** **

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN DERS DENETİMİ YAPMALARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI**

**( DENİZLİ İLİ ACIPAYAM İLÇE ÖRNEĞİ )**

**Ayşegül DAĞ**

**DENİZLİ-2016**

**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN DERS DENETİMİ YAPMALARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI**

**( DENİZLİ İLİ ACIPAYAM İLÇE ÖRNEĞİ )**

**Ayşegül DAĞ**

**Danışman**

Yard. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Ayşegül DAĞ tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algıları ( Denizli İli Acıpayam İlçe Örneği )”başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yar. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun

…… /..…/ 2016 tarih ve ………………sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

**TEŞEKKÜR**

Eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan hocam sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN’e,

Proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütülme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren danışmanım Sayın Yard. Doç. Dr. Meral URAS BAŞER ‘e,

Yüksek lisans eğitimimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma,

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi hiçbir desteği esirgemeyip yanımda oldukları için sevgili eşim Mustafa Dağ ve kızım Begüm DAĞ’a

tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ayşegül DAĞ

**ETİK BEYANNAMESİ**

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

* Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
* Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
* Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
* Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
* Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
* Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Ayşegül DAĞ

**ÖZET**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN DERS DENETİMİ YAPMALARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI ( DENİZLİ İLİ ACIPAYAM İLÇE ÖRNEĞİ )”**

Ayşegül DAĞ

Bu çalışmada Denizli Acıpayam ilçesinde Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algıları ve bu algılarının farklı değişkenlere göre ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2016–2017 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan 426 öğretmenden oluşmaktadır. “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 öğretmene ulaşılarak anket sorularının tamamına cevap veren 297 öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “Öğretmen Algıları Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,5’inin kadın; % 49,5’inin erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının kadın olduğu, % 42,4’ünün sınıf öğretmeni ve % 57,6’sının branş öğretmeni olduğu, en fazla katılımcının 116 katılımcı ile ( % 39,1 ) 10-19 yıl aralığında mesleki kıdeminin olduğu ve bunu 113 katılımcı ile ( % 38,0) 0-9 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 14 katılımcı ile (% 4,7 ) 30 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi olanların olduğu, en fazla katılımcının 241 katılımcı ile (% 81,1) Eğitim Fakültesi mezunu olduğu ve bunu 27 katılımcı ile (% 9,1) diğer fakülte mezunlarının izlediği görülürken en az katılımcının ise 9 katılımcı ile ( % 3,0) ilahiyat fakültesi mezunu olduğu, en fazla katılımcının 215 katılımcı ile (% 72,4) sendika üyesi olduğu görülürken 82 katılımcının (% 27,6) ise sendikalı olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin algılarıyla ilgili Zaman Alt Boyutuna ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,51) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde, denetim ile ilgili olmayan işlerle uğraşarak zamanı boşa geçirir.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,27) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde zamanı iyi kullanır (Zamanı iyi yönetir).” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3,06) ortalama ile “ Ara Sıra” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Ara Sıra” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin algılarıyla ilgili Yeterlilik Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,53) ortalama ile “Öğretmenlerin açığını bulmaya çalışır.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,57) ortalama ile “Türk eğitim sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir, uygular.” önermesine “Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3, 96) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Yeterlilik Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Algılarıyla ilgili adil davranılma Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,42) ortalama ile “Öğretmenine üye olduğu sendikasına göre davranış sergiler.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,55) ortalama ile “Yasal ödevlerini yerine getirirken kanun ve yönetmeliklere göre hareket eder.” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3,41) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla cinsiyet, en son mezun olunan okul ve sendikalılık değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunurken Branş ve Mesleki Kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Ders Denetimi, Performans değerlendirme, öğretmen, Denizli, Acıpayam

İÇİNDEKİLER

 Sayfa

PROJE ONAY SAYFASI ------------------------------------------------ iii

TEŞEKKÜR --------------------------------------------------------- iv

ETİK BEYANNAMESİ ------------------------------------------------ v

ÖZET --------------------------------------------------------- vi

İÇİNDEKİLER ------------------------------------------------ viii

TABLOLAR DİZİNİ --------------------------------------------------------- x

BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ --------------------------------------------------------- 1

1. Giriş ------------------------------------------------------------------ 1

1.1. Problem Durumu --------------------------------------------------------- 2

1.1.1. Alt Problemler --------------------------------------------------------- 3

1.2. Araştırmanın Amacı -------------------------------------------------------- 4

1.3. Araştırmanın Önemi -------------------------------------------------------- 4

1.4. Sayıltılar --------------------------------------------------------------------------- 5

1.5. Sınırlılıklar ----------------------------------------------------------------- 5

1.6. Tanımlar ----------------------------------------------------------------- 5

İKİNCİ BÖLÜM - ALAN YAZIN TARAMASI ------------------------------ 7

2.1. Denetimin Tanımı -------------------------------------------------------- 7

2.2. Denetimin Amacı ve İlkeleri ----------------------------------------------- 7

2.3. Denetçi Rolleri ----------------------------------------------------------------- 11

2.4. Denetim Türleri ----------------------------------------------------------------- 12

2.4.1. Kurum Denetimi -------------------------------------------------------- 13

2.4.2. Ders Denetimi -------------------------------------------------------- 13

2.5. Performans Denetimi -------------------------------------------------------- 15

2.6. Performans Denetiminde Karşılaşılan Sorunlar --------------------- 15

2.4. İlgili Çalışmalar ----------------------------------------------------------------- 16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM ----------------------------------------------- 21

3.1. Araştırmanın Modeli -------------------------------------------------------- 21

3.2. Evren ve Örneklem -------------------------------------------------------- 21

3.2.1.Katılımcılara İlişkin Bulgular------------------------------------------------ 22

3.3.Veri Toplama Aracı -------------------------------------------------------- 24

3.4. Verilerin Analizi -------------------------------------------------------- 24

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM --------------------- 26

4.1.Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar---------------------------------- 26

4.1. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ------------------------------ 27

4.1. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ------------------------------ 28

4.1. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ------------------------------ 30

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ------------------------------ 32

BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER --------------------- 36

5.1. Tartışma ve Sonuç ------------------------------------------------------------- 35

5.2. Öneriler -------------------------------------------------------------------------- 38

KAYNAKÇA -----------------------------------------------------------------39

EKLER ----------------------------------------------------------------- 43

Özgeçmiş ----------------------------------------------------------------- 46

**TABLOLAR LİSTESİ**

Tablo 3.2.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı 22

Tablo 3.2.1.2. Öğretmenlerin Branş Durumu Dağılımı 22

Tablo 3.2.1.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Durumu Dağılımı 23

Tablo 3.2.1.4. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı 23

Tablo 3.2.1.5. Öğretmenlerin Sendikalılık Durumuna Göre Dağılımı 23

Tablo 4.1.1. Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin

Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna İlişkin Algıları Analizi 27

Tablo 4.1.2. Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin

Öğretmenlerin Yeterlilik Alt Boyutuna İlişkin Algıları Analizi 29

Tablo 4.1.3. Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin

Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna İlişkin Algıları Analizi 31

Tablo 4.1.4.1. Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin

Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Testi ile Analizi 33

Tablo 4.1.4.2. Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin

Öğretmen Algılarının Branşa Göre Mann Whitney U Testi Testi ile Analizi 33

Tablo 4.1.4.3. Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin

Öğretmen Algılarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi ile Analizi 34

Tablo 4.1.4.4. Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin

Öğretmen Algılarının Mezun Olunan Okula Göre Mann Whitney U Testi ile Analizi 34

Tablo 4.1.4.5. Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin

Öğretmen Algılarının Sendikalı Olup/Olmama Durumuna Göre Mann Whitney U Testi

ile Analizi 35

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**GİRİŞ**

 Eğitim süreci, sosyal bir süreçtir ve kişinin gelişimini seçilmiş ve kontrollü bir çevre etkisi ile sağlar. Bir başka deyişle ise eğitim; bedensel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönden gelişimin bağlı bulunan topluma en uygun şekilde gerçekleştirilmesidir (Öztürk, 2001, s.98).

Eğitim örgütleri kuruluş amaç ve felsefesine uygun olarak kendilerini sürekli olarak yapılandırma, yenileme ve buna uygun olarak varlıklarını sonsuza kadar sürdürme gayret ve çabaları vardır. Örgütler bu süreçte çevreleriyle olan etkileşimlerine bağlı olarak toplumun ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet üretir ve sunarlar. Sunmuş oldukları bu mal ve hizmetin yanında çeşitli araçlarla kültürel değer üretme ve bu değerleri yayma gibi gizil bir işlevi de bünyelerinde taşırlar.

Eğitimde etkililik, verim ve kaliteyi artırmak için var olan mevcut durumun değerlendirilerek eksikliklerin gözlenmesi ve bunların iyileştirilmesi için etkili çalışmalar yapılması gerekir. Bunun için de eğitim-öğretimi doğrudan etkileyen öğretmenin performansının önemi büyüktür. Öğretmenin performans değerlendirmesi paydaşların tamamının katılımı ile ve objektif kriterlere göre (müfettişlerin, yöneticilerin, öğrencilerin, velilerin) öğretmenlerin değerlendirmesini içeren ve öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine dayanan performans değerlendirilmesinin yapılması ile mümkündür.

Her karmaşık örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de denetim, hem örgütsel hem de yönetsel bir zorunluluktur. Temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmek olan denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, belirlenen ilke ve kurallara uygunluğunun anlaşılması sürecidir (Aydın, 2011).

Eğitim örgütü içerisinde denetim faktörünün önemi çok fazladır. Denetim, örgütün yeterli ve etkili olabilmesi için vazgeçilmez bir süreci ifade eder. Eğitim, amaçlar doğrultusunda hareket edebilmelidir. Amaca ne kadar ulaşılıp ulaşılmadığının bir göstergesi olarak denetim şarttır. Denetim süreci ile eksiklikler belirlenir, tamamlanır, yanlışlıkların giderilmesi yönünde imkan sağlanır. Denetim, bilimsel ve teknolojik gelişmelerden her geçen gün daha fazla etkilenmektedir. İlk ve orta okullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin denetimini son değişen yönetmelik ile birlikte okul yöneticileri yapmaya başlamıştır.

 Bu yüzden de okul yöneticileri eğitim sistemindeki bu değişimlere hakim olmalı, denetimlerini öğretmenlerin değişimine katkı sağlar nitelikte yapmalıdırlar. Milli Eğitimin belirlediği genel amaçların kazandırılıp kazandırılmadığını belirlemek, etkinliklerin etkili olup olmadığını, amaç birliğinin sağlanıp sağlanmadığını, öğretmenlerin kendilerini geliştirip geliştirmediğini saptamak, yeniliğe, teknolojinin getirdiği değişikliğe uyumlarını belirlemek, gerek duyulduğu takdirde öngörülen eğitimi almalarını sağlamak için etkili bir denetime ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece okul yöneticileri denetimlerini yaparlarken öğretmenler üzerinde de bir algı oluştururlar.

 Denetim sürecinin öğretmenin yargılanması olduğu düşüncesi, artık yerini çağdaş denetim yaklaşımının özünü oluşturan öğretmene meslekte yol göstericilik ve yardım düşüncesine bırakmıştır. Denetim sürecinin sağlıklı bir şekilde işlemesi, öğretmenlerin bu sürece ilişkin algı ve beklentilerinin ne olduğunun bilinmesiyle mümkün olmaktadır ( Özan Boydak ve Şener, 2015, s.22).

Bu çalışmada Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algıları ve bu algılarının farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği ve okul müdürlerinin ders denetimleriyle ilgili daha önce ulusal alanda yapılmış çalışmaların bulgularına yer verilmektedir.

Bu anket sonuçları üzerinden Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algılarıyla ilgili tespitler yapılamaya çalışılmıştır. Çalışmanın en önemli hedeflerinden bir tanesi ise, eğitim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin ders denetimini nasıl değerlendirdikleri belirlemeye çalışmaktır.

