmişleridir. Genellikle maarif müfettişlerinin tavsiye, telkin, yönlendirme, ikaz veya uzlaşma çabasına girdikleri belirlenmiştir.

Ünal ve Sığırcı (2000) “Öğretmenlerin Denetmenleri Değerlendirmesi ve Onlardan Beklentileri” adlı çalışmada, tarama modeli kullanılarak Adana İlinde görev yapan Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinin maarif müfettişlerinin değerlendirilmesi ve maarif müfettişlerinden beklentileri belirlenmiştir. Araştırma bulguları sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin branş bilgileri ve eğitim bilimleri bilgilerinin yetersiz olduğu, maarif müfettişlerinin ağırlıklı olarak denetleme yaptıklarını, meslek derslerinde yetersiz olduklarını saptamıştır. Bunun yanında öğretmenlerin, maarif müfettişlerinin kendilerine rehberlik yapması, yeni teknolojilere yöntem ve tekniklere ilişkin bilgileri aktarmaları, eksik ve hataları düzeltmede destek olmaları beklentilerinin yüksek olduğu belirtilmiştir.

Sümbül ve İnandı (2005) “İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinin, İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerine İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması” adlı çalışmada, öğretmenlerin maarif müfettişlerine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçme aracı belirlenmiştir. Mersin İli belediye sınırları içerisinde görev yapan 196 öğretmen örnekleme olarak belirlenmiştir. Araştırma bulguları sonucuna göre hazırlanan ölçeğin tek boyutlu fakat üç bileşenli ( rehberlik, olumlu duygular ve teftiş bileşeni) olduğu saptanmıştır. Öğretmenler maarif müfettişlerinin yeterince rehberlik yapmadıklarını sadece teftiş yaptıklarını; maarif müfettişleri ise öğretmenlere yeterince rehberlik yaptıklarını fakat öğretmenlerin benimseyip öğrenme yaşantısı haline getirmediklerini dile getirmiştir. Ölçme sonuçlarında öğretmenlerin hizmet yılı ve maarif müfettişlerine ilişkin tutumlar arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Lise öğretmenleri ve ilköğretim öğretmenleri tutum puanları arasında da lise öğretmenleri lehine farklılık

bulunmuştur. Bu bulgular ışığında maarif müfettişlerine ilişkin görüş ve tutumları belirlemek için daha fazla araştırma yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### 2.3. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Van Bruggen (2010) tarafından yapılan çalışmada Avrupa Eğitim Müfettişleri, görevleri ve çalışmaları hakkında bazı karşılaştırmalar ve açıklamalar yapılmıştır. Bart Maes, Martine Zaman ve Els Vereecke bu çalışmada 14 Müfettişliğin ne yaptığı incelenmiş ve 'Daimi Uluslararası Konferans'ta Avrupa'daki maarif müfettişlerini yorumlanmıştır. Bu çalışma, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İngiltere, Flanders, Fransa, Fransızca-İrlanda, NorthRhine- Vestfalya, Portekiz ve İskoçya, Belçika, Hesse, İrlanda, Hollanda, Northern konuşan toplulukların maarif müfettişleri hakkında 1999 yılında yayınlanan 'Mavi Kitap'ın genişletilmesi ve yenilenmesidir. Bu çalışmada, web tabanlı sürüm tercih edilerek SICI üyesi olan 2007 maarif müfettişlerinin bu anket güncelleştirilerek yeniden gönderilmiştir. Anket formatı 1999 yılında kullanılan formatla az veya çok benzerdir. SICI üyesi olan Müfettişlerinin profillerin komple analizleri yapılmıştır ve kısa, karmaşık olmayan bir rapor hazırlanmıştır. Bu süreç Ocak 2010'a kadar devam edilmiştir ve bu süreçte çalışma sonucu çıkan 18 maarif müfettişi profili genişletilmiştir. İsveç'de, 2010 yılından beri bir okulun denetim sıklığı 4 buçuk yılda bir yapılmıştır. Yılda düzenli denetlenen denetim okul sayısı 1000, Tematik Kalite Değerlendirmesi sayısı 500'dür. Maarif müfettişleri gittikleri okulda yarım gün ile 5 gün arasında kalmaktadırlar. Okula denetimle ilgili sözlü bir rapor sunulmamakta, başöğretmen uygun gördüğü kişileri belediye ile anlaşmalı ücretsiz olan konferans salonuna davet etmekte ve raporlar hakkında görüşülmektedir. Düzenli denetimlerde Denetim Yasası ve diğer yasalarla ilgili düzensizlikler kontrol edilmekte, Tematik Kalite Denetiminde hazırlanan raporlar değerlendirilmektedir. Okulun kalite yönleri, güçlü ve zayıf yönleri hakkında yargıda bulunulmakta ve okulun güçlü-zayıf yönleri hakkında net bir liste hazırlanmaktadır. Okul bu eylem planı hazırlanırken belediyenin onayını almak zorundadır, belediye bu çağrıyı yasa gereği cevap vermek zorundadır. Düzenli denetimler okulun ihtiyacına göre değişmektedir. 20-30 dakikalık ders sürecinde kısmen ya da öğretim süresi bir bütün olarak öğrencilerin öğrenme ve öğretmen

etkinliklerine odaklanarak gözlemlenmektedir. Toplam eğitim denetimi bütçesi okulöncesi, ilkokul, ortaokul, lise ve yetişkin eğitimi için orantılı bir şekilde dağıtılmaktadır. Bu çalışmada diğer Avrupa ülkeleri maarif müfettişleri profili tek tek incelenmiştir.

Sugrue (2012) yılında yayınladığı bu çalışmada Coolahan ve Donovan'ının 2009 yılında yapmış olduğu 1832-2008 yılları arasında İrlanda okul maarif müfettişleri tarihini incelediği çalışmadan esinlenmiştir. Bu çalışma, eğitim sisteminin uzun süredir varlığının gelişmesi ile İrlanda maarif müfettişliği tüm dallarını içeren ve maarif müfettişliği profilini geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Maarif müfettişliği gelişiminin farklı aşamalarında İrlanda toplumunun değişen siyasi, sosyal, ekonomik, eğitimsel ve yönetsel bağlamları çerçevesinde maarif müfettişlerini işini konumlandırmaktadır. Maarif müfettişleri iş yükünün üzerine öğretmenleri sınıflama görevi de ilave edildiği belirtilmektedir. Maarif müfettişleri ilçe, okul ziyaretlerinde yaptıkları yazılı ve sözlü sınavlarda öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre öğretmenler sınıflandırılmakta ya da görevine son verilmektedir. Ortaokul ve mesleklerin gelişimi de yine maarif müfettişleri aracılığı ile tanıtılmaktadır. Eğitim denetiminin süre gelen tarihsel süreçleri 18 bölüm halinde kronolojik olarak aktarılmaktadır.

Tillema (2003) Hollanda'da mesleki eğitimde öğrenci yönetmeliği talimatı ile gelişimsel değerlendirme bileşimi hakkında bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada Hollanda'da meslek yüksekokullarında öğrencilerin meslek yüksekokuluna girişteki bilgileri ile meslek yüksek okulunun 4 yıllık süren eğitim süresince ne kadar geliştikleri hakkında bilgi veren eğitim geliştirme ve değerlendirme sisteminden (EDAS) bahsetmektedir. Eğitim süreci boyunca her öğrencinin katıldığı tüm çalışmalarda yaptıkları bir portfolyoda toplanmaktadır. Eğitim komitesi tarafından değerlendirme merkezlerinde alınan sonuçlar ve akran değerlendirmesi sonuçları bir merkezde toplanır ve öğrenciye süreç sonunda ne kadar geliştiğini göstermektedir. Gelişim Değerlendirme Programı, özellikle mesleki eğitimde yeterliliklere ulaşılması için öğrenci işe yerleştiğinde uygulamada geri bildirim sağlamaktadır.

Mehrunnisa (1998) öğretmen gelişimi için denetimin bir Pakistan modeli oluşturmuştur. Bu çalışma Unesco işbirliği ile 1996-2001 yılları arasında enstitünün orta vadeli planının ana bileşeni olarak temel eğitim için öğretmen denetim ve destek

hizmetlerinin iyileştirilmesi amacı ile yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki denetim ve destek hizmetlerinin giderek azalması ve eğitim kalitesinin kötüleşmesi ile ilişkilidir. Bu çalışmayla Pakistan okullarının ihtiyacı olan denetim yeniden yapılandırılmıştır. Okullarda çocuklar ve kadınlar için güvenli bir ortam sunulmaktadır. Öğretmen ücretleri düşük seviyededir, kadın öğretmenler okul işleri bitimi ev işlerinde çalışmakta, erkek öğretmenler ise başka işlerde çalışmaktadır. Okullar birincil ya da ikincil okullar olarak sınıflandırılmaktadır. İlkokul öğretmenleri kamu sınav sonucuna göre on yıllık bir olgunluk sertifikası sahibi olmaktadır. Bir ortaokulunu iç denetimini müdür yaparken, ilkokul için bir iç denetçi bulunmamaktadır. Düşük ücretle çalışan ilçe milli eğitim memurları okulların dış denetçiliğini yapmakta; okullarda düzenli muayene, bina bakım ve onarım kontrolü için yeterli donanımın sağlanması, okullar hakkında ilçeye rapor yazma, ortaokullara öğretmen gönderme, ilkokula öğretmen atama ve hizmet içi eğitim programların düzenlenmesini sağlamaktadır. Bu sistemin eksikliğini giderebilmek için oluşturulan modelde okul müdürlerine liderlik görevi verilmektedir. Müdürler okulda öğrenciden ve öğretmenden sorumlu olacaktır. Öğretmen eğitimlerini üstlenmek, öğretmenlerinin dersini gözlemlemek, komşu okulları ziyaret etmek, ortak planlama üstlenmek için fırsatlar yaratmak yine okul müdürlerinin görevidir. Bu model tüm kırsal ve kentsel okulların en az beş okulun bir araya gelmesi ile gruplayacak. İlköğretim okulları en az bir ortaokul ile ilişkide bulunmalıdır. Bu düzenlemenin amacı okullar arası denetim kaynaklarının geliştirilmesini ve kullanılmasını sağlamaktır. Bu modelde maarif müfettişleri 20-25 okul denetleyecektir. Maarif müfettişleri üç önemli görev yüklenmektedir. Görevlerinden ilki çeşitli okulların performansını değerlendirmek için standart kriterler, önlemler ve mekanizmalar belirlemek, okulların performansını değerlendirmek ve diğer paydaşların kullanımına bilgi vermek, okulların müdürleri profesyonel destek sağlamaktır. İkinci görevleri tüm okul için yeni öğretim stratejilerini tanıtmak, öğretmenlerin sınıflarında yeni fikirler geliştirmesini sağlamaktır. Üçüncü büyük görevleri ise sistematik belgelemek ve okulun ihtiyaçları için dışarıyla iletişime geçmektir.

### 3.YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla; araştırma modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, araştırmada kullanılan ölçme araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel tekniklere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, tarama modelinde hazırlanmış bir çalışmadır. Tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız değişkene) birine göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir değişme olup olmadığı incelenir (Karasar 1999).

