



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

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN ÖĞRETMENLERİN
MESLEKİ GELİŞİMLERİNE KATKILARI**

Zeki DEMİRKOL

**Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

İstanbul-2008



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

**İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN ÖĞRETMENLERİN
MESLEKİ GELİŞİMLERİNE KATKILARI**

Zeki DEMİRKOL

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**Danışman
Prof. Dr. Semra ÜNAL**

İstanbul-2008



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

.....İlköğretim müfettişlerinin, öğretmenlerin, meslekli...gözetim ve
.....kontrolü.....

.....Zeli Demirkol.....

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

.....Prof. Dr. Sena ÜNAL.....

.....S. Ünal.....

Üye

.....Prof. Dr. Sefer Adın.....

.....Sefer Adın.....

Üye

.....Yrd. Doç. Dr. Ahmet Şirin.....

.....A. Şirin.....

Yüksek lisans tezi onay tarihi: ..05.../05/2008

ÖNSÖZ

Çağdaş bir denetimde müfettişten beklenen davranış, belli yöntem ve tekniklerin öğretmenlere empoze edilmesi değil öğretmenlerin mesleksel yönden daha yeterli olmaları, kendilerine özgü yöntem ve teknikleri kendilerinin bulmaları için gerekli kaynakların sağlanması ve bu yönde gerekli mesleki rehberliğin yapılarak öğretmenlerin görüş açılarının genişletilmesidir. (Köycü, 1994, s.39)

Eğitim öğretim etkinliklerinde öğretmenler sistemin temel unsurlarıdır. Tesadüflüklere bırakılmayacak kadar önemli olan geleceğimizin şekillendirilmesini üstlenen öğretmenlerimizin eğitim öğretim hizmetlerini yürütürken geliştirilmesi, çağdaş eğitim sistemleri paralelinde yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu önemli görev alanda hiç kuşkusuz ki müfettişlere düşmektedir. Müfettiş eğitim iş göreninin çalışmalarını değerlendirendir. Bu bağlamda müfettişin, denetim ve rehberlik çalışmalarının yerine getirilme düzeylerinin belirlenmesi etkililik derecesinin saptanması, öğretmene ve eğitime yapılabilecek en önemli katkıların başında gelir. (Korkmaz, 2006, s.5)

Bu çalışma, yukarıda açıklanmaya çalışılan düşüncelere dayalı olarak; İstanbul ili, Beykoz, Ümraniye ve Üsküdar ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre, ilköğretim müfettişlerinin Öğretmenlerin Mesleki gelişimlerine Katkıları'nı saptamak, ilköğretim müfettişlerinin çalışmaları ile ilgili dönüt almak, değerlendirmek ve eğitim sistemimize bir nebze olsa katkı sunabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana kazandırdığı değerler, çalışmamın her aşamasında yardımlarından ve katkılarından dolayı öğretmenim Prof. Dr. Semra ÜNAL'a, çalışmalarında bana destek olan ve Çetin AKCA'ya, Gülden ASLAN'a, Hasan KARAMAN'a, Seda SÜRATLI'ye, Hakan ALTUN'a ve Gökten METO'ya gönülden teşekkür ediyorum.

Nisan 2008

Zeki DEMİRKOL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	İV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	İX
ABSTRACT.....	X
SEMBOLLER	Xİ
KISALTMALAR.....	Xİİ
TABLolar	Xİİİ
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ	3
1.3. ALT PROBLEMLER	3
1.4. DENENCELER.....	4
1.5. SAYILTILAR	5
1.6. ARAŞTIRMANIN AMACI	5
1.7. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
1.8. SINIRLILIKLAR	6
1.9. TANIMLAR.....	7
BÖLÜM 2	8
2. GENEL BİLGİLER.....	8
2.1 MESLEKİ GELİŞİMİN TANIMI.....	8
2.1.1. Mesleki Alanda Gelişimi Etkileyen Faktörler	9
2.1.2. Müfettişlerin Öğretmenlerin Gelişimine Katkıları.....	12
2.1.3. Müfettişlerin Rehberlik Alanında Katkıları.....	13

2.1.4.	Müfettişlerin İşbaşında Yetiştirmeye Katkıları	15
2.1.5.	Müfettişlerin Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme Görevleri	16
2.1.6.	Müfettişlerin Okul Kültürünün Oluşumuna Katkıları.....	30
2.1.7.	Müfettişlerin kurum gelişimine katkıları.....	31
2.1.8.	Yöneticilerin mesleki gelişimine olan katkıları.....	33
2.1.9.	Müfettişlerin Eğitim Öğretim Durumu İle İlgili Rehberlik Alanları.....	41
2.1.10.	Öğretmenlerin Araç Gereç kullanımları yönünden katkıları.....	42
2.1.11.	Müfettişlerin Öğretmenler Üzerindeki Rehberlik Yeterlilikleri	42
2.1.12.	Müfettişlerin Öğretmenler Üzerindeki Kişisel Yeterlilikleri.....	43
2.1.13.	Müfettişlerin Öğretmenleri Denetlemedeki Mesleki Yeterlilikleri.....	45
2.1.14.	Müfettişlerin araştırma yeterlilikleri ve araştırma eğitimleri.....	48
BÖLÜM 3	49
3.	METODOLOJİ.....	49
3.1.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	49
3.2.	EVREN VE ÖRNEKLEM	50
3.3.	VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ.....	50
3.4.	VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ	51
BÖLÜM 4	52
4.	BULGULAR VE YORUM.....	52
4.1.	BAĞIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ .	52
4.2.	BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİP DEĞİŞMEDİĞİNİ TEST ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER.	57
4.2.1.	“Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Bulgular	57
4.2.2.	“Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Bulgular	57
4.2.3.	“Öğrenim Düzeyleri” Değişkenine İlişkin Bulgular	57
4.2.4.	“Branş” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	58

4.2.5.	“Yaş” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	66
4.2.6.	“Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” Değişkenine İlişkin Bulgular ...	105
4.2.7.	“İdari Görev Ünvanı” Değişkenine İlişkin Bulgular.....	117
4.3.	BAĞIMLI SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI	131
	BÖLÜM 5	134
5.	TARTIŞMALAR	135
5.1.	ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	135
5.2.	ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR.....	137
5.2.1.	“Cinsiyet” değişkenine ilişkin tartışmalar	137
5.2.2.	“Medeni Durum” değişkenine ilişkin tartışmalar	138
5.2.3.	“Öğrenim Düzeyleri” değişkenine ilişkin tartışmalar	138
5.2.4.	“Branş” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	138
5.2.5.	“Yaş” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	139
5.2.6.	“Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” değişkenine ilişkin tartışmalar .	143
5.2.7.	“İdari Görev Ünvanı” değişkenine ilişkin tartışmalar.....	146
5.3.	ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA, VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	148
5.3.1.	İlköğretim müfettişlerinin, öğretmenlerin meseki gelişimlerine katkılarına Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar	148
	BÖLÜM 6	149
6.	SONUÇLAR.....	149
6.1.	ÖĞRETMEN DENEKLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR	149

6.2. ÖĞRETMEN DENEKLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR.....	150
6.2.1. Öğretmen Deneklerde “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Sonuçlar.....	150
6.2.2. Öğretmen Deneklerde “Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Sonuçlar	150
6.2.3. Öğretmen Deneklerde “Öğrenim Düzeyleri” Değişkenine İlişkin Sonuçlar.	150
6.2.4. Öğretmen Deneklerde “Branş” değişkenine ilişkin sonuçlar	150
6.2.5. Öğretmen Deneklerde “Yaş” değişkenine ilişkin sonuçlar	151
6.2.6. Öğretmen Deneklerde “Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” değişkenine ilişkin sonuçlar.....	153
6.2.7. Öğretmen Deneklerde “İdari Görev Ünvanı” değişkenine ilişkin sonuçlar ..	154
6.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR.....	155
6.3.1. İlköğretim müfettişlerinin, öğretmenlerin meseki gelişimlerine katkılarına Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar	155
6.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR	156
BÖLÜM 7	157
7. ÖNERİLER.....	157
KAYNAKÇA	161
EKLER.....	165
EK-1: ÖĞRENCİ ANKETİ.....	165
EK 1:.....	165
EK-2: ANKET İÇİN VALİLİK ONAY BELGESİ.....	168
ÖZGEÇMİŞ.....	170

ÖZET

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde(1993), müfettişlerin görevleri; Öğrencilerin belirlenen amaçlara uygun yetiştirilmeleri için alınacak önlemlere ilişkin inceleme ve araştırmalar yapmak, öğretimde yanlışlık ve eksikleri saptamak, araştırma ve incelemeler yapmak, öğretmenlerin moral güçlerini, örgüte bağlılık derecesini arttırmak, olarak belirtilmektedir. (25 Ekim 1993 tarih ve 2393 sayılı Tebliğler Dergisi).

1990 MEB İlköğretim Müfettişler Kurulu Yönetmeliği, ilköğretim müfettişlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını, rehberlik ve işbaşında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme soruşturma, olarak belirtmektedir. (21 Ocak 1991 tarih ve 2329 sayılı tebliğler dergisi).

Teftiş; kamu sektöründe veya tüzel kişiliği bulunan kurumlarda yapılmakta olan işlerin mevcut mevzuata uygun olarak yapılıp yapılmadığının yetkili kimseler tarafından denetlenmesi ve gözetilmesi süreci olarak da tanımlanabilir. Teftiş, okuldaki eğitim, öğretim faaliyetlerinin verimini artırmak amacı ile müfettişler veya uzmanlar tarafından öğretmenlere ve diğer görevlilere sağlanan mesleki yardım ve rehberlik hizmetlerinin tümünü içine alan bir süreçtir.

Bu araştırmada, İlköğretim müfettişlerinin, ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarını tespit etmek amacıyla sorulara yanıt aranmıştır. Araştırmada anket çalışmasından önce, literatür taraması yapılarak öğretmenlerin gelişimlerinde öncelikle hangi alanlarda müfettişlerin mesleki gelişim yönünde katkılarına ihtiyaç duydukları araştırılmış. Literatür taramasında sonra öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik alanlarla ilgili anket soruları oluşturulmuş. Bu anketler İstanbul İlinde 3 ilçede olmak üzere çeşitli okullarda toplam 240 adet idareci ve çeşitli branşlarda öğretmene uygulanmıştır.

Bu çalışmanın bulgu, yorum ve sonuçlarına dayalı olarak öneriler geliştirilmiştir.

ABSTRACT

In Ministry of National Education's (MNE) Control Committee Regulations (1993), duties of investigators are expressed as researching and investigating the measures which are needed for training of students according to the determined purposes, determining mistakes and deficiencies in education, making research, raising teachers' morale and the degree of dependence to organisation.

It is explained in (MNE) Regulations of Primary Education Investigators Committee (1990) that the duties, authority and responsibilities of primary education investigators are guidance and training at profession, control and evaluation, investigation and inquiry.

Inspection can also be defined as process of control and observation which are fulfilled by authorised people in order to see whether the works are achieved properly to the present rules or not at the public setor or corporate institutions. Inspection is a process which contains all the duties of guidance and Professional aid that are provided by the investigators or experts in order to increase output of the educational activities.

In this research the answers have been sought the questions in order to determine the contributions of teachers to their professional development according to the views of investigators, administrators, and teachers of primary education schools. In this research, it is inquired by scanning literature before the questionnaire to find out in which developmental areas teachers firstly need the professional aid of investigators. After scanning literature, the questionnaire on the areas which make contribution to teachers' professional development has been formed. These questionnaire have been carried out to 240 administrators and teachers in different schools of three counties in İstanbul.

According to the finding, commentary and result of this work, many suggestions have been progressed.

SEMBOLLER

n : Frekans

p : Anlamlılık Düzeyi

Sd : Serbestlik Derecesi

ss : Standart Sapma

x : Aritmetik Ortalama

% : Yüzde

KISALTMALAR

M.E.B. : Milli Eğitim Bakanlığı

TABLolar

Tablo 1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin Frekans Dağılımı.....	53
Tablo 2 Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Frekans Dağılımı.....	53
Tablo 3 Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerinin Frekans Dağılımı.....	53
Tablo 4 Öğretmenlerin Branşlarının Frekans Dağılımı.....	54
Tablo 5 Öğretmenlerin Yaşlarının Frekans Dağılımı.....	54
Tablo 6 Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerinin Frekans Dağılımı.....	55
Tablo 7 Öğretmenlerin Ünvanlarının Frekans Dağılımı.....	55
Tablo 8 Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” Sorusu İçin Yapılan İlişkisiz Grup T Testi Sonuçları.....	57
Tablo 9 Branş Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	58
Tablo 10 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	59
Tablo 11 Branş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	62
Tablo 12 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle	

cevap verir?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	63
Tablo 13 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	66
Tablo 14 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	67
Tablo 15 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	69
Tablo 16 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	70
Tablo 17 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	72
Tablo 18 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	73
Tablo 19 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	75
Tablo 20 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?" Sorusuna Puan	

Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	76
Tablo 21 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	78
Tablo 14 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	79
Tablo 23 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	81
Tablo 24 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	82
Tablo 25 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	84
Tablo 26 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	85
Tablo 27 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	87
Tablo 28 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi	

Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	88
Tablo 29 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	90
Tablo 30 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	91
Tablo 31 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.	93
Tablo 32 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	94
Tablo 33 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	96
Tablo 34 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	97
Tablo 35 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	99
Tablo 36 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	100
Tablo 37 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra,	

öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları..... 102

Tablo 38 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre "İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları..... 103

Tablo 39 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları 105

Tablo 40 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları..... 106

Tablo 41 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları..... 107

Tablo 42 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları..... 108

Tablo 43 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları 110

Tablo 44 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre "Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?" Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası

Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	111
Tablo 45 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	113
Tablo 46 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	114
Tablo 47 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi arttırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	115
Tablo 48 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi arttırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	116
Tablo 49 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	117
Tablo 50 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	118
Tablo 51 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü	

Varyans Analizi) Sonuçları.....	119
Tablo 52 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	120
Tablo 53 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	121
Tablo 54 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları	122
Tablo 55 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	123
Tablo 56 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları..	124
Tablo 57 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	125
Tablo 58 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları..	126
Tablo 59 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi)	

Sonuçları.....	127
Tablo 60 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	128
Tablo 61 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları.....	129
Tablo 62 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	130
Tablo 63 İlköğretim Müfettişlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkıları Anketine Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı.....	132

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, denenceler sayılılar, araştırmanın amacı, sınırlamalar, tanımlamalar ve araştırmanın önemi yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Eğitim süreci ile ilgili bir sorunun kaynağı nerede olursa olsun, rehberlik ve yardım müfettişin görevidir. Eğitimle ilgili olmayan sorunlarda da müfettiş bu görevini yerine getirmelidir, çünkü bu tür sorunların eğitsel çabaları etkilemesi kaçınılmazdır. Görevlerle ilgili olmayan sorunlarda da müfettişi yanında bulması öğretmenlerin sorunlara dayanma, onları çözme gücünü, örgüte bağlılıklarını artırır(Başar, 1993,s.55).

Denetimin temel amaçlarından biri de öğretmenleri mesleki yönden geliştirmektir.Müfettişlerin denetim çalışmalarında mesleki yardım ve rehberliğe ağırlık vermeleri öğretmenlerce istenen bir durumdur.Müfettişler rehberlik yoluyla öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı getirdikleri oranda hem etkinlikleri artacak hem de öğretme-öğrenme sürecinin geliştirilmesine zemin hazırlayacaklardır. (Memişoğlu,2004,s.30)

Eğitim müfettişliği, kontrol edip değerlendirme ve raporlama süreçlerinin dışında işlevleri olan bir görevdir. Yalnızca bu işlevlerle sınırlı kalındığında, rehberlik, yetiştiricilik, program geliştirme gibi düzeltici ve geliştirici etkinlikler müfettiş rolü olmaktan çıkarlar. O zaman müfettiş etkinlikleri, araç boyutundaki kontrol, değerlendirme ve raporlama ile sınırlanmış, amaç boyutu olan düzeltme ve geliştirme işlevleri göz ardı edilmiş olur. Bu nedenle, eğitimde teftiş, öğretimi geliştirmamacıyla yöneltme, rehberlik etme ve öğretmenlerin öğretimsel davranışını geliştirme süreci olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda müfettişlerin en başta gelen görevleri arasında yer alan “öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmede onlara

yeterli yardımda bulunmak” işlevinin sonucu olarak teftişin en önemli amacı öğretmene, onun ihtiyacı olan yardımda bulunmaktır (Yalçınkaya,2002,s.153).

Bu anlamda denetim, eğitimi geliştirme sürecinde, öğrencilerle çalışan kişiler olan öğretmenlere daha iyi görev yapmaları için sunulan yardım hizmetidir. Bugünkü sistemimizin içerisinde öğretmenlerimize yeterli ölçüde bir yardım ve rehberlikte bulunulmadığı bir gerçektir. Onların karşılaştıkları eğitim öğretim problemlerini çözümünde eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha verimli bir hâle gelmesinde birçok yönlerden yardıma ihtiyaçları vardır. Modern eğitim anlayışında öğretmene bu yardımı müfettişlerin sağlaması bir temel prensip olarak kabul edilmektedir. Şu hâlde modern eğitimde müfettişten beklenen başlıca görev, okuldaki eğitim-öğretim çalışmalarının daha verimli olabilmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğretmene yardımcı ve rehber olmaktır(Yalçınkaya, 2003,s.160).