**1.1. Problem Durumu**

Eğitim ve öğretimde başarının hedeflenen düzeylere ulaşabilmesi için demokratik ortamla birlikte demokrasinin özümsenmiş olması, eğitim yöneticilerinin liderlik tarzları ve eğitim ve ders denetimlerinin eğitimin ve çağın nitelik ve şartlarına uygun, teknolojinin etkin ve verimli kullanılması ve çalışanların iş doyumunun, motivasyonunun ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıyla doğru orantılıdır.

Bir örgütün amacını gerçekleştirebilmesi için etkililik ve yeterlilik özelliklerine sahip olması gerekir. Ancak etkililiğin ön koşulu yeterliliktir. Bir örgüt yeterli olmadan etkili olamaz. Yeterlilik, örgütün bireysel beklentileri karşılaması ile sağlanır. Bireysel beklentilerin en önemli noktalarından biri ait olmadır.

Öğretmenlerin ders ve performanslarının değerlendirilmesi sadece uzmanların, müfettişlerin ya da okul yöneticilerin yapacağı bir faaliyet değildir. Eğitim öğretim etkinliğinin varoluş sebebi olan öğrenciler yanında, veliler ve öğretmenlerin kendileri tarafından da performansları değerlendirilmelidir.

Öğretmen performans yeterliliği; öğretmenin yükümlü olduğu eğitim öğretim etkinliğini gerçekleştirme konusunda algıladığı yeterlilik duygusudur. Eğitimde performans değerlendirmenin tüm zorluklarına karşın performans göstergelerinin ve bu göstergelere öğretmenlerin durumlarının okul müdürlerince ve diğer paydaşlarca tespiti önem arz etmektedir.

Bu sorundan yola çıkarak, bu araştırmada; Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algılarının ve bu algılarının farklı değişkenlere göre değişip/değişmediğinin tespiti amaçlanmıştır.

Genel olarak aşağıdaki madde araştırmanın problem kısmını oluşturmaktadır;

* İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmen algıları nelerdir?

Bu araştırmada Denizli ili Acıpayam ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmen algıları ve bu algılarının farklı değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olup/olmadığı araştırılmıştır.

* + 1. **Problem Cümlesi ve Alt Problemler**

Bu çalışmanın problem cümlesi, “İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmen algıları nasıldır?” şeklinde oluşturulmuştur.

Ele alınan alt problemler ise şunlardır:

Belirtilen problemin cevabına ulaşılabilmesi için aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur.

1. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin zaman alt boyutuna dair algıları nelerdir?

2. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin yeterlilik alt boyutuna dair algıları nelerdir?

3. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin adil davranılma alt boyutuna dair algıları nelerdir?

4. Okul yöneticilerinin denetim uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları;

a) Cinsiyet,

b) Branş,

c) Kıdem,

d) Eğitim düzeyi,

e) Sendikalı olma durumu

değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

**1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı; ilköğretim okullarında yönetici olarak görev yapan kişilerin sınıf denetimi süreci içerisinde öğretmenlerin üzerinde oluşturdukları algıları ortaya çıkarmak, sorunları belirlemek ve gerekli çözüm önerilerini bulabilmektir. Bu süreçte öğretmenlerin algıları zaman, yeterlilik ve adil davranılma açısından incelenecektir.

Bu araştırmayla ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerde oluşan zaman, yeterlilik, adil davranılma açısından algılarının değerlendirilmesiyle birlikte bu algılarının; Cinsiyet, Branş, Kıdem, Eğitim düzeyi ve Sendikalı olma durumu düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

* 1. **Araştırmanın Önemi**

Eğitim sistemimizde her geçen gün köklü değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Bu değişikliklerin hayata geçirilmesi, kabul görmesi demokratik yapının iyi işlemesi ve kurulması ile birlikte liderlerin bilgi, beceri ve tutumlarının da çok iyi olmasıyla çalışanların örgütsel bağlılıklarının, moral, motivasyon, iş doyumlarının yüksek olması ve adaletli, objektif ölçme-değerlendirme ve ödül-ceza sisteminin kurulmasıyla mümkün olmaktadır.

Bu araştırma, ilk ve ortaokullarda okul yöneticileri tarafından yapılan denetimlerin öğretmenler üzerinde oluşturdukları algıların ortaya çıkarılması ve algıdan oluşan sorunların yaşanmaması için, dikkat edilmesi gereken hususların tespiti açısından önemlidir. Öğretmenlerin görüşlerinden yararlanılarak denetimlerin etkili ve verimli yapılmasına katkı sağlamak, hem öğretmene hem de yöneticiye rehberlik edecek çözüm yolları bulabilme ve ortaya çıkan bulgular ışığında gerekli öneriler verilmeye çalışılmıştır.

**1.4. Sayıltılar**

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıltılardan hareket edilmiştir.

* Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına doğru ve içtenlikle cevap vermişlerdir.
* Araştırmamıza katılan öğretmenlerin ilgili ders denetimi süreciyle ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
* Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

**1.5. Sınırlılıklar**

* 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçelerinde görev yapan ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
* Araştırmaya Denizli ili Acıpayam ilçelerinde görev yapan ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenler dâhil edilmiştir.
* Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen ölçme aracı kullanılmıştır.
* Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

**1.6. Tanımlar**

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

**Eğitim:** Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye (Türk Dil Kurumu).

**Öğretim:** Belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi (TDK).

**Öğretmen:** Öğretmenlik ise bir meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009, s.38-54).

**Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri:** Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri, tutum ve değerler ( MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, s.2).

**Okul Müdürü:** İdare eden, yöneten (TDK, 2013). Okul müdürü; ders okutmanın yanında kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, program ve emirler uygun olarak görevlerini yerine getiren, okulu düzene koymaya ve denetlemeye yetkili kişidir (Ada ve Baysal, 2010).

**Performans:** Aday öğretmenin görev ve sorumlulukları, atandığı eğitim kurumunun özellikleri ve Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçevesinde oluşturulmuş mesleki ölçütler bağlamında gösterilen başarı düzeyi olarak tanımlanmaktadır ( MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, s.2).

**Ders denetimi:** Literatüre baktığımızda oldukça fazla sayıda ders denetimi tanımına rastlamak mümkündür. Bunlardan Aydın (1986, s.1) “Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci” Bursalıoğlu (2000, s.172) denetimi, “kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme süreci“ olarak tanımlamaktadır. Başar (1993:4) ise denetimi; durumu saptama, değerlendirme, sonuçta düzeltme ve geliştirme etkinlikleri yapma olarak tanımlamıştır(Erdem, 2012). Ders denetimi, öğretmenin dersi işlerken, denetleyici tarafından yapılan dersin işleyişinin, işlenişinin ders öncesi hazırlıklarının, milli eğitim amaçlarının kazandırılıp kazandırılamadığının, öğretmenin yeterliliğinin, kontrol ve rehberlik amaçlı denetimidir.

**Algı:** “Karşıdan gelen bilgi alınır, kişi tarafından yorumlanır, seçilir, istenilen şekilde düzenlenir. Ortaya çıkan son durum bireyin algısını meydana getirir” şeklinde ifade edebiliriz. Algıların oluşmasında önemli olan olaylar değil onların nasıl değerlendirildiğidir.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**ALAN YAZIN TARAMASI**

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temeller, alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan Denetimin Tanımı, Denetimin Amacı ve İlkeleri, Denetçi Rolleri, Denetim Türleri, Performans Değerlendirmesi, Performans Değerlendirmesinde Karşılaşılan Sorunlar ve İlgili Araştırmalar başlıkları altında ortaya konulmuştur.

**2.1. Denetimin Tanımı**

Denetim, eğitimin amaçlarına hizmet eden amaçlı bir etkinliktir. Eğitim sisteminde denetimin tanımını Başar (2000, s.8), “Düzeltme, geliştirme amaçlı etkinlikler bütünüdür.” şeklinde tanımlamaktadır. Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. (Aydın, 2000, s. 11). Başka bir tanımda da Bursalıoğlu (1982); denetimi, kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme süreci olarak ifade edilmektedir. Denetim kavramı, soruşturma işlemlerini de kapsamakla birlikte kurumun amaçlarına ulaşması için personele yapılan mesleki rehberlik ve yardım olarak nitelendirilebilir (Taymaz, 2002, s.8).

Eğitim alanında yapılacak çalışmalarda, en küçük dikkatsizlik, plansızlık veya
noksanlık, yüzyıllara yansıyan yaraların açılması ya da telafisi imkânsız sonuçların
doğmasına neden olabilir. Bu nedenle eğitim alanında yapılan bütün faaliyetlerin
bilimsel esaslara dayandırılması şarttır. Böylesine önemli bir çalışma alanının sürekli
olarak denetimi ve gözetimi de modern yönetim anlayışına göre “olmazsa olmaz” bir görev olarak ortaya çıkmaktadır (Cengiz, 1992).

**2.2. Denetimin Amacı ve İlkeleri**

Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini
saptamak, daha iyi sonuçlar alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci
geliştirmektir. Bu amaçla örgütsel işleyiş bir bütün olarak planlı ve programlı bir
biçimde sürekli olarak izlenir, eksik yönler saptanır, düzeltilir; hataların yinelenmesi
engellenmeye ve daha sağlıklı bir işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır (Aydın, 2000, s.11).
Önceden kararlaştırılmış amaçların gerçekleşme derecesini bulmak üzere her kurumda denetim yapılır (Bursalıoğlu., 1982, s.172).

Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Denetçileri Başkanlıkları Rehberlik ve Denetim Yönergesi ( 2016)’ne göre rehberlik ve denetimin amaçları; genel amaçlar, özel amaçlar olmak üzere iki bakımdan ele alınmıştır. Bunlar yönergede şu şekilde yer almıştır:

Genel Amaçlar:

1) Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak kurum
amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını
yönlendirmek,
2) Kurumların program ve düzenleyici kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını
denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak,

3) Kurum personelinin görevi başında yetişmelerini sağlamak, çalışmalarını objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek,

4) Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde planlama,
eş güdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak,

5) Eğitim-öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümüne yardımcı olmak,
6) İnsan gücü, tesis, araç-gereç ve zamanın ekonomik ve verimli kullanılmasını
sağlamak,
7) Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu
ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak,

8) Güdülemeyi ve morali artırmak, iş doyumu sağlamak, üretim ve verimliliği en üst
düzeye çıkarmak. Yönergeye göre, özel amaçlar, kurum ve yöneticiler ile öğretmenler yönünden olmak üzere iki şekilde incelenmektedir:

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

a) Kurum binası ve bölümlerinin, okul bahçesi, oyun alanları ve araçları ile diğer
tesislerin temizlik, bakım ve onarımı, hizmete uygun eşya ve araçla donatılması ve
kullanılmasını,
b) Yangından korunma ve sivil savunma önlemlerini alma ve uygulaması,

c) Türk Bayrağı mevzuatını uygulama, Atatürk ve şeref köşelerini hazırlama,
koridorları mevzuata ve hizmetin niteliğine uygun olarak düzenlenmesi,

d) Ders araç gereçlerini sağlama, kullanma ve koruma, okul ve sınıf
kitaplıklarını oluşturma, öğrencilerin etkin olarak yararlanmasını sağlama,

e) İş takvimi, yıllık çalışma program ve okutmakta olduğu dersin planlarını
hazırlama ve uygulama, öğrencilerine programların öngördüğü bilgi, beceri ve duyuşsal
davranışları kazanma,

f) Kurumun gereksinim duyduğu sayı ve nitelikte düzenleyici kuralları ve ders
programları ile bunların kullanılmasını sağlama, kendini yetiştirme, yeni öğretim
yaklaşımlarını öğrenme, eğitim teknolojisi alanındaki gelişmelerden yararlanma,

g) Eğitim ve öğretim sorunlarını belirleme, öğretmenler kurulunda görüşme ve
alınan kararları uygulama; şube ve zümre öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili
plânlama, uygulama ve öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmelerinde birlikteliğin
sağlanması,

h) Personel arasında iş birliğini sağlama, sevgi ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı oluşturma, müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer personeli yetiştirme, çalışmalarını izleme ve objektif olarak değerlendirmesi,