#### 3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul İli'nde, Avrupa Yakası'nda 2013-2014 eğitim öğretim yılında meslek liselerinde görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenden örneklem alma yöntemi olarak olasılık dışı örnekleme türlerinden 'uygun örnekleme yöntemi' kullanılmıştır. 'Uygun örnekleme yöntemi', evrenden zaman, ekonomi ve diğer nedenlerden dolayı belli bir temsiline sağlanmasının zor olduğu durumlarda ortak karakteristikleri taşıyan kişilere anket uygulanması şeklinde uygulanan bir örneklem yöntemi olarak tanımlanabilir (Balcı 2001). Araştırmanın amaçlarına uygun olarak 540 kişiye ulaşılmıştır. Fakat veri toplama aracını teslim edenlerin sayısı 250 olmuştur. Bu sayı toplam sayı ile karşılaştırıldığında belli bir düzeyde evreni temsil ettiği söylenebilir.

Araştırmanın örneklemini, İstanbul İli Avrupa Yakası'nda 14 meslek liselerinde görev yapmakta olan ve araştırmaya tesadüfi olarak katılan yöneticiler oluşturmaktadır. Çeşitli ilçelerde görev yapan 250 yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin 134'ü kadın, 116'sı erkektir. (Bkz. Ek 2)

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak beşli likert türü bir ölçek geliştirilmiştir<sup>1</sup>. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, okuldaki görevi, eğitim düzeyi, daha önce kaç kez denetim geçirdiği ve eğitim denetimi ile ilgili bilgileri nereden edindiği gibi kişisel bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise yöneticilerin eğitim denetimine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik maddelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışma grubunun eğitim yönetimine ilişkin görüşlerini ortaya koymak için hazırlanan ölçme aracına dair yapılan güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları aşağıda verilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler geliştirilen ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik kriterlerine uygun olduğunu göstermektedir.

#### 3.3.1. Güvenirlik Analizleri

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Öncü, 1994). Bir psikolojik ölçme aracının güvenilirliğini hesaplamada kullanılan belli başlı istatistiksel metotlar vardır:

Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile

<sup>1</sup> Veri toplama ölçeği için uzman görüşü alınmıştır: Yard.Doç.Dr. Nurettin Beltekin(Mardin Artuklu Üniversitesi), Dr. Selma Kaya (MEB).



bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Yöntemde testin her maddesinin diğer maddelerle olan ilişkisi bir katsayı ile hesaplanır ( Tavakol, Dennick, 2011).

Test güvenilirliğini tahmin işinde en çok kullanılan yöntemlerden biri de ‘iki yarıya bölme’ tekniğidir. Bu yöntem, tek bir test formunu tek bir öğrenci grubuna ve tek bir kez uygulama gerektirir. Bu yöntemle test güvenilirliğini tahmin etmede, uygulanmış olan test iki eşdeğer yarıya bölünerek öğrencilerin testin iki yarısından aldıkları puanlar arasındaki korelasyon hesaplanır ve daha sonra bu hesaplanan korelasyondan hareketle Spearman-Brown formülünden de yararlanılarak testin bütünüünün güvenilirliği kestirilir. Bu yöntemle test güvenilirliği kestirilirken karşılaşılan sorun, testin iki eşdeğer yarıya bölünebilmesidir. Bu yöntem aslında bir iç tutarlılık katsayısı verir (Arıcı, 2001). Testin güvenilirlik analizlerinde çerçevesinde; hem test toplamı için hem de faktör analizi sonrası belirlenmiş alt boyutlara ait hesaplanan Cronbach Alpha değerleri, Spearman değerleri ve Guttman Split Half değerleri verilmiştir.

### **3.3.2. Geçerlik Analizleri**

Ölçme aracının geçerlik çalışması aşamasında faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, ölçülmek istenilen özelliğe ait yapının bu ölçek ile ölçüldüğünde nasıl gerçekleştiğini belirlemek amacıyla kullanılır. Bu özelliğiyle de faktör analizi ölçeğini yapısını belirlemeye yönelik bir yapı geçerliği çalışmasıdır (Tavşancıl, 2006). Faktör analizi bir faktörleşme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2003). Araştırmacının, ölçme aracının ölçtüğü faktörlerin sayısı hakkında bir bilgisinin olmadığı, belli bir hipotezi sınamak yerine, ölçme aracıyla ölçülen faktörlerin doğası hakkında bir bilgi edinmeye çalıştığı inceleme türlerine açımlayıcı faktör analizi denir (Tavşancıl, 2006). Bu çalışmada da açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Faktör analizi, tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO)katsayısı ve Barlett küresellik testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup

olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2003). Bu çalışmada da, araştırma verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Barlett Testi sonuçları incelenerek değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlara göre verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Elde edilen analiz sonuçları sırasıyla tablolar halinde aşağıda verilmiştir.

*Tablo 3.1.KMO ve Bartlett's Testi değerleri*

|  |                     |        |
|--|---------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği |                     | .941   |
|  | Ki-Kare Değeri      | 7.4923 |
| Bartlett's Test of Sphericity            | Serbestlik Derecesi | 426    |
|  | p                   | .000   |

Yapılan faktör analizi sonucunda 32 maddelik ölçeğin 4 alt boyutta toplandığı görülmüş ve her bir alt boyuta giren maddeler incelendiğinde, alt boyutların mantıklı ve beklenen amaca uygun bir şekilde gruplaştıkları görülmüştür. Oluşan dört faktöre ilişkin özdeğerler, ve kümülatif varyans yüzdeleri Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

*Tablo 3.2.Oluşan faktörler ve açıkladıkları toplam varyans miktarları*

| <b>Faktör</b> | <b>Özdeğer</b> | <b>Kümülatif %</b> |
|---------------|----------------|--------------------|
| 1             | 52,413         | 52,413             |
| 2             | 6,849          | 59,262             |
| 3             | 5,823          | 65,084             |
| 4             | 4,141          | 69,226             |

Tablo 3.2.'de de görüldüğü gibi, oluşan dört faktörün açıklanan toplam varyans miktarı %69,226'dır. Faktörlerin açıkladıkları varyans miktarlarına bakıldığında sırasıyla; birinci faktörün %52,413'ünü, ikinci faktörün %6,849'unu,

üçüncü faktörün %5,823'ünü, dördüncü faktörün ise %4,141'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda ölçekte kalmasına karar verilen maddelerin faktörlere dağılımı ile faktör yükleri Tablo 3.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Faktör analizi sonuçları

| Faktör | Başlangıç Özdeğerleri |                     |             | Toplam Faktör Yükleri |                     |             | Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Topamları |                     |             |
|--------|-----------------------|---------------------|-------------|-----------------------|---------------------|-------------|---|---------------------|-------------|
|        | Toplam                | Açıklanan varyans % | Kümülatif % | Toplam                | Açıklanan varyans % | Kümülatif % | Toplam                                  | Açıklanan varyans % | Kümülatif % |
| 1      | 16,772                | 52,413              | 52,413      | 16,772                | 52,413              | 52,413      | 6,984                                   | 21,824              | 21,824      |
| 2      | 2,192                 | 6,849               | 59,262      | 2,192                 | 6,849               | 59,262      | 6,304                                   | 19,701              | 41,525      |
| 3      | 1,863                 | 5,823               | 65,084      | 1,863                 | 5,823               | 65,084      | 4,723                                   | 14,758              | 56,283      |
| 4      | 1,325                 | 4,141               | 69,226      | 1,325                 | 4,141               | 69,226      | 4,142                                   | 12,943              | 69,226      |
| 5      | ,975                  | 3,048               | 72,273      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 6      | ,931                  | 2,908               | 75,181      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 7      | ,874                  | 2,733               | 77,914      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 8      | ,710                  | 2,220               | 80,134      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 9      | ,596                  | 1,862               | 81,996      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 10     | ,535                  | 1,672               | 83,668      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 11     | ,472                  | 1,475               | 85,143      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 12     | ,457                  | 1,427               | 86,570      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 13     | ,422                  | 1,318               | 87,888      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 14     | ,354                  | 1,105               | 88,993      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 15     | ,328                  | 1,025               | 90,019      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 16     | ,321                  | 1,003               | 91,022      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 17     | ,313                  | ,979                | 92,001      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 18     | ,287                  | ,896                | 92,897      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 19     | ,262                  | ,819                | 93,716      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 20     | ,229                  | ,717                | 94,433      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 21     | ,222                  | ,693                | 95,125      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 22     | ,200                  | ,625                | 95,750      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 23     | ,193                  | ,603                | 96,353      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 24     | ,179                  | ,558                | 96,911      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 25     | ,166                  | ,518                | 97,429      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 26     | ,155                  | ,484                | 97,913      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 27     | ,141                  | ,439                | 98,353      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 28     | ,128                  | ,400                | 98,753      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 29     | ,124                  | ,386                | 99,139      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 30     | ,097                  | ,305                | 99,444      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 31     | ,096                  | ,300                | 99,743      |                       |                     |             |   |                     |             |
| 32     | ,082                  | ,257                | 100,000     |                       |                     |             |   |                     |             |

Yapılan analizler sonrası belirlenen alt boyutlara giren maddeler ve bu maddelerin sayısı Tablo 3.4.'de, amaçlar çerçevesinde ve oluşan faktör birlikteliklerine göre isimlendirilerek verilmiştir:

*Tablo 3.4.Faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlardan yük alan maddeler*

| <b>Faktör</b>                    | <b>Madde Sayısı</b> | <b>Madde Numaraları</b>        |
|----------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| Kurumsal gelişime katkı          | 8 madde             | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8         |
| Mesleki gelişime olan katkı      | 8 madde             | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16  |
| Denetim sürecinin etkililiği     | 8 madde             | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 |
| Eğt.-öğretim verimliliği sağlama | 8 madde             | 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 |

Tablo 3.4.'de görüldüğü gibi; birinci faktör 8 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. maddeler), ikinci faktör 8 maddeden (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. maddeler), üçüncü faktör 8 maddeden (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24. maddeler), dördüncü faktör de 8 maddeden (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32. maddeler) oluşmaktadır.