Eğitim müfettişi, sorunları çözümlenerek etkenlerini ve kaynaklarını ortaya koyabilmeli, gerektiğinde uzlaştırıcı, yöntem ve olanak bulucu olabilmelidir. Olanak çoğu kez kurum sınırları veya yakın çevresi dışına çıkmadan bulunabilir. Denetçi, bireysel sorunların çözümü içinde gerektiğinde il veya merkez örgütü üzerinde etkisini kullanabilmelidir. Bu kullanım, müfettişin yeterliliklerine bağlıdır (Başar,1993,s.56).

Teftiş yapılan çalışmaları denetlemek ve değerlendirmek, daha verimli hale getirilmesini sağlamak için ilgililere önerilerde bulunmak, kurumlardaki personele çalışmalarında ve yetişmelerinde rehberlik yolu ile yardımda bulunmak gibi geniş bir hizmet alanıdır (Su,1974,s.36). Teftiş istenilen ve gereksinim duyulan yer ve zamanda sağlanan, eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleki rehberlik ve yardımdır. Denetim, eğitim programlarının birçok yönünü etkileyen eşgüdümlemiş bir teknik ve sosyal süreçtir. Eğitim kaynaklarının kolektif olarak etkili bir biçimde kullanılması, öğretimin kalitesine etki eden durum ve etkenlerin eleştirici bir yaklaşımla analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini kapsar (Aydın, 1986,s.7).

Bugünkü sistemimizin içerisinde öğretmenlerimize yeterli ölçüde bir yardım ve rehberlikte bulunulmadığı bir gerçektir. Onların karşılaştıkları eğitim öğretim problemlerinin çözümünde eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha verimli bir hâle gelmesinde birçok yönlerden yardıma ihtiyaçları vardır. Modern eğitim anlayışında öğretmene mesleki gelişimlerinde bu yardımı müfettişlerin sağlaması bir temel prensip olarak kabul edilmektedir. Modern eğitimde müfettişten beklenen başlıca görev, okuldaki eğitim öğretim çalışmalarının daha verimli olabilmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğretmene yardımcı ve rehber olmaktır. Yukarıdakilerden anlaşılacağı üzere müfettişlerden en önemli beklenti konusu öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlayacak kapsamda rehberlik alanında yoğunlaşmaktır (Yalçınkaya, 2003,s.160).

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim Müfettişlerinin rehberlik etme konusunda, öğretmenlerin gelişimine katkıları ne düzeydedir?

1.3. ALT PROBLEMLER

- İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda
 - a) ilköğretim okulu yöneticilerinin
 - b) sınıf öğretmenlerinin,
 - c) İlköğretim Okulu branş öğretmenlerinin görüşleri nelerdir?
- İlköğretim Müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda ilköğretim okulu;
 - a) okul yöneticileri,

b) sınıf öğretmenleri,

c) branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

➤ İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda ilköğretim okulu, okul yöneticileri, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin görüşleri arasında;

a) görev yaptıkları yerleşim birimine göre,

b) cinsiyetlerine göre,

c) meslek kıdemlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.4. DENENCELER

1.Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre müfettişlerin mesleki gelişime katkıları farklılık göstermemektedir.

2.Okul yöneticileri unvan değişkenine göre müfettişlerin mesleki gelişime katkıları farklılık göstermektedir.

3. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri atama branşı değişkenine göre müfettişlerin mesleki gelişime katkıları farklılık göstermektedir.

4. Öğretmen ve yöneticiler mesleki kıdem değişkenine göre müfettişlerin mesleki gelişime katkıları farklılık göstermemektedir.

5. Öğretmen ve yöneticiler kıdem yılı değişkenine göre müfettişlerin mesleki gelişime katkıları farklılık göstermektedir.

1.5. SAYILTILAR

1.İlköğretim Okulu yöneticileri ile öğretmenlerinin ankete verdikleri cevaplar, kendi objektif değerlendirmelerini ve var olan durumu yansıtmaktadır.

2.Anketin hazırlanmasında ve geçerlilik ile güvenilirliğinin test edilmesindebaşvurulacak uzman görüşleri yeterli ve güvenilirdir.

3.Araştırmaya katılan denekler anket formlarını kendi istekleri ile cevaplamışlardır.

1.6. ARAŞTIRMANIN AMACI

Öğretmenler, müfettişlerin daha çok inceleme, soruşturma ve denetim ağırlıklı çalıştıklarını, mesleki gelişimlerine katkı konusunda rehberliğin yeterince yapılmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenler kadar yüksek olmasa da bu yargı müfettişlerce de paylaşılmıştır. Öğretmenler şu nedenleri sıralamaktadırlar: Müfettişlerin yönetmelikleri ve teoriyi esas almaları, sayılarının az olması, her bir öğretmene gerektiğinde zaman ayıramamaları. Öğretmenlerin çoğu denetmenle kolay diyalog kurduklarını, her geçen gün ilişkilerin daha olumlu ve işlevsel olduğunu belirtmişlerdir.Öğretmenlerin bir bölümü denetmenle ilişkilerde kaygı sorununu yasadıklarını söylemişlerdir. Müfettişlerin çoğu bunu kabul etmemekte, kaygının öğretilerde daha önce oluşmuş denetmen imajından kaynaklandığını belirtmektedirler.

Öğretmenler etkili rehberlik için; karşılıklı güven veren ilişkileri, müfettişlerin denetim konusunda branşlaşmasını, mesleki ve insan ilişkileri alanlarında yetişmelerini ve yeterli sayıda müfettiş görevlendirilmesini istemektedirler. Öğretmenin geçmişi ve tüm yönlerinin tanınması, karşılıklı güven ve inanç, müfettişlerin eğitim düzeylerinin artırılması ve ideolojik yaklaşımların olmaması temel öğretmen beklentilerini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı ,ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki

gelişimlerine katkıları'nın ilköğretim yönetici ve öğretmenleri'nin görüşlerinden yararlanılarak saptanması ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini katkı sağlayacak çalışmalara yardımcı olmak amacıyla önerilerin sunulmasıdır.

1.7. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırmada, ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine sağlayabilme görevlerini yerine getirebilme düzeyleri incelenmektedir. ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlere yönelik olarak, 1- Mevzuat ve müfredat, 2- Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi, 3- Ders etkinlikleri ve sınıf yönetimi boyutlarına ilişkin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeylerinin a) Görev türü, b) Cinsiyet ve c) Meslekî kıdem değişkenleri açısından ele alarak incelenmeye çalışılmıştır. Bunun için İstanbul ili Ümraniye, Üsküdar ve Beykoz ilçelerinde görev yapan 189 ilköğretim okulu öğretmeni ile 51 ilköğretim okulu yöneticisine anket uygulanmıştır. ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlama görevlerini yerine getirebilmeleri , eğitim sürecinin sağlıklı işleyişi ve rehberlik yoluyla kalitenin elde edilmesi açısından önemlidir. Müfettişlerin kurum denetimi sırasında nesnel olmaları, öğretmen ve okul yöneticilerinin görev yaptıkları yerlerin özelliklerini dikkate almaları ve empati yoluyla onlara destek olmaları eğitim sisteminin işleyişi açısından zorunlu görünmektedir. Bu çalışmada ilköğretim okul yöneticilerinin ve özellikle öğretmenlerin bu konudaki görüşleri irdelenerek denetçiler ile ilgili mevcut durum ortaya konmaya çalışılması ve bu alana sağlayacağı katkı açısından önemlidir

1.8. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma,

1.2006-2007 Eğitim öğretim yılında ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişime katkılarının araştırılması konusunda İstanbul ili, Beykoz, Ümraniye ve Üsküdar ilçelerindeki ilköğretim yönetici ve öğretmenleri ile sınırlıdır.

2.Elde edilen veriler anket formundaki sorularla sınırlıdır.

1.9. TANIMLAR

Bu araştırmada sıkça kullanılan ve açıklanması gereken terim ve tanımlamalar şunlardır.

İlköğretim müfettişi: Milli eğitim bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müfettişleri.

Mesleki Gelişim: Öğretmenlerin yapmış oldukları eğitim-öğretim faaliyetlerinde daha başarılı olması , mevzuat, bilişim teknolojisi ve bulunduğu çevre özelliklerini dikkate alarak mesleki yeniliklere uyum sağlayabilmesidir

BÖLÜM 2

2. GENEL BİLGİLER

2.1 MESLEKİ GELİŞİMİN TANIMI

Öğretmenlerin yapmış oldukları eğitim-öğretim faaliyetlerinde daha başarılı olması mevzuat,bilişim teknolojisi ve bulunduğu çevre özelliklerini dikkate alarak mesleki yeniliklere uyum sağlayabilmesidir.Bir öğretim kurumunda yapılan teftişin temel işlevi öğretme-öğrenme ortamının analizi,ortamın değerlendirilmesi ve sürecin geliştirilmesi amaçlara ulaşılmasının sağlanmasıdır.Eğitim teftişi,eğitim yöneticileri,uzman ve öğretmenlerin meslek gelişmelerini teşvik eden,onların sorunlarına çözüm yolları bulan yardım eden eğiten ve değerlendiren bir süreç olarak değiştirebileceği anlayışıdır.Ancak bu davranış değişikliğinin sağlanabilmesi için ,bu anlayıştaki teftişte eğitim personelinin mesleki yönden gelişmişlik düzeyine bağlı olarak süreklilik kazandırılması gerekmektedir.(Ünal,1989,s.449)1846 yılında Mekteb-i Umumiye Nezaretine bağlı olarak Mekteb-i Sibyaniye ve Mekteb-i Rüştüye Muinliği adında iki teftiş birimi kurulmuş ve teftiş görevini yerine getirmek üzere Muinler atanmıştır.Bir yıl sonra yayınlanan yönetmelikle teftiş süreci öğretmene yardım olarak kabul edilmiş ve müfettişe de rehber,yardım eden anlamına gelen muin unvan verilmiştir(Ayas,1948,s.485).Milli Eğitim Bakanlığı teftiş ile ilgili yönetmeliğinde Bakanlık ve İlköğretim müfettişlerine rehberlik ,mesleki yardım ve işbaşında eğitim yapılması bir görev olarak verilmiştir.

Eğitim süresince rehberlik,mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme kavramları ile etkinliklerini kesin hatlarla birbirinden ayırmak güçtür.Müfettişin denetlediği bireyin işinde daha başarılı olabilmesi ve gelişebilmesi için bireyle ve grupla çalışmasında önerilerde ve katkıda bulunmasında hem rehberlik yapar ,hem mesleki yardımda bulunur ve hem de işbaşında yetiştirir.Ayırım yapmak güç olmakla birlikte bir çerçeve oluşturmak için aşağıdaki faktörler incelenebilir.

2.1.1. Mesleki Alanda Gelişimi Etkileyen Faktörler

Mesleki alanda gelişimi etkileyen faktörler olarak,öğretmenlerin kişisel imkanlar ve çalışmaları,görev yapmış olduğu bölgedeki çevresel imkanlar ve araştırma konusunda olduğu şekliyle ilköğretim müfettişleri'nin katkıları,çalışmış oldukları kurum yöneticilerinin sağladığı katkı ve imkanlar olarak sıralayabiliriz. Bu bölümde bu çalışmalarla ilgili görüş ve düşüncelere yer verilmiştir.

A) Kişisel Faktörler

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan araştırmalar , bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için mesleki gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir, çünkü "eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin öğretmenliğinin kalitesi de yüksek olur". Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere mesleki açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır

Bilgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar olarak tanımlanabilen mesleki gelişim kavramı son yıllarda eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli faktör olmuştur . Öğretmenlerin meslek içinde yetiştirilmelerinin bir gerekçesi olarak öğretmen adaylarının yetiştirildikleri eğitim kurumlarında yeterli mesleki eğitimi alamamış olmaları gösterilmektedir.Rosenholtz yaptığı araştırmaların bulgularına dayanarak öğretmenlerin sınıfta başarılı olabilmeleri için becerilerinin güncelleştirilmesi gerektiğini, yani öğretmenlerin günümüz koşullarında daha etkili olabilmeleri için gerekli becerilere sahip olmalarının sağlanması gerektiğini ileri sürmektedir. Kendilerine profesyonel yardım verilen öğretmenler, bir takım eğitim etkinlikleri sonucunda bilgi ve becerilerini artırabilir ve bunun sonucunda da daha iyi birer öğretmen olabilirler.

Öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimi için gereken etkinliklerin düzenlenmesi ve uygulanması ülkemizde genellikle Mili Eğitim Bakanlığından (MEB) beklenir. Ancak, gerek ülkemizdeki öğretmen sayısının yüksekliği, gerek MEB'na genel bütçeden ayrılan pay ve gerekse diğer bir takım nedenlerden ötürü bütün bu etkinlikler ya yeterince

yapılamıyor ya da etkili olamıyor. Örneğin, ilköğretim müfettişlerinin öğretmenlere rehberlik yapmaları yani onların hizmet-içi eğitimlerine bir katkıda bulunmaları beklenir. Ancak, hem müfettişlerimiz bu konuda yeterli eğitimi almadıkları için, hem de MEB bünyesinde yeterli sayıda müfettiş olmadığından müfettişler bu fonksiyonlarını gereği gibi yerine getiremiyorlar. Dahası, öğretmenin, kendisini değerlendirme rolü olan birisiyle sorunlarını paylaşarak yardım istemesi de düşünülemez.

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenin rolü günümüzde herkes tarafından bilinmektedir. Bir toplumun kalkınması için öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Yetişmiş insan gücü ise iyi okullarda mümkündür. Bir okulun iyi olabilmesi de, yani öğrencilerinin iyi yetiştirilmesi de öğretmenler tarafından verilen eğitimin kalitesine bağlıdır. Öğretmenin verdiği eğitimin kaliteli olabilmesi için de öğretmenin bizzat kendisinin iyi yetiştirilmiş olması gerekir. Öğretmenin iyi olması ise onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesi, hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek olanaklardan yararlanmasını sağlamakla olasıdır. Bunun için de öğretmene her yönden destek olunmalıdır ki, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan geliştirebilsin. (Seferoğlu, 2001,s.57)

B) Çevresel Faktörler

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini etkileyen faktörlerin incelenmesinde aşağıda gösterilen planlama aktivitesini gerektirir:

1. İş rotasyonu.
2. Rehberlik ve yönlendirme.
3. Özel görevlendirmeler.
4. Okul kursları, özel dersler , seminerler ve öğretmenlerin bireysel çalışmaları.
5. Onur hizmeti.
6. Mesleki derneklere üyelik.

Okul yöneticisi, her öğretmene uzun ve kısa dönemli olarak mesleki gelişimini sağlamak için kariyer planları yapmalıdır. Bu planlar aşamalı olarak düzenlenmelidir. Öğretmen kendi mesleki gelişimini önce kendisi değerlendirmeli, daha sonra da çevresinde etkileşim içinde bulunduğu bireylere değerlendirtmelidir.

Hiç kimse öğretmenlik becerileriyle doğmaz. Bu becerileri belirli bir eğitim-öğretim sürecinden sonra elde eder. Eğer bir öğretmen işini iyi yapamıyorsa, büyük bir olasılıkla bu öğretmen, işin nasıl yapılacağını bilmiyordur. Bu öğretmenin mesleki rehberliğe ve yardıma ihtiyacı vardır. Okul yöneticisi bu ihtiyacın üzerine odaklaşmalıdır.

Öğretmenlerin performanslarının nasıl artırılacağı üzerine George Redfern'ün önerileri şunlardır:

Öğretmenler okulda küçük bir grup içerisinde çalışırlar. Öğretmenlere yönelik olarak yapılan seminerler, danışman hizmetleri, ilkeler konusunda verilecek kurs, öğretmenlerin çalışmaları için öneriler, öğretmenlerin performansını artıracaktır. Bazen de öğretmenlere meslekleriyle ilgili olarak verilen spesifik bir problem, performans düzeylerinin artmasına katkıda bulunacaktır.

Ziyaretler: Öğretmenlerin başka okullara yapacakları okul ziyaretleri ya da bir danışmanın sınıfa yapacağı bir ziyaret, mesleki açıdan hatalı yapılanların düzeltilmesine, beğenilen çalışmaların alınmasına, etkileşim yoluyla öğrenmeye uygun ortam sağlar. Ziyaretler, öğretmenler arasında güçlü bir etkileşim ortamının doğmasına yol açar. Ziyaret öncesi yapılacak çalışmaların planlanması, ziyaretin amaçlarına ulaşmasını sağlar. Öğretmenlere yönelik olarak yapılacak seminerlerde, öğretmenlerin kendilerini değerlendirmelerine fırsat verilecektir.

Kurul çalışmaları: Bu tip bir çalışma, okuldaki bir yönetsel ya da öğretimle ilgili bir sorunun çözülmesine yardımcı olabilir. Ders kitaplarının seçimi, yeni araç ve gerecin seçimi ve kullanımı, ders programlarının geliştirilmesi, yeni bir öğretim tekniğinin uygulanması gibi etkinliklere katılan öğretmenler, bu uygulamaları öğrenme ve eğitim ortamlarında kullanma eğilimi göstereceklerdir. Bu durum, öğretmenlerin kapasitelerini artırdığı gibi, okulda da sürekli öğrenme ortamları yaratacaktır.