ı) Törenler, belirli gün ve haftalar, eğitici kol çalışmaları, sosyal, kültürel ve
sportif etkinlikler ile ders dışı etkinlikleri planlama ve yürütmesi,
i) Okul öncesi eğitimi özendirme, okullaşma oranını artırma, dersliklerin
mevzuatı ile öğretim programlarına uygun donatımını sağlama; defter ve dosyaların
tutulması ve personel işlemlerini kuralına uygun yürütmesini sağlama,

j) Rehberlik hizmetlerinin anlam ve önemini bilme, etkinliklerinin planlı bir
biçimde yapılmasını sağlama ve sonuçlarından yararlanma; öğrenci başarısızlığının
nedenlerini araştırma, çözüm yolları önerme, özel eğitimi gerektiren öğrenciler için
gerekli önlemlerin alınmasını sağlama,

k) Kurumlarda tutulması gerekli defter ve dosyaları düzenleme, kurallara ve
mevzuata uygun işleme, arşivleri düzenli tutma; hesap, ayniyat ve döner sermaye iş ve
işlemlerini düzenli yürütmesini sağlama,

l) Öğrencilerin kayıt işleri ile devam ve devamsızlıklarını izleme, başarıyı ölçme
ve değerlendirme, öğrenci kişilik, sağlık ve beslenme hizmetlerini plânlama ve
yürütmesini sağlama,

m) Personelin göreve başlama ve ayrılmaları ile devam ve devamsızlık, nöbet,
izin ve raporlar ile sağlık ve özlük haklarına ilişkin işlemleri mevzuatına uygun
yürütme, gerekli kayıt ve belgeleri düzenli tutmasını sağlama,

n) Millî Eğitim Vakfı ve Okul Aile Birliği ile uyumlu ve etkili çalışması; okul
kooperatifi ve kantinlerinin mevzuatına uygun işlemesini sağlama,

o) Okul ile çevre arasında olumlu ilişkiler kurma, kurumu çevreye açma ve
eğitim öğretim için çevre olanaklarından yararlanma,

ö) Verimliliği artırmak üzere araştırmalar yapma, okul gelişim programı ve
projeler hazırlama, uygulama, vizyon ve misyonun geliştirme, yönlerinden
incelenmektedir.
2- Öğretmenler yönünden; Yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, program, emir ve eğitim bilimlerinin verilerine dayanarak; kurumların amaçlarını geliştirmek üzere öğretmenlerin;
a) Dershaneyi düzenleme, derse hazırlama ders araç ve gereçlerini bulundurma,
kütüphane, kitaplık, laboratuvar, atölye bilgisayar dersliği ve salon gibi bölümleri
kullanması ve öğrencilerine kullandırmasını,

b) Yıllık Çalışma Programı, Yıllık, ünite, günlük ve ders plânlarını hazırlama,
derse hazırlıklı gelme ve plânlı çalışmasını,

c) Derslerin işlenişine uygun çeşitli yöntem ve teknikleri yerinde ve zamanında
etkili kullanarak öğrencilere araştırma ve bilgiye ulaşma yollarını öğretmesini,

d) Öğrencilere düzeylerine uygun olarak, Atatürk İlke ve İnkılâplarını, İstiklâl
Marşı’nı, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi’ni, öğrenci andını öğretmesini,

e) Öğrencilere okuma zevk ve alışkanlığı kazandırma, Türkçeyi etkili ve doğru
biçimde kullanma ve kullandırmasını,

f) Öğrencilere, programların öngördüğü bilgi, beceri, değer yargıları ve olumlu
alışkanlıklar kazandırmasını, öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmesini,

g) Öğrencilere rehberlik yapma, bireysel farklılıkları dikkate alma, grup ve
bireysel etkinliklere yöneltme, sorumluluk ve grup duygusu kazandırmasını,
h) Öğrencileri, okulu ve eğitimi sevme, mesleğe saygı duyma, öğrencilerine
örnek olma, belirlenen kılık ve kıyafete uymasını,

ı) Kendini yetiştirme, mesleki eserleri ve mevzuatı izleme ve uygulamasını,
i) Yönetici ve öğretmenlerle iş birliği yapma, verilen görevleri yapmaya istekli
olma, tören, mesleki toplantı, eğitici kol ve sınıf rehber öğretmenliği gibi etkinliklerde
örnek davranışlar göstermesini,

j) Öğretmenler Kurulu, şube ve zümre öğretmenler kurulu ile ilgili toplantılara
katılma, görüşlerini açıklama, kararlar alma ve uygulamasını,

k) Çevreyi tanıma, çevre olanaklarından yararlanma, veliler ile uyumlu ilişkiler
kurabilme ve aile eğitimine katkıda bulunmasını,

l) Sınıf ve dersi ile ilgili defter, kayıt ve dosyaları düzenleme ve işleme,
yönlerinden incelenmektedir. MEB İlköğretim Kurumları Rehberlik ve Teftiş yönergesinin 6. maddesine göre kurumların, rehberlik ve denetiminde aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulur:
a) Rehberlik ve denetim; kontrol, düzeltme ve geliştirme amaçlı yapılır.

b) Rehberlik ve denetim demokratik bir süreçtir.

c) Yetkiden çok etkiyi, özendirmeyi, ödülü, iş birliğini ve katılımı içerir.

d) Eğitim, öğretim ve yönetim etkinliklerinin bütünü ile ilgilidir.

e) Sorunları paylaşma, belirleme ve çözümlemede birlikte karar verme, plânlama, uygulama, değerlendirmeyi ve gerekirse bir gelişim plânı yapmayı gerektirir.

f) Sorumlulukların paylaşılmasına ve insani ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunur.

g) Yönetici, öğretmen ve diğer personelin meslekteki yeterliliğini geliştirmesine yardım eder.

h) Bütünlük ve devamlılığı gerektirir.

ı) Bireysel farklılıkları ve çevre koşullarını dikkate alır.

i) Millî eğitim hizmetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine hizmet eder.

j) Eğitim öğretim yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesini sağlayacak inceleme ve araştırmalara önem verir.

k) Öğretme ve öğrenme sürecinin geliştirilmesini esas alır.

l) Bilimsel ve objektif esaslara dayanır.

m) Denetim etkinliklerini değerlendirir ve denetim sistemlerinin gelişmesini sağlar.
n) Açıklık ve güvenilirliği gerektirir, denetçi öğretmenin gereksinim duyduğu konuları birlikte belirler, denetim sonrası görüşlerini öğretmenle paylaşır.

o) Ekonomiklik ve verimliliği gerektirir.

ö) Sistemi amaçlarına uygun olarak yaşatmayı, madde ve insan kaynaklarının en verimli bir biçimde kullanılmasını esas alır.

**2.3. Denetçi Rolleri**

Eğitimde denetim, sistemden dönütler alma ve bunları sistemin iyileştirilmesinde, geliştirilmesinde kullanma çabaları olarak görülür. Bu çabaların verimliliği, etkililiği, denetçilerin yeterliğine denetçilerin yeterlikleri de onların seçilme ve yetiştirilmesine bağlıdır.

Denetim; kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek
hataları ve eksikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak,
sorunları çözümlemek, yenilikleri tanıtmak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır.
Denetim, bir denetçinin yönetici, lider, rehber, öğretici ve araştırıcı olarak görev
yapmasını zorunlu kılar (Taymaz, 2002, s.31).

Feyzi Öz’ün Ziya B. den aktardığına göre; eğitimdeki son gelişmeler, denetçinin rol ve görevlerini değiştirmiş bulunmaktadır. Klasik denetçi, yerini idealist denetçiye; tavsiyeci denetçi, yerini yapıcı denetçi bırakmıştır. Özellikle yapıcı denetçinin görevi, karar, koordinasyon, araştırma eylemlerini kapsayacak kadar geniş tutulmaktadır. Denetçinin öğretmene rehberlik etme, onun çalışmasını değerlendirmesini sağlayacak bir statüsü vardır. Denetçi tasvirinde hareket noktası rol teorisi olmalıdır. Denetçinin rolü, kendisinden beklenilen hareket ile onun etrafındakilerden beklediği hareketlerin birleşmesiyle tanımlanabilir. Denetçi, kendisinden beklenilen hareketleri yapmayı başaramazsa denetim fonksiyonlarını da başaramaz. Kendisinden beklenen rolü yapamayan ve statüsünün gereğini yerine getiremeyen bir denetçinin ise örgüt için yararı söz konusu olamaz. Denetimin ilk adımını denetçi ile öğretmen arasındaki sosyal ilişki teşkil eder. Bu ilişkinin iyi bir şekilde kurulması, denetimden beklenen sonuçlar bakımından hayati önem taşır. (Öz, 2003, s. 41-42)

Feyzi Öz’ün İ. Ethem Başaran’ın yaptığı “Hizmet İçi Eğitim Araştırması’ndan
aktardığına göre; ülkemizde denetim kurumu ile ilgili yapılan bir araştırma sonucuna
göre öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu denetçinin bir “eğitim danışmanı” olmasını
istemektedirler. Denetimin görünüşüne göre değil, eğitim-öğretim amaçlarına göre
yapılması, denetçinin bir sorgu yargıcı veya yeminli muhasip rolünden çıkıp, bir rehber
ve yetiştirici rolüne girmesi, yönetimin, denetimi bir ceza mekanizması, denetçiyi
istenmeyen adam durumuna düşüren eğilimlerin frenlenebilmesi, denetçinin hizmet
öncesi ve hizmet içi eğitiminden geçmesini gerektirmektedir. Ayrıca denetçinin seçilme
ölçüsü çok dikkatli konulmalıdır. Bu itibarla memleketimizde denetçilerin seçim
ölçütleri fonksiyonları, rolleri ve statüleri tekrar ele alınarak yeniden tarif ve tespit
edilmeli, mevzuatta da buna göre değişiklik yapılmalıdır.

**2.4. Denetim Türleri**

Eğitim sisteminde yapılan denetim ve değerlendirme, alanına göre kurum ve ders denetimi olmak üzere ikiye ayrılır.

**2.4.1. Kurum Denetimi**

Eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynaklarının sağlanma, yararlanılma durumunun gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilmesidir. Okullarda yapılan kurum denetimi ise, okulun eğitim ve yönetim süreçleri ile bunlarla ilgili kayıt ve işlemlerin incelenerek kurumun genel işleyişi hakkında bir hükme varmak üzere yapılan denetimdir. Kurum denetimi yapılırken kurumun tüm etkinlikleri incelenir, karşılaşılan sorunlar ve bunların çözüm yolları birlikte saptanır, alınabilecek önlemler hakkında ilgililere gerekli rehberlik yapılır ( Taymaz, 2002, s.140).