Alt boyutlar isimlendirildikten sonra her bir alt boyutun güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Her bir faktöre giren maddeler üzerinden hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.5.'de verilmiştir:

*Tablo 3.5.Faktör sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlara ait güvenilirlik katsayıları*

| <b>Faktör</b>                          | <b>Cronbach Alpha</b> |
|--|-----------------------|
| 1 (Kurumsal gelişime katkı)            | .940                  |
| 2 (Mesleki gelişime olan katkı)        | .926                  |
| 3 (Denetim sürecinin etkililiği)       | .897                  |
| 4 (Eğitim-öğretim verimliliği sağlama) | .935                  |
| TOPLAM                                 | .970                  |

Tablo 3.5’da görüldüğü gibi, ölçeğin güvenilirliğine ait yapılan istatistiksel analiz sonucunda toplam güvenilirlik katsayıları sosyal bilimlerde kabul edilebilen yeterli yüksekliğe sahiptir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha değeri ,970 olarak bulunduğundan ölçeğin istatistiksel olarak güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.6. Ölçme aracını alt boyutları arasındaki Korelatif ilişkiler

| Alt Boyutlar                       |   | Kurumsal gelişime katkı | Mesleki gelişime olan katkı | Denetim sürecinin etkililiği | Eğitim-öğretim verimliliği sağlama |
|------------------------------------|---|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Kurumsal gelişime katkı            | r |                         | ,781**                      | ,679**                       | ,680**                             |
|                                    | p |                         | ,000                        | ,000                         | ,000                               |
|                                    | N |                         | 250                         | 250                          | 250                                |
| Mesleki gelişime olan katkı        | r |                         |                             | ,717**                       | ,702**                             |
|                                    | p |                         |                             | ,000                         | ,000                               |
|                                    | N |                         |                             | 250                          | 250                                |
| Denetim sürecinin etkililiği       | r |                         |                             |                              | ,775**                             |
|                                    | p |                         |                             |                              | ,000                               |
|                                    | N |                         |                             |                              | 250                                |
| Eğitim-öğretim verimliliği sağlama | r |                         |                             |                              |                                    |
|                                    | p |                         |                             |                              |                                    |
|                                    | N |                         |                             |                              |                                    |

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere, geliştirilen ölçme aracının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonucunda ölçeğin her bir alt boyutları diğer alt boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir ( $p < ,001$ ).

### 3.4. Uygulama

Araştırmaya ait uygulamalar 2013–2014 eğitim-öğretim yılı içerisinde belirlenen örneklem grubuna uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından ilgili makamlardan önceden belirlenen tarih ve saat dilimi arasında uygulama yapılmıştır. Veri toplama araçları uygulamaya katılan yönetici grubuna dağıtıldıktan sonra, araştırmacının amacı ve uygulayıcıların vereceği cevaplardaki samimiyetin önemi hakkında öğrenciler bilgilendirilmiştir. Ayrıca veri toplama araçlarını doldurmaya ilişkin yazılı yönerge de anketin üst kısmında yer almıştır. Uygulamanın yapılması için bir süre kısıtlaması yapılmamış, ortalama olarak uygulamalar 1-10 gün sürmüştür.

### 3.5. Verileri Çözümleme Yöntemleri

Araştırma amacıyla toplanan verilerin işlenmesi ve yorumlanması için SPSS programı kullanılmıştır. İstatiksel çözümlenelerde öncelikle örneklem grubunun Kişisel Bilgi Formu'ndaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda grubun genel yapısını tanıtıcı yüzde ve frekans değerleri verilmiştir.

Yöneticilerin görüşlerinin bağımsız değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için, 3 ve daha fazla kategorili değişkenlerin analizinde parametrik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) analizi sonucunda, grup ortalamaları arasında anlamlı bir farkın çıkması durumunda, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post-Hoc tekniklerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmadaki son değişken olan “denetim geçirme sayısı” değişkeninin analizinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi'nin Non-Parametrik Karşılığı olan Kruskal Wallis-H Testi uygulanmıştır. Bu tekniğin uygulanması sebebi ise gruplar arasında “n” sayıları arasında büyük bir farklılığın olması ve gruplardan birinin “n” sayısının 30'un altında olmasından kaynaklanmaktadır. 2 kategorili değişkenlerin farklılaşma durumları ise İlişkisiz Grup t Testi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

## 4.BULGULAR

Araştırmanın istatistiksel verilerini analiz etmek için SPSS programı kullanılmıştır. Bu bağlamda genel dağılımı görmek için yüzde ve frekans dağılımları hesaplanmıştır.

### 4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Bulgular

*Tablo 4.1. Cinsiyetlerine göre yönetici dağılımları*

| <b>Cinsiyet</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|-----------------|----------|----------|
| Kadın           | 134      | 53,6     |
| Erkek           | 116      | 46,4     |
| Toplam          | 250      | 100,0    |

Tablo 4.1’de de görüldüğü üzere, örnekleme oluşturan yöneticilerin; 134’ünün (%53,6) kadın olduğu, 116’sının (%46,4) ise erkek olduğu belirlenmiştir.

*Tablo 4.2. Mesleki kıdemlerine göre yönetici dağılımları*

| <b>Mesleki Kıdem</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|----------------------|----------|----------|
| 0-5 yıl              | 53       | 21,2     |
| 6-10 yıl             | 46       | 18,4     |
| 11-15 yıl            | 54       | 21,6     |
| 16 yıl ve üzeri      | 97       | 38,8     |
| Toplam               | 250      | 100,0    |

Tablo 4.2 incelendiğinde, örnekleme oluşturan yöneticilerin; 53'ünün (%21,2) 0-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip arasında olduğu, 46'sının (%18,4) 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip arasında olduğu, 54'ünün (%21,6) 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip arasında olduğu ve 97'sinin (%38,8) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip arasında olduğu saptanmıştır.

*Tablo4.3. Okuldaki görevlerine göre yönetici dağılımları*

| <b>Görev</b>           | <b>f</b> | <b>%</b> |
|------------------------|----------|----------|
| Atölye Şefi            | 18       | 7,2      |
| Bölüm Şefi             | 47       | 18,8     |
| Zümre Başkanı          | 152      | 60,8     |
| Müdür/Müdür Yardımcısı | 33       | 13,2     |
| Toplam                 | 250      | 100,0    |

Tablo 4.3'e göre, örnekleme oluşturan yöneticilerin okuldaki görevleri incelendiğinde; 18'inin (%7,2) atölye şefi olduğu, 47'sinin (%18,8) bölüm şefi olduğu, 152'sinin (%60,8) zümre başkanı olduğu ve 33'ünün (%13,2) müdür/müdür yardımcısı olduğu belirlenmiştir.

*Tablo 4.4. Eğitim düzeylerine göre yönetici dağılımları*

| <b>Eğitim Düzeyi</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
|----------------------|----------|----------|
| Lisans               | 197      | 78,8     |
| Yüksek Lisans        | 48       | 19,2     |
| Doktora              | 1        | 0,4      |
| Diğer                | 4        | 1,6      |
| Toplam               | 250      | 100,0    |



Tablo 4.4'e bakıldığında, örnekleme oluşturan yöneticilerin eğitim düzeyleri incelendiğinde; 197'sinin (%78,8) lisans mezunu olduğu, 48'inin (%19,2) yüksek lisans mezunu olduğu, 1'inin (%0,4) doktora mezunu olduğu ve 4'ünün (%1,6) diğer eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

*Tablo 4.5. Denetim geçirme sayılarına göre yönetici dağılımları*

| <b>Denetim Geçirme Sayısı</b> | <b>f</b>   | <b>%</b>     |
|-------------------------------|------------|--------------|
| 0-3 defa                      | 150        | 60,0         |
| 4-6 defa                      | 65         | 26,0         |
| 7-9 defa                      | 14         | 5,6          |
| 10 defa ve üzeri              | 21         | 8,4          |
| <b>Toplam</b>                 | <b>250</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 4.5 incelendiğinde, örnekleme oluşturan yöneticilerin; 150'sinin (%60,0) 0-3 defa denetim geçirdiği, 65'inin (%26,0) 4-6 defa denetim geçirdiği, 14'ünün (%5,6) 7-9 defa denetim geçirdiği ve 21'inin (%8,4) 10 defa ve daha fazla defa denetim geçirdiği görülmüştür.

*Tablo 4.6. Eğitim denetimi bilgilenme kaynaklarına göre yönetici dağılımları*

| <b>Eğitim Denetimi Bilgilenme Kaynağı</b> | <b>f</b>   | <b>%</b>     |
|---|------------|--------------|
| Hizmet İçi Eğitim                         | 71         | 28,4         |
| Çevremdeki çalışmalardan                  | 105        | 42,0         |
| Bilgim yok                                | 17         | 6,8          |
| Akademik Eğitim                           | 37         | 14,8         |
| Diğer                                     | 20         | 8,0          |
| <b>Toplam</b>                             | <b>250</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 4.6 incelendiğinde, örnekleme oluşturan yöneticilerin eğitim denetimi ile ilgili bilgileri; 71'inin (%28,4) hizmetiçi eğitimlerle edindikleri, 105'inin (%42,0) çevresindeki çalışmalardan edindiği, 17'sinin (%6,8) herhangi bir bilgisinin olmadığı, 37'sinin (%8,0) akademik eğitim alarak edindiği ve 20'sinin (%8,0) diğer kaynaklardan edindikleri görülmüştür.

#### 4.2. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

Tablo 4.7. "Denetimlerin Kurumsal Gelişime Katkısı" frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

| İFADELER   | Denetimlerin Kurumsal Gelişime Katkısı |      |
|--|--|------|
|  | $\bar{X}$                              | SS   |
| Okulun mevcut durumunu doğru bir şekilde belirler                | 3,47                                   | 1,01 |
| Okulun yapısal sorunlarına çözüm üretiminde yol gösterir         | 3,53                                   | 0,91 |
| Okulun çalışmalarının hedefler doğrultusunda ilerlemesini sağlar | 3,59                                   | 0,94 |
| Okulda amaç birliği oluşmasını sağlar                            | 3,55                                   | 0,98 |
| Okulda güvenli bir ortam oluşmasını sağlar                       | 3,52                                   | 1,01 |
| Olası çatışmaların oluşumunu önler                               | 3,43                                   | 1,03 |
| Eğitim kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlar          | 3,51                                   | 1,02 |
| Okul kültürünün oluşmasına katkı sunar                           | 3,57                                   | 1,05 |
| Toplam   | 3,52                                   | 0,99 |

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin “Denetimlerin kurumsal gelişime katkısı” ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Buna göre; her bir ifadeye ait  $\bar{X}$  değeri incelendiğinde yöneticiler denetimlerin kurumsal gelişime olan katkısı ile ilgili; en çok “Okulun çalışmalarının hedefler doğrultusunda ilerlemesini sağlar” ( $\bar{X}=3,59$ ) ifadesine, en az “Okulda güvenli bir ortam oluşmasını sağlar” ( $\bar{X}=3,52$ ) ifadesine olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tablo 4.8. “Denetimlerin, Çalışanların Mesleki Gelişimine Katkısı” frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

| İFADELER  | Denetimlerin,<br>Çalışanların<br>Mesleki<br>Gelişimine<br>Katkısı |      |
|---|---|------|
|   | $\bar{X}$   | SS   |
| Kurumun insan kaynaklarının etkin çalışmasına katkı sağlar.               | 3,54  | 0,94 |
| Kurumun insan kaynaklarının verimli çalışmasına katkı sağlar              | 3,47  | 0,97 |
| Okul çalışanlarının performanslarını arttırıcı rehberlik hizmeti sunar.   | 3,36  | 0,89 |
| İş doyumunun artmasına yardımcı olur                                      | 3,25  | 1,05 |
| Mesleki gelişim için hizmet-içi faaliyetlerin planlamasında yardımcı olur | 3,39  | 0,96 |
| Çalışanların okullarıyla bütünleşmesini sağlar                            | 3,40  | 1,05 |
| Okul çalışanlarının mesleki kuralları içselleştirmelerini sağlar          | 3,33  | 1,01 |
| Çalışanlara denetimin sonucuna ilişkin dönüt verir                        | 3,41  | 0,98 |
| Toplam  | 3,39  | 0,98 |