Üniversite kursları: Öğretmenlere yönelik üniversitelerde verilecek kurslar, öğretmenlerin öğretim teknikleri, sınıf yönetimi, öğrenci psikolojisi gibi alanlarda bilgi ve becerisini artıracaktır.

Bireysel çalışmalar: Öğretmenin mesleki kitapları, dergileri, bültenleri okuması ve bilgi düzeyini artırması, performans düzeyinin artmasına neden olacaktır. Bu tür mesleki eserlerin listesi ve tanıtım katalogları öğretmenlere ulaştırılmalı ve okullarda mesleki eserlerden oluşan bir kitaplık oluşturulmalıdır. Ayrıca, öğretmenler araştırmaya, mesleki eser ve makale yazmaya özendirilmelidir.

Başarılı öğretmenlerle iletişim kurulması: Başarılı bir öğretmenle kurulacak bir iletişim, öğretmenin mesleki bilgi ve becerisini artıracak gibi, herhangi bir sorunla karşılaştığında, kolayca yardım da alabilecektir.

Workshoplar: Öğretmenin herhangi bir sorunun çözümüne ilişkin olarak katılacağı düzenli workshoplar, yararlı bilgilerin elde edilmesini sağlar. Bu toplantılar, öğretmenin bir grup üyesi olma, karara katılma ve liderlik becerilerini de geliştirmesine yardımcı olacaktır.

Mesleki örgütler: Öğretmenin yerel ya da ulusal düzeyde bir gruba katılması, onun aidiyet duygularını geliştirmesine yardımcı olacaktır. Bu durum öğretmenin kendine yatırım yapmasını teşvik edecektir.(Fox, W. Ve Schwartz, A.,1965, s.118).

2.1.2. Müfettişlerin Öğretmenlerin Gelişimine Katkıları

Kurum etkinliklerinin verimli olmasında ve personelin doyumunda çok önemli bir rol oynayan güdüleme sürecinde yalnız yöneticiler değil, aynı zamanda müfettişlere de önemli görevler düşmektedir. Çünkü sistemi denetleyen ve değerlendiren birey müfettiştir. Sistemde yönetici, öğretmen ve diğer personelin başarısı ve iş performansına ilişkin en uygun dönütleri sağlayabilecek kaynak müfettiş olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bir müfettiş personelin mesleki gelişimine katkı sağlamak için aşağıda sıralanan görevleri yerine getirmelidir.

1.Öğretmen ve yöneticilere başarılarını

artırabilecek yöntem ve kaynaklara ulaşmada rehberlik etmelidir.

2.Öğretmenlere öğretimdeki başarı dereceleri hakkında bilgi vermeli, başarılı yönlerini vurgulamalı ve takdir etmelidir.

3.Öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin denetim sürecine güvenini artırmak amacıyla olumlu ilişkiler kurmalı ve geliştirmelidir.

4.Öğretmenlere öğretim yaptıkları alanın genel öğretim süreci içindeki yeri, özellikleri ve amaçları açıklanmalıdır.

5.Öğretmen, yönetici ve diğer personelin kendi işlerinde gelişme ve yükselme istek ve eğilimleri desteklenmelidir.

6.Yapılan değerlendirmelerde nesnellik, eşitlik ve adalet ilkesine kesinlikle uyulmalıdır.

7.Tüm personeli başarısızlık korkusunu giderici nitelikte bir yaklaşımla başarıya yöneltilmelidir.

8.Öğretmenlerin eğitim sistemi ve çalıştıkları okul ile bağlılık duygularını desteklemelidir.

9.Okuldaki yönetici, öğretmen ve diğer personelin aralarındaki iş ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olmalıdır.

10.Bütün personele örgüt amaçlarını benimsemelerine yardımcı olmalı, ulaşılması gerektiğine inandırmalıdır.

11.Denetleyen personelin denetim sürecine katılması, yararlanması sağlanmalıdır.

12.Cezayı uygun yer ve zamanda caydırıcı bir elken olarak kullanmalı, cezalandırmadan çok ödüllendirmeyi bir güdüleme aracı olarak kullanmalıdır.

2.1.3. Müfettişlerin Rehberlik Alanında Katkıları

Rehberlik kavramı İngilizce ve Türkçe kaynaklarda aşağıdaki şekillerde

tanımlanmıştır.

Rehberlik, bireyin içinde bulunduğu ortama uyum sağlaması, problemlerini çözmesi ve olgunlaşması için yapılan yardımdır (Gardner,1980,s.68).

Rehberlik, her bireyin yeteneklerinin ve kapasitesinin en üst düzeye ulaşacak biçimde geliştirilmesini demokratik bir anlayış içerisinde sağlamaya yönelik olarak eğitim program ve uygulamalarını, bireysel olanakları ve uzmanların hizmetlerini kapsayan husustur.Rehberlik, bir bireye seçimler yapılmasında, uyum sağlanmasında ve problemleri çözmesinde yapılan yardımdır. Rehberlik bu yardımda, yardım alanının kendi bağımsızlığını ve kendisine karşı sorumlu olabilme yeteneği geliştirebilmesini amaçlar . Rehberlik, bireyin kendi istek ve imkanlarıyla toplumda kendine açık gelişme imkanlarını ve beklentilerini tanıması ve bunları en iyi biçimde uzlaştırabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardımdır

Rehberlik, ferdin en verimli bir şekilde ve tatminkar intibaklar sağlanmasında gerekli olan tercihleri, tefsirleri, planları yapmasına ve kararları vermesine yarayacak bilgi ve hüneleri kazanması ve bu tercih ve kararları yürütmesi için ferde yapılan sistemli ve profesyonel yardımdır (Tan,1992,s.33).

Rehberlik, bireyin yeterlikleri ve yetenekleriyle en üst düzeyde gelişerek gereksinimlerini doyurmasında, benliğine uygun rol kavramları geliştirerek çevresindeki durumlara ilişkisinde uyum sağlanması için gerekli problem çözme, karar verme, bilgi ve becerisini kazanmasında, benlik kavramı ile bağdaşan doğal ve toplumsal gerçeği içinde anlamlı ve mutlu bir yaşam sürdürmesinde, bireye profesyonel kimselerce yapılan bilimsel ve sistematik yardım sürecidir.(Özoğlu,1994,s.51).

Teftişte yapılan rehberlik, bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunlarını çözmesi,karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmadır.

Millî Eğitim Bakanlığı ve ilköğretim müfettişlerinin görevleri, yönetmeliklerde

belirtildiği üzere, dört alanda toplanmıştır (Taymaz, 2002,s.47).

Bu alanlar: 1. İnceleme-araştırma, 2. Kurum ve ders teftişi, 3. Soruşturma ve 4. Rehberlik-meslekî yardım ve yetiştirme. İnceleme ve araştırma; eğitim sistemindeki sorunları tespit etmek ve çözmek amacıyla raporlar hazırlamak ve öneriler sunmayı ifade eder. Kurum ve ders teftişi; yapılan işin önceden belirlenen kurallara göre yapılıp yapılmadığının, ya da ne derecede yapıldığının test edilmesini içerir. Soruşturma; yasa dışı eylemlerde bulunanlar hakkında durumu gereklerine uygun olarak, incelemek ve gerekli işlemleri yapmaktır. Rehberlik ve mesleki yardım ise bireyin içinde bulunduğu ortama uyum sağlaması için yapılan yardımdır.

2.1.4. Müfettişlerin İşbaşında Yetiştirmeye Katkıları

Eğitim sisteminde müfettişlerin yaptıkları ders tefrişlerinde öğretmenlerin öğretim yapma ve ders vermedeki başarılarını değerlendirmenin yanında öğretmenlerin davranış eksikliklerini giderme; yeteneklerini geliştirme, mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama, eğitim alanındaki yenilik ve değişiklikleri öğretmenlere tanıtma yoluyla onlara mesleki yardımda bulunurlar (Bolatoğlu, 1983,s.42).

Teftişte yapılan mesleki yardım, bireyin meslek yaşamında karşılaştığı sorunları çözmesi, beklenen davranışları göstermesi, bir bütün olarak gelişmesi ve başarılı olması için yapılan çalışmadır.

İşbaşında Yetiştirme

Eğitim sisteminde görev alan, yönetici, öğretmen, diğer uzmanlar ve personelin hizmet öncesinde gerekli yeterlikleri kazanmamış olması işindeki başarısını etkiler. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin ve yöneticilerin yetişme eksiklikleri gidermeleri, kıdemli olanların eğitim ve öğretim süreçlerindeki yenilikler ve değişimleri öğrenmeleri, bilgilerini tazelemeleri ve gelişmeleri, mesleklerinde yükselebilmeleri için hizmet içinde eğitime gereksinim duyarlar.

Teftişte yapılan işbaşında eğitim, bireyin yetişme noksanlığından kaynaklanan sorunları çözmesi, başarısızlığını ve uygulamadaki eksikliklerini gidermesi için gerekli bilgi,

beceri ve tutumları kazandırma sürecidir.

Yapılan tanımların her birinde teftiş edilen bireyin karşılaştığı sorunların çözülmesi için müfettişin rehberlik yapması, mesleki yardımda bulunması veya işbaşında yetiştirilmesi öngörülmektedir. Sorun kaynağı ve türü ne olursa olsun, müfettişin görevi sorunu olan bireye yardım etmektir. Eğitimle ilgili olmayan sorunlarda da müfettiş bireye yardımda bulunarak, onun kuruma bağlılığını ve başarı derecesini artırmalı, güdülemeli ve moralini yükseltmelidir.

2.1.5. Müfettişlerin Rehberlik, Mesleki Yardım ve İşbaşında Yetiştirme Görevleri

Eğitim sisteminde yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini oynayan bir müfettişin teftiş ettiği bireyin ortama ve çevreye uyum sağlamasına, kendisini tanımasına ve kabullenmesine, sorunlarını çözmesine, eksikliklerini gidermesine, güdülemesine, moralinin yükselmesine, başarılı ve mutlu olmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktır. Müfettişlerin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevleri Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği ile ilköğretim kurumları teftiş yönetmeliğinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Bakanlık müfettişleri, öğrencilerimizin Milli Eğitim amaç ve ilkeleri doğrultusunda yetiştirilme derecelerini belirlemek, ilgi, istek, bilgi ve becerileri yönünden yetiştirmeleri ve gelişmeleri için gerekli çalışmanın gösterilmesini desteklemek, öğretim programlarının bütünlük içinde uygulanması ve koordinasyonu sağlamada rehberlik ve gerekli yardımlarda bulunarak alınacak önlemleri belirlemek ve bakanlığa bilgi sunmakla yükümlüdürler. Genel denetimlerde müfettişler tefriş etkinlikleri, kurumlarda yeni teknolojiler paralelinde etkinliklere yönelmesi ve görevlilerin işbaşında yetiştirilmeleri ve göreve yatkınlıklarının artırılması hususunda rehberlikte ve aşağıdaki konularda mesleki yardımlarda bulunurlar (Tebliğler Dergisi,1969).

1. Görevlilerin bireysel değerlerini, çalışmalardaki olumlu ve cesaretlendirici yönlerini

belirlemek onları yakından tanımak.

2.Görevlilere çalışma alanlarındaki bilgilerini artırma, metotları daha iyiye götürme, davranış hataları varsa giderme, kısaca mesleğe ve çevreye uyumlarını sağlama bakımından yardımcı olmak.

3.Eğitim alanındaki gelişmeleri, yenilikleri, yeni yayınları haber vermek, varsa değişikliklerini açıklamak.

4.Mesleğin koşullarından olan en başta sabır, hoşgörülük, sevgi ve birlik ilkelerinin kökleşmesine çalışmak.

İlköğretim müfettişleri il sınırları içinde kurumlarında grupla teftiş yolu ile tüm etkinlikleri denetlerken aşağıdaki rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme görevlerini yerine getirirler (Tebliğler Dergisi, 1991).

1.Her öğretim yılı başında ve sonunda, ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim-öğretim ve yönetim ile ilgili olarak problemlerin tespitinde ve çözümünde mesleki yardımda bulunmak.

2.İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticilerle toplanmak, eğitim-öğretim ile ilgili problemler varsa çözümüne rehberlik etmek.

3.Mesleki yayınlar ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini takip etmek, bu konuda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere mesleki yardımda bulunmak.

4.Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerine ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki yardımda bulunma, stajyer öğretmenlerin stajyerliklerinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan komisyonlara başkanlık etmek.

5.Anaokulu ve anasınıfı, uygulama sınıfı, alt özel sınıf öğretmenleri ve meslekte yetersiz görülen öğretmenler ile vekil öğretmenlere incelik vermek üzere, teftiş ile yükümlü buldukları bütün öğretmenlere mesleki yardımda bulunmak ve işbaşında yetiştirilmelerine rehberlik etmek.

Bu eğitim kurumun amaçlarını gerçekleştirmesinde görevi olan tüm personelin beklenen davranışları göstermesi, hizmetleri yerine getirmesi gerekir. Bir okulda eğitim etkinliklerinde başarı sağlanması için müfettişlerin aşağıdaki görevleri yerine getirmeleri beklenir (Bursalıoğlu, 1987. S.188).

1.Yönetici, öğretmen ve diğer ilgili personelin öğrencileri tanımlarını ve anlamları sağlamak.

2.Yönetici, öğretmen ve diğer personelin bireysel ve mesleki gelişmelerine yardım etmek.

3.Öğretim yöntemlerinin geliştirilmesi, eğitim etkinliklerinin planlanmasında yardım etmek.

4.Okulda öğretim materyallerinin daha etkili kullanılmasında ilgililere yol göstermek.

5.Eğitim ve Öğretim etkinliklerinde diğer personelin öğretime yardımcı olmasını sağlamak.

6.Öğretmenin kendisini ve öğrencilerini objektif olarak değerlendirmesine rehberlik yapmak.

7.Yönetici, Öğretmen ve diğer personelin çevrede görev ve sevgi kazanmasını sağlamak.

8.Okulda yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçları ve başarı durumunu saptamak ve açıklamak.

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesinin ilgili maddelerinde belirtildiği şekilde,ilköğretim müfettişlerince kurum ve ders teftişi aşağıda belirtilen ilkeler çerçevesinde yapılmaktadır.

Kurum Teftişi

Madde 14- Kurum teftişı, kurumların sistemindeki yeniliklerin ilgili kurumlara iletilmesi, kurumun çalışmalarını güçleştiren veya zayıflatan nedenlerin belirlenmesi, gerekli önlemlerin yerinde ve zamanında alınması, kurumun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynakları ile bunlardan yararlanılma durumunun gözlenerek yerinde ve etkili bir biçimde kullanılmasının sağlanması, eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin geliştirilmesi, öğretme-öğrenme ve yönetim sürecinin etkili duruma getirilmesi için objektif verilere, yasa, tüzük, yönetmelik, genelge emir ve kararlara dayalı olarak gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilerek geliştirilmesidir. Kurumun özelliğine göre kurum teftiş raporu yazılır.

Kurumlarda Rehberlik ve Teftişin Usul ve Esasları

Madde 15-Kurumların teftişinde aşağıdaki usul ve esaslar göz önünde bulundurulur.

- a) Kurumun teftişı bir teftiş grubu ya da bir alt grup tarafından yapılır.
- b) Yıllık ve aylık çalışma programlarına ve yapılan araştırmalara dayalı olarak yürütülür.
- c) Eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin tümünü kapsar.
- d) Eğitim-öğretim ve yönetimle ilgili sorunların çözümünde meslekî yardım, iş başında yetiştirme hizmetleri verilir.
- e) Çalışma programlarına uygun olarak kurumlara gidildiğinde; grup başkanı veya grup sorumlusunun başkanlığında rehberlik ve teftiş çalışmaları öncesi grup üyeleri ile toplantı yapılır. Bu toplantıda tutum, davranış, değerlendirme ve olası gelişmeler hakkında durum belirlenir.
- f) Grubun rehberlik ve teftiş çalışmalarını rahat yürütebilmeleri için kurumun uygun bir odası kurum yöneticisi tarafından bu çalışmalar için ayrılır ve düzenlenir.
- g) Grup başkanı veya sorumlusu, grup üyelerinin yetişme alanları veya katıldıkları hizmetiçi etkinlikleri de dikkate alarak, kurum çalışmalarının rehberlik ve teftişinde dengeli bir görev dağılımı yapar.
- h) Kurumların teftiş defteri ve geçmiş yıllara ilişkin kurum teftiş raporu

incelenerek önceki rehberlik ve teftiş çalışmalarında görülen başarı durumlarının devam edip-etmediği ve belirlenen eksikliklerin tamamlanması için ne gibi çalışmaların yapıldığı kontrol edilir.