**2.4.2. Ders Denetimi**

Eğitim kurumunda öğretici olarak görev alan öğretmenlerin öğretim ve eğitim etkinliklerindeki çalışmalarının gözlenmesi, incelenmesi ve değerlendirilmesidir (Taymaz, 2002, s.28). Daha geniş bir tanımla; okullarda genel denetimler sırasında ya da bunlardan ayrı olarak yapılan, öğretmenlerin kendi aralarındaki yetişkinliğini, çalışmasını, uyguladığı
yöntemleri, bunların uygulamadaki yeterliliğini, öğrencilerin yetişme düzeylerini inceleyip değerlendirmeye yönelik bir denetim türüdür (Taymaz, 2002, s.159). Aydın’a (2000, s.11) göre; denetimin temel amacı, eğitim-öğretim amaçlarının gerçekleşme derecesini saptamak, daha iyi sonuçlar alabilmek için gerekli önlemleri almak ve bu yolla öğretme ve öğrenme sürecini geliştirmektir. Ders denetiminin amaçları, eğitimin, okulların ve denetimin amaçlarından bağımsız saptanamaz (Bursalıoğlu, 1993, s.32). Ders denetiminin amaçlarının gerçekleşmesine yönelik çabalar, sonuçta eğitimin amaçlarının gerçekleşmesine hizmet etmektir. Ders veya sınıf denetimi, denetimin genel amaçlarına uygun olarak, “Öğretmenin öğretimdeki başarı derecesi hakkında bilgi edinmek, öğretmenin özellikle olumlu ve ümit verici karakteristik davranışlarını tespit etmek, öğretmenin görevini en iyi biçimde yapmaya özendirmek, kurumlarda eğitim-öğretim birliğini sağlamak üzere rehberlik ve yardımda bulunmak, kurumda öğretmenlerin uyguladıkları öğretim metot ve tekniklerini geliştirmek, öğretim araç ve gereçlerinin sağlanmasında ve kullanılmasında yardımcı olmak, öğrenci başarısının bilimsel metotlar ile ölçülmesi ve değerlendirilmesine yardım etmek, öğretmenin karşılaştığı problemlerin çözümünde yol göstermek amacıyla yapılmaktadır (Taymaz, 2002, s.160). Kurumlarda görevli öğretmenlerin başarı durumları, denetim yapılarak belirlenir. Öğretmenlerin denetiminde kurumun özelliğine göre "Öğretmen Denetim Formu" kullanılır. Öğretmen denetimi, Millî eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için düzenledikleri etkinliklerin süresini ve niteliğini gözlemlemek üzere; dershane, salon, laboratuvar, atölye ve işliklerde;
a) Eğitim öğretimindeki başarı derecesi hakkında bilgi edinmek,

b ) Olumlu davranışlarını belirlemek,

c) Görevini en iyi biçimde yapmaya özendirmek,

d) Eğitim ve öğretimde birliği sağlamak üzere rehberlik ve yardımda bulunmak,

e) Kurumda uyguladıkları öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmek,

f) Öğretim araç ve gereçlerinin sağlanmasında ve kullanmasında yardımcı olmak,

g) Öğrenci başarısının bilimsel yöntemler ile ölçülmesi ve değerlendirilmesinde
yardım etmek,

h) Karşılaştığı sorunların çözümünde yol göstermek.

ı) Özel eğitim gerektiren öğrenciler için aldığı önlemleri geliştirmek ve
yönlendirmek,

i) Sınıf içi ve çevredeki eğitimsel liderliğini belirlemek, için yapılır (MEB, 1999).

Aynı yönergenin 21. maddesine göre, rehberlik ve denetim yapılırken;

Öğrencilerin Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak
yetiştirilmeleri, ana sınıfı öğretmenleri, sınıf öğretmenleri ve özel eğitim sınıfı öğretmenlerinin çalışmaları sınıfın genel durumuna bakılarak bütün derslerde öğrencilere kazandırdığı bilgi, beceri ve davranışlara göre değerlendirilmesi, Branş öğretmenlerinin rehberlik ve denetiminde, okuttukları derslerde öğrencilerine kazandırdığı bilgi, beceri ve davranışları değerlendirilmesi, birden fazla ders okutan branş öğretmenlerinin ana branşları esas alınmak üzere okuttukları en az iki dersin rehberlik ve denetimleri yapılarak değerlendirilmesi, Rehberlik ve denetimden önce ve sonra öğretmenle görüşülmesi, Öğretmenin rehberlik ve denetiminde gerekli görülürse yöneticiden bilgi alınması, denetçi veya yetkili kılınmış denetçi yardımcısının sınıfa öğretmenle birlikte girmesi ve birlikte çıkması, Rehberlik ve denetimde çevre koşulları ve olanaklarının dikkate alınması,
Denetçi veya yetkili kılınmış denetçi yardımcısının denetim sırasında sınıfın bir üyesi gibi davranılması, Rehberlik ve denetim sonunda zümre ve şube öğretmenleri ile ayrı ayrı görüşülerek gerekirse birlikte toplantılar düzenlenmesi, gözlenen davranışlarla ilgili olarak gerektiğinde öğretmen ve öğrencilere soru sorulması, açıklama yapılabilmesi, bilgi ve belge istenebilmesi, Öğretmenler ile aday öğretmenlerin denetiminin en az iki ders saati içinde yapılması, denetim sonunda yapılan değerlendirmelerin kesin olarak belirlenmesi,
usul ve esasları göz önünde bulundurulur.

**2.5. Performans Değerlendirmesi**

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kamu örgütlerinde performans değerlendirilmesine geçişin önerilmesinden sonra, Milli Eğitim Bakanlığının bu konuyla ilgili görevli organı Teftiş Kurulu Başkanlığı da performans denetimine ilişkin çalışmalara başlamış ve performans değerlendirmeyi şöyle ifade edilmiştir.

Performans değerlendirme; önceden saptanmış kriterlere göre, kurumun ve personelin iş başarımının ölçülmesi, analiz edilmesi ve geri bildirimlerin sunulması sürecidir. Performans değerlendirmede hedef de; kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve sürekli geliştirilmesinde etkin rol oynayan süreçlerin ve bu süreçlerin belirleyicisi olan çalışanların performans planlaması yapmaları için gerekli geri bildirimlerin, bilimsel ve katılımcı yöntem ve tekniklerle oluşturulması olarak tanımlanmıştır (MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2006).

Aydın (2005) da performans değerlendirmeyi “performans standartları ya da etkililik düzeyleri açısından göreli ya da somut performans ölçümlerinin yorumlanması” (s.146) olarak tanımlamaktadır.

Başaran (1985) bir iş görenin iş performansını etkileyen kişilik ve yeteneğinin dışında başka faktörlerin olduğunu ifade ederek, bu faktörleri girdinin niteliği, işleme sorunları, etkileşim bozukluğu, çatışma, yönetim kusurları, iş görenin sağlığı ve dış çevre olarak ifade etmektedir.

Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi sadece uzmanların, müfettişlerin ya da okul yöneticilerin yapacağı bir faaliyet değildir. Eğitim öğretim etkinliğinin varoluş sebebi olan öğrenciler yanında, veliler ve öğretmenlerin kendileri tarafından da performansları değerlendirilmelidir (Altuntepe, s.84)

**2.6. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar**

Helvacı (2002) performans değerlendirmede karşılaşılan sorunları;

a. Ölçme araçlarından kaynaklanan hatalar

b. Aşırı hoş görülü ve aşırı katı olmaktan kaynaklanan hatalar

c. Merkezi eğilim hataları

d. Yakın zaman etkisi hataları

e. En son ölçüme bağlı kalma hatası

f. Baskın özellik (Halo etkisi)

g. Tek yönlü ölçüm

h. Taraflı ölçüm olarak ifade etmiştir.

Levi ve Williams (2004) performans değerlendirmenin sosyal boyutuna vurgu yapmak için alan yazında yer alan 300 makaleyi taramıştır. Bu makalelerde, performans değerlendirme yapılırken süreçte sosyal boyut konusunda daha bilinçli olmamız gerektiği belirtilmiştir. Performans değerlendirme etkililiğinde, değerlendiricinin tepkisi öncelikle vurgulanmıştır. İkinci olarak, dönüt çevresi veya dönüt kültürünün performans değerlendirmenin teorik ve uygulamaya yönelik çıktılarına etkisi belirtildikten sonra, üçüncü olarak da teknoloji, insan kaynakları stratejisi ve ekonomik koşullar gibi ikincil değişkenler vurgulanmıştır.

Levi ve Williams (2004) etkili performans değerlendirilmesinin doğru olarak anlaşılması ve geliştirilmesinde örgütsel bağlamın belirlenmesi, ölçülmesi ve tanımlamasının gereğini ifade etmişlerdir. Performans değerlendirmesi yapılırken, örgütsel bağlama ilişkin değişkenler, değerlendirilenlere ilişkin değişkenler ve değerlendiricilere ilişkin değişkenlerin dikkate alınması gerekmektedir.

**2.4. İlgili Çalışmalar**

Alan yazın taraması yapıldığında, ilköğretim okullarındaki denetim uygulamalarının değerlendirilmesi (Seçen, 2010), İlköğretim okullarında yönetim süreçlerinin işleyişine ilişkin olarak öğretmen algılarının analizi (Ağdelen, B. ve Ağdelen, Z.,2006),sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ders denetiminde Eğitim Müfettişleri’nin öğretmene ilişkin tutumları (Erdem ve Eroğul,2012) , okul müdürlerinin ders denetimine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi (Yeşil ve Kış, 2015) konularını içeren ve denetim yapan kişilerin denetim yapılan kişilerin üzerinde oluşturdukları etkileri inceleyen çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar incelendiğinde denetimin eğitim örgütü içerisinde önemli bir yer edindiğini ve iyi yapılmadığı takdirde örgüt çalışanlarının yeterince etkili ve yeterli olamayacakları, örgütün amaçlarına ulaşmada zorluklar yaşayacağı sonuçlarına varılabilmektedir.

Türkiye’deki performans değerlendirme uygulamalarına bakıldığında ise ilk kez kamu kesiminde 1920’lerde başlamıştır (Adal, Ataay, Uyargil, Kaynak ve diğerleri, 1998). Ülkemizde personel değerlendirmesi 1986 yılına kadar 5 Aralık 1947 tarihinde çıkarılan Memurların Yeterliklerinin Takdiri Hakkında Tüzük ve 21 Temmuz 1951 tarihinde çıkarılan T.C. Emekli Sandığı İle İlgili Memur ve Hizmetlilerin Sicilleri Üzerinde Emekliye Sevkleri Hakkında Tüzük hükümlerine göre yapılmıştır. Bu tüzükler uygulamada kaldıkları süre içinde çok eleştirilmişlerdir. Nitekim 1965 yılında çıkarılan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu personel değerlendirilmesinde bu tüzükler yeterli görülmemiş ve personel değerlendirilmesi ile ilgili yeni bir tüzüğün çıkarılması hükme bağlamıştır. Tüzüklerden biri personel değerlendirme amacı ile değil personelin sicilleri üzerinde emekliye sevk edilmesi amacıyla çıkarılmıştır. Sicil sisteminde az kullanılmasına rağmen takdir, teşvik, ödül ve ceza ile ilgili hükümler vardır. Ancak iyi işleyen bir performans değerlendirme sisteminin kurulamamış olması birçok soruna neden olmaktadır (İsbir, 1977, Aktaran, Aykaç, 1986).

Bütün kamu kesimi gibi eğitim sektöründe de ilköğretim okulu yönetici performansının değerlendirilmesinde yöneticinin okulda üstlendiği rollerin ve mesleki özelliklerin göz önüne alındığı, bireysel farklılıkları ortaya koyan değerlendirme sistemlerine ihtiyaç vardır. Palmer (1993) performans değerlendirmenin uygulandığı durumun özgül koşulları dikkate alınarak yapıldığında daha etkili olacağını belirtmiştir.

Örgütte değerlendirme, insan unsuruyla başlar ve onunla ilgisi olan düzenlemelerle birlikte sona erer. Performans değerlendirme, bireyin uyumsuzluğunu, etkinliği hemen azaltabileceği gibi işgöreni iyileştirmeye onun örgüte uyumunu maksimize etmeye yönelik önemli bir çalışmadır (Türker, 1998).