Tablo 4.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin “Denetimlerin, çalışanların mesleki gelişimine katkısı” ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Bu bulgulara göre her bir ifadeye ait  $\bar{X}$  değerine bakıldığında yöneticiler denetimlerin çalışanların mesleki gelişimine olan katkısı ile ilgili en çok “*Kurumun insan kaynaklarının etkin çalışmasına katkı sağlar*” ( $\bar{X}=3,54$ ) ifadesine, denetimlerin çalışanların mesleki gelişimine olan katkısı ile ilgili en az “*İş doyumunun artmasına yardımcı olur*” ( $\bar{X}=3,25$ ) ifadesine olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tablo 4.9. “Denetim Sürecinin Etkililiği” frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

| İFADELER   | Denetim Sürecinin Etkililiği |      |
|--|------------------------------|------|
|  | $\bar{X}$                    | SS   |
| Denetim sürecin bir plan ve program dâhilinde gerçekleşir                            | 3,76                         | 0,82 |
| Denetimin amacı ve sonuçları hakkında bilgi verir                                    | 3,67                         | 0,87 |
| Denetim sürecinde gizlilik esasına uyar  | 3,71                         | 0,93 |
| Denetim süreci tarafsızlık esasına göre gerçekleştirilir                             | 3,63                         | 1,03 |
| Denetim sürecinde etkili iletişimde bulunur  | 3,67                         | 0,99 |
| Okula ve çalışanlara ilişkin yeni gelişmeler hakkında bilgi verir                    | 3,64                         | 0,95 |
| Etkili denetim yöntem ve teknikleri kullanılır                                       | 3,51                         | 0,95 |
| Denetim sürecinde maarif müfettişleri liderlik yaparak okul çalışanlarına örnek olur | 3,46                         | 1,02 |
| Toplam   | 3,63                         | 0,94 |

Tablo 4.9 incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin “Denetim sürecinin etkililiği” ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Bu bulgulara göre; her bir ifadeye ait  $\bar{X}$  değerine bakıldığında, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili en çok “Denetim sürecin bir plan ve program dâhilinde gerçekleşir” ( $\bar{X}=3,76$ ) ifadesine, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili en az “Denetim sürecinde maarif müfettişleri liderlik yaparak okul çalışanlarına örnek olur” ( $\bar{X}=3,46$ ) ifadesine olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tablo 4.10. “Eğitim-Öğretimin Verimliliğini Sağlama” frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

| İFADELER   | Eğitim-<br>Öğretimin<br>Verimliliğini<br>Sağlama |      |
|--|--|------|
|  | $\bar{X}$  | SS   |
| Eğitim öğretim sürecinin öğrenci ihtiyaçlarına göre planlamasını sağlar.       | 3,48   | 0,89 |
| Eğitim öğretim ortamlarının eğitimsel temelde düzenlenmesini sağlar.           | 3,54   | 0,92 |
| Eğitim öğretim uygulamalarının etkin ve verimli olmasına yardım eder           | 3,53   | 0,89 |
| Rehberlik servisinin etkin çalışması için yol gösterici olur                   | 3,52   | 0,94 |
| Meslektaş öğrenmeler için okul içi etkileşimi artırır                          | 3,49   | 1,05 |
| Öğretimsel deneyimlerini aktarır   | 3,55   | 0,93 |
| Eğitim öğretim sürecinin planlama ve uygulamalarını gelişim için değerlendirir | 3,54   | 0,90 |
| Eğitim öğretim sürecine ilişkin geri dönüt verir                               | 3,64   | 0,92 |
| Toplam   | 3,53   | 0,93 |

Tablo 4.10 incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin “Eğitim-öğretim verimliliğini sağlama” ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Bu bulgulara göre; her bir ifadeye ait  $\bar{X}$  değerine bakıldığında, yöneticilerin eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama ile ilgili en çok “Eğitim öğretim sürecine ilişkin geri dönüt verir” ( $\bar{X}=3,64$ ) ifadesine, yöneticilerin eğitim öğretimin verimliliğini sağlama ile ilgili en az “Eğitim öğretim sürecinin öğrenci ihtiyaçlarına göre planlanmasını sağlar” ( $\bar{X}=3,48$ ) ifadesine olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

### 4.3. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulguları

#### 4.3.1. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.11. Yöneticilerin eğitim denetimine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar

| Alt Boyut                                | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | ss   | sd  | t      | p    |
|--|----------|-----|-----------|------|-----|--------|------|
| Kurumsal Gelişim                         | Kadın    | 134 | 27,41     | 7,11 | 248 | -2,027 | ,172 |
|  | Erkek    | 116 | 29,12     | 6,15 |     |        |      |
| Mesleki Gelişim                          | Kadın    | 134 | 26,46     | 6,48 | 248 | -1,801 | ,929 |
|  | Erkek    | 116 | 27,92     | 6,28 |     |        |      |
| Denetim Sürecini Etkililiği              | Kadın    | 134 | 28,74     | 5,60 | 248 | -1,024 | ,147 |
|  | Erkek    | 116 | 29,50     | 6,02 |     |        |      |
| Eğitim Öğretimin Verimliliğini Sağlaması | Kadın    | 134 | 27,97     | 6,27 | 248 | -,934  | ,890 |
|  | Erkek    | 116 | 28,71     | 6,12 |     |        |      |

\*  $p<.05$

Tablo 4.11 incelendiğinde, araştırmanın örneklemini oluşturan yöneticilerin eğitim denetimi uygulamaları ile ilgili görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre değişip

değişmediğini belirlemek için yapılan İlişkisiz Grup t Testi sonucunda, yönetici görüşlerinin cinsiyetlerine göre hiçbir alt boyutta (Kurumsal gelişime katkı, mesleki gelişime katkı, denetim sürecinin etkililiği ve eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama) değişmediği bulgusuna ulaşılmıştır  $p>0.050$ .



### 4.3.2. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.12. Yöneticilerin eğitim denetimine ilişkin görüşlerinin mesleki kadem değişkenine ilişkin sonuçlar

| Alt Boyut                                | Kıdem           | n, $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |           |      | ANOVA Sonuçları |           |     |        |       |      |
|--|-----------------|--------------------------------|-----------|------|-----------------|-----------|-----|--------|-------|------|
|  |                 | n                              | $\bar{X}$ | $SS$ | Var. K.         | $KT$      | sd  | $KO$   | F     | p    |
| Kurumsal Gelişim                         | 0-5 yıl         | 53                             | 29,60     | 4,83 | <b>G.Arası</b>  | 135,398   | 3   | 45,133 |       |      |
|  | 6-10 yıl        | 46                             | 27,56     | 8,25 | <b>G. İçi</b>   | 11139,786 | 246 | 45,284 |       |      |
|  | 11-15 yıl       | 54                             | 27,94     | 7,29 | <b>Toplam</b>   | 11275,184 | 249 |        | ,997  | ,395 |
|  | 16 yıl ve üzeri | 97                             | 27,89     | 6,48 |                 |           |     |        |       |      |
|  | <b>Toplam</b>   | 250                            | 28,20     | 6,72 |                 |           |     |        |       |      |
| Mesleki Gelişim                          | 0-5 yıl         | 53                             | 27,90     | 5,49 | <b>G.Arası</b>  | 40,625    | 3   | 13,542 |       |      |
|  | 6-10 yıl        | 46                             | 26,89     | 7,49 | <b>G. İçi</b>   | 10225,475 | 246 | 41,567 |       |      |
|  | 11-15 yıl       | 54                             | 26,83     | 6,70 | <b>Toplam</b>   | 10266,100 | 249 |        | ,326  | ,807 |
|  | 16 yıl ve üzeri | 97                             | 27,01     | 6,24 |                 |           |     |        |       |      |
|  | <b>Toplam</b>   | 250                            | 27,14     | 6,42 |                 |           |     |        |       |      |
| Denetim Sürecinin Etkinliği              | 0-5 yıl         | 53                             | 30,39     | 5,53 | <b>G.Arası</b>  | 163,230   | 3   | 54,410 |       |      |
|  | 6-10 yıl        | 46                             | 29,23     | 5,69 | <b>G. İçi</b>   | 8226,466  | 246 | 33,441 |       |      |
|  | 11-15 yıl       | 54                             | 29,24     | 5,59 | <b>Toplam</b>   | 8389,696  | 249 |        | 1,627 | ,184 |
|  | 16 yıl ve üzeri | 97                             | 28,23     | 6,05 |                 |           |     |        |       |      |
|  | <b>Toplam</b>   | 250                            | 29,09     | 5,80 |                 |           |     |        |       |      |
| Eğitim Öğretiminin Verimliliğini Sağlama | 0-5 yıl         | 53                             | 29,39     | 5,07 | <b>G.Arası</b>  | 240,939   | 3   | 80,313 |       |      |
|  | 6-10 yıl        | 46                             | 29,60     | 6,88 | <b>G. İçi</b>   | 9345,461  | 246 | 37,990 |       |      |
|  | 11-15 yıl       | 54                             | 27,14     | 6,47 | <b>Toplam</b>   | 9586,400  | 249 |        | 2,114 | ,099 |
|  | 16 yıl ve üzeri | 97                             | 27,77     | 6,17 |                 |           |     |        |       |      |
|  | <b>Toplam</b>   | 250                            | 28,32     | 6,20 |                 |           |     |        |       |      |

\*  $p < .05$

Tablo 4.12 incelendiğinde, yöneticilerin eğitim denetimi uygulamaları ile ilgili görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, yöneticilerin görüşlerinin denetim sayısına göre hiçbir alt boyutta (Kurumsal gelişime katkı, mesleki gelişime



katkı, denetim sürecinin etkililiği ve eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama) değişmediği saptanmıştır  $P>0.050$ .