ı) Kurum teftişı ile birlikte yöneticiler, öğretmenler ve diğer personelin teftişinin yapılması esastır. Ancak zorunlu hallerde yönetici ve öğretmenlerin teftişı, kurum teftişı dışında da yapılabilir.

i) Yönetici teftişı, en az iki müfettiş veya bir müfettiş ile yetkili kılınan bir müfettiş yardımcısı tarafından yapılır.

j) Kurum rehberlik ve teftişı sonunda kuruma ilişkin iki adet teftiş veya rehberlik tebliği hazırlanarak biri teftiş defterine yapıştırılır, diğeri ise başkanlığa sunulur.

k) Kurum teftişı sonunda; eğitim ve öğretim aksatılmadan teftişle ilgili değerlendirme toplântısı yapılır.

l) Öğretmen sayısı üç ve üçten az olan kurumların teftişı en az iki müfettiş tarafından veya bir müfettiş ve yetkili kılınan müfettiş yardımcısı tarafından yapılır.

m) Aday öğretmenlerinin teftişı en az bir müfettiş veya yetkili kılınan iki müfettiş yardımcısı tarafından yapılır.

n) Teftiş sırasında üstün başarı veya yetersizliği görülen yönetici ve öğretmenlerin teftişı, en az iki müfettiş tarafından veya bir müfettiş ve yetkili kılınan bir müfettiş yardımcısı tarafından yapılır.

o) Grup Başkanınca; aylık çalışma programında plânlanan rehberlik yapılacak kurumların rehberlik tarihleri en az bir hafta önceden ilgili kurumlara bildirilir.

ö) Kurumların, yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin her yıl rehberlik veya teftiş amacıyla en az bir defa görülmesi esastır. Hiçbir kurum, yönetici, öğretmen ve diğer personel iki takvim yılı üst üste teftihsiz bırakılamaz. Ancak açık ilköğretim okulunda görevli olanlar ile Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı örgütü ve diğer kamu kurum ve

kuruluşlarında geçici olarak görevlendirilenlere bu fıkra hükmü uygulanmaz.

p) Rehberlik çalışmalarının; aday öğretmenler ile bir önceki yılda yapılan teftişe göre, yetersiz veya orta düzeyde değerlendirilen öğretmenlerden başlanarak yapılması esastır.

r) Rehberlik çalışmalarına başlamadan önce kurum yöneticisinden kurum ve çalışanlarının hangi konularda rehberliğe gereksinim duyduğu konusunda bilgi alınır ve çalışmalarda göz önünde bulundurulur.

Kurumların Rehberlik ve Teftişinde Dikkat Edilecek Hususlar

Madde 16- Kurumların; rehberlik ve teftişi yapılırken;

- a) Genel ve özel amaçları,
- b) Yönetim süreçleri ve yöneticilerin etkinlikleri,
- c) Kurumların yapılarındaki sosyal, yönetsel, kültürel, ekonomik, teknolojik ve eğitim politikalarının geliştirilmeleri,
- d) Gelişmeyi engelleyen unsurları,
- e) Sorunlara yaklaşımda yararlı yöntemleri,
- f) Özel yönetmelik ve yönergelerindeki hükümleri,
- g) Eğitim-öğretim ve yönetimdeki değişme ve gelişme sonucu uygulanacak yöntem ve teknikleri,
- h) Personelin mesleki performansını geliştirmeleri,
- i) Öğrencilerin sayı ve nitelik düzeyleri,
- i) Fizikî durumları,
- j) İnsan ve madde kaynaklarının etkili ve verimli kullanmaları,

k) Kurum çalışanlarının kararlara katılma görev yetki ve sorumlulukları,

l)Çevre ve toplum gereksinimlerini karşılamları, göz önünde bulundurulur.

Kurum Teftişinde İncelenecek Durumlar

Madde 17- Kurumların, kurum teftişi yapılırken kurumun aşağıdaki durumları incelenerek;

a) Fizikî durum

1) Yönetim odaları, derslikler, lâboratuvarlar, atölye, (işlik) okul kooperatifi, kantin, kitaplık, konferans salonu, beden eğitimi salonu veya çok amaçlı salon, eğitici kol çalışma odaları, oyun sahaları ve spor tesisleri, okul bahçesi ve ayrılan oyun alanı, lavabo-tuvalet, aydınlatma, ısıtma ve su tesisleri ile yatılı ve pansiyonlu okullarda bunlarla birlikte yatakhane, revir, yemekhane, mutfak, bulaşık yıkama yeri, banyo-duş ve lavabolar, çamaşırhane, depo, ambarlar, etüt salonları ve garaj gibi yerlerin gereksinimi karşılar nitelik ve nicelikte olması,

2) Yangından korunma ve sivil savunma önlemlerinin alınması,

3) Kurumun fizikî yapısında yapılacak değişiklikler için gerekli iznin alınması,

4) Genel temizliğe, mevcut eşya, ders araç ve gereçlerinin bakımına ve düzenine gereken ilginin gösterilmesi,

5) Okul, sınıf ve bölümlerinin adlarının levhalara yazılıp uygun yerlere asılması,

6) Okul çevre duvarı, bahçesinin ağaçlandırılması, uygulama bahçesi ve sportif etkinlikler için düzenlenmesi,

7) Türk Bayrağı ile ilgili yasal gerekleri uygulama, Atatürk ve şeref köşelerini hazırlama, derslik ve koridorların mevzuatına ve hizmetin niteliğine göre düzenlenmesi,

8) Varsa motorlu araçların bakım, kullanma ve onarım durumları, gibi fizikî koşulların

eğitim ve ğretimi geliştirecek düzeyde olması, değerlendirilir.

b) Eğitim ve ğretim durumu

- 1) Sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler,
- 2) Törenler, anma ve kutlama etkinlikleri,
- 3) Rehberlik ve eğitici kol alışmaları,
- 4) Yıllık, nite, günlük ve ders plnları ile ders dağıtım çizelgelerinin hazırlanması ve uygulanması,
- 5) Seçmeli derslerin belirlenmesinde okul ve evre koşulların dikkate alınması,
- 6) Ders araç ve gereçlerinin sağlanması, bakımı ve korunması yatılı ve pansiyonlu okullarda etüt saatlerinin program ve mevzuat doğrultusunda plnlanması,
- 7) Okul ve sınıf kitaplıklarının oluşturulması,
- 8) zel eğitim gerektiren çocukların eğitiminde alınması gereken önlemleri ve özel eğitim uygulamalarına yer verilmesi,
- 9) ğretmenler, zümre öğretmenler ve şube öğretmenler kurulu alışmaları,
- 10) Okul evre ilişkileri, okul aile birliği, okul, sınıf ve veli toplntısının yapılması, değerlendirilir.

c) Büro işleri

- 1) Kurumlarda tutulması gerekli defter, dosya ve kayıtların kuralına uygun tutulması,
- 2) Yazışmalarda desimal dosya sisteminin kullanılması, resm yazışma kurallarının uygulanması,
- 3) Duyurular dosyası tutulması değerlendirilir.

d) Öğrenci işleri

- 1) Öğrenci kayıtları, künye defterleri, okullar arası öğrenci yer değiştirmeleri ve yabancı öğrencilerin kayıtlarının mevzuatına uygunluğu
- 2) Öğrenci devam devamsızlık işleri, öğrenci gelişim dosyalarının işlenmesi,
- 3) Sınıf geçme defteri, yıl sonu ve ağırlıklı yıl sonu notları ile yıl sonu başarı ortalaması ve ağırlıklı yıl sonu başarı ortalamalarının işlenmesi,
- 4) Diploma, karne, kurs belgesi, takdirname, teşekkür, yoklama fişleri, sicil, rapor, kayıt silme, dosya isteme-gönderme ile ilgili işlerin gereğince yürütülmesi,
- 5) Dönem ve sınav çizelgelerinin temiz ve doğru bir biçimde düzenlenmesi,
- 6) Sınıfını geçen ve sınıf tekrarına karar verilen öğrencilerle ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesi,
- 7) Zümre ve şube öğretmenler kurulu tutanaklarının kuralına uygunluğu, sınıf geçme durumlarının öğrencilere duyurulması,
- 8) Müzik ve Beden Eğitimi derslerinden sorumlu olmayan öğrencilere ilişkin işlemler ve öğrenci istatistiklerinin izlenmesi,
- 9) Rehberlik hizmetlerinin yürütülme durumu ve rehberlik hizmetleri verilen öğrenci sayısı, değerlendirilir.

e) Personel işleri

- 1) Öğretmen, memur ve diğer personel için kuralına uygun devam- devamsızlık ve sicil defterlerinin, kişisel dosyalarının tutulması,
- 2) Öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin işe başlayış ve ayrılışlarının ilgili makamlara bildirilmesi,

- 3) Ders dağıtım çizelgelerinin Kasım ayı başında, öğretim yılı içerisinde yönetici ve öğretmenlerin ders saatlerinde yapılan değişikliklerin il veya ilçe millî eğitim müdürlüğüne zamanında bildirilmesi,
 - 4) Aday memurların yetiştirilmelerinin ilgili mevzuata uygunluğu,
 - 5) Yöneticiler, öğretmenler ve diğer personel arasında iş bölümü ve görevlerin değişmesi durumunda devir teslim işlerinin yapılması,
 - 6) Mutfak, yemekhane, çamaşırhane, kantin ve benzeri yerlerde çalışan personelin kurum özelliğine göre belirlenen aralıklarla kontrollerinin yaptırılması,
 - 7) Yönetici tarafından personelin çalışmalarını izleme defterinin tutulması,
 - 8) Öğretmen, yönetici, memur ve hizmetlilerinin özlük ve atama işlerinin zamanında kuralına uygun olarak yürütülmesi,
 - 9) Görevlilerin haftalık ders saatlerine ve branşlarına uygun biçimde çalıştırılması,
 - 10) Yabancı uyruklu öğretmen (varsa) görevlendirilmeleriyle ilgili çalışma izinlerinin olup olmadığının izlenmesi,
 - 11) Rehber öğretmenlerin mevzuatına uygun çalıştırılması,
 - 12) Ders saati karşılığı çalıştırılan öğretmenlerin ders saatlerinin Bakanlar Kurulu Kararına uygunluğu,
 - 13) Personel nöbet çizelgesinin ve nöbet defterinin hazırlanması,
 - 14) Kuruma gelen Tebliğler Dergileri, genelge ve yazıların zamanında duyurulması, değerlendirilir.
- f) Hesap, ayniyat ve döner sermaye işleri
- 1) Kurumlarda; bütçe önerilerinin yapılmış olması, ödenek defterlerinin tutulması,

- 2) İhale yolu ile yapılan satın almaların mevzuata uygunluğu,
- 3) Teslim alma, sayım komisyonlarının çalışmalarının kuralınca yürütülmesi,
- 4) Millî Eğitim Vakfı katkı payları ile ilgili işlemlerin kurallara uygun yürütülmesi,
- 5) Ücretli okutulan dersleri gösteren aylık çizelgelerin kuralına uygun hazırlanması
- 6) Aylık ve ücret bordroları ile özel gider indirimi mevzuatı doğrultusunda düzenlenmesi,
- 7) Ana sınıflı ücretlerinin kuralına uygun toplanması ve harcanması,
- 8) Yatılı ve pansiyonlu okullarda ödenek defteri, ambar kontrol defteri , temrinlik malzeme sarf ve takım dağıtım defterleri pansiyon taksit defteri, yatılı öğrenci yoklama defteri, parasız yatılı öğrenci eşya, kitap ve parasız yatılı öğrencilere verilen aylık harçlık defterlerinin usulüne uygun düzenli bir biçimde tutulması,
- 9) Kooperatif veya kantin hizmetlerinin yürütülmesi,
- 10) Revir, hasta kayıt ve ilaç defterlerinin zamanında işlenmesi,
- 11) Özel eğitim okul ve kurumları, özel yönetmeliğinde belirtilen belge, defter ve dosyaların kuralına uygun olarak tutulması,
- 12) Öğrenci taşıma ve beslenme hizmetlerinin mevzuatına uygun yapılması, değerlendirilir.

g) Demirbaş

- 1) A, B, C, demirbaş eşya defterlerinin tutulması,
- 2) Demirbaş eşya üzerine demirbaş numaralarının yazılması ve bulunduğu bölüme listenin asılması,
- 3) Demirbaş eşyanın kayıttan düşmesi ve Millî Emlâk Dairesi'ne gönderilmesi,
- 4) Kullanılmaya ve yoğaltılmaya özgü araç ve gereçlerin, ilgili defterlere kaydedilmesi

ve depo giriş çıkış işlemlerinin mevzuat doğrultusunda yapılması,

5) Demirbaş eşya sayım ve dökümünün zamanında yapılarak, görevliler arasında devir teslim işleminin yapılması,

6) Döner sermaye işlerinin mevzuatına göre yürütülmesi, değerlendirilir.

Bu değerlendirmelerin sonucunda kurum teftiş raporu düzenlenir.

Yönetici Teftişi

Madde 19- Kurumlarda görevli yöneticilerin gözlenen çalışmalarının değerlendirilmesidir. Yöneticilerin teftişinde kurumların özelliğine göre "Yönetici Teftiş Formu" kullanılır. Yönetici teftiş formu olmayan kurum yöneticilerinin durumu, kurum teftiş raporu ile birlikte değerlendirilir.

Öğretmen Teftişi

Madde 20- Kurumlarda görevli öğretmenlerin başarı durumları, teftiş yapılarak belirlenir. Öğretmenlerin teftişinde kurumun özelliğine göre "Öğretmen Teftiş Formu" kullanılır. Öğretmen teftişi, Millî Eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için düzenledikleri etkinliklerin süresini ve niteliğini gözlemlemek üzere; dersane, 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.
- i) Özel eğitim gerektiren öğrenciler için aldığı önlemleri geliştirmek ve yönlendirmek,
- j) Sınıf içi ve çevredeki eğitimsel liderliğini belirlemek, için yapılır.

Temel İlkeler

Müfettiş rehberlik ve yardım sürecinde davranışlarına ayrı bir özen gösterme durumundadır. Bu ilişkide etkilenme durumunda olan bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumu gözetilmelidir. Müfettiş birey için en iyi yardımın gereksinim duyulan yardım, en iyi yöntemin buna uyan yöntem olduğunu dikkate almalıdır. Bazı insanlar yardım gereksinimlerini belli etmekten kaçınırlar. Müfettiş bu durumda yardım girişimini başlatıcı olmalı, birey konuşma gizliliğinin sağlanacağı konusunda müfettişe güven duymalıdır. Rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat ve güven verici bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmeli, acele edilmemelidir. Müfettiş bireyin konuşmasını sağlamalı, sabır ve dikkatle dinlemeli, bir olayın henüz taze olduğu durumlarda heyecanı yatıştırıp sorunu daha nesnel biçimde algılayabilecek hale gelmesine kadar beklemeli, öğüt vermekten kaçınarak sorunu ortaya koyup çözüm yollarını birlikte aramalarıdır. Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme çalışmalarında aşağıdaki ilkelere uyması gerekir.

1. Belli bir amaç için yapılır
2. Her birey yardıma gereksinme duyar
3. Bireysel farklılıklar dikkate alınır
4. Bireyin kendisini tanıması sağlanır

5. Bireyin bireysel gelişmesi ile ilgilidir
6. Bireyin mesleki yeterlikleri geliştirilir
7. İnsan ilişkilerine önem verilir
8. Birlikte çalışılır ve sorumluluk paylaşılır
9. Koşullar göz önünde bulundurulur
10. Bilimsel ve objektif esaslara dayanır
11. Eğitim, öğretim ve yönetim etkinliklerini kapsar
12. Bireye seçme, karar verme hakkı tanınır
13. Değerlendirmeler birlikte ve nesnel olarak yapılır
14. Gizlilik ve demokratik ilkelerine uyulur
15. Bireyin başarılı olması sağlanır
16. İnceleme ve araştırma sonuçlarından yararlanır En küçüğünden devlete kadar, bütün organizasyonların yapılarında bir teftiş veya denetleme birimi vardır. Teftiş değerlendirme sistemlerinin ayrılmaz
17. Ele alınan her probleme çözüm yolu bulunur bir parçasıdır. Bir organizasyonda görev alan insanın güvenmeye, eleştiriye ve çalışmalarda karşılıklı işbirliği hazırlanır işbirliğine gereksinme duyması doğaldır.
18. Bunlar bir bakıma şahısların gelişmesine olanaklar sağlar.
19. Çalışmalarda rasyonel bir yol izlenir yapılabilmesi için, önceden onları tanımak ve problemleri olup olmadığını
20. Çalışmalar dizi niteliğinde, sürekli eğitsel bir süreçtir. belirlemek gerekir.

2.1.6. Müfettişlerin Okul Kültürünün Oluşumuna Katkıları

Bir okulda sağlıklı bir örgüt ikliminin olması birçok faktöre bağlı olmakla birlikte başarının ilk koşulu olacak görülür. Okul ikliminin sağlıklı olması aşağıda sıralanan on boyutta yapılacak değerlendirme ile saptanabilir(Sergi Ovanni, 1993,s.85-87).

1.Amaçlar: Okul amaçları, açık, kolay anlaşılır, benimsenebilir, ulaşılabilir, ölçülebilir ve genişletilebilir olmalıdır. Eğitsel amaçların okulun ve çevrenin istek ve gereksinmelerin uygun olması beklenir.

2.Yeterli iletişim: Örgütte dikey ve yatay iletişim kanallarının kullanılması, personelin gereksinim duyulduğu bilginin elde edilmesini sağlar. Kurum içi ve dışı birey ve birimler arası iletişim süreci okulun çalışmalarında etkili olur.

3.Güçleri Dengeleme: Bir örgütte görev, yetki ve sorumlulukların uygun bir şekilde dağılımı, birey ve gruplar arası çatışma ve anlaşmazlıkları önler, örgütün sağlıklı olmasında önemli bir etkidir.

4.Kaynakların Kullanılması:Okulun girdilerini oluşturan insan, araç, gereç, para, enerji gibi kaynakların etkili bir şekilde yerinde, zamanında ve uygun biçimde kullanılması gerekir. Görevli personel yapacağı çalışmalarda her zaman gereksinim duyduğu ortam sağlayabilmelidir.