İş yaşamında, işgörenler arasında performans ve başarı derecesi bakımından farklılıklar olması, hatta aynı kişinin performans ve başarı düzeyinde zaman zaman değişiklikler meydana gelmesi, işgöreni değerlendirmenin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca periyodik değerlendirmeler bir işgörenin ne kadar ilerleme gösterdiğini, ne kadarının takdir edileceğini ve ödüllendirileceğini de gösterir (Battal, 1996).

Performans değerlendirme sistemlerinde değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı diğer önemli bir konudur. Örgütün yönetim ve insan kaynakları politikalarına bağlı olarak seçilecek değerlendirme tekniğine göre değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı belirlenir. İşgörenin işini nasıl yaptığı, başarılı ya da başarısız olduğu noktaları, kendini hangi konuda nasıl geliştirmesi gerektiğini en iyi bilen, o kişinin ilk amiridir. Bu nedenle çoğu değerlendirme sistemlerinde kişinin ilk amiri onun aynı zamanda değerlendirme-sicil- amiridir. İlk amirin işgöreni daha yakından tanıdığı ve başarısını daha iyi değerlendirebildiği düşünülmektedir. Bazen birden fazla yönetici değerlendirmeyi grup halinde yaparak bireysel değerlendirmelerde ortaya çıkabilecek sübjektiflik ve önyargıları ortadan kaldırabilir (Türker, 1998).

Değerlendirme konusunda eğitim aldıktan sonra astların yöneticilerini değerlendirebileceği fikri kabul dilebilir. Ancak yine de yöneticilerin çoğunluğu astları tarafından değerlendirilmek istemeyeceklerdir. İş arkadaşları tarafından yapılan değerlendirmenin temelinde birlikte çalışan bireylerin birbirlerini en iyi şekilde değerlendirebileceği varsayımı yatar. İş arkadaşlarınca yapılan değerlendirmenin ücret ve maaş ayarlamaları gibi kimi kararlarda hiç kullanılmadıkları ya da çok az yararlı olabildikleri, buna karşın belirli kilit işlere yapılacak atamalara ilişkin kararların alınmasında geniş ölçüde etkili oldukları saptanmıştır (Dicle, 1998).

Kendi kendini değerlendirme çok kullanılmamakla birlikte üzerinde araştırmalar yapılan bir konudur. Bu tür değerlendirmelerin önemli ölçüde geçerlik ve güvenirlik problemi vardır (Ergin, 2000).

Grup değerlendirmesi, işgörenin önceden belirlenen bir değerlendirici grup tarafından değerlendirilebileceği varsayımına dayanır (Celep, 2000). Grup değerlendirmesi tek kişinin değerlendirmesinde söz konusu olabilecek yanlılığın ortadan kalkmasını sağlayabilir (Yazıcı, 1986).

Ancak çoklu değerlendirme yöntemi tek başına kullanıldığında ya da özü kavranamadığında önemli sorunlara da neden olabilir. Nesnelliği sağlamak için değerlendirme ölçütlerinin diğer bütün değerlendirme yöntemlerinde de olduğu gibi açıkça ortaya konulması gerekir. Değerlendirmenin en önemli sorunu olan yanlılığı ortadan kaldırmak ya da en aza indirgemek değerlendiren için önemli bir sorumluluktur.

Diğer değerlendirme yöntemleri ise bazı yazarlar klasik ve çağdaş yöntemler olarak, bazı yazarlar da bireysel ve karşılaştırmalı yöntemler olarak ikiye ayırmışlardır. Adal (1998), Canman (1995 b), Erdoğan (1991),

Bingöl (1998) gibi yazarlar performans değerlendirme yöntemlerini çağdaş ve klasik olarak sıralarken, Yüksel (1998) performans değerlendirme yöntemlerini bireysel ve karşılaştırmalı olarak sıralamıştır. Klasik yöntemler; sıralama, normal dağılım yöntemi, geleneksel değerlendirme skalaları ve kritik olay yöntemidir. Çağdaş yöntemlerden bazıları ise amaçlara göre yönetim ve değerlendirme merkezleridir. Bütün bu yöntemler genellikle yılda bir kez uygulanmaktadır. Ayrıca değerlendirmenin yılda bir kaç kez yapıldığı da görülmektedir (Yüksel, 1998).

Öğretmenlerin performanslarını değerlendirmenin asıl amacı uygulamalardan elde edilen geri bildirimler aracılığı ile öğretmen uygulamalarının başarı derecelerinin nesnel olarak değerlendirilmesidir. Günümüz değişimleri kapsamında örgütsel davranışın niteliğinin değişmesi öğretmen performansının değerlendirilmesinin de önemini ortaya koymaktadır. Örgütsel verimlilik öğretmenlerin performansına bağlı olarak değişmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

İlgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ise öğretmenlerin performans değerlendirmeye yönelik olumlu bir bakış açısı gösterdikleri gözlenmektedir. Akşit (2006)’in bir okulun bütün öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırma sonucu öğretmenlerin performans değerlendirme sürecine güvenmediğini ortaya koymuştur.

Altun ve Memişoğlu (2008)’nun yaptıkları çalışma, performans değerlendirmenin kaliteyi artırma noktasında etkili olduğu, fakat objektif bir değerlendirme olmaması durumunda okul iklimini olumsuz yönde etkileyeceği sonucu çıkmıştır. Ayrıca çoklu değerlendirmenin uzun süreli diyalog gerektirdiği göz önüne alındığında öğrenci ve veli görüşlerinin çoklu değerlendirme içerisinden çıkarılması gerektiği belirtilmiştir.

Altun ve Memişoğlu (2011)’nun yaptığı diğer bir çalışma performans değerlendirmenin objektif yapılmadığına ilişkin olumsuz bir inanç olduğunu ve yine örgüt iklimini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Bu çalışmaların yanında Balkar ve Şahin (2010)’in araştırması, müfettişler tarafından yapılan değerlendirmeye göre performans değerlendirmenin mesleki gelişimi sağlama açısından daha olumlu algılandığını ortaya koymuştur.

Alay (2006)’nın ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada performans değerlendirmenin gerekliği olduğu sadece velinin öğretmeni değerlendirmesini olumsuz olarak algılamaktadır.

Alan yazında performans değerlendirme ile ilgili araştırmaların çokluğu dikkat çekicidir. Bu araştırmalarda; (1) İlköğretim okullarındaki yöneticilerin görevlerini yerine getirme derecelerine ilişkin müfettiş ve yönetici algıları arasında önemli farklılıkların bulunduğu (Aslan, 2000), (2) öğretmen performansını değerlendirmede ilköğretim müfettişleri tarafından kullanılan mevcut teftiş formundaki ölçütlerin yeterli olmadığı, yeni bir öğretmen performansını değerlendirme modeli oluşturmak için öğretmen, okul müdürü ve ilköğretim müfettişlerinin görüş ve önerilerinin saptanmasının gerekli olduğu (Özen, 2002), ve (3) öğretmen performansının değerlendirilmesinde milli eğitim amaçlarının esas

alınmadığı, eğitimin gerektirdiği ölçütlerin sicil raporunda yer almadığı, öğretmenler arasında özellikle ikinci sicil amirlerinin değerlendirmesinin tamamen formalite gereği yapıldığı kanaatinin yaygın olduğu (Erken, 1990) sonucuna varılmaktadır.

Öğretmen değerlendirmede performans ölçütlerinin önemli olduğu, etkin bir değerlendirme için çeşitli kaynaklardan elde edilen verilerden yararlanılması gerektiği, yüksek performans gösteren öğretmenlere yurt dışı görevlendirmelerde öncelik tanınması (MEB, 2000 / b), ödül ve cezanın teftiş sürecinde yer alması, okul olanaklarının teftişte dikkate alınması, oto kontrol sisteminin işletilmesi, öğretmenlerin hangi ölçülere göre teftiş

edildiklerini bilmesi, teftişin müfettiş, yönetici ve öğretmenlerle birlikte yapılmasının iyi olacağı yönünde araştırmalar da mevcuttur (Harman, 1998). Alan yazında, ilköğretim okulu yöneticilerinin performansını Sicil Raporu ve Yönetici Değerlendirme Formu ile değerlendirme modelinin yeterliliğini, okul yöneticilerinin performansını değerlendirme ve bu değerlendirmede kullanılacak ölçütlerin belirlenmesine yönelik araştırmalara ulaşılamamıştır.

Bıçak ve Nartgün (2009), bireysel performansın değerlendirilmesine ilişkin ölçütlerin belirlenmesinde ve değerlendirme sürecinde “ Okul Temelli Mesleki Gelişim” modelinin temel alınmasına karar vermişlerdir.

Etkili bir performans değerlendirme sistemi, öğretmenleri birer profesyonel olarak görür ve eğitim öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesinde, etkili uygulamaların ortaya konulmasında ve eğitim sisteminin en verimli bir şekilde uygulanmasında önemli bir veri kaynağı teşkil eder. Performans değerlendirmede öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri yüksek performansı önceden bildiren karakteristik özellikler olarak görülür. Bu yeterlikler öğretmenlerin, neyi nasıl yapmaları ve hangi sonuçlara ulaşmaları gerektiğini belirtir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

Bu kapsamda eğitim sorunlarının çözülmesi, eğitimde verimliliğin yükseltilmesi ve öğretmen uygulamalarına yönelik nesnel verilerin elde edilmesi için öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri performans değerlendirmede önemli bir yol göstericidir. Performans değerlendirme ile elde edilen veriler, sorunların çözümünde etkili olacaktır.

Yapılan bu araştırma Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algılarına dair görüşlerinin ortaya çıkması açısından önemli görülmektedir. Bununla birlikte ülkemizde okul müdürlerinin öğretmenleri değerlendirmede ders denetimiyle ilgili yapılan nicel bir çalışma olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**YÖNTEM**

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

**3.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Eroğlu, 2006). Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005, s. 77-79).

Denizli İli Acıpayam ilçesindeki İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmen algılarının tespit edilmesi ve bunların farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

**3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerden oluşan evrende öğretmen 25 ilkokulda görev yapan 175 sınıf öğretmeni ve 23 ortaokulda görev yapan 251 branş öğretmeni olmak üzere toplam 426 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 öğretmene ulaşılarak ölçme aracının tamamına cevap veren 297 öğretmenden veriler toplanmıştır.

**3.2.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular**

Bu bölümde, araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı olarak yapılan yorumlar bulunmaktadır. Denizli Acıpayam ilçesinde görev yapan katılımcı öğretmenlere ait bilgiler Tablo 3.2.1.1’de verilmiştir.

**Tablo 3.2.1.1.**

***Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **%** |
| Cinsiyet | Kadın | 150 | 50,5 |
| Erkek  | 147 | 49,5 |
|  | Toplam | 297 |  |

Tablo 3.2.1.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,5’inin kadın; % 49,5’inin erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının kadın olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.2.1.2.**

***Öğretmenlerin Branş Durumu Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **%** |
| Branş | Sınıf | 126 | 42,4 |
| Branş  | 171 | 57,6 |
|  | Toplam | 297 |  |

Tablo 3.2.1.2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 42,4’ünün sınıf öğretmeni ve % 57,6’sının branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının ortaokullarda çalışan branş öğretmeni olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.2.1.3.**

***Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Durumu Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **%** |
| Mesleki Kıdem | 0-9 Yıl | 113 | 38,0 |
| 10-19 Yıl | 116 | 39,1 |
| 20Yıl ve üzeri | 68 | 22,9 |
|  | Toplam | 297 |  |

Tablo 3.2.1.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 116 katılımcı ile ( % 39,1 ) 10-19 yıl aralığında mesleki kıdeminin olduğu ve bunu 113 katılımcı ile ( % 38,0) 0-9 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 68 katılımcı ile (% 22,9 ) 200 yıl ve üzerinde mesleki kıdemi olanların olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 0-19 yıl aralığında mesleki kıdemi olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.2.1.4.**

***Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **%** |
| Mezun Olunan Okul | Eğitim Fakültesi | 240 | 80,8 |
| Diğer | 57 | 19,2 |
|  | Toplam | 297 |  |

Tablo 3.2.1.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 240 katılımcı ile (% 80,8) Eğitim Fakültesi mezunu olduğu ve bunu 57 katılımcı ile (% 19,2) diğer fakülte mezunlarının izlediği görülmektedir. Böylelikle katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının eğitim fakültesi mezunu olduğu söyelenebilir.