### 4.3.3. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Okuldaki Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.13. Yöneticilerin eğitim denetimine ilişkin görüşlerinin okuldaki görev değişkenine ilişkin sonuçlar

| Alt Boyut                              | Okuldaki Görev | n, $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |           |      | ANOVA Sonuçları |           |     |         |       |       |
|--|----------------|--------------------------------|-----------|------|-----------------|-----------|-----|---------|-------|-------|
|  |                | n                              | $\bar{X}$ | $SS$ | Var. K.         | $KT$      | sd  | $KO$    | F     | p     |
| Kurumsal Gelişim                       | Atölye Şefi    | 18                             | 29,50     | 6,07 | <b>G.Arası</b>  | 469,487   | 3   | 156,496 | 3,563 | ,015* |
|  | Bölüm Şefi     | 47                             | 30,82     | 5,63 | <b>G. İçi</b>   | 10805,697 | 246 | 43,926  |       |       |
|  | Zümre Başkanı  | 152                            | 27,39     | 6,65 | <b>Toplam</b>   | 11275,184 | 249 |         |       |       |
|  | Müdür/M. Yrd.  | 33                             | 27,51     | 7,98 |                 |           |     |         |       |       |
|  | <b>Toplam</b>  | 250                            | 28,20     | 6,72 |                 |           |     |         |       |       |
| Mesleki Gelişim                        | Atölye Şefi    | 18                             | 29,50     | 4,54 | <b>G.Arası</b>  | 364,245   | 3   | 121,415 | 3,016 | ,031* |
|  | Bölüm Şefi     | 47                             | 28,68     | 6,01 | <b>G. İçi</b>   | 9901,855  | 246 | 40,251  |       |       |
|  | Zümre Başkanı  | 152                            | 26,21     | 6,50 | <b>Toplam</b>   | 10266,100 | 249 |         |       |       |
|  | Müdür/M. Yrd.  | 33                             | 27,93     | 6,83 |                 |           |     |         |       |       |
|  | <b>Toplam</b>  | 250                            | 27,14     | 6,42 |                 |           |     |         |       |       |
| Denetim Sürecinin Etkililiği           | Atölye Şefi    | 18                             | 31,27     | 4,78 | <b>G.Arası</b>  | 411,770   | 3   | 137,257 | 4,232 | ,006* |
|  | Bölüm Şefi     | 47                             | 31,10     | 5,85 | <b>G. İçi</b>   | 7977,926  | 246 | 32,431  |       |       |
|  | Zümre Başkanı  | 152                            | 28,15     | 5,92 | <b>Toplam</b>   | 8389,696  | 249 |         |       |       |
|  | Müdür/M. Yrd.  | 33                             | 29,36     | 4,72 |                 |           |     |         |       |       |
|  | <b>Toplam</b>  | 250                            | 29,09     | 5,80 |                 |           |     |         |       |       |
| Eğitim Öğretimin Verimliliğini Sağlama | Atölye Şefi    | 18                             | 31,16     | 5,45 | <b>G.Arası</b>  | 274,616   | 3   | 91,539  | 2,418 | ,067  |
|  | Bölüm Şefi     | 47                             | 29,51     | 5,90 | <b>G. İçi</b>   | 9311,784  | 246 | 37,853  |       |       |
|  | Zümre Başkanı  | 152                            | 27,74     | 6,21 | <b>Toplam</b>   | 9586,400  | 249 |         |       |       |
|  | Müdür/M. Yrd.  | 33                             | 27,72     | 6,54 |                 |           |     |         |       |       |
|  | <b>Toplam</b>  | 250                            | 28,32     | 6,20 |                 |           |     |         |       |       |

\*  $p<.05$

Tablo 4.13 incelendiğinde, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili maddelere ait puanlarının  $\bar{X}$  değerlerinin, okuldaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, “kurumsal gelişime katkı”, “mesleki gelişime katkı” ve “denetim sürecinin etkililiği boyutlarına ait grupların  $\bar{X}$  değerleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar (Sırasıyla:  $F=3,563$ ;  $F=3,016$ ;  $F=4,232$ ;  $p<.050$ ) saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını belirlemek üzere Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği uygulanmış olup uygulama sonuçları aşağıda verilmiştir.

Eğitim-öğretim sürecinin verimliliğini sağlama ile ilgili diğer maddelerin gruplarının aritmetik ortalamaları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>.050$ ).

Tablo 4.14. “Kurumsal gelişime katkı” boyutunun okuldaki göreve göre farklılığına ilişkin Scheffe Testi sonuçları

| Okuldaki Görev | Okuldaki Görev | Ort. Ar. Fark | p     |
|----------------|----------------|---------------|-------|
| Atölye şefi    | Bölüm şefi     | -1,32979      | ,913  |
|                | Zümre başkanı  | 2,10526       | ,654  |
|                | Müdür/M.Yrd.   | 1,98485       | ,790  |
| Bölüm şefi     | Atölye şefi    | 1,32979       | ,913  |
|                | Zümre başkanı  | 3,43505*      | ,024  |
|                | Müdür/M.Yrd.   | 3,31464       | ,186  |
| Zümre başkanı  | Atölye şefi    | -2,10526      | ,654  |
|                | Bölüm şefi     | -3,43505*     | ,024  |
|                | Müdür/M.Yrd.   | -,12041       | 1,000 |
| Müdür/M.Yrd.   | Bölüm şefi     | -1,98485      | ,790  |
|                | Atölye şefi    | -3,31464      | ,186  |
|                | Zümre başkanı  | ,12041        | 1,000 |

\*  $p<.05$

Tablo 4.14 incelendiğinde, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili “Kurumsal Gelişime Katkı” puanlarının okuldaki göreve göre hangi alt gruplar

arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda bölüm şefi olanlar ile zümre başkanı olanlar ile arasında, bölüm şefi olanlar lehine istatistiksel açıdan ( $p < 0,50$ ) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, bölüm şefi olanların bu boyuta, zümre başkanı olanlara göre daha fazla olumlu görüş ortaya koyduklarını göstermektedir. Diğer gruplar arasındaki farklılıklar anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir ( $p > 0,50$ ).

Tablo 4.15. “Mesleki gelişime katkı” boyutunun okuldaki göreve göre farklılığına ilişkin Scheffe Testi sonuçları

| <i>Okuldaki Görev</i> | <i>Okuldaki Görev</i> | <i>Ort. Ar. Fark</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------|
| Atölye şefi           | Bölüm şefi            | ,81915               | ,975     |
|                       | Zümre başkanı         | 3,28947              | ,231     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | 1,56061              | ,872     |
| Bölüm şefi            | Atölye şefi           | -,81915              | ,975     |
|                       | Zümre başkanı         | 2,47032              | ,145     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | ,74146               | ,966     |
| Zümre başkanı         | Bölüm şefi            | -3,28947             | ,231     |
|                       | Atölye şefi           | -2,47032             | ,145     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | -1,72887             | ,570     |
| Müdür/M.Yrd.          | Bölüm şefi            | -1,56061             | ,872     |
|                       | Atölye şefi           | -,74146              | ,966     |
|                       | Zümre başkanı         | 1,72887              | ,570     |

\*  $p < .05$

Tablo 4.15 incelendiğinde, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili “Mesleki Gelişime Katkı” puanlarının okuldaki göreve göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda elde edilen farklılığın tesadüfi bir farklılık olduğu görülmüştür. Grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde bu boyuta en fazla olumlu görüş bildirenlerin atölye şefleri olduğu görülmüştür.

Tablo 4.16. “Denetim sürecinin etkililiği” boyutunun okuldaki göreve göre farklılığına ilişkin Scheffe Testi sonuçları

| <i>Okuldaki Görev</i> | <i>Okuldaki Görev</i> | <i>Ort. Ar. Fark</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------|
|                       | Bölüm şefi            | ,17139               | 1,000    |
| Atölye şefi           | Zümre başkanı         | 3,11988*             | ,024     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | 1,91414              | ,726     |
|                       | Atölye şefi           | -,17139              | 1,000    |
| Bölüm şefi            | Zümre başkanı         | 2,94849              | ,188     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | 1,74275              | ,612     |
|                       | Bölüm şefi            | -2,94849             | ,188     |
| Zümre başkanı         | Atölye şefi           | -3,11988*            | ,024     |
|                       | Müdür/M.Yrd.          | -1,20574             | ,749     |
|                       | Bölüm şefi            | -1,91414             | ,726     |
| Müdür/M.Yrd.          | Atölye şefi           | -1,74275             | ,612     |
|                       | Zümre başkanı         | 1,20574              | ,749     |

\*  $p < .05$

Tablo 4.16 incelendiğinde, yöneticilerin denetim sürecinin etkililiği ile ilgili “Denetim sürecinin etkililiği” puanlarının okuldaki göreve göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda atölye şefi olanlar ile zümre başkanı olanlar ile arasında, atölye şefi olanlar lehine istatistiksel açıdan ( $p < 0,50$ ) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, atölye şefi olanların bu boyuta, zümre başkanı olanlara göre daha fazla olumlu görüş ortaya koyduklarını göstermektedir. Diğer gruplar arasındaki farklılıklar anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir ( $p > 0,50$ ).

#### 4.3.4. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.17. Yöneticilerin eğitim denetimine ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlar

| Alt Boyut                                | Eğitim Durumu | n   | $\bar{x}$ | ss   | sd  | t      | p     |
|--|---------------|-----|-----------|------|-----|--------|-------|
| Kurumsal Gelişim                         | Lisans        | 197 | 27,72     | 6,91 | 243 | -2,081 | ,036* |
|  | Lisans Üstü   | 49  | 29,95     | 5,58 |     |        |       |
| Mesleki Gelişim                          | Lisans        | 197 | 26,68     | 6,57 | 243 | -1,946 | ,015* |
|  | Lisans Üstü   | 49  | 28,68     | 5,53 |     |        |       |
| Denetim Sürecinin Etkililiği             | Lisans        | 197 | 28,88     | 5,82 | 243 | -1,232 | ,421  |
|  | Lisans Üstü   | 49  | 30,02     | 5,21 |     |        |       |
| Eğitim Öğretimin Verimliliğini Sağlaması | Lisans        | 197 | 28,06     | 6,20 | 243 | -1,398 | ,357  |
|  | Lisans Üstü   | 49  | 29,43     | 5,72 |     |        |       |

\* $p < 0.50$

Yüksek Lisans ve Doktora düzeyinde eğitim almış olan yöneticiler Tablo 4.17'de Lisan Üstü olarak belirtilmiştir. Tablo 4.17 incelendiğinde, araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların eğitim denetimi uygulamaları ile ilgili görüşlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan İlişkisiz Grup t Testi sonucunda, Kurumsal gelişime katkı boyutunun katılımcıların eğitim durumlarına göre değiştiği görülmüştür. İlgili sonuçlara bakıldığında lisans üstü mezunlarının bu boyuta lisans mezunlarından daha fazla olumlu görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Yapılan analizlere bakıldığında, katılımcıların Mesleki gelişime katkı ile ilgili görüşlerinin de eğitim düzeylerine göre değiştiği görülmüş ve bu boyutta da lisans üstü mezunlarının lisans mezunlarından daha fazla olumlu görüş belirttikleri görülmüştür ( $P < 0.050$ ).

Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre, denetim sürecinin etkililiği ve eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama boyutlarının ise katılımcıların eğitim

düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değişmediği bulguna ulaşılmıştır ( $P>0.050$ ).