5.Bağlılık Okulda çalışan personelin kendini tanıması, okulun amaçlarını bilmesi, benimsemesi, kendi amaçları ile tutarlı ve dengeli hale getirmesi beklenir. Birey kendi amaçlarına ulaşabildiği ölçüde okul amaçları da gerçekleşir.

6.Moral. Okulda görevli personelin işinde duyum sağlanması kendisini iyi ve başarıyla hissetmesi beklenir. Personelin içinde temkinli, tedbirli ve istekli olması bir bakıma moralin yüksek olmasına bağlıdır.

7.Yenilikler:Okul bir örgüt olarak çevredeki ve toplumdaki değişme ve gelişmelerden etkilenir. Okulun bu değişmelerden yararlanması ve uyum sağlayabilmesi için amaçlarını

geliştirmesi, yeni politikalar geliştirmesi, yöntemler bulması ve uygulaması gerekir.

8.Özerklik:Okulda görev alan personel okul amaçlarını gerçekleştirmek üzere yapacağı çalışmalarda kendisinin serbest ve bağımsız olduğunu hissetmelidir. Okul olarak yönetsel, bireyle olacak bilimsel özerklik okulun başarılı olmasını sağlayan önemli bir etkidir.

9.Okulun içinde bulunduğu topluma, çevreye hizmet üretirken, çevreden de yararlanır. Okulun içinde personelin uyumlu olması, ayrıca çevredeki kuruluşlarla ilişki ve uyum içinde bulunması karşılaşılabilecek sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

10.Sorun Çözme Yeterliği: Okul yönetimi çeşitli sorunlarla karşılaşır. Her sorunun önemszenmesi zamanında ve uygun biçimde çözülmesi gerekir. Önemszenmeyen ve çözümü ihmal edilen sorunlar gelecekte daha önemli sorunlara neden olabilir. Kurum ve bireylerin çalışmalarını engelleyen her sorun çözülür ve sonucu değerlendirilir.

2.1.7. Müfettişlerin kurum gelişimine katkıları

1.Kurumun iklimi üç temel boyutta incelendiğinde aşağıdaki özellikleri kapsadığı görülür. Bir müfettiş örgüt ikliminin bu boyutlarına ilişkin özelliklerin durumu ve geliştirilmesine karşı duyarlı olduğunda hem liderlik rolünü oynayabilir, hem de örgütün başarısına katkıda bulunabilir.

a)Bireysel özellikler: Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, güven duygusu, diğer üyelere karşı beslenen duyarlık, tehlikeyi göze alabilme ve arkadaşlık ilişkileridir.

b)Örgütsel özellikler: Örgütün amacı, politikası, yapısı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel açıklık ve çatışma, sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, yetki ve sorumluluk, örgütün gelişme olanaklarıdır.

c)Çevredeki özellikler: Sınırlayıcı ve güdeleyici çevre, çalışma koşulları ve ortamı, yönetsel destek, baskı, uyum ve yönetimi eleştirir. Müfettiş yukarıda sayılan özellikleri göz önünde bulundurularak aşağıdaki görevleri yerine getirme sorumluluğunu

taşımalıdır.

d.Müfettiş kurumun amaç ve politikasına açıklık kazandırmak, personelin görev, yetki ve sorumluluklarını anlamalarına yardım etmeli, personelin hizmet içinde yetiştirilmesini sağlamalı ve böylece örgüt ikliminin oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır.

2.Bireysel sorumluluğa önem verilmesini gerektiren örgüt iklimi bireylerde başarı güdüsünü uyarmaktadır. Müfettiş de bireylerin başarılarını önemseyip gelişme yollarını göstererek, bireylerdeki sorumluluk duygusunu ve bunun örgüt iklimine kazandıracığı olumlu gelişmelere öncülük etmelidir.

3.Müfettiş denetim sürecinde dayanışma havası yatarak ve olumlu ilişkiler kurarak personelin örgüte ve işe bağlanma eğilimini güçlendirmelidir.

4.Cezalandırmadan çok ödüllendirici bir örgütsel iklimin yaratılması personelin iş başarısı ve örgüte bağlanma güdüsüne katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle müfettiş cezalandırıcı olmaktan çok ödüllendirici ve teşvik edici bir yaklaşım içinde olmalıdır.

5 Örgüt iklimini bozan en temel etmenlerden biri örgüt içi çatışmalardır. Müfettiş çatışma yöntemini konusunda kendisini de geliştirerek çalışmalarını örgüt ve birey yararına olacak şekilde yönlendirmelidir.

6.Örgüt içinde personelle ilişkilerde hiyerarşi ön plana alındığında biçimsellik ağırlık kazanarak içten ve paylaşıma dönük işbirliği azaldığından müfettiş ilişkilerinde danışmanlık ve rehberliğe ağırlık vermelidir.

7.Başarılı personelin özendirici faktörlerden öncelikle yararlandırılması, örgüt içinde ılımlı bir rekabet ve teşvik yaratacağından personelin başarısı objektif olarak değerlendirilmelidir.

8.Müfettiş örgüt içinde benimsenen ortak norm ve değerlere karşı duyarlı davranarak örgüt ikliminin oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır.

2.1.8. Yöneticilerin mesleki gelişimine olan katkıları

En yalın ifadesiyle eğitim, bireyde davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanabilir. Eğitim sisteminin en önemli öğeleri yönetici, öğretmen, öğrenci ve velidir. Bu öğelerin birbiriyle yapacakları işbirliği, eğitimin niteliğini, yaygın ifadesiyle kalitesini belirleyecektir. Sistemin en stratejik unsuru ise öğretmendir. Öğretmenin ruh sağlığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi, eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkiler. Bu sebeple, okulda öğretmenin performansının artırılması ve üst düzeyde öğretmenlerden verim alınması gerekir. Okulun kalitesini artıran etmenlerden birisi de, öğretmenlerin performanslarının artırılmasıdır. Okuldaki madde ve insan kaynaklarını, okulun amaçları doğrultusunda, etkili kullanma görevini üstlenen okul yöneticisi, öğretmenin, performans düzeyinden sorumludur. Okulun eğitsel kalitesinin artmasında işe koşulan uygulamalardan birisi de, öğretmenlerin mesleki etkinliklerdeki performanslarının artırılmasıdır. Bu çalışmada öğretmen performansına paralel olarak öğrenci, veli, idari personelin performans artırımından da söz edilmektedir. (Cemaloğlu.2002,s.153)

Öğretmenlerin performans düzeylerinin artırılmasında, okul yöneticisinin performans yönetimi konusundaki yeterlilik düzeyi oldukça önemlidir. Okul yöneticisinin performans yönetimi konusundaki bilgi ve becerisi, kuram-uygulama arasındaki ilişkiyi kurabilme düzeyi, okuldaki etkili performans yönetiminin gerçekleşmesini sağlayabilir.

Performans Yönetimi

Performans yönetimi, örgütler tarafından değişik amaçlar için kullanılır. Bazı örgütler, performans yönetimini, çalışanlarının gelişimi için, bazıları çalışanlarının ücretlerini belirlemek için, bazıları da çalışanlarının performanslarını belirlemek için işe koşturmaktadır. Bu nedenle, performans yönetimi kavramının tanımlanması ve süreçlerinin belirlenmesinin oldukça zor olduğu ileri sürülebilir. Tüm bu zorluklara rağmen, performans yönetiminin belirli bir tanımının yapılması ve performans yönetiminin süreçlerinin belirlenmesi gerekir. (Akal,Z.1995,s.32) Performans yönetimini, örgütü istenen amaçlara yöneltmek amacıyla, örgütün, mevcut ve geleceğe ilişkin durumları ile ilgili bilgi toplama, bunları karşılaştırma ve performansın sürekli gelişimini sağlayacak yeni ve gerekli düzenlemeleri,

etkinlikleri başlatma ve sürdürme görevlerini yüklenen bir yönetim süreci olarak tanımlamaktadır.

Canman ise, performans yönetimini, gerçekleştirilmesi gerekli örgütsel amaçlara ve bu bağlamda, personelin ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın, örgütte yerleştirilmesi ve personelin bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara, çalışmaları ile yapacağı katkının derecesini artırıcı biçimde yönetilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi süreci olarak ifade etmektedir. Her iki tanımda da, örgütsel amacın üst düzeyde gerçekleştirilmesi söz konusudur.

Costello'e göre, performans yönetimi şunları içermektedir:

1. Okulun amaç ve hedefleriyle, yapılan iş ve eylemler arasında bağlantı kurmak ve amaç ve hedefleri analiz etmek.
2. Öğretmen becerilerini, eğitim sisteminin, okul kademesinin ve dersin amaçlarına göre analiz etmek.
3. Her öğretmenle, okulun amaç ve beklentileri doğrultusunda açık bir iletişim kurmak.
4. Öğretmenlerin en iyi performans düzeyini kabul etme ve onaylama.
5. Eğitimin kalitesini iyileştirmek için hangi alanlarda ne tür bir düzeltme uygulamaları yapılacağını saptamak ve uygulamak.

Performans Yönetiminin Genel Amacı

Performans yönetiminin amacı, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için, bireylerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri bir kültür oluşturmaktır. (Bolton ,1997, s.247).

Bolton'un, Harrison'dan aktardığına göre, performans yönetiminin amacı kontroldür: Öğretmenler için ayarlanmış hedefleri ve bu öğretmenlerin ulaştıkları standartları kontrol etmek ve standartların altında kaldıklarında ödülü saklı tutarken, standartların üstüne

çıktıklarında ödüllendirerek, öğretmenlerin performanslarını kontrol etmektir.

Örgütlerde performans yönetiminin uygulanmasının bazı nedenleri vardır. Bunlar:

1. Öğretmenlere dönüt ve destek sağlamak.
2. Mükemmel performans sergileyen öğretmenler yetiştirmek ve böylece, performansı yüksek bir örgüt oluşturmak.
3. Öğretmenlerin potansiyelini belirlemek ve geliştirmek.
4. Öğretmenlerin eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemek.
5. Hem kariyer geçiş planlaması hem de başarı planlaması için merkez noktası ya da mekanizması oluşturmak.
6. Örgütün stratejik planı doğrultusunda performans geliştirmek ve ilerletmek.(Bolton ,1997, s.247).

Okul yöneticisi performans yönetimi sürecinde yapacağı çalışmaları iyi bilmelidir. Bunlar:

1. Öğretmenlerden beklentilerim nelerdir?
2. Öğretmenlerden olan bu beklentilerin temellerini nasıl oluşturabilirim?
3. Öğretmenlerin mesleki başarılarını nasıl artırabilirim?
4. Öğretmenler işlerini en iyi ne zaman yapabilirler? (Costello,1994,s.69).

Verimlilik, Etkililik ve Yeterlilik

Performans yönetimi sürecinde, verimlilik ile etkililik kavramlarının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Verimlilik, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Bu nedenle verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların, emek, sermaye, arazi, malzeme, enerji ve bilginin etkin kullanımınıdır. (Joseph Prokopenko,1992,s.2-3). Eğitim sisteminin verimliliği,

öğrencilerde meydana gelen davranış değişikliğidir.

Etkililik, ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür. Yeterlilik ise, öğretmen ve öğrencilerin gereksinimlerinin karşılanmasıyla ilgilidir. Örgütün amacını gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli, yeter sayıda bireyin sağlanması, yeterliliğin ölçütüdür.(Aydın,1988, s.10).

Herhangi bir eğitim kurumunda, verimlilik, etkililik ve yeterlikten söz edilebiliyorsa, o örgütün performans yönetimin oldukça başarılı olduğu ileri sürülebilir. Eski yönetim anlayışlarında, örgütün kalitesinin bireysel verimlerin birleştirilmesinin bir sonucu olduğu ifade edilmekteydi. Son gelişmeler, verimliliği, bireysel güçlerin bir toplamı değil, bir sentezi, etkileşimi olarak ele almaktadır. Eğitimde verimlilik, ekip çalışmasını, okulun amaçlarını gerçekleştirmesini ve sinerjisi yüksek olan bir örgütü ifade etmektedir.

Öğretmenlerin Performans Düzeyini Artırmada Yöneticilere Düşen Sorumluluklar

Okul yöneticileri, okul kültürünü, amaçlarını, politikalarını, öğretimin kalitesini artırmak için performans yönetimini işe koşmaktadır. Etkili öğretim, taraftar toplama ve uygulama stratejileriyle başlar. Okul yöneticileri, öğretmenlerin mesleki becerilerini artırmaları için, öğretimin kalitesini iyileştirmeyi amaçlamalıdır. (Nicklos, L. ve Brown, W.S. 1989, s.145-169).

Okul yöneticileri, öğretmenlerin motivasyonunu artırmalı, süreçleri iyileştirmeli, verileri toplamalı, ödül sistemini etkili olarak işe koşmalıdır. Bu stratejilerin 2 amacı vardır: (Mitchel E.ve Peters, 1998, s.18-25).

a) Öğretmenlerin yetersiz oldukları alanlarda yoğunlaşmalarını sağlamak.

b) Becerisi yüksek, fakat bazı önemli alanlarda yetersiz öğretmenlerin yeterlilik düzeyini artırmaktır.

Sheridan, Rice ve Seldin, öğretimin etkililiğini sağlamak için bazı stratejiler

önermektedir. Bu stratejiler:

1. Öğretim odaklı ödül sistemini kurmak,
2. Okulun öğretimini kabullenme, onaylama,
3. Kıdemli öğretmenlerin danışmanlığı,
4. Mesleki toplantılara katılmaya özendirme.

Öğretmenlerin motivasyonunu ve moral düzeyini artırmada anahtar faktör, okulda etkililiği sağlamaktır. Okul yöneticisi, öğretmenleri işbirliğine ve sınıflarında eğitimin kalitesini artırmaya yönlendirmelidir. Öğretim sorumluluğunu artırmak, iş kaybını azaltmak, nesnel standartlar geliştirmek ve grupları cesaretlendirmek, başarılı olmak için gereksinim duyulan temel alanlardır. Okul yöneticileri, okullarında üst birimlerle alt birimler arasında bir bağ oluşturmalıdır. Etkili yönetimde liderlik ve iletişim, okulda öğretmen kalitesinin ve etkililiğinin artmasına yardımcı olabilir.

Okullarda öğretmenlerin güdülenmesi için işe koşulan ödül sistemi, öğretmenlerin performansının artmasına ve kullandıkları yöntemleri etkili olarak işe koşmalarına neden olabilir. Bu ödüller, ek maaş ve ikramiye şeklinde olabilir. Böyle bir uygulama, öğretmenler arasında işbirliğini geliştirdiği gibi, motivasyon düzeylerinde de artış meydana getirir. Öğretmen performansının değerlendirilmesi, öğrencilerin başarılarını değerlendirme ile sınırlı değildir. Meslektaşların değerlendirmesi, meslektaşlar arasında tartışmalar, bireysel değerlendirme, yeni öğretim stratejilerini kullanma, değerlendirme sürecinde diğer kaynakları kullanma olarak ele alınabilir. Okul yöneticileri kendilerine "Ben okulumda öğretmen performansını artırmak için etkili ödül sistemini nasıl sağlayabilirim?" şeklinde sormaları gerekir. Etkili ödül sistemi öğretmenin performansını artırır. Araştırmalar en etkili güdüleme aracının öğretmenlerin sınıf ortamında öğrencileriyle karşı karşıya kaldıklarında işe koşabildikleri ödül sistemleri (Lortie,1975,s.66).olduğunu göstermektedir. Sadece maaşlardaki artış, öğretmen performansını artırmamaktadır. Maaşlardaki artışa paralel olarak mesleki açıdan elde edilen özendiriciler de, destekleyici rol üstlenmektedir. Bu sebeple okul yöneticileri, etkili mesleki gelişme, karara katılma, mesleki toplantılar, hizmet içi eğitim, öğrencilerin

yaratıcılığını, öğretim stratejilerini iyileştirmelidir. Okul yöneticileri okulda işbirliğini geliştirmeli, etkili öğretimi ve güdüleyici uygulamaları nasıl işe koşabileceklerini düşünmelidir.

Yöneticinin Rolü

Yöneticinin rolü, okuldaki öğretimin etkililiğini artırmaktır. Açıkça okul yöneticisi, okulun öğretim lideridir. Öğretim lideri olarak okul yöneticisi, öğretimi geliştirmek için okulda bir vizyon oluşturmalıdır. Okulun vizyonu öğretmenlerle birlikte saptanmalıdır. Her öğretmen vizyonun ifade edilmesine ve paylaşılan bir vizyonun oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır.

Okulun performans standartları, okuldaki öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından belirlenmelidir. Bu performans standartları, okula yeni atanan, diğer öğretmenlere anlatılmalı ve içselleştirmeleri sağlanmalıdır.

Okul yöneticisi, okulunda bir kalite kültürü oluşturmalıdır. Bu kalite kültürünün, bütün çalışanlar tarafından kabulünü sağlamalıdır. Okul kültürü, okulun performans düzeyini artırıcı yönde düzenlenmelidir. Okulun performans düzeyinin artmasını engelleyen kültürel öğeler varsa, bu öğelerin etkilerinin asgari düzeye indirilmesi için de tedbirler alınmalıdır. Okul yöneticisinin performans yönetim sistemi, okulun özel gereksinimlerine ve koşullarına uyumlu ve hedeflerini içerir nitelikte olmalıdır. Hatta, performans artırımını sağlayabilmek için, okulun kültürel yapısı ve değerleri de değiştirilmelidir.