**Tablo 3.2.1.5.**

***Öğretmenlerin Sendikalılık Durumuna Göre Dağılımı***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **%** |
| Sendikalılık Durumu | Üyeyim | 215 | 72,4 |
| Üye Değilim | 82 | 27,6 |

Tablo 3.2.1.5 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 215 katılımcı ile (% 72,4) sendika üyesi olduğu görülürken 82 katılımcının (% 27,6) ise sendikalı olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin büyük çoğunluğunun örgütlü/sendikalı olduğu söylenebilir.

**3.3. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmuştur. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren ( cinsiyet, branş, mesleki kıdem, en son mezun olduğu okul türü, sendikalı olma durumu) 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmen algılarını ölçme ve tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan 34 sorudan oluşan “ Müdür Denetimine İlişkin Öğretmen Algıları Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerliğini belirlemek üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları, ölçeğin toplam varyansın % 89,35’ünü açıklayan 4 faktöre sahip olduğunu göstermiştir.

**3.4.Verilerin Analizi**

2016-2017 eğitim öğretim yılında Denizli ili Acıpayam ilçesinde görev yapan öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programına kodlanarak yüklenmiştir.

Okul Müdürlerinin Ders Denetiminin zaman alt boyutu 10 madde,

Okul Müdürlerinin Ders Denetimine Yönelik Yeterlilikleri alt boyutu 11 madde,

Okul Müdürlerinin Ders Denetiminin adil davranılma alt boyutu 13 madde ile olmak üzere 34 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Müdür Denetimine İlişkin Öğretmen Algıları Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4: 5= 0.80); ); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1.00 – 1.80 Hiçbir Zaman,

1.81 – 2.60 Nadiren,

2.61 – 3.40 Ara sıra,

3.41-4.20 Sık sık,

4.21-5.00 Her Zaman şeklinde yorumlanmıştır.

Anket sorularının analizinde istatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, korelasyon, t-testleri kullanılmış, sonuçlar tablolarla ifade edilmiştir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması için; normal dağılım analizleri, faktör analizi, iç tutarlık katsayısı, madde-toplam korelasyon katsayıları ve ayırt edici geçerlik analizleri yapılmıştır.

Verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik Cronbach Alpha değeri 0,741 olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Öğretmen Algıları Ölçeğindeki verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir *K-S(z)*=1,917; *p<*0,05 ).

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**BULGULAR**

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

**4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

“1. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin zaman alt boyutuna dair algıları nelerdir?

2. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin yeterlilik alt boyutuna dair algıları nelerdir?

3. İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin adil davranılma alt boyutuna dair algıları nelerdir?

4. Okul yöneticilerinin denetim uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları;

a) Cinsiyet,

b) Branş,

c) Kıdem,

d) Eğitim düzeyi,

e) Sendikalı olma durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” olmak üzere 4 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın birinci alt problemi “İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin zaman alt boyutuna dair algıları nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.1**

***Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna İlişkin Algıları Analizi***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **n** | $$\overbar{X}$$ | **SS** | **Katılım Düzeyi** |
| Denetim uygulamalarında denetim zamanını ve gününü öğretmen ve okul müdürü birlikte kararlaştırır. | 297 | 3,87 | 1,44 | Sık Sık |
| Okul müdürü denetimden önce öğretmeni ile hangi ölçütlere göre değerlendirme yapacağını açıklayan ön görüşme yapar. | 297 | 3,69 | 1,42 | Sık Sık |
| Ders denetimi için ayrılan süre yeterlidir. | 297 | 4,12 | 1,28 | Sık Sık |
| Ders süresinin etkili kullanıp kullanılmadığını değerlendirmede dikkate almaz. | 297 | 1,95 | 1,32 | Nadiren |
| Okul müdürü rehberlik ve denetim yapacağı zamanı denetime gelmeden önce bildirmez. | 297 | 1,95 | 1,29 | Nadiren |
| Okul müdürü ders denetimi sonrasında değerlendirmeyi öğretmeni ile birlikte yapar. | 297 | 3,26 | 1,58 | Ara Sıra |
| Denetim uygulamaları yıl boyunca devam eder. | 297 | 4,18 | 2,94 | Sık Sık |
| Okul müdürü denetim süresinde zamanı iyi kullanır (Zamanı iyi yönetir). | 297 | 4,27 | 1,06 | Her Zaman |
| Okul müdürü denetim süresinde, denetim ile ilgili olmayan işlerle uğraşarak zamanı boşa geçirir. | 297 | 1,51 | 1,10 | Hiçbir Zaman |
| Denetime gerekli olduğu için değil, "yapıyor desinler" mantığıyla zaman ayırır. | 297 | 1,83 | 1,32 | Nadiren |
| **Toplam** | **297** | **3,06** | **0,66** | **Ara Sıra** |

Tablo 4.1.1 incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,51) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde, denetim ile ilgili olmayan işlerle uğraşarak zamanı boşa geçirir.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,27) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde zamanı iyi kullanır (Zamanı iyi yönetir).” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir.

Bunu dışında;

“Denetim uygulamalarında denetim zamanını ve gününü öğretmen ve okul müdürü birlikte kararlaştırır. ” önermesine (*X*=3,87) ortalama ile “Sık Sık”, “Okul müdürü denetimden önce öğretmeni ile hangi ölçütlere göre değerlendirme yapacağını açıklayan ön görüşme yapar. ” önermesine (*X*=3,69) ortalama ile “Sık Sık”, “Ders denetimi için ayrılan süre yeterlidir. ” önermesine (*X*=4,12) ortalama ile “Sık Sık”, “Ders süresinin etkili kullanıp kullanılmadığını değerlendirmede dikkate almaz.” önermesine (*X*=1,95) ortalama ile “Nadiren”, “Okul müdürü rehberlik ve denetim yapacağı zamanı denetime gelmeden önce bildirmez. ” önermesine (*X*=1,95) ortalama ile “Nadiren”, “Okul müdürü ders denetimi sonrasında değerlendirmeyi öğretmeni ile birlikte yapar. ” önermesine (*X*=3,26) ortalama ile “Ara Sıra”, “Denetim uygulamaları yıl boyunca devam eder.” önermesine (*X*=4,18) ortalama ile “Sık Sık”, “Denetime gerekli olduğu için değil, "yapıyor desinler" mantığıyla zaman ayırır.” önermesine (*X*=1,83) ortalama ile “Nadiren” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

Genel ortalamanın ise (*X*=3,06) ortalama ile “ Ara Sıra” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Ara Sıra” düzeyinde olduğu müdürlerinin ders denetiminden zaman zaman mutlu oldukları bazen de mutlu olmadıkları söylenebilir.

**4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin yeterlilik alt boyutuna dair algıları nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.2’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.2.**

***Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimine İlişkin Yeterlilik Alt Boyutu ile İlgili Öğretmen Algıları***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **n** | $$\overbar{X}$$ | **SS** | **Katılım Düzeyi** |
| Okul müdürü denetim yaptığı dersle ilgili gerekli alan bilgisine sahiptir. | 297 | 3,78 | 1,28 | Sık Sık |
| Uygun, açık, etkili yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahiptir. | 297 | 4,38 | 0,94 | Her Zaman |
| Eğitimdeki yeni yaklaşımları, ders denetiminde kullanır. | 297 | 4,03 | 1,21 | Sık Sık |
| Mesleki gelişiminizi sağlamak için gösterdiğiniz çabayı dikkate almaz. | 297 | 1,77 | 1,25 | Hiçbir Zaman |
| Öğretmenlerin açığını bulmaya çalışır. | 297 | 1,53 | 1,07 | Hiçbir Zaman |
| Denetimi öğretmenlerin performanslarını geliştirmek amacıyla yapar. | 297 | 4,12 | 1,18 | Sık Sık |
| Denetim sırasında öğretmeni ve öğrenciyi rahatsız etmez. | 297 | 3,92 | 1,54 | Sık Sık |
| Velilerle yapılan işbirliğini değerlendirmede dikkate alır. | 297 | 4,31 | 0,95 | Her Zaman |
| Ders denetiminde ders başarısını ağırlıklı olarak dikkate alır. | 297 | 3,75 | 1,27 | Sık Sık |
| Okul müdürü denetim süreçleri ile ilgili yeterli bilgiye sahiptir. | 297 | 4,35 | 0,96 | Her Zaman |
| Türk eğitim sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir, uygular. | 297 | 4,57 | 0,91 | Her Zaman |
| **Toplam** | **297** | **3,69** | **0,64** | **Sık Sık** |

Tablo 4.1.2 incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Yeterlilik Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,53) ortalama ile “Öğretmenlerin açığını bulmaya çalışır.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,57) ortalama ile “Türk eğitim sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir, uygular.” önermesine ilişkin algılarının “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir.

Bunu dışında;

“Okul müdürü denetim yaptığı dersle ilgili gerekli alan bilgisine sahiptir. ” önermesine (*X*=3,78) ortalama ile “Sık Sık”, “Uygun, açık, etkili yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahiptir. ” önermesine (*X*=4,38) ortalama ile “Her Zaman”, “Eğitimdeki yeni yaklaşımları, ders denetiminde kullanır. ” önermesine (*X*=4,03) ortalama ile “Sık Sık”, “Mesleki gelişiminizi sağlamak için gösterdiğiniz çabayı dikkate almaz. ” önermesine (*X*=1,77) ortalama ile “Hiçbir Zaman”, “Denetimi öğretmenlerin performanslarını geliştirmek amacıyla yapar.” önermesine (*X*=4,12) ortalama ile “Sık Sık”, “Denetim sırasında öğretmeni ve öğrenciyi rahatsız etmez.” önermesine (*X*=3,92) ortalama ile “Sık Sık”, “Velilerle yapılan işbirliğini değerlendirmede dikkate alır. ” önermesine (*X*=4,31) ortalama ile “Her Zaman”, “Ders denetiminde ders başarısını ağırlıklı olarak dikkate alır. ” önermesine (*X*=3,75) ortalama ile “Sık Sık”, “Okul müdürü denetim süreçleri ile ilgili yeterli bilgiye sahiptir.” önermesine (*X*=4,35) ortalama ile “Her Zaman” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

Genel ortalamanın ise (*X*=3, 96) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Yeterlilik Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu söylenebilir. Buradan hareketle öğretmenlerin kendilerini yeterli gördükleri ve bu yeterliliklerinin müdürleri tarafından görülmesi için de müdürlerini ders denetiminde sıklıkla görmek istedikleri söylenebilir.