#### 4.3.5. Yöneticilerin Eğitim Denetimine İlişkin Görüşlerinin Geçirilen Denetim Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4.18. Yöneticilerin denetimine ilişkin görüşlerinin geçirilen denetim sayısı değişkenine ilişkin sonuçlar

| Alt Boyut                                  | Denetim Sayısı | n   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\chi^2$ | sd | p    |
|--|----------------|-----|------------------|----------|----|------|
| Kurumsal Gelişim                           | 0-3 kez        | 150 | 126,03           | 204      | 3  | ,977 |
|  | 4-6 kez        | 65  | 126,08           |          |    |      |
|  | 7-9 kez        | 14  | 127,25           |          |    |      |
|  | 10 ve üstü     | 21  | 118,76           |          |    |      |
| Mesleki Gelişime                           | 0-3 kez        | 150 | 124,94           | 159      | 3  | ,984 |
|  | 4-6 kez        | 65  | 124,53           |          |    |      |
|  | 7-9 kez        | 14  | 127,64           |          |    |      |
|  | 10 ve üstü     | 21  | 131,10           |          |    |      |
| Denetim Sürecinin Etkiliğine               | 0-3 kez        | 150 | 128,17           | 950      | 3  | ,813 |
|  | 4-6 kez        | 65  | 124,54           |          |    |      |
|  | 7-9 kez        | 14  | 110,96           |          |    |      |
|  | 10 ve üstü     | 21  | 119,12           |          |    |      |
| Eğitim Öğretimin Verimliliğini Sağlamasına | 0-3 kez        | 150 | 132,10           | 3,452    | 3  | ,327 |
|  | 4-6 kez        | 65  | 112,78           |          |    |      |
|  | 7-9 kez        | 14  | 122,54           |          |    |      |
|  | 10 ve üstü     | 21  | 119,71           |          |    |      |

\*  $p<.05$

Tablo 4.18 incelendiğinde, katılımcıların eğitim denetimi uygulamaları ile ilgili görüşlerinin denetim sayısı değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonucunda, katılımcıların görüşlerinin denetim sayısına göre hiçbir alt boyutta (Kurumsal gelişime katkı, mesleki gelişime katkı,

denetim sürecinin etkililiği ve eğitim-öğretimin verimliliğini sağlama) değişmediği görölmüştür  $P>0.050$ .



## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen verilere ilişkin yapılmış olan tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde mesleki eğitimin giderek hayati önemi artmaktadır. Bununla birlikte etkin bir mesleki eğitim arayışları da devam etmektedir. Meslek alanlarının çoğalmasıyla birlikte meslek liselerinde bölümlerin çoğalmasını da bir takım sıkıntıların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Ortaokul sonrasında öğrencilere doğru meslek tanıtımı, yönlendirme ve rehberlik çalışmasının yapılması lise tercihlerinde hayati önem taşımaktadır. Öğrencilerin bilinçli bir şekilde tercih yapmaları ilerleyen süreçlerde mesleki gelişimi sağlayarak başarısının artmasını sağlamaktadır. Yılmaz (2009) yaptığı çalışmada öğrenciler tarafından en çok tercih edilen ortaöğretim kurumları Anadolu lisesi ve mesleki teknik liseler olduğunu belirlemiştir. Eren Deniz (2014) yaptığı çalışmada eğitim eşitsizliğinin en önemli kaynaklarından birini ailelerin sınıfsal konumu ve kültürel sermayesi oluşturmak olduğu sonucuna varmıştır. İlerleyen teknolojik gelişmelerden öğrencilerin eşit yararlanabilmesi, bilgilerin her geçen gün güncellenmesi özellikle meslek eğitiminde önemli rol oynamaktadır. Bu durum meslek liselerinde eğitim denetimlerinin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk meslek liselerinde verilen eğitimin istenilen hedeflerin ne kadarını gerçekleştirdiği ve ülkenin ihtiyacı olan kalifiye eleman yetiştirmekle görevli olan meslek liselerinin eğitim kalitesinin artmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Örneklemi oluşturan yöneticilerin kadın erkek oranının birbirine yakın olduğu çıkarılabilir. 16 yıl ve üzeri görev yapmakta olan yöneticilerin araştırmaya en fazla katılım sağladığı, 0-3 defa denetim geçiren yönetici oranının fazla olduğu saptanmıştır. Eğitim denetimi ile ilgili bilgileri hizmet-içi eğitimlerden edinen yöneticilerin oranı akademik eğitim aldığını ve diğer



kaynaklardan edindiğini belirten yöneticilerin oranının iki katı olduğu; eğitim denetimi ile ilgili bilgileri çevresindeki çalışmalardan edinenlerin oranının herhangi bir bilgisi olmayanlara oranının yaklaşık olarak altı katı olduğu görülmektedir.

### **5.1.1.Eğitim Denetimi Uygulamalarının Okulun Kurumsal Gelişimine Katkısı**

Araştırmaya katılan meslek liselerinde görev yapmakta olan yöneticiler eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinde, denetim uygulamalarının okulun kurumsal gelişimine olumlu katkı sağladıklarını düşündükleri görülmüştür. Eğitim denetimi uygulamalarının okulun kurumsal gelişime katkısı boyutunda incelendiğinde okuldaki görev değişkenine göre bölüm şeflerinin, zümre başkanlarına daha fazla olumlu görüş ortaya koydukları tespit edilmiştir. Bölüm şefi olan yöneticiler, ‘denetim uygulamalarının okulun mevcut durumunu doğru bir şekilde belirlediği’, ‘yapısal sorunlarına çözüm üretiminde yol gösterdiği’ ve ‘okulun çalışmalarının hedefler doğrultusunda ilerlemesini sağlar’ ifadelerine zümre başkanlarına oranla daha fazla olumlu görüş bildirmiştir. Yöneticilerden lisansüstü eğitime sahip olanların lisans mezunu olan yöneticilere oranla daha fazla olumlu görüş bildirmiştir. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip yöneticiler ‘okulun çalışmalarının hedefler doğrultusunda ilerlemesini’, ‘okulda amaç birliğinin oluşmasını sağlar’ ve ‘eğitim kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlar’ ifadesine lisans eğitim düzeyine sahip yöneticilere göre daha fazla katılmıştır. Ünal ve Sığırcı (2000) yaptığı çalışmada “ Maarif müfettişleri bir toplantı yaparak okulun genel durumunu değerlendirmesi” konusunda öğretmenlerin yüksek beklentisi olduğunu belirlemiştir. Şener (2011) yaptığı çalışmada, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre denetimin durum saptama boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha olumlu olduğunu söylemektedir.

### **5.1.2.Eğitim Denetimi Uygulamalarının Çalışanların Meslek Gelişime Katkısı**

Denetim uygulamalarının çalışanların mesleki gelişimine katkı sağlaması görüşüne ilişkin lisansüstü eğitime sahip olan yöneticilerin lisans mezunu olan

yöneticilere oranla daha fazla olumlu görüş belirttiği tespit edilmiştir. Kızıllanat (2011) yaptığı çalışmada erkek müfettişlerin öğretmenlere rehberlik etmede, kadın müfettişlerden daha başarılı olduklarını belirtmektedir. Köroğlu (2011) yaptığı çalışmada maarif müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yapmış oldukları rehberliğin görev değişkenine göre farklılaştığını; yöneticiler ile öğretmenler, yöneticiler ile maarif müfettişleri, öğretmenler ile maarif müfettişleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu belirtmektedir. Sumbül ve İnandı (2005) yaptığı çalışmada “Öğretmenlerin maarif müfettişlerine yönelik olumsuz tutum sergilediklerini fakat lise öğretmenlerinin ilköğretim öğretmenlerine göre maarif müfettişlerine ilişkin daha olumlu görüş bildirdiğini bu sebeple maarif müfettişlere ilişkin tutumları içeren daha fazla araştırma yapılması” sonucuna ulaştığını belirtmiştir. Ünal ve Sığırcı (2000) araştırmalarında, yeni gelişmeler hakkında bilgi vermek, öğretmenlerin başarılarını yükseltecek yöntemleri göstermek, öğretmenleri güdüleme ve heveslendirme maddelerini incelediğinde maarif müfettişlerinin bu görevleri uygulama sırasında yeterince gerçekleştirmediği sonucuna vardığını söylemiştir.

### **5.1.3.Eğitim Denetimi Uygulamalarının Denetim Sürecinin Etkililiği**

Meslek liselerindeki atölye şefi olan yöneticiler zümre başkanı olan yöneticilere oranla maarif müfettişlerinin denetim sürecin etkililiği hakkında daha fazla olumlu görüşe sahiptir. Çetinkanat ve Sağnak (2010), maarif müfettişlerinin iletişim stillerini karşılaştırmak amacı ile gerçekleştirdiği çalışmasının sonuçlarına göre liderlik, yardımseverlik ve sorumluluk bazında maarif müfettişleri lehine anlamlı farklılıklar bulmuştur (Şener, 2011).

### **5.1.4.Eğitim Denetimi Uygulamalarının Eğitim Öğretim Verimliliğini Sağlama**

Bu çalışmada, meslek liselerindeki yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarının eğitim öğretim verimliliğini sağlama boyutunda herhangi bir görüş farklılığına rastlanmamıştır. Şener (2011) yaptığı çalışmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere göre denetim

değerlendirme boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha olumlu olduğu sonucuna varmıştır. Eğitim öğretim sürecinin öğrenci ihtiyaçlarına göre planlanmasını, eğitim öğretim ortamlarının eğitimsel temelde düzenlenmesini, rehberlik hizmetlerinin etkin çalışmasına yol gösterdiği ve okul içi iletişimi arttırdığına dair yöneticiler olumlu görüş bildirmiştir.

#### **5.1.5. Cinsiyetine, Mesleki Kıdemine, Okuldaki Görevine, Eğitim Düzeyine, Geçirdiği Denetim Sayısı ve Eğitim Denetimi**

Araştırmaya göre yöneticilerin eğitim denetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyete, mesleki kıdeme, geçirilen denetim sayısına göre herhangi bir görüş farklılığına rastlanmamıştır. Ancak araştırmaya katılan yöneticiler arasında okuldaki görevi ve eğitim düzeyi değişkenine göre görüş farklılığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre meslek lisesi yöneticileri eğitim denetimi uygulamalarının kurumsal gelişime katkı sağlayacağı, mesleki gelişime katkı sağlayacağı, denetim sürecinin etkililiği ve eğitim-öğretimde verimliliğinin sağlanacağı görüşündedir.

#### **5.2. Öneriler**

1. Eğitim denetimi sürecinde yönetici ve öğretmenlerle iletişim kurarken detaylı bir şekilde bilgi verilerek olası çatışmaların oluşumunun önlenmesi okul çalışanlarının denetim sonucunda daha huzurlu bir iş ortamının olmasını ve kurumsal gelişimi sağlayacaktır.
2. Eğitim denetimi sürecinde maarif müfettişlerinin okulun yapısal sorunlarının çözümünde liderlik yapması hem okul çalışanları arasındaki ilişkilerde farkındalık yaratılmasını hem de okul çalışanların mesleki gelişimine katkı ( uygun rol modelin oluşmasını) sağlayacaktır.
3. Denetim sürecinde maarif müfettişlerinin okul çalışanlarına performansını artırıcı rehberlik hizmetini sunması okul çalışanlarının işleri hakkında derinlemesine bilgi sağlayarak işe doyumunu arttırabilir.