Okulda çalışanlar motive edilmelidir. Her öğretmenin, öğretmenlik mesleğine ilişkin algıları belirlenmeli, bu algı ve beklentilere dayalı olarak, öğretmenlere olanaklar sağlanmalıdır. Okul yöneticisi, öğretmenlerin ilgi alanlarını bilmeli, görevlendirme ve ekip çalışmalarında azami ölçüde bu potansiyellerden yararlanmalıdır.

Aynı zamanda, okul yöneticisinin bireysel performansını etkileyen anahtar noktalar bilinmeli ve mutlaka bunlar tanımlanmalıdır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin karakteristik özellikleriyle uğraşması gerekir. Performansa katkıda bulunan faktörleri saptamalı, bu faktörler arasındaki etkileşimleri gündeme getirmeli, ortak olan değerleri yüceltmeli,

çatışmaları ise çözmelidir.

Öğretimin etkililiğini artırmak, öğretim çabalarını birleştirmekle mümkündür. Okul yöneticisi, okulda öğretimin etkililiğini artırmak için sorulacak soru kritik bir öneme sahiptir. Okul yöneticileri aşağıdakileri uygulayarak, personel arasında olumlu bir ilişki yaratmalıdır:

1. Okulda açık ve dürüst bir ilişkiler ağı oluşturulmalıdır. Öğretmen ve okul yöneticileri arasında güven olmalıdır.
2. Öğretmen sorunlarını, ihtiyaçlarını dinlemelidir.
3. Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için, işbirliği oluşturmalıdır.
4. Öğretmen performansını değerlendirmek için, veriler toplanmalıdır.
5. Öğretim uygulamalarından dönüt sağlanmalıdır.
6. Öğretimin kalitesini artırmak için, kalite göstergeleri göz önünde tutulmalıdır.
7. Etkili öğretim üzerine workshoplar geliştirilmeli, öğretmen becerileri artırılmalıdır.
8. Öğretimin felsefesi ve öğretmenlerin öğrencilere karşı tutumları değiştirilmelidir.

Herhangi bir değerlendirme sürecinin özü, öğretim etkinliklerinin zayıf ve güçlü yanlarını saptamak, düzeltme ve geliştirme yapmak, performansın iyileştirilmesi için öncülük yapmaktır. Öğretimin performansını ölçmek için yeterli, doğru ve kabul edilebilir ölçme araçları geliştirilmelidir. Etkililiği ölçmek, okul yöneticisi tarafından yapılabilir. Ayrıca, öğrenci başarı puanları, meslektaş değerlendirmeleri, öğretmenin kendini değerlendirmesi ve sistematik gözlemlerden söz edilebilir. Yeni stratejiler, dersin amaçlarını geliştirmek, yeni öğretim yöntemleri kullanmak değerlendirmenin temel değerlerini tanımlamayı gerektirir. Sadece tek bir duruma göre değerlendirme yapılamaz. Değişik değerlendirme stratejilerinin bir kombinasyonu göz önüne alınarak değerlendirme çok yönlü olarak yapılmalıdır. Sonuç olarak, öğretmenlerin öğrencilere yönelik olarak öğretim amaçlarını başarıya ulaştırmak, öğretimin etkililiğini artırmak için yaptıkları faaliyetler, öğretmenlerin

performans değerlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmalıdır.

Okulun öğretim performansını yükseltmeye olanak sağlayan sistemler kurulmalı ve geliştirilmelidir. Sistem bütünlüğü içerisinde, yönetimin iyi bir çalışma ortamı sağlaması, planlama, yöneltme, örgüt yapısı ve etkin bir iletişim içinde öğretim kalitesi yükseltilmelidir.(Ünal, 2000, s.261-268).

Öğretmenler, okulun amaçları ve hedefleri konusunda bilgi sahibi olmalı, okulun amaç ve misyonunu, okul yöneticisi öğretmenlere aktarabilmelidir. Okuldaki iletişim birimler ve bireyler arasında açık olmalı, öğretmenler gelişmeler hakkında bilgilendirilmelidir. Okulda iletişimin yetersiz olması halinde, örgütsel iletişim etkin kullanılamaz. Öğretmenler arasında yanlış algılamalar, motivasyon düşüklüğü, okula aidiyette zayıflama, dolayısıyla yetersiz sonuçlar ve sıradanlığa neden olmaktadır. Doğru ve etkili iletişim örgütün etkililiğinin temelini oluşturur. Yetersiz iletişim örgütlerin çalışmasını engeller ve ihtiyaçları karşılayamaz. Böyle bir durumda ise performans yönetiminden söz etmek olanaksız hale gelir.

Okul yöneticileri, öğretmenlerin performanslarını artırmak kadar, bu performansı değerlendirme konusunda da bilgi ve beceri sahibi olmalıdır. Okulun amaç ve hedeflerine uygun performans değerlendirme stratejileri bulunmalıdır. Performansın değerlendirmesi sonucunda öğretmenleri teşvik etmek amacıyla ödüllendirme sistemi uygulanmalıdır.

Öğretmenler, okulda alınan kararlara katılmalı, okul yönetimine yardım ve destekte bulunmalıdır. Böylece, katılımı birlikte, bireysel performans düzeyinde de artış olabilir.

Çalışanlarla sürekli iyileşmeyi ve gelişmeyi sağlayacak toplantılar yapılmalıdır. Bu toplantılara bütün çalışanların tam ve aktif katılımı sağlanmalıdır. Ünal,2000,s.265.

Okul yöneticileri okullarında, öğretimin etkililiğini ve verimliliğini artırmalıdır. Okul yöneticileri uzun ve kısa vadeli uygulamalarla öğretmenlerin verimliliğini artırmak için tedbirler almalıdır.

Okul yöneticisi, sürekli değişen, yenileşen ve gelişen dinamik bir yapının içerisinde. Bu sebeple, değişen rol ve sorumluluklarına uygun davranışlar sergilemeli ve kendisini

yetiştirmelidir.

Eğitimde Performansın İyileştirilmesi

Öğretmenler, okul sisteminin beklentileri kadar kendi ihtiyaçlarını karşılamak için de plan ve program yapmaya, derslere planlı girmeye yönlendirilmelidir. Öğretmenlere mesleki alanda kendilerini yetiştirmek için fırsatlar verilmelidir. Öğretmenin eksiklerini, yeterliliklerini ve statüsünü doğru algılamasına yardımcı olunmalıdır. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinden okul sorumludur.

2.1.9. Müfettişlerin Eğitim Öğretim Durumu İle İlgili Rehberlik Alanları

1. Yıllık, ünite, günlük ve diğer öğretim planlarını ve hazırlama.
2. Öğrenme ilkelerini gözetme, dersin/etkinliğin araç ve konusuna uygun strateji. Yöntem, teknik ve araçları seçme, etkili kullanma ve kullandırma. Derslikteki etkinlik ve ilgi köşelerini etkili kullanma ve kullandırma, gezi ve gözlem, inceleme ve araştırma ile deneylere yer verme.
3. Öğrencilerin öğrenme etkinliklerine aktif katılımını sağlayacak ortam ve süreçleri hazırlama, öğrencilere etkili İletişim kurma ve sürdürme.
4. Öğrenci seviyesine ve mevzuatına uygun ödev verme, araştırma, yaptırma, bilgiye ulaşma yollarını öğretme, öğrenmeyi öğrenen bireyler yetiştirme.
5. Öğrencilerde ulusal bilinci ve ulusal değerlere saygı ve sevgiyi geliştirme; seviyelerine uygun olarak İstiklal Marşı, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi, Öğrenci Andı, Atatürk İlke ve İnkılâplarını öğretme.
6. Öğrencilere okuma zevki ve alışkanlığı kazandırma, Türkçe'yi etkili ve doğru kullanma ve kullandırma.
7. Öğrencilere ders programlarının öngördüğu hedef ve hedef davranışları kazandırma,

sorumluluk ve güven duygusu kazandırma.

8. Sınıflarda özel öğretimi gerektiren öğrencilerle ilgili etkinlikleri yürütme.

9. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme.

10. Öğretmenin sınıf içi çevredeki eğitimsel liderliği becerisi.

2.1.10. Öğretmenlerin Araç Gereç kullanımları yönünden katkıları

1. Dersliğin düzenlenmesi, bakım ve temizliği.

2. Derslikte gerekli olan etkinlik ve ilgi köşelerini oluşturma.

3. Derslikte seviyeyi uygun ders/oyun, araç, gereç ve materyalleri bulundurma.

4. Sınıf kitaplığı / kitap köşesi oluşturma ve gerekli kayıtları tutma yönünde katkılar sağlamaktadırlar.

2.1.11. Müfettişlerin Öğretmenler Üzerindeki Rehberlik Yeterlilikleri

Yukarıda sözü edilen beklentilerini "İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi"nde ele alınışını aşağıdaki şekilde inceleyelim. **Son "İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik Ve Teftiş Yönergesi" İle Getirilen Yeni Katkılar :**

Yeni "İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi" 01.02.2001 tarihinde yürürlüğe konmuştur. Bu yönergenin yürürlüğe girmesiyle aynı isimli ve 17.12.1999 tarihli yönerge yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu kısımda önce yukarıda sözü edilen beklentilerin yeni yönerge ve eklerinde nasıl ele alındığı incelenecek, sonra da önemli görülen yeni değişikliklerde bazıları üzerinde durulacaktır. Kuşkusuz yeni yönergede yapılan değişiklikler burada ele alınanlardan ibaret değildir. Ancak, bir makalenin çerçevesinde sınırlılık olacağı da

doğal karşılanmalıdır.

Rehberlik Konusunda Getirilen Yeni Hükümler

1. Grup başkanınca; aylık çalışma programlarında planlanan rehberlik yapılacak kurumların rehberlik tarihleri en az bir hafta önceden ilgili kurumlara bildirilir (Md. 15/r).

2. Rehberlik çalışmalarına başlamadan önce kurum yöneticisinden kurum ve çalışmaların hangi konularda rehberliğe gereksinim duyduğu konusunda bilgi alınır ve çalışmalarda göz önünde bulundurulur . (Md.15/r).

Eğitim ve Öğretimde rehberlik ve teftişin usul ve esasları başlığı altında yer alan maddenin altında yer alan fıkralarda teftişin önüne rehberlik kavramının eklenmesine özen gösterilmiştir.(Md. 21 /c, d, e,E, ı, j).

Başarının Ödüllendirilmesi Konusunda Getirilen Yeni Hükümler

1. Yapılan denetim sonucunda eğitim veya yerleşim alanı bazında üstün başarılı olarak belirlenen kurumlar ile teftiş bölgelerine giren yönetici ve öğretmenleri ödüllendirmek üzere başkanlığa öneride bulunmak (Md.9/j).

2. Yapılan denetim sonucunda eğitim bölgesi veya yerleşim alanı bazında kurum başarı puanına göre en yüksek puanla değerlendirilen kurum, valilikçe bu Yönergenin 11 numaralı ekinde yer alan “Başarı Belgesi” ile ödüllendirilir. Ancak aynı eğitim bölgesi veya yerleşim alanının farklı teftiş gruplarınca denetlenmesi halinde en başarılı kurumun belirlenmesi, teftiş sonuçlarına göre en yüksek puan alan kurum ödüllendirilir. (Md. 25). (Yalçınkaya,2003,s.160)

2.1.12. Müfettişlerin Öğretmenler Üzerindeki Kişisel Yeterlilikleri

Tefrişin işlevine göre yapılan tanımı, genel olarak kurumlardaki teftiş birimleri ve müfettişlerin görevlerini kapsamaktadır. Her kurumda teftiş birimi tarafından hazırlanan yönetmeliklerde teftiş kurullarının ve müfettişlerin görevleri maddeler halinde

belirlenir. Müfettişler ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerinde verilen yetkilere dayanarak denetim ve soruşturma yaparlar.

Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı müfettişleri, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanununun 10 ncu, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğünün 5 ve 8 inci, Yönetmeliğin 4,18,40,49 ve 50 inci maddeleri gereğince Bakan adına denetleme ve soruşturma yapmaya yetkilidirler.Yine Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri kurulu yönetmeliği'nin 34. maddesinde İlköğretim Müfettişlerinin görevleri

a)Teftiş ve değerlendirme,

b)Rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme,

c)İnceleme ve araştırma,

d)Soruşturma olarak sınırlandırılmış ve bu alanlardan her birine giren işler maddeler halinde sıralanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğünün 8 nci maddesinde Bakanlık Müfettişlerinin görevleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

A)Bakanlık Teşkilatlarıyla bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü faaliyet ve işlemleriyle ilgili olarak denetim, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek,

B)Mevzuatın uygulanmasından doğan sonuçlar üzerinde inceleme yaparak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi ve düzeltilmesi yollarını araştırmak ve işlerin istenilen düzeyde yürümesini sağlamak için alınması gereken önlemleri ve düşüncelerini raporla Başkanlığa bildirmek,

C)ğrencilerin Milli Eğitimin amaç ve ilkelerine uygun biçimde yetiştirilip yetiştirilmediğini, yetenek, bilgi ve beceri kazandırılıp kazandırılmadığını incelemek, araştırmak ve sonuçlarını rapor halinde Başkanlığa sunmak,

D)Görevlerini yaparken öğrendikleri yolsuzluklar için sorumlular hakkında tabi oldukları

soruşturma usulüne uygun olarak gecikmeden soruşturmaya başlamak ve durumu derhal Başkanlığa bildirmek,

E)Bakanlığı ilgilendiren konularda yurt içinde ve dışında inceleme ve araştırmalar yapmak, görevlendirildikleri komisyon, seminer, toplantı ve benzeri mesleki çalışmalara katılmak,

F)Kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek.

Müfettişlerin denetleme ve soruşturma sırasında bilgi ve belge isteme yetkileri tüzüğün 10.maddesinde ve sorumlulukları 1.maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir. Müfettişler, yürüttükleri hizmet yönünden gerekli gördükleri bilgileri, defter, evrak ve belgeleri denetleme, inceleme ve soruşturma yaptıkları birim ve kuruluşlardan istemek ve görmek, bunların onaylı örneklerini, bir yolsuzluğun kanıtını oluşturanların asıllarını almak, kasa, depo ve ambarları incelemek ve saymak, bunları mühürlemek, inceleme ve sayma işlerinde yardım isteminde bulunmak, gerektiğinde diğer kamu idare ve kurumlarıyla gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belge istemek yetkisine sahiptirler. Asılları alınan belgelerin müfettişlerin mühür ve imzalarıyla onanmış örnekleri dosyasında saklanmak üzere alındığı yere verilir.

Müfettişler, Devlet Memurları Kanunu, Bakanlık teşkilatıyla ilgili mevzuat ve diğer kanunlarla, tüzük ve yönetmeliklerde öngörülen yetkilerini kullanmakla ve görevlerini eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdürler.

2.1.13. Müfettişlerin Öğretmenleri Denetlemedeki Mesleki Yeterlilikleri

Müfettişler denetimleri sırasında öğretmenlere eksiklerini göstererek mesleki gelişimlerinde katkı sağlayabilirler.Bu manada denetimde genel olarak aşağıdaki görevleri yerine getirirler.

1.Bağlı olduğu kurumun merkez ve taşra örgütlerinin her türlü işlerini, amaç, ilgili kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere uygunluğu açısından teftiş programı ve esaslarına göre incelemek ve denetlemek.

2.Teftiş edilen kurum veya personelin çalışmalarını ve başarılarını objektif olarak

değerlendirmek.

3. Teftiş edilen kurumlardaki görevlilerin yeterliklerini, çalışmalarını, tutumlarını değerlendirerek, başarılarını artırmak üzere yardımda bulunmak, isteklendirmek ve güdülemek.

4. Kurumlarda çalışan personel ve yöneticilerin karşılaştıkları kişisel ve mesleki sorunların çözümüne yardımcı olmak.

5. Teftiş sırasında karşılaşılan yanlışlıkların, eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için önlemler alarak, ilgililere yardım etmek, gerektiğinde hizmet içinde yetişmelerini sağlamak.

6. Teftiş ve sistemin gelişmesine katkıda bulunacak inceleme ve araştırmalar yapmak, kurulca gerekli görülen kurs, seminer, konferans ve toplantılara gözlemci olarak katılmak.

7. Mesleki yayınları izlemek, kurum personel ve yöneticilerine tanıtmak, gerekli açıklamalarda bulunmak.

8. Yasa dışı eylemlerde bulunanlar hakkında durumu gereklerine uygun olarak, incelemek, soruşturmak ve gerekli işlemleri yapmak.

9. Teftiş çalışmalarının sonuçlarını, raporlarla veya fezleke ile belirli süreler içinde, usulüne uygun olarak Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirmek.

10. Yukarıda belirlenenler dışında, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde verilen görevleri yerine getirmek.

Kurumlarda müfettişlere verilen bu görevler incelendiğinde de 1 ve 2 nin kurum ve ders denetimi, 3. 4 ve 5.nin rehberlik, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme, 6 ve 7.nin inceleme ve araştırma, 8 ve 9.nun soruşturma alanlarında yer aldığı görülür. 10. görev bunların her birini kapsamına alabilir.