**4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin sınıf denetimi yapmalarına ilişkin öğretmenlerin adil davranılma alt boyutuna dair algıları nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.1.3’te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.3.**

***Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna İlişkin Algıları Analizi***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **n** | $$\overbar{X}$$ | **SS** | **Katılım Düzeyi** |
| Okul müdürü başarılı öğretmenleri eşit biçimde ödüllendirir. | 297 | 4,27 | 3,35 | Her Zaman |
| Okul müdürü başarısız olduğunu düşündüğü öğretmenlere benzer biçimde tepki verir. | 297 | 4,20 | 4,91 | Sık Sık |
| Öğretmenler arasında ayrım ve kayırma yapar. | 297 | 1,93 | 3,15 | Nadiren  |
| Öğretmenine üye olduğu sendikasına göre davranış sergiler. | 297 | 1,42 | 1,08 | Hiçbir Zaman  |
| Okul müdürü ders denetimini önyargılı olarak yapar. | 297 | 1,45 | 1,03 | Hiçbir Zaman  |
| Yasal ödevlerini yerine getirirken kanun ve yönetmeliklere göre hareket eder. | 297 | 4,55 | 0,85 | Her Zaman |
| Öğretmenlerin okul için çok önemli olduklarını vurgular, onlara inandığını ve güvendiğini hissettirir. | 297 | 4,31 | 1,08 | Her Zaman |
| Öğretmenlerin derse hazırlık, planlama ve dersi uygulama becerilerini objektif olarak değerlendirir. | 297 | 4,29 | 1,02 | Her Zaman  |
| Okul müdürü görev ve yetkilerini kötüye kullanmaz. | 297 | 3,89 | 1,65 | Sık Sık |
| Okul müdürü etik değerlere (adalet, eşitlik, tarafsızlık, hoşgörü vs.)sahiptir. | 297 | 4,53 | 0,83 | Her Zaman |
| Denetimi bazı öğretmenlerin açığını yakalamak için yapar. | 297 | 1,48 | 1,02 | Hiçbir Zaman |
| Tüm öğretmenleri aynı standartlarla denetler. | 297 | 3,71 | 1,62 | Sık Sık |
| Kendi değer, tutum ve inançlarını denetim sürecine yansıtmaz. | 297 | 4,37 | 1,11 | Her Zaman |
| **Toplam** | **297** | **3,41** | **0,66** | **Sık Sık** |

Tablo 4.1.3 incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,42) ortalama ile “Öğretmenine üye olduğu sendikasına göre davranış sergiler.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,55) ortalama ile “Yasal ödevlerini yerine getirirken kanun ve yönetmeliklere göre hareket eder.” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir.

Bunu dışında;

“Okul müdürü başarılı öğretmenleri eşit biçimde ödüllendirir. ” önermesine (*X*=4,27) ortalama ile “Her Zaman”, “Okul müdürü başarısız olduğunu düşündüğü öğretmenlere benzer biçimde tepki verir. ” önermesine (*X*=4,20) ortalama ile “Sık Sık”, “Öğretmenler arasında ayrım ve kayırma yapar. ” önermesine (*X*=1,93 ) ortalama ile “Nadiren ”, “Okul müdürü ders denetimini önyargılı olarak yapar. ” önermesine (*X*=1,45) ortalama ile “Hiçbir Zaman ”, “Öğretmenlerin okul için çok önemli olduklarını vurgular, onlara inandığını ve güvendiğini hissettirir. ” önermesine (*X*=4,31) ortalama ile “Her Zaman”, “Öğretmenlerin derse hazırlık, planlama ve dersi uygulama becerilerini objektif olarak değerlendirir. ” önermesine (*X*=4,29) ortalama ile “Her Zaman ”, “Okul müdürü görev ve yetkilerini kötüye kullanmaz. ” önermesine (*X*=3,89) ortalama ile “Sık Sık”, “Okul müdürü etik değerlere (adalet, eşitlik, tarafsızlık, hoşgörü vs.)sahiptir.” önermesine (*X*=4,53) ortalama ile “Her Zaman”, “Denetimi bazı öğretmenlerin açığını yakalamak için yapar.” önermesine (*X*=1,48) ortalama ile “Hiçbir Zaman”, “Tüm öğretmenleri aynı standartlarla denetler. ” önermesine (*X*=3,71) ortalama ile “Sık Sık”, “Kendi değer, tutum ve inançlarını denetim sürecine yansıtmaz.” önermesine (*X*=4,37) ortalama ile “Her Zaman” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

Genel ortalamanın ise (*X*=3,41) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla müdürlerin ders denetiminde öğretmenlere karşı adil davrandıkları, yanlı ve taraflı davranmadıkları söylenebilir.

**4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin denetim uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları; a) Cinsiyet, b) Branş, c) Kıdem, d) Eğitim düzeyi, e) Sendikalı olma durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolarda gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.1.4.1.**

***Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi İle Analizi***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **Sıra Toplamı** | **Sıra Ortalaması** | **U** | **Z** | **p** |
| **Cinsiyet** | Kadın | 150 | 19341,00 | 128,94 | 8016,00 | -4,06 | 0,00 |
| Erkek | 147 | 24912,00 | 169,47 |
| **Toplam** |   | 297 |  |  |  |  |  |

\**p*<0,05

Tablo 4.1.4.1’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( *U*= -4,06; *p<*0,05 ).

Bir başka ifadeyle Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve sıra ortalamalarına bakıldığında farklılığın erkekler lehine olduğu söylenebilir. Bu bulgu erkek öğretmenlerin okul yöneticisinin sınıf denetimi yapmasına daha olumlu baktıkları biçiminde yorumlanabilir.

**Tablo 4.1.4.2.**

***Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Branşa Göre Mann Whitney U Testi Testi İle Analizi***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **Sıra Toplamı** | **Sıra Ortalaması** | **U** | **Z** | **p** |
| **Branş** | Sınıf | 126 | 17828,50 | 141,50 | 9827,50 | -1,293 | 0,196 |
| Branş | 171 | 26424,50 | 154,53 |
| **Toplam** |   | 297 |  |  |  |  |  |

\**p*>0,05

Tablo 4.1.4.2’yebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla Branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( *U*= -1,293; *p>*0,05 ).

Bir başka ifadeyle Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin algılarının sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olma durumuna göre değişiklik göstermediği dolayısıyla da benzer/aynı olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.4.3.**

***Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **Sıra Ortalaması** | **X2** | **p** | **Fark** |
| Kıdem | 0-9 yıl | 113 | 134,58 | 5,617 | 0,06 | Yok |
| 10-19 yıl | 116 | 154,54 |
| 20 yıl ve üstü | 68 | 163,51 |
| **Toplam** |  | 297 |   |   |   |  |

\**p*>0,05

Tablo 4.1.4.3’ebaktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( *X2*= 5,617; *p>*0,05 ). Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin görüşlerinin benzer/aynı olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.4.4.**

***Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Mezun Olunan Okula Göre Mann Whitney U Testi İle Analizi***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **Sıra Toplamı** | **Sıra Ortalaması** | **U** | **Z** | **p** |
| **Mezun Olunan Okul** | Eğitim Fak.  | 240 | 34335,00 | 143,06 | 5415,00 | -2,446 | 0,014 |
| Diğer  | 57 | 9918,00 | 174,00 |
| **Toplam** |   | 297 |  |  |  |  |  |

\**p*<0,05

Tablo 4.1.4.4’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla mezun olunan okul değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( *U*= 5415,0; *p<*0,05 ).

Dolayısıyla Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin algılarının eğitim fakültesi veya diğer fakülte mezunu olma durumuna göre farklılık gösterdiği ve bu farkın diğer fakülte mezunlarının lehine olduğu söylenebilir. Bu bulgu diğer fakülte mezunlarının okul müdürlerinin ders denetimi yapmasına eğitim fakültesi mezunlarına göre daha olumlu yaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 4.1.4.5.**

***Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Öğretmen Algılarının Sendikalı Olup/Olmama Durumuna Göre Mann Whitney U Testi İle Analizi***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişken** | **Kategori** | **n** | **Sıra Toplamı** | **Sıra Ortalaması** | **U** | **Z** | **p** |
| Sendikalılık Durumu | Üye | 215 | 34645,00 | 161,14 | 6205,00 | -3,947 | 0,00 |
| Üye Değil | 82 | 9608,00 | 117,17 |
| **Toplam** |   | 297 |  |  |  |  |  |

\**p*<0,05

Tablo 4.1.4.5’ebaktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla Sendikalılık değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ( *U*= 6205,00; *p<*0,05 ).

Bir başka ifadeyle Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin algılarının sendikalı olup/olmama durumuna göre değişiklik gösterdiği ve sıra ortalamalarına bakıldığında sendika üyeliği bulunanlar lehine olduğu söylenebilir. Bu bulgu sendikalı öğretmenlerin sendikasızlara göre okul yöneticisinin ders denetimini daha başarılı buldukları biçiminde yorumlanabilir.

**BEŞİNCİ BÖLÜM**

**TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

**5.1. Tartışma ve Sonuç**

Denizli Acıpayam ilçesinde Okul Yöneticilerinin Ders Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmen Algıları ve bu algılarının farklı alt boyut ve değişkenlere göre ilişkisinin incelendiği bu çalışmada;

* Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,5’inin kadın; % 49,5’inin erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının kadın olduğu, % 42,4’ünün sınıf öğretmeni ve % 57,6’sının branş öğretmeni olduğu, en fazla katılımcının 116 katılımcı ile ( % 39,1 ) 10-19 yıl aralığında mesleki kıdeminin olduğu ve bunu 113 katılımcı ile ( % 38,0) 0-9 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların takip ettiği, en fazla katılımcının 241 katılımcı ile (% 81,1) Eğitim Fakültesi mezunu olduğu, en fazla katılımcının 215 katılımcı ile (% 72,4) sendika üyesi olduğu görülürken 82 katılımcının (% 27,6) ise sendikalı olmadığı görülmüştür.
* Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin algılarıyla ilgili Zaman Alt Boyutuna ilişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,51) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde, denetim ile ilgili olmayan işlerle uğraşarak zamanı boşa geçirir.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,27) ortalama ile “Okul müdürü denetim süresinde zamanı iyi kullanır (Zamanı iyi yönetir).” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3,06) ortalama ile “ Ara Sıra” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Zaman Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Ara Sıra” düzeyinde olduğu görülmüştür.
* Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin algılarıyla ilgili Yeterlilik Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,53) ortalama ile “Öğretmenlerin açığını bulmaya çalışır.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,57) ortalama ile “Türk eğitim sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir, uygular.” önermesine “Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3, 96) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Yeterlilik Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.
* Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Algılarıyla ilgili Adil Davranılma Alt Boyutuna İlişkin en az katılım gösterdikleri önermenin (*X*=1,42) ortalama ile “Öğretmenine üye olduğu sendikasına göre davranış sergiler.” önermesine “Hiçbir zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise (*X*=4,55) ortalama ile “Yasal ödevlerini yerine getirirken kanun ve yönetmeliklere göre hareket eder.” önermesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Genel ortalamanın ise (*X*=3,41) ortalama ile “ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Okul Yöneticilerinin Sınıf Denetimi Yapmalarına İlişkin Öğretmenlerin Adil Davranılma Alt Boyutuna ilişkin katılımlarının“ Sık Sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.
* Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerinin algıları kadın ve erkek olma durumuna göre farklılık gösterdiği ve sıra ortalamalarına bakıldığında farklılığın erkekler lehine olduğu görüşmüştür. Elde edilen bu bulgu Erdem ve Eroğul ( 2012) bulgularıyla örtüşmemektedir.
* ÖğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla Branş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bir başka ifadeyle Denizli Acıpayam ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin algılarının sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olma durumuna göre değişiklik göstermediği dolayısıyla da benzer/aynı olduğu tespit edilmiştir.
* ÖğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin görüşlerinin benzer/aynı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Erdem ve Eroğul ( 2012) bulgularıyla örtüşmemektedir.
* ÖğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla en son mezun olunan okul değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin görüşlerinin en son mezun oldukları okul türüne göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Erdem ve Eroğul ( 2012) bulgularıyla örtüşmemektedir.
* ÖğretmenlerinOkul Yöneticilerinin Denetim Uygulamalarına İlişkin Algılarıyla Sendikalılık değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin algılarının sendikalı olup/olmama durumuna göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

**5.2. Öneriler**

* Öğretmenlerin Ders Denetimi Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri sağlanabilir. Ayrıca öğrenci, veli ve üst yöneticiler vb. diğer paydaşlarca da değerlendirilebilir.
* Denizli ili Acıpayam ilçesinde yapılan bu çalışma diğer il ve ilçelerde de yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

**KAYNAKÇA**

Adal, Z. Ataay, İ. Uyargil, C. Kaynak, T. ve diğerleri. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi.*

İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276

Ağdelen, B. ve Ağdelen, Z.(2006),İlköğretim Okullarında Yönetim Süreçlerinin İşleyişine

 İlişkin Öğretmen Algılarının Analizi

Akşit, F. (2006). Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bigadiç

İlköğretim Okulu Öğretmenleri Örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*(2), 76-101.