4. Okul çalışanlarının yaptıkları işi doğru ve tam yapması durumunda denetimi yapan kişiler tarafından takdir edilmesi okul çalışanlarının kurum ile bütünleşmesini ve işe olan çalışma aşkının artmasını sağlayabilir.
5. Denetim sürecinin her aşamasında denetimi yapan kişi ve kişilerin tarafsız bir tutum sağlaması okul çalışanlarının mesleklerine olan saygılarının artmasını sağlayacaktır.
6. Denetim sürecinde okulun imkan ve koşulları göz önünde bulundurularak denetim yapılması okul çalışanlarının işe olan bağlılığını arttıracaktır.
7. Denetim sürecinde yapılan çalışmalar sonucunun okul çalışanlarına bireysel geri dönüşlerin olması kişilerin kendilerine olan saygısını, mesleki yeterliliğinin ve denetim sürecinin etkililiğinin artmasını sağlayacaktır.
8. Denetim uygulamaları sonucunda kişilerin mesleki yetersizliklerinden dolayı cezalandırılması ya da eksik yanlarının göz önüne getirilmesinden önce iyi yanlarının gündeme getirilmesi ve eksik yanlarının geliştirilmesi gerekli görülürse uygun hizmet-içi eğitime yönlendirilmesi kişinin mesleki anlamda kendini daha iyi geliştirmesini sağlayabilir.
9. Eğitim denetimi uygulamaları sırasında denetimin daha çok sohbet şeklinde geçmesi daha çok sorunların paylaşılmasına ve çözüm önerilerinin bulunmasına ayrıca okul çalışanları üzerinde denetleniyor olmanın vermiş olduğu stres ve gerginliği en aza indirilmesini sağlayabilir.
10. Denetim uygulamaları için daha uzun sürenin kullanılması maarif müfettişlerinin okul çalışanlarını daha doğru ve tarafsız değerlendirmesini sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E. Ve Ceylan, M. (2010).Eğitim Denetçilerinin Danışmanlık Rolü ve Danışmanlık Modelleri. *İlköğretim Online Dergisi*, 9(2), 541-551.  
(<http://ilkogretim-online.org.tr/vol9say2.html>).
- Aksoy, H.H., Aras, H.Ö., Çankaya, D. ve Karakul, K.A. (2011). Eğitimde Nitelik: Eğitim Ekonomisi Kuramlarının Eğitimin Niteliğine İlişkin Kurgusunun Eleştirel Analizi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(33), 60-99.
- Aktaşlı, İ., Kafadar, S. ve Tüzün, I.(2008).*Meslek lisesi memleket meselesi*. İstanbul: İmak Ofset Basım Yayın.
- Aküzüm, C ve Özmen, F.(2013). Eğitim Denetmenlerinin rollerini gerçekleştirme Yeterlikleri Bir Meta-Sentez Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*,56, 97-120.  
(<http://www.ekevakademi.org/>).
- Arabacı, İ.B. ve Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Arıcı, H.(2001). *İstatistik Yöntemler ve Uygulamaları*. Ankara: Meteksan A.Ş.
- Aslanargun, E ve Göksoy, S.(2013).Öğretmen Denetimini Kim Yapmalıdır?. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı,98-121.
- Aslanargun, E., Kılıç,A. ve Eriş, M.(2011). Eğitim Denetmenlerine Yönelik Öğretmen Bakış Açısını Belirleme Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*,21(4), 1419-1430.

Aypay, A. (2010). Denetici Profiline İlişkin Sorunlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(3), 593-622.

Aydın, M.(2010).*Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım.

Aydın, M.(2011).*Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım.

Balcı, A.(2011).*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeleri*. Ankara:

Pegem A

Başaran, İ.E.(2004).*Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayın.

Başaran, İ.E.(2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.

Beycioğlu, K. Ve Dönmez, B. (2009).Rethinking Educational Supervision. *İnönü*

*Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 71-94.

Binici, H. ve Arı, N.(2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *Gazi Üniversitesi*

*Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.

Bostancı, A.B., Şanlı Bulut, M. Ve Özbey H.(2011).Öğretmen Denetiminde Sanatsal

Denetim Yaklaşımının Uygulanmasına Yönelik Öğretmen ve Denetmen

Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 238-254.

Boydak Özcan, M. ve Özdemir, T.Y.(2010).*Denetimin Öğretmen Üzerinde*

*Oluşturduğu Psikolojik Baskı*. 2. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi

Kongresi, 23-25 Haziran, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Bursalıoğlu, Z.(2012).*Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A.

Büyüköztürk, Ş.(2003).*Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.

Coşkun, C.(2014).*Türkiye’de Teftiş sisteminin sorunları ve Avrupa Birliği*

*Ülkelerinde Durum.* <http://www.mufettisler.net/makaleler/cemil-coskun/11-tuerkiye-de-teftis-sisteminin-sorunlari-ve-avrupa-birligi-uelkelerinde-durum.html>

Çelebi, N.(2011).*Eğitim denetmenleri ile Bakanlık denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri.* Değerler Eğitimi Senpozyumu, 26-28 Ekim, Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.

Çelik, V. (2012).*Eğitimsel Liderlik.* Ankara: Pegem A.

Dağlı, A. (2001).İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına göre İlköğretim Denetmenlerinin Liderlik Davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(2), 211-220.

Demir, A.H. (2014).*Eğitimin Sorunları, Yönetim Denetim Sistemi İlişkisi.* <http://www.mufettisler.net/index.php/makaleler/konuk-yazar/2178-egitimin-sorunlar-yoenetim-denetim-sistemi-iliskisi-ali-hikmet-demir.html>

Demirtaş, B. ve Küçük, M.(2008). Kız Meslek Liselerinin Günümüzdeki Sorunlarına Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 147-159.

Erdem, A.R. ve Sarpkaya, R.(2011).Postmodernizmin Eğitim Denetimine Uygulanabilirliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,4, 73-85.

Erdem, A.R. ve Sarpkaya, R.(2010). Eğitim Sistemimizin Yetiştirmek İstedığı İnsan Tipi Açısından Eğitim Denetimimizin İrdelenmesi. *E-Journal of New Word*

*Sciences Academy*, 5(4), 1793-1812. (www.newwsa.com).

Eren Deniz, E.(2014).*Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol ve Kimliklerinin İnşasına Yol Açan Süreçlerin Analizi(Ankara İli Mamak İlçesinde Bir Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi Örneği)(Yüksek Lisans Tezi)*. (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 354790. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Ertürk, S.(1982).*Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Meteksan Baskı.

Gani, M.(2010).*Meslek Liselerinde Modüler Öğretim Programının Uygulanması Sürecinde Yaşanan Yönetimsel Sorunlar Hakkında Yönetici Görüşleri (Yüksek Lisans Proje Çalışması)*.(<http://dspace.trakya.edu.tr:8080/jspui/handle/1/196>) Tez No: 0081791. Trakya Üniversitesi, Edirne.

Gökçe,F. (1994).Eğitimde Denetimin Amaç ve İlkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 73-78.

Gökyer, N. (2011). İlköğretim Okullarında II. Kademe Öğretmenlerinin Eğitim Müfettişlerinin Yeterlik Alanlarına İlişkin Algıları, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 129-147.

Gündüz, Y. ve Balyer, A.(2011).Eğitim Denetiminde Alternatif Yaklaşımlar. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33, 61-78.

Habacı, İ., Sivri, M., Kaya, İ., Kurt, İ., Erdik, C., Atıcı, R. Ve Safa, M.(2012).

*İlköğretim okullarını denetleyen müfettişlerin; okulu denetlemelerine ilişkin*



*okul müdürü, okul müdür yardımcısı ve öğretmen görüşleri(Denetleniyor muyuz, sayılıyor muyuz?). 4. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 4-7 Mayıs, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.*

Kasım, A.(2008). *Meslek Lisesi Yöneticilerinin Yönetim Süreçlerine Göre Okul yönetme Becerileri* (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez no: 220541. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 507-527.

Kazak, E.(2013). Ders Denetimindeki Uygulama Farklılıklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 15-26.  
([www.e-ajeli.com](http://www.e-ajeli.com)).

Kızılkant, A.(2011).*İlköğretim Okullarında Yapılan Denetim Etkinliklerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri Üzerine Katkısı* (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 298596. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Köroğlu, H.(2011).*Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve Eğitim Müfettişi Görüşleri(Samsul İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 300477.  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Kurt, S. (2009).*İlköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Denetleme Faaliyetlerine*

*İlişkin Yönetici Görüşleri* (Yüksek Lisans Dönem Projesi). (<http://dspace.trakya.edu.tr:8080/jspui/handle/1/817>) Tez No: 0074822.Trakya Üniversitesi, Edirne.

Kürklü, G ve Ergün, A. (2010). *Mesleki ve teknik eğitimde çatı*. 5. Ulusal Çatı ve Cephe Sempozyumu, 15-16 Nisan, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Mehrunnisa, A.A. (1998). *Supervision for Teacher Development: A Proposal for Pakistan*. Paris: Unesco. (<http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/PAKpub98.pdf> ).

Memduhoğlu, H.B. ve Zengin M.(2012).Çağdaş Eğitim Denetimi Modeli Olarak Öğretimsel Denetimin Türk Eğitim Sisteminde Uygulanabilirliği. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*,5(1), 131-142. ( <http://www.keg.aku.edu.tr/index.php/anasayfa/article/view/134>).

Milli Eğitim Bakanlığı(1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*.

[http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun\\_1/temelkanun\\_1.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_1/temelkanun_1.html)

Milli Eğitim Bakanlığı (2000).*Milli Eğitim Bakanlığı Anadolu Meslek ve Teknik*

*Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği*.<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/46.html>

Milli Eğitim Bakanlığı (2009).*Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Mesleki ve Teknik*

*Eğitim Okul ve Kurumları Alan/Bölüm, Atölye ve Laboratuvar Şefliklerine*

*İlişkin Yönerge*. [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2617\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2617_0.html)

Milli Eğitim Bakanlığı(2013).*Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları*

*Yönetmeliği*.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm>

Milli Eğitim Bakanlığı (2014).*Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim.*

<http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2013-2014/icerik/95>

Oğuz, E. ve Köroğlu, H. (2011).Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve eğitim Müfettişi Görüşleri. *Eğitim Bilimleri Araştırma*

*Dergisi*, 1(2), 9-25. (<http://www.pegem.net/akademi/1-130276-Egitim-Bilimleri-Arastirmalari-Dergisi-.aspx>)

Öncü, H. (1994).*Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Matser Basım.

Özdem, G., Albay, T. ve Çelik, İ.(2011). *Eğitim denetmenlerinin soruşturma sürecinde göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri.*

III. Eğitim Denetimi Kongresi, 22-24 Haziran, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Özerbaş, M.A. ve Uçar, C.(2013).Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.(<http://www.jret.org/?pnum=21&pt=2013>)

Özmen, F. ve Güngör,A.(2008).Eğitim Denetiminde Etik, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.

Sarpkaya, R.(2004).İlköğretim Denetmenlerinin Denetim Süresince Karşılaştıkları Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 114-129.

Sugrue, C. (2012). A History of Ireland's School Inspectorate 1831-2008, *Irish*

*Educational Studies*, 31(1), 99-102. (<http://dx.doi.org/10.1080/03323315>.