Teftişte Esas Olan İlkeler

Teftiş, yönetim süreçlerinden biri olduğu kadar, diğer süreçlerin de yeniden

düzenlenmesine kılavuzluk eden bir hizmettir. Teftiş değişik etkinlikleri ve teknikleri içerir. Bu etkinlikler aşağıda yazılı belirli bazı temel ilkeler doğrultusunda düzenlenirse başarı sağlanır. (Aydın, 1975, s.1).

1 .Teftiş planlanmış bir etkinliktir. Teftiş amacı belirlendikten sonra, nasıl ulaşılabileceğinin saptanması için plan yapılır. Teftiş planı, katılanlar tarafından, esnek ve karşılaşılabilecek durumlara uygulanabilecek şekilde hazırlanır. Plansız teftiş rast gele yapılan bir etkinlik olduğundan ve sonunda bir değerlendirme yapılamayacağından, planlı yapılması zorunludur.

2.Teftiş geliştirilmiş bir liderlik kavramına dayanır: Bir kurumda yapılan teftişe ilgililer katıldığında, kolektif bir girişime dönüşür. Böyle bir girişimde grup içinde güven duygusu ve bireyler arasında karşılıklı saygı ve sevgi gereklidir. Grupta müfettiş bir lider olarak yol gösterir,işbirliğini sağlar ve yardımcı olur.

3.Teftiş kurumunun amaç ve fonksiyonları ile ilgisi yönünden anlam ve önem kazanır. Teftiş kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede yardımcı olacağına ve değerlendirme yapılırken çalışmaların sonuçları ile amaçları kıyaslanacağına göre, ilk defa kurum amaçları ile fonksiyonlarına ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekecektir. Amaç ve fonksiyonlar teftişin başlangıcında esas olarak alınır.

4.Teftişin etkinliği, oluşturulan ve devam ettirilen etkileşim ile doğrudan ilgilidir. Teftişin etkili olması, müfettiş ile personelin karşılıklı olarak anlaşabilmelerine, aralarında etkili bir iletişim sağlanmasına, teftiş konusu ile ilgili hususlarda devamlı etkileşimin bulunmasına dayanır. Oluşturulan etkileşim yardım edicilik ruhunu ve güvenliğini artırır, paylaşım ve birleştirme süreci sürekli ve tutarlı olur.

5.Teftiş, müfettişlerin dışında ilgili personel tarafından benimsendiği oranda başarılı olur: Teftiş sürecine katılan personel istekli ve teftişe hazır olur, kendilerine yardım edileceğine inanır ve benimserlerse işbirliği ve iletişim kolaylıkla sağlanır. Teftiş, bir denetleme, kontrol ve soruşturma süreci olarak görülür, müfettiş istenmeyen ve sevilmeyen kişi olarak görülürse ve bu hava yaratılırsa başarı sağlanması güçleşir.

2.1.14. Müfettişlerin araştırma yeterlilikleri ve araştırma eğitimleri

Türk Eğitim Sisteminin ilgili yasalarında ve öğretim programlarında Müfettişlerin okulların ve bireylerin araştırmacı özelliği vurgulanmakta ve araştırmacı bireylerin yetiştirilmesi hedeflenmekle birlikte, araştırma bulguları bu hedefin gerçekleştiremediğini göstermektedir(Büyüköztürk,1996: Çavdar, 1994; Güvenç, 1997; Karagül, 1996: Karasar, 1984: Köldü ve Büyüköztürk, 1999). Keskin'e (1994) göre bu durum, eğitim sisteminde yenilemeye ve araştırmaya gerek duymayan bir anlayışın sonucudur. 2000'li yıllarda eğitimde, araştırmacı öğretmen tipinin öne çıkması beklenmekte ve öğretmenlerin gerçekleştirecekleri araştırma etkinliklerinin eğitimsel reformlara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir(Newman,1997,s.35). Yine yapılan araştırmalarda, araştırma becerisi kazandırmada, araştırma sürecine aktif katılımlarının sağlanmasının, öğrenmeyi kalıcı hale getirmede temel bir faktör olduğu savunulmaktadır . Öğrencinin böyle bir sürece aktif katılımının sağlanmasında ve başarının artırılmasında, öğrenciye ve hatta öğretmene yol gösterecek yazdı materyallerin hazırlanmasının önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Archer ve diğerleri,1990; Rendall, 1996,s.45). Bu tür bir eğitimin en büyük yararı hiç şüphesiz, ilköğretimde aşırı bilgi yüklemenin yerine, çocuklara bilgiye ulaşmanın bilimsel yollarını öğretme olanağının elde edilmesidir, Yine böyle bir eğitime olabildiğince erken yaşlarda başlanması önemli görülmektedir .(Özoğlu, 1994,s.55).

Eğitim sisteminin geliştirilmesiyle ilgili olarak ihtiyaç duyulan dönütlerin alınabilmesinde, müfettişlerin araştırmacı işlevinin önem kazandığı söylenebilir. Sistemde aksamaların ne olduğu. Sorunların ve yanlışlıkların tanımlanabilmesi,giderilebilmesi için önlemlerin ne olacağı'nın tespit edilebilmesi müfettişlerin bilimsel inceleme ve araştırma yaklaşımını kazanmış olmalarını gerekmektedir. Böylece teftiş, eğitim sisteminin gelişmesine katkıda bulunabilir.Müfettişin araştırma ve inceleme görevini başarı ile yerine getirebilmesi için, araştırma uzmanı gibi çalışması gerekmektedir. Yine eğitim yasalarında sözü edilen ve ilköğretim programında açıkça belirtilen araştırmacı, yaratıcı bireylerin yetiştirilmesi hedefinin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan sorunları aşmada müfettişlerin yol gösterici olmaları gerekmektedir.

Bu nedenle, müfettişler bilimsel araştırma yönteminin gerektirdiği araştırma yeterliklerini kanmış olmaladırlar. Bu yeterlilikler, problemi hissetmek ve tanımlamak, araştırma sorularını ya da denencelerini kurmak, araştırmanın amacına uygun yöntem geliştirmek (araştırma modeli oluşturmak, evren ve örneklemini belirlemek, veri toplama aracını geliştirmek, uygun veri analizi tetkiklerini belirlemek), elde edilen bulguları yorumlayabilmek, yargı ve öneriler geliştirmek ve araştırma raporunu hazırlayabilmektir {Bailey, 1987,s.24; Karasar,1991,s.47}. Ancak, teftiş kurulunun ve müfettişlerin bu görevleri doğrultusunda, eğitim sisteminde karşılaşılan problemler ile ilgili olarak araştırma yaptıkları görülmemektedir . (Arabacı, 1995,s.62).

BÖLÜM 3

3. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan evren ve örneklem; verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma için Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İlköğretim okullarında görev yapan

öğretmenlerin mesleki gelişim açısından ilgili yazılı kaynaklar taranmıştır. Diğer taraftan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine müfettişlerin katkı düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla tarama yöntemi uygulanmıştır.

Araştırma ile İstanbul ilindeki Beykoz, Ümraniye ve Üsküdar ilçelerinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin görüşleri alınmıştır. Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması bilgilerine yer verilmiştir. Bu amaca bağlı olarak ilköğretim okulu idareci ve öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine, ilköğretim müfettişlerinin katkılarını tespit etmek amacıyla tarama yöntemi kullanılarak saha araştırması yapılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini, 2007-2008 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye, Üsküdar ve Beykoz ilçelerinde resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örneklem grubunun oluşturulmasında İstanbul ilinin coğrafya, nüfus ve gelişmişlik ve ulaşılabilirlik özellikleri dikkate alınmış ve bu özelliklerine göre ilçeler belirlenmiştir.. Örneklem grubuna, birinci ilçe olarak ilçe Ümraniye, ikinci ilçe olarak Üsküdar, üçüncü ilçe olarak Beykoz ilçesi yansız olarak seçilmiştir.

Seçilen ilçelerdeki ilköğretim kurumları tespit edilmiştir ve örnekleme girecek okullar da bu ilçelerdeki toplam okul sayısının yüzde 20'sinden az olmayacak şekilde, yansız olarak saptanmıştır. Buna göre, örneklem grubunu oluşturan üç ilçeden seçilen 12 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 51 okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcısı) ile 189 sınıf ve branş öğretmeni de örneklem grubuna alınmıştır..

3.3. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Verilerin toplanması amacıyla, ilköğretim okul yöneticilerine ve öğretmenlerine yönelik

anket formu geliştirilmiştir.

Anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümde ilköğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerin kimlik bilgileri ve ikinci bölümde ise müfettişlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sürecinde rehberlik rollerinin sergileneceği denetim konuları sıralanmıştır.

Anket formu geliştirilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen ve ilköğretim müfettişlerince denetim sürecinde kullanılan teftiş formlarından yararlanılmıştır. Anket taslak haline getirildikten sonra alanla ilgili uzmanların görüşleri de alınarak anketin geçerliliği sağlanmaya çalışılmış ve pilot uygulama için hazır hale getirilmiştir. Anketin pilot uygulaması, örneklem dışında kalan ve ilköğretim kurumlarında görev yapan yedi okul yöneticisi ve 30 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Pilot uygulama sonucu SPSS paket programından yararlanılarak anketin güvenilirliği ölçülmüştür ($r = 0,86$). Anket üzerinde pilot uygulama yapılan okullardaki müdürlerin ve öğretmenlerin görüşleri ve önerileri de göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Elde edilen veriler, aritmetik ortalama, frekans, yüzde, $-t_{0,05}$ testi ve varyant analizi istatistik teknikleri ile analiz edilmiştir.

Deneklere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), ortalama (x), standart sapma (ss), ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t testi ve çoklu değişkenlerden $n > 30$ olduğu durumlarda Anova analizi kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde de bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilerek şu aralılar göz önünde bulundurulmuştur.

Verilerin Ağırlık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiç bir zaman	1.00-1.49
2	Ara sıra	1.50-2.49
3	Çok az	2.50-3.49
4	Her zaman	3.50-4.00

Ulaşılan bulgular ve yorumlara dayalı olarak, ilköğretim müfettişlerinin denetim sürecinde, mesleki gelişime katkı rollerini yerine getirmelerini daha etkili kılma ve okul yönetici ve öğretmenlerinin beklentilerini daha sağlıklı noktalara taşımaları konularına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma evrenindeki ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilere öğretmenlere uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen Tablolar ve bu Tablolara ait bulgular yer almaktadır. Bu kapsamda 240 yönetici ve öğretmenin cevapladığı anket değerlendirmeye alınmıştır.

4.1. BAğIMSIZ VERİLERİN FREKANSLARI VE KATILIM YÜZDELERİ

Bu kısımda araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ile ilgili;

cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyleri, branş, yaş, okuldaki görev süresi ve idari ünvanı değişkenleri ile ilgili frekans değerleri ve buna bağımlı yüzde hesaplamalarına yer verilmiştir.

Tablo 1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerinin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	124	51.7
Erkek	116	48.3
Toplam	240	100.0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 124’ü Kadın 116’sı Erkek olmak üzere toplam örneklem grubunun %48.3’sini erkek öğretmenler, %51.7’ini kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 2 Öğretmenlerin Medeni Durumlarının Frekans Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	178	74.2
Bekar	62	25.8
Toplam	240	100.0

Tablo 2’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 178’i evli 62’si bekar olmak üzere toplam örneklem grubunun %74.2 ’sini evli öğretmenler, %25.8’ini bekar öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 3 Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerinin Frekans Dağılımı

Öğrenim Düzeyleri	n	%
Ön Lisans	22	9.2
Lisans	198	82.5
Lisans üstü	20	8.3

Toplam	240	100,0
--------	-----	-------

Tablo 3’de görüldüğü üzere öğretmenlerin 22’si ve %9.2’si önlisans, 198’i ve %82.5’i lisans,20’si ve % 8.3’ü lisans üstü düzeyde eğitim görmüştür.Mezun olunan eğitim düzeyi bakımından en çok 198 ve %82.5’lik düzeyle lisans mezunu öğretmenler anketimize cevap vermiştir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Branşlarının Frekans Dağılımı

Branş	n	%
Sınıf Öğretmeni	91	37,92
Matematik	19	7,92
Türkçe	21	8,75
Sosyal Bilgiler	21	8,75
Fen Bilgisi	15	6,25
Yabancı Dil	20	8,33
Yetenek Dersleri	24	10,00
Diğer	29	12,08
Toplam	240	100,00

Tablo 4’de görüldüğü üzere öğretmenlerin 91’i ve % 37,92’si sınıf öğretmeni, 19’u ve %7.92’si Matematik, 21’i ve % 8,75’ Türkçe i, 21’i ve % 8,75’i Sosyal Bilgiler , 15’i ve %6,25’i Fen Bilgisi,20’si ve % 8,33’ü Yabancı dil,24 ‘ü ve % 10’u Yetenek dersleri ve 29’u ve % 12,08 i Diğer branşlardan olmak üzere toplam 240 öğretmen anketimize en çok cevap vermiştir.

Tablo 5 Öğretmenlerin Yaşlarının Frekans Dağılımı

Yaş	n	%
25 ve altı	25	10,42
26-30 arası	76	31,67
31-35 arası	69	28,75

36-40 arası	33	13,75
41-45 arası	11	4,58
46-50 arası	10	4,17
50 ve üzeri	16	6,67
Toplam	240	100,00

Tablo 5’de görüldüğü üzere öğretmenlerin 25’i ve % 10,42’ si 25 ve altı, 76’sı ve %31,677’si 26-30 arası, 69’u ve %28,75’i 31-35 arası, 33’ü ve % 13,75’i36-40 arası, 11’i ve % 4,58’i 41-45 arası , 10’u ve % 4,17 si 46-50 arası ve 16’sı ve % 6,67’si de 50 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerden,26-30 arası yaş grubunda bulunan öğretmenler anketimize en çok cevap vermiştir.

Tablo 6 Öğretmenlerin Buldukları Okulda Çalışma Sürelerinin Frekans Dağılımı

Buldukları Okulda Çalışma Süreleri	n	%
1-5 arası	163	67,92
6-10 arası	52	21,67
11-15 arası	14	5,83
16-20 arası	5	2,08
21 ve üzeri	6	2,50
Toplam	240	100,00

Tablo 6’de görüldüğü üzere öğretmenlerin 163’ü’i ve %67,92’si 1-5 arası, 52’si ve %21.67’si 6-10 arası, 14’ü ve %5,83’ü 11-15 arası,5’i ve % 2,08’i 16-20 arası, 6’sı ve %2,50’si 21 ve üzeri çalışma süresine sahip olan öğretmenlerden 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenler anketimize en çok cevap vermiştir.

Tablo 7 Öğretmenlerin Ünvanlarının Frekans Dağılımı

Ünvanlar	n	%
Müdür	9	3,75
Müdürbas yrd. ve müdür yrd.	18	7,50

Öğretmen	213	88,75
Toplam	240	100,00

Tablo7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin 9’u ve %3,75’i müdür,18’İ ve %7,50’si Müdürbas yrd. ve müdür yrd., 213’ü ve %88,75’i öğretmen görev ünvanındadırlar. Bu görev ünvanlarına sahip eğitimciler arasında, öğretmen görev ünvanındaki eğitimci anketimize en çok cevap vermiştir.

4.2. BAĞIMLI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞİŞİP DEĞİŞMEDİĞİNİ TEST ETMEK İÇİN YAPILAN DEĞERLENDİRMELER.

4.2.1. “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 8 Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” Sorusu İçin Yapılan İlişkisiz Grup T Testi Sonuçları

Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?							
	Cinsiyet	N	Ort.	SS	Sd	T	P
S 15	Kadın	124	2.19	0.93	238	-1.24	.002<0.05
	Erkek	116	2.35	1.06			

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” sorusunun aritmetik ortalamasının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; bu ifade için kadınların aritmetik ortalaması 2.19 erkeklerin aritmetik ortalaması ise 2.35 olarak bulunmuştur. Kadınların standart sapması 0.93 erkeklerin bu ifade için standart sapması ise 1.06 olarak bulunmuştur. Kadınların ve erkeklerin puan ortalamaları için yapılan ilişkisiz grup t testi’nde 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkekler “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” sorusuna kadınlardan anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.

4.2.2. “Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Bulgular

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır.

4.2.3. “Öğrenim Düzeyleri” Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğrenim düzeyleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır.