Alay, G. (2006). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin*

*Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2008). İlköğretim Okullarında Çoklu Veri Kaynağına

Dayalı Performans Değerlendirmesine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(54), 151-179.

Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2008). Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen,

Yönetici ve Müfettiş Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(53), 7-24.

Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2011). Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Değerlendirmenin

Okul İklmine Etkisi. *İlköğretim Online, 10*(2), 743-756.

Aydın, M. (2000). Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayınları

Aydın, M. (2011). *Çağdaş eğitim denetimi* (6. Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi

Aydın. İ.(2005). *Öğretimde Denetim*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Aykaç, B. (1986). *Kamu personelinin değerlendirilmesi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Başar, H. (2000). Eğitim Denetçisi, Ankara : Pegem Yayıncılık,

Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi.* Ankara: A.Ü. Eğitim

Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 139.

Battal, T. (1996). *Performans değerlendirilmesi ve türk silahlı kuvvetleri için yeni bir*

*performans değerlendirme sistemi modeli önerisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Bıçak, B., & Nartgün, Z. (2009). *Performans Yönetimi- Biraysel Performans Yönetimi*

*Komisyonu II. Dönem Raporu.* Ankara: MEB- Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.

Büyüköztürk, Ş. (2007). Performansa Dayalı Durum Belirleme Nedir? *İlköğretmen,* 8, 28-

32.

Celep, C. (2000). *Eğitim yönetimi kursu ders notu*. Edirne.

Cengiz, C. (1992). Millî Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve

Teftişin Geliştirilmesi. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları

Dicle, Ü. (19114). *Yönetsel başarının değerlendirilmesi ve Türkiye uygulaması.* ODTÜ

İdari İlimler Fakültesi Yayın No:43. Ankara.

Erdem, A.R.ve Eroğul, M.G.(2012),Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Ders

 Denetiminde Eğitim Müfettişlerinin Öğretmene İlişkin Tutumları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 31

Erdoğan, İ. (1991)*. İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerleme teknikleri.* İstanbul.

Ergin, C. (2000). *Hacettepe üniversitesi psikoloji bölümü ders notları.*

M.E.B, (2003). İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.

M.E.B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi. Tebliğler

Dergisi. Şubat 2001. Sayı: 2521

MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Van Koç İlköğretim Okulu Denetim ve Performans

Değerlendirme Bilgilendirme Toplantısı Sunuları. Edinildiği Tarih: 17.05.2006.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Okulda Performans Yönetimi Modeli.* Ankara: Milli Eğitim

Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri.* Ankara: MEB

Basımevi.

Öz, F. (2003). Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Sisteminde Denetim. Eskişehir:

Osmangazi üniversitesi yayınları, yayın: 88

Özan Boydak, Ş., Şener G., 2015, Sınıf öğretmenlerinin denetim sürecine ilişkin algı ve

beklentilerinin metaforlar aracılığı ile belirlenmesi**,** Eğitim Bilimleri Dergisi, 41 ss/pp. 19-33 ISSN: 1300-8889 DOI:

Palmer, M. (1993). *Performans değerlendirmeleri.* Çev: Doğan Şahiner, Rota Yayınevi.

İstanbul.

Seçen, A.(2010),İlköğretim Okullarındaki Denetim Uygulamalarının Değerlendirilmesi

Taymaz, H. (2002). Eğitim Sisteminde Denetim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Ankara:

Pegem Yayıncılık,

Türker, Uluçınar, A.(1998). *Yöneticiler için: insan kaynaklarının etkin yönetimi.* Türkmen

Kitabevi. İstanbul

Yazıcı, S. (1986). *Kamu personelinin değerlendirilmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans

Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Yeşil, D. ve Kış, A.(2015),Okul Müdürlerinin Ders Denetimine İlişkin Görüşlerinin

 İncelenmesi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitü Dergisi,*cilt:2sayı

Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara.

**EKLER**

|  |
| --- |
| Değerli Meslektaşım,Aşağıdaki sorulara vereceğiniz *cevaplar OKUL* ***YÖNETİCİLERİNİN DERS DENETİMİ YAPMALARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI*** adlı araştırmada kullanılacaktır. Lütfen seçeneklerden size en uygun olan dairenin içini(X)işareti ile işaretleyiniz. Elde edilen bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Bu sebeple adınızı yazmayınız. Bu çalışmaya yapacağınız değerli katkılar için teşekkür ederim. Ayşegül DAĞ Yüksek Lisans Öğrencisi  |

**ÖĞRETMENE AİT BİLGİ FORMU**

Aşağıdaki sorularla ilgili seçeneklerden size uygun olanını işaretleyiniz. Lütfen birden fazla seçenek işaretlemeyiniz ve işaretlenmemiş soru bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz

1-( )Kadın 2- ( )Erkek

2. Branşınız.

1-( )Sınıf Öğretmeni 2-( )Branş Öğretmeni

3. Meslekteki kıdeminiz.(Lütfen yazınız……….)

1-( )0-9 yıl 2-( )10-19 yıl 3-( )20 yıl ve üstü

4. En son mezun olduğunuz okul türünüz.

1-( ) Eğitim Fakültesi 2-( ) Diğer

5. Sendikalı olma durumunuz.

1-( ) üyeyim.

2-( ) üye değilim.

**ÖĞRETMEN ALGILARI ÖLÇEĞİ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SORULAR** | **HER ZAMAN (5)** | **SIKSIK (4)** | **ARA SIRA (3)** | **NADİREN (2)** | **HİÇ BİR ZAMAN (1)** |
| 1.Denetim uygulamalarında denetim zamanını ve gününü öğretmen ve okul müdürü birlikte kararlaştırır. |  |  |  |  |  |
| 2.Okul müdürü denetim yaptığı dersle ilgili gerekli alan bilgisine sahiptir. |  |  |  |  |  |
| 3.Okul müdürü başarılı öğretmenleri eşit biçimde ödüllendirir. |  |  |  |  |  |
| 4.Okul müdürü denetimden önce öğretmeni ile hangi ölçütlere göre değerlendirme yapacağını açıklayan ön görüşme yapar. |  |  |  |  |  |
| 5. Uygun, açık, etkili yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahiptir. |  |  |  |  |  |
| 6.Okul müdürü başarısız olduğunu düşündüğü öğretmenlere benzer biçimde tepki verir. |  |  |  |  |  |
| 7.Ders denetimi için ayrılan süre yeterlidir. |  |  |  |  |  |
| 8. Eğitimdeki yeni yaklaşımları, ders denetiminde kullanır. |  |  |  |  |  |
| 9.Öğretmenler arasında ayrım ve kayırma yapar. |  |  |  |  |  |
| 10.Ders süresinin etkili kullanıp kullanılmadığını değerlendirmede dikkate almaz. |  |  |  |  |  |
| 11. Mesleki gelişiminizi sağlamak için gösterdiğiniz çabayı dikkate almaz |  |  |  |  |  |
| 12.Öğretmenine üye olduğu sendikasına göre davranış sergiler. |  |  |  |  |  |
| 13. Okul müdürü rehberlik ve denetim yapacağı zamanı denetime gelmeden önce bildirmez. |  |  |  |  |  |
| 14.Öğretmenlerin açığını bulmaya çalışır. |  |  |  |  |  |
| 15.Okul müdürü ders denetimini önyargılı olarak yapar. |  |  |  |  |  |
| 16. Okul müdürü ders denetimi sonrasında değerlendirmeyi öğretmeni ile birlikte yapar. |  |  |  |  |  |
| 17.Denetimi öğretmenlerin performanslarını geliştirmek amacıyla yapar. |  |  |  |  |  |
| 18.Yasal ödevlerini yerine getirirken kanun ve yönetmeliklere göre hareket eder. |  |  |  |  |  |
| 19. Denetim uygulamaları yıl boyunca devam eder. |  |  |  |  |  |
| 20.Denetim sırasında öğretmeni ve öğrenciyi rahatsız etmez. |  |  |  |  |  |
| 21.Öğretmenlerin okul için çok önemli olduklarını vurgular, onlara inandığını ve güvendiğini hissettirir.  |  |  |  |  |  |
| 22. Okul müdürü denetim süresinde zamanı iyi kullanır (Zamanı iyi yönetir). |  |  |  |  |  |
| 23.Velilerle yapılan işbirliğini değerlendirmede dikkate alır. |  |  |  |  |  |
| 24.Öğretmenlerin derse hazırlık, planlama ve dersi uygulama becerilerini objektif olarak değerlendirir. |  |  |  |  |  |
| 25. Okul müdürü denetim süresinde, denetim ile ilgili olmayan işlerle uğraşarak zamanı boşa geçirir. |  |  |  |  |  |
| 26.Ders denetiminde ders başarısını ağırlıklı olarak dikkate alır. |  |  |  |  |  |
| 27.Okul müdürü görev ve yetkilerini kötüye kullanmaz. |  |  |  |  |  |
| 28. Denetime gerekli olduğu için değil, "yapıyor desinler" mantığıyla zaman ayırır. |  |  |  |  |  |
| 29.Okul müdürü denetim süreçleri ile ilgili yeterli bilgiye sahiptir. |  |  |  |  |  |
| 30.Okul müdürü etik değerlere (adalet, eşitlik, tarafsızlık, hoşgörü vs.)sahiptir. |  |  |  |  |  |
| 31. Denetimi bazı öğretmenlerin açığını yakalamak için yapar. |  |  |  |  |  |
| 32. Türk eğitim sistemindeki yasal düzenlemeleri (yasa ve yönetmelikleri) bilir, uygular. |  |  |  |  |  |
| 33. Kendi değer, tutum ve inançlarını denetim sürecine yansıtmaz. |  |  |  |  |  |
| 34. Tüm öğretmenleri aynı standartlarla denetler. |  |  |  |  |  |

Özgeçmiş

|  |
| --- |
| **Kişisel Bilgiler** |
| **Adı** | Ayşegül |
| **Soyadı** | DAĞ |
| **Doğum Yeri ve Tarihi** | Acıpayam / 30/08/1982 |
| **Uyruğu** | TC |
| **İletişim Adresi ve Telefonu** | Aşağı Mah. Hürriyet Cad.52 Sok. No:9 Kat:4 Acıpayam Denizli 0505 943 8763 |
|  |
| **İlkokul**  | Asmalı Köyü İlkokulu (Gölhisar/ BURDUR) |
| **Ortaokul ve Lise** | Gölhisar Lisesi (Gölhisar/ BURDUR) |
| **Yükseköğretim (Lisans)** | Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği |
| 1982 yılında Acıpayam /Denizli de doğdum. Babam öğretmen, annem ev hanımı. İki kardeşim var. Asmalı Köyü İlkokulu’nu (1992), Gölhisar Lisesi’ni (1998), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği’ni (2003) bitirdim. İlk görev yerim olarak Ağrı’nın Tutak İlçesine, 2006 yılında ise Konya’nın Cihanbeyli İlçesine atamam yapıldı. 2007 yılında eş durumu ataması ile Acıpayam’a atandım. Halen Acıpayam‘a bağlı Karahöyük İlkokulu’nda görev yapmaktayım. Yürüyüş yapmayı, seyahat etmeyi severim. Evliyim. Bir çocuğum var.   |