2011.650021)

Sümbül, Ö. ve İnandı, Y.(2005).İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinin, İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerine İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,1(2), 214-226.

Şahin, B.(2009). *Özel Sektör İşbirlikli Bir Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi(İstanbul İli, Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 234829. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, İ. (2013).*Eğitim denetmenlerinin rehberlik ve danışmanlık görevlerini yerine getirme durumuna ilişkin denetmen ve öğretmen görüşleri*. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, 7-9 Kasım, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, İ. ve Fındık, T.(2008).Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 65-86.

Şener, M.(2011).*Eğitim ve Bakanlık Müfettişlerinin Teftiş Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi).

(<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 308596. Kırıkkale

Üniversitesi, Kırıkkale.

Uslu, B. (2013).Eğitim Denetmenlerinin Seçimi, Atamaları ve Mali Hakları ile

Yetiştirilmelerine İlişkin Sorunların İncelenmesi, *Celal Bayar Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 101-205.*

Ünal, S. ve Sığırcı, M. (2000). Öğretmenlerin Denetmenleri Değerlendirmesi ve Onlardan Beklentileri, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 12, 281-294.*

Tavakol, M. ve Dennick, R.(2011).Making Sense of Cromboch's Alpha, *Internation Journal of Medical Education,2, 53-55.*

Tavşancıl, E. (2006).*Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi.* Ankara: Nobel Yayıncılık

Taymaz, H.(2013).*Teftiş.* Ankara: Pegem A.

Tekin, A. ve Yılmaz, S. (2012). İlk ve Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin Teftişe İlişkin Metaforik Algılar, *Internation Journal of New Trends in Arts, Sports& Science Education,1(4), 36-44.*

Temur, S.(2005). *Anakara İli Altındağ İlçesindeki Endüstri Meslek Liseleri Öğrencilerinin Toplumsal Yaşam ve Yüksek Öğretime İlişkin Görüş ve Beklentilerinin Eğitimde Eşitlik İlkesi Açısından Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi).* (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 204605. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tillema, H.H.(2003). Integrating Developmental Assessment with Student-directed Instruction: A Case in Vocational Education in the Netherlands, *Journal of Vocational Education and Training, 55(1), 113-128.* (<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636820300200221>).

- Torun, Z.K.(2010).*Okul Örgütünü Yeniden Yapılandırma İhtiyacı ve Teftişin Fonksiyonları*. <http://www.mufettisler.net/index.php/makaleler/z-kuersatorun/398-okul-oerguetuenue-yeniden-yap-land-rma-ihtiyac-ve-teftisin-fonksiyonu.html>
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2006).9. *Kalkınma Planı*. <http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/kalkinma-plani-9-genel-kurul.pdf>
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2013).10. *Kalkınma Planı*. [http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma\\_plani.pdf](http://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf)
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2014).  
*Resmi Gazete*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140524-18.htm>
- Van Bruggen, J.C. (2010). *Inspectorates of education Europe; some comparative remarks about their tasks and work*. <http://www.sici-inspectorates.eu/getattachment/c2bfe3ff-49b7-4397-ae65-d0a203451928>
- Yalçın, S.(2014).*Meslek Liselerindeki Öğrenci Kulüplerinin Sosyalleşmeye Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>)  
Tez No:343502. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, D.(2009).*İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Yapacakları Ortaöğretim Kurumları Tercihlerini ve eğitime Devam Kararlarını Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği)*(Yüksek Lisans Tezi).(<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 309526. Ankara Üniversitesi, Ankara.

## EKLER

### EK 1: Ölçek

#### Değerli Meslek Lisesi Çalışanları;

Bu araştırmada “Meslek Liselerindeki Yöneticilerin Eğitim Denetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri” ni bilimsel olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda önerilerde bulunulacaktır. Ulaşılan bilgiler bilimsel amaçlarla ve topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle **ankette adınızı yazmanıza gerek yoktur**. Araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği açısından **bütün cümleleri okuyunuz ve mutlaka her cümleyi cevaplandırınız**. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Burcu BAYRAKTAR  
Zirve Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Teftiş, Planlama ve  
Ekonomisi

### BÖLÜM I

Aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanlardan sadece bir tanesine (X) işareti koyarak yanıtlayınız.

**1- Cinsiyetiniz:**

**a)** ( ) Bayan **b)** ( ) Bay

**2- Mesleki Kıdeminiz:**

**a)** ( ) 0–5 yıl **b)** ( ) 6–10 yıl **c)** ( ) 11–15 yıl **d)** ( ) 16 yıl ve üzeri

**3- Okuldaki göreviniz:**

**a)** ( ) Atölye Şefi **b)** ( ) Bölüm Şefi **c)** ( ) Zümre Başkanı

**d)** ( ) Müdür Yrd. **e)** ( ) Müdür

**4- Eğitim düzeyi:**

**a)** ( ) Lisans **b)** ( ) Yüksek lisans **c)** ( ) Doktora **d)** ( ) Diğer.....

**5-Daha önce kaç kez denetim geçirdiniz?**

**a)** ( ) 0-3 **b)** ( ) 4-6 **c)** ( ) 7-9 **d)** ( ) 10 ve üzeri

**6-Eğitim Denetimi ile ilgili bilgileri nereden edindiniz?**

**a)** ( ) Hizmet İçi Eğitim **b)** ( ) Çevremdeki çalışmalardan **c)** ( ) Bilgim yok

**d)** ( ) Akademik Eğitim **e)** ( ) Diğer.....

## BÖLÜM II

Aşağıdaki her cümleyi sırayla okuyarak kendinize en uygun olan düzeyin içine (X) koyarak işaretleyiniz.

| No  | <b>OKUL YÖNETİCİLERİNİN EĞİTİM DENETİMİ UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ</b> | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Az Katılmıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|-----|--|------------------|--------------|-----------------|-------------|---------------------|
| 1.  | Okulun mevcut durumunu doğru bir şekilde belirler.                           |                  |              |                 |             |                     |
| 2.  | Okulun yapısal sorunlarına çözüm üretiminde yol gösterir.                    |                  |              |                 |             |                     |
| 3.  | Okulun çalışmalarının hedefler doğrultusunda ilerlemesini sağlar.            |                  |              |                 |             |                     |
| 4.  | Okulda amaç birliği oluşmasını sağlar.                                       |                  |              |                 |             |                     |
| 5.  | Okulda güvenli bir ortam oluşmasını sağlar.                                  |                  |              |                 |             |                     |
| 6.  | Olası çatışmaların oluşumunu önler.  |                  |              |                 |             |                     |
| 7.  | Eğitim kaynaklarının daha verimli kullanılmasını sağlar.                     |                  |              |                 |             |                     |
| 8.  | Okul kültürünün oluşmasına katkı sunar.                                      |                  |              |                 |             |                     |
| 9.  | Kurumun insan kaynaklarının etkin çalışmasına katkı sağlar.                  |                  |              |                 |             |                     |
| 10. | Kurumun insan kaynaklarının verimli çalışmasına katkı sağlar.                |                  |              |                 |             |                     |
| 11. | Okul çalışanlarının performanslarını artırıcı rehberlik hizmeti sunar.       |                  |              |                 |             |                     |
| 12. | İş doyumunun artmasına yardımcı olur.  |                  |              |                 |             |                     |
| 13. | Mesleki gelişim için hizmet-içi faaliyetlerin planlamasında yardımcı olur.   |                  |              |                 |             |                     |
| 14. | Çalışanların okullarıyla bütünleşmesini sağlar.                              |                  |              |                 |             |                     |
| 15. | Okul çalışanlarının mesleki kuralları içselleştirmelerini sağlar.            |                  |              |                 |             |                     |
| 16. | Çalışanlara denetimin sonucuna ilişkin dönüt verir.                          |                  |              |                 |             |                     |
| 17. | Denetim sürecin bir plan ve program dahilinde gerçekleşir.                   |                  |              |                 |             |                     |
| 18. | Denetimin amacı ve sonuçları hakkında bilgi verir.                           |                  |              |                 |             |                     |
| 19. | Denetim sürecinde gizlilik esasına uyar.                                     |                  |              |                 |             |                     |
| 20. | Denetim süreci tarafsızlık esasına göre gerçekleştirilir.                    |                  |              |                 |             |                     |
| 21. | Denetim sürecinde etkili iletişimde bulunur.                                 |                  |              |                 |             |                     |
| 22. | Okula ve çalışanlara ilişkin yeni gelişmeler hakkında bilgi verir.           |                  |              |                 |             |                     |
| 23. | Etkili denetim yöntem ve teknikleri kullanılır.                              |                  |              |                 |             |                     |



|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 24. | Denetim sürecinde maarif müfettişleri liderlik yaparak okul çalışanlarına örnek olur. |  |  |  |  |  |
| 25. | Eğitim öğretim sürecinin öğrenci ihtiyaçlarına göre planlamasını sağlar.              |  |  |  |  |  |
| 26. | Eğitim öğretim ortamlarının eğitimsel temelde düzenlenmesini sağlar.                  |  |  |  |  |  |
| 27. | Eğitim öğretim uygulamalarının etkin ve verimli olmasına yardım eder.                 |  |  |  |  |  |
| 28. | Rehberlik servisinin etkin çalışması için yol gösterici olur.                         |  |  |  |  |  |
| 29. | Meslektaş öğrenmeler için okul içi etkileşimi artırır.                                |  |  |  |  |  |
| 30. | Öğretimsel deneyimlerini aktarır.   |  |  |  |  |  |
| 31. | Eğitim öğretim sürecinin planlama ve uygulamalarını gelişim için değerlendirir.       |  |  |  |  |  |
| 32. | Eğitim öğretim sürecine ilişkin geri dönüt verir.                                     |  |  |  |  |  |

**EK 2: ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ**

1. İhkib Yenibosna Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
2. İhkib Avcılar Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
3. Zeytinburnu Trisad Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
4. Zeytinburnu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi,
5. Şehit Büyükelçi Galip Balkar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi,
6. Arnavutköy Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
7. Bakırköy Kız Meslek Lisesi,
8. Halkalı Ticaret Meslek Lisesi,
9. Ortaköy Zübeyde Hanım Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
10. Sarıyer Şükran Ülgezen Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
11. Beşiktaş-Levent Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
12. Bahçelievler Koca Sinan Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
13. Nişantaşı Rüştü Uzel Kız Teknik ve Meslek Lisesi,
14. Doç. Dr. Burhan Bahriyeli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi

## ÖZGEÇMİŞ

**1. Adı Soyadı:** Burcu BAYRAKTAR

**2. Doğum Tarihi:** 11/02/1987

**3. Unvanı:** Teknik Öğretmen

**4. Öğretim Durumu:** Yüksek Lisans

| Derece        | Alan                           | Üniversite           | Yıl  |
|---------------|--------------------------------|----------------------|------|
| Lisans        | Tekstil Teknoloji Öğretmenliği | Marmara Üniversitesi | 2009 |
| Yüksek Lisans | Teknoloji Eğitimi              | Marmara Üniversitesi | 2014 |

**5. İletişim:** Küçükçekmece-İSTANBUL

burcuuuu57@hotmail.com