4.2.4. “Branş” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 9 Branş Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 21	Sınıf öğretmeni	91	2,42	0,96	G.Arası	13,46	7,00	1,92	2,22	0,03
	Matematik	19	2,74	0,93	G.İçi	201,03	232,00	0,87		
	Türkçe	21	2,57	0,87	Toplam	214,50	239,00			
	Sosyal bilgiler	21	1,90	0,77						
	Fen ve teknoloji	15	2,73	0,96						
	Yabancı dil	20	2,20	1,11						
	Yetenek dersleri	24	2,04	0,75						
	Diğer branşlar	29	2,45	0,99						
	Toplam	240	2,38	0,95						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin matematik branşı öğretmenleri, en az katılan öğretmenlerin ise sosyal bilgiler branşına sahip öğretmenler olduğu görülmektedir. Branş değişkeni

puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 10 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 21	Branş (i)	Branş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Sınıf öğretmeni	Matematik	-0,32	0,23	0,97
		Türkçe	-0,15	0,23	1,00
		Sosyal bilgiler	0,51	0,23	0,64
		Fen ve teknoloji	-0,32	0,26	0,98
		Yabancı dil	0,22	0,23	1,00
		Yetenek dersleri	0,38	0,21	0,87
		Diğer branşlar	-0,03	0,20	1,00
	Matematik	Sınıf öğretmeni	0,32	0,23	0,97
		Türkçe	0,17	0,29	1,00
		Sosyal bilgiler	0,83	0,29	0,34
		Fen ve teknoloji	0,00	0,32	1,00
		Yabancı dil	0,54	0,30	0,86
		Yetenek dersleri	0,70	0,29	0,55
		Diğer branşlar	0,29	0,27	0,99
	Türkçe	Sınıf öğretmeni	0,15	0,23	1,00
		Matematik	-0,17	0,29	1,00
		Sosyal bilgiler	0,67	0,29	0,61
		Fen ve teknoloji	-0,16	0,31	1,00

		Yabancı dil	0,37	0,29	0,98
		Yetenek dersleri	0,53	0,28	0,82
		Diğer branşlar	0,12	0,27	1,00
	Sosyal bilgiler	Sınıf öğretmeni	-0,51	0,23	0,64
		Matematik	-0,83	0,29	0,34
		Türkçe	-0,67	0,29	0,61
		Fen ve teknoloji	-0,83	0,31	0,44
		Yabancı dil	-0,30	0,29	0,99
		Yetenek dersleri	-0,14	0,28	1,00
		Diğer branşlar	-0,54	0,27	0,76
	Fen ve teknoloji	Sınıf öğretmeni	0,32	0,26	0,98
		Matematik	0,00	0,32	1,00
		Türkçe	0,16	0,31	1,00
		Sosyal bilgiler	0,83	0,31	0,44
		Yabancı dil	0,53	0,32	0,90
		Yetenek dersleri	0,69	0,31	0,65
		Diğer branşlar	0,29	0,30	1,00
	Yabancı dil	Sınıf öğretmeni	-0,22	0,23	1,00
		Matematik	-0,54	0,30	0,86
		Türkçe	-0,37	0,29	0,98
		Sosyal bilgiler	0,30	0,29	0,99
		Fen ve teknoloji	-0,53	0,32	0,90
		Yetenek dersleri	0,16	0,28	1,00
		Diğer branşlar	-0,25	0,27	1,00
Yetenek dersleri	Sınıf öğretmeni	-0,38	0,21	0,87	
	Matematik	-0,70	0,29	0,55	
	Türkçe	-0,53	0,28	0,82	

		Sosyal bilgiler	0,14	0,28	1,00
		Fen ve teknoloji	-0,69	0,31	0,65
		Yabancı dil	-0,16	0,28	1,00
		Diğer branşlar	-0,41	0,26	0,93
	Diğer branşlar	Sınıf öğretmeni	0,03	0,20	1,00
		Matematik	-0,29	0,27	0,99
		Türkçe	-0,12	0,27	1,00
		Sosyal bilgiler	0,54	0,27	0,76
		Fen ve teknoloji	-0,29	0,30	1,00
		Yabancı dil	0,25	0,27	1,00
		Yetenek dersleri	0,41	0,26	0,93

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusunun branş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark matematik branşına sahip öğretmenler lehine olmak üzere sosyal bilgiler branşındaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 11 Branş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 26	Sınıf öğretmeni	91	2,67	0,96	G.Arası	15,48	7,00	2,21	2,53	0,02
	Matematik	19	2,89	0,81	G.İçi	203,17	232,00	0,88		
	Türkçe	21	2,38	0,97	Toplam	218,65	239,00			
	Sosyal bilgiler	21	2,48	0,98						
	Fen ve teknoloji	15	2,93	0,96						
	Yabancı dil	20	3,05	0,89						
	Yetenek dersleri	24	2,17	0,82						
	Diğer branşlar	29	2,93	1,00						
	Toplam	240	2,68	0,96						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” sorusunun aritmetik ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yabancı dil branşı öğretmenleri, en az katılan öğretmenlerin ise yetenek dersleri branşına sahip öğretmenler olduğu görülmektedir. Branş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe

testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 12 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 26	Branş (i)	Branş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Sınıf öğretmeni	Matematik	-0,22	0,24	1,00
		Türkçe	0,29	0,23	0,98
		Sosyal bilgiler	0,19	0,23	1,00
		Fen ve teknoloji	-0,26	0,26	0,99
		Yabancı dil	-0,38	0,23	0,91
		Yetenek dersleri	0,50	0,21	0,60
		Diğer branşlar	-0,26	0,20	0,97
	Matematik	Sınıf öğretmeni	0,22	0,24	1,00
		Türkçe	0,51	0,30	0,88
		Sosyal bilgiler	0,42	0,30	0,96
		Fen ve teknoloji	-0,04	0,32	1,00
		Yabancı dil	-0,16	0,30	1,00
		Yetenek dersleri	0,73	0,29	0,49
		Diğer branşlar	-0,04	0,28	1,00
	Türkçe	Sınıf öğretmeni	-0,29	0,23	0,98
		Matematik	-0,51	0,30	0,88
		Sosyal bilgiler	-0,10	0,29	1,00
		Fen ve teknoloji	-0,55	0,32	0,88
		Yabancı dil	-0,67	0,29	0,63
		Yetenek dersleri	0,21	0,28	1,00
		Diğer branşlar	-0,55	0,27	0,75

	Sosyal bilgiler	Sınıf öğretmeni	-0,19	0,23	1,00
		Matematik	-0,42	0,30	0,96
		Türkçe	0,10	0,29	1,00
		Fen ve teknoloji	-0,46	0,32	0,95
		Yabancı dil	-0,57	0,29	0,80
		Yetenek dersleri	0,31	0,28	0,99
		Diğer branşlar	-0,45	0,27	0,89
	Fen ve teknoloji	Sınıf öğretmeni	0,26	0,26	0,99
		Matematik	0,04	0,32	1,00
		Türkçe	0,55	0,32	0,88
		Sosyal bilgiler	0,46	0,32	0,95
		Yabancı dil	-0,12	0,32	1,00
		Yetenek dersleri	0,77	0,31	0,52
		Diğer branşlar	0,00	0,30	1,00
	Yabancı dil	Sınıf öğretmeni	0,38	0,23	0,91
		Matematik	0,16	0,30	1,00
		Türkçe	0,67	0,29	0,63
		Sosyal bilgiler	0,57	0,29	0,80
		Fen ve teknoloji	0,12	0,32	1,00
		Yetenek dersleri	0,88	0,28	0,21
		Diğer branşlar	0,12	0,27	1,00
	Yetenek dersleri	Sınıf öğretmeni	-0,50	0,21	0,60
		Matematik	-0,73	0,29	0,49
		Türkçe	-0,21	0,28	1,00
		Sosyal bilgiler	-0,31	0,28	0,99
		Fen ve teknoloji	-0,77	0,31	0,52
		Yabancı dil	-0,88	0,28	0,21
		Diğer branşlar	-0,76	0,26	0,28

		Sınıf öğretmeni	0,26	0,20	0,97
		Matematik	0,04	0,28	1,00
		Türkçe	0,55	0,27	0,75
		Sosyal bilgiler	0,45	0,27	0,89
		Fen ve teknoloji	0,00	0,30	1,00
	Diger branşlar	Yabancı dil	-0,12	0,27	1,00
		Yetenek dersleri	0,76	0,26	0,28

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” Sorusunun branş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark yabancı dil branşına sahip öğretmenler lehine olmak üzere yetenek dersleri branşındaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

4.2.5. “Yaş” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 13 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 2	25 ve altı	25	2,72	0,89	G.Arası	10,37	6,00	1,73	2,30	0,04
	26-30 arası	76	2,42	0,79	G.İçi	175,43	233,00	0,75		
	31-35 arası	69	2,16	0,85	Toplam	185,80	239,00			
	36-40 arası	33	2,30	0,88						
	41-45 arası	11	2,64	1,03						
	46-50 arası	10	2,70	0,95						
	50 ve üzeri	16	2,75	1,06						
	Toplam	240	2,40	0,88						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 50 ve üzeri yaş üzeri olan

öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 yaş arası öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 14 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duyduyları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 2	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,30	0,20	0,90
		31-35 arası	0,56	0,20	0,27
		36-40 arası	0,42	0,23	0,77
		41-45 arası	0,08	0,31	1,00
		46-50 arası	0,02	0,32	1,00
		50 ve üzeri	-0,03	0,28	1,00
	26-30 arası	25 ve altı	-0,30	0,20	0,90
		31-35 arası	0,26	0,14	0,77
		36-40 arası	0,12	0,18	1,00
		41-45 arası	-0,22	0,28	1,00
		46-50 arası	-0,28	0,29	0,99
		50 ve üzeri	-0,33	0,24	0,93
	31-35 arası	25 ve altı	-0,56	0,20	0,27
		26-30 arası	-0,26	0,14	0,77
		36-40 arası	-0,14	0,18	1,00
		41-45 arası	-0,48	0,28	0,82
		46-50 arası	-0,54	0,29	0,76
		50 ve üzeri	-0,59	0,24	0,42
	36-40 arası	25 ve altı	-0,42	0,23	0,77

		26-30 arası	-0,12	0,18	1,00
		31-35 arası	0,14	0,18	1,00
		41-45 arası	-0,33	0,30	0,98
		46-50 arası	-0,40	0,31	0,95
		50 ve üzeri	-0,45	0,26	0,83
	41-45 arası	25 ve altı	-0,08	0,31	1,00
		26-30 arası	0,22	0,28	1,00
		31-35 arası	0,48	0,28	0,82
		36-40 arası	0,33	0,30	0,98
		46-50 arası	-0,06	0,38	1,00
		50 ve üzeri	-0,11	0,34	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	-0,02	0,32	1,00
		26-30 arası	0,28	0,29	0,99
		31-35 arası	0,54	0,29	0,76
		36-40 arası	0,40	0,31	0,95
		41-45 arası	0,06	0,38	1,00
		50 ve üzeri	-0,05	0,35	1,00
	50 ve üzeri	25 ve altı	0,03	0,28	1,00
		26-30 arası	0,33	0,24	0,93
		31-35 arası	0,59	0,24	0,42
		36-40 arası	0,45	0,26	0,83
41-45 arası		0,11	0,34	1,00	
46-50 arası		0,05	0,35	1,00	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 50 ve üzeri yaşdaki öğretmenler lehine olmak üzere 31-35 yaş arası öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 15 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 3	25 ve altı	25	2,72	0,94	G.Arası	21,15	6,00	3,52	3,87	0,00
	26-30 arası	76	1,97	0,99	G.İçi	212,04	233,00	0,91		
	31-35 arası	69	1,81	0,90	Toplam	233,18	239,00			
	36-40 arası	33	2,21	1,02						
	41-45 arası	11	2,36	0,92						
	46-50 arası	10	2,50	0,71						
	50 ve üzeri	16	2,44	1,03						
	Toplam	240	2,11	0,99						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 yaş arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$).

Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 16 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 3	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,75	0,22	0,08
		31-35 arası*	0,91	0,22	0,01
		36-40 arası	0,51	0,25	0,67
		41-45 arası	0,36	0,35	0,98
		46-50 arası	0,22	0,36	1,00
		50 ve üzeri	0,28	0,31	0,99
	26-30 arası	25 ve altı	-0,75	0,22	0,08
		31-35 arası	0,16	0,16	0,98
		36-40 arası	-0,24	0,20	0,96
		41-45 arası	-0,39	0,31	0,95
		46-50 arası	-0,53	0,32	0,85
		50 ve üzeri	-0,46	0,26	0,79
	31-35 arası	25 ve altı*	-0,91	0,22	0,01
		26-30 arası	-0,16	0,16	0,98
		36-40 arası	-0,40	0,20	0,69
		41-45 arası	-0,55	0,31	0,79
		46-50 arası	-0,69	0,32	0,60
		50 ve üzeri	-0,63	0,26	0,47
	36-40 arası	25 ve altı	-0,51	0,25	0,67
		26-30 arası	0,24	0,20	0,96
		31-35 arası	0,40	0,20	0,69

		41-45 arası	-0,15	0,33	1,00	
		46-50 arası	-0,29	0,34	0,99	
		50 ve üzeri	-0,23	0,29	1,00	
	41-45 arası		25 ve altı	-0,36	0,35	0,98
			26-30 arası	0,39	0,31	0,95
			31-35 arası	0,55	0,31	0,79
			36-40 arası	0,15	0,33	1,00
			46-50 arası	-0,14	0,42	1,00
			50 ve üzeri	-0,07	0,37	1,00
	46-50 arası		25 ve altı	-0,22	0,36	1,00
			26-30 arası	0,53	0,32	0,85
			31-35 arası	0,69	0,32	0,60
			36-40 arası	0,29	0,34	0,99
			41-45 arası	0,14	0,42	1,00
			50 ve üzeri	0,06	0,38	1,00
	50 ve üzeri		25 ve altı	-0,28	0,31	0,99
			26-30 arası	0,46	0,26	0,79
			31-35 arası	0,63	0,26	0,47
			36-40 arası	0,23	0,29	1,00
			41-45 arası	0,07	0,37	1,00
			46-50 arası	-0,06	0,38	1,00

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.?” Sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 25 ve altı olan öğretmenler, 31-35 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 25 ve altı olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 17 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 4	25 ve altı	25	2,40	1,00	G.Arası	21,66	6,00	3,61	4,13	0,00
	26-30 arası	76	1,64	0,90	G.İçi	203,63	233,00	0,87		
	31-35 arası	69	1,49	0,83	Toplam	225,30	239,00			
	36-40 arası	33	2,03	1,13						
	41-45 arası	11	1,91	1,04						
	46-50 arası	10	2,30	1,06						
	50 ve üzeri	16	1,75	0,77						
	Toplam	240	1,78	0,97						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak

anlamli bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 18 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 4	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,76	0,22	0,06
		31-35 arası*	0,91	0,22	0,01
		36-40 arası	0,37	0,25	0,90
		41-45 arası	0,49	0,34	0,91
		46-50 arası	0,10	0,35	1,00
		50 ve üzeri	0,65	0,30	0,58
	26-30 arası	25 ve altı	-0,76	0,22	0,06
		31-35 arası	0,15	0,16	0,99
		36-40 arası	-0,39	0,19	0,69
		41-45 arası	-0,26	0,30	0,99
		46-50 arası	-0,66	0,31	0,63
		50 ve üzeri	-0,11	0,26	1,00
	31-35 arası	25 ve altı*	-0,91	0,22	0,01
		26-30 arası	-0,15	0,16	0,99
		36-40 arası	-0,54	0,20	0,29
		41-45 arası	-0,42	0,30	0,93
		46-50 arası	-0,81	0,32	0,37
		50 ve üzeri	-0,26	0,26	0,99
	36-40 arası	25 ve altı	-0,37	0,25	0,90
		26-30 arası	0,39	0,19	0,69
		31-35 arası	0,54	0,20	0,29
		41-45 arası	0,12	0,33	1,00

		46-50 arası	-0,27	0,34	1,00
		50 ve üzeri	0,28	0,28	0,99
	41-45 arası	25 ve altı	-0,49	0,34	0,91
		26-30 arası	0,26	0,30	0,99
		31-35 arası	0,42	0,30	0,93
		36-40 arası	-0,12	0,33	1,00
		46-50 arası	-0,39	0,41	0,99
		50 ve üzeri	0,16	0,37	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	-0,10	0,35	1,00
		26-30 arası	0,66	0,31	0,63
		31-35 arası	0,81	0,32	0,37
		36-40 arası	0,27	0,34	1,00
		41-45 arası	0,39	0,41	0,99
		50 ve üzeri	0,55	0,38	0,91
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,65	0,30	0,58
		26-30 arası	0,11	0,26	1,00
		31-35 arası	0,26	0,26	0,99
		36-40 arası	-0,28	0,28	0,99
		41-45 arası	-0,16	0,37	1,00
		46-50 arası	-0,55	0,38	0,91

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 25 ve altı öğretmenlerin 31-35 yaş arası öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 25 ve altı arası öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 19 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 5	25 ve altı	25	3,12	0,67	G.Arası	16,04	6,00	2,67	3,55	0,00
	26-30 arası	76	2,55	0,87	G.İçi	175,46	233,00	0,75		
	31-35 arası	69	2,29	0,77	Toplam	191,50	239,00			
	36-40 arası	33	2,42	1,00						
	41-45 arası	11	2,45	0,82						
	46-50 arası	10	2,70	0,82						
	50 ve üzeri	16	2,94	1,24						
	Toplam	240	2,55	0,90						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar”

sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 20 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 5	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,57	0,20	0,24
		31-35 arası*	0,83	0,20	0,01
		36-40 arası	0,70	0,23	0,17
		41-45 arası	0,67	0,31	0,61
		46-50 arası	0,42	0,32	0,95
		50 ve üzeri	0,18	0,28	1,00
	26-30 arası	25 ve altı	-0,57	0,20	0,24
		31-35 arası	0,26	0,14	0,77
		36-40 arası	0,13	0,18	1,00
		41-45 arası	0,10	0,28	1,00
		46-50 arası	-0,15	0,29	1,00
		50 ve üzeri	-0,38	0,24	0,86
	31-35 arası	25 ve altı*	-0,83	0,20	0,01
		26-30 arası	-0,26	0,14	0,77
		36-40 arası	-0,13	0,18	1,00
		41-45 arası	-0,16	0,28	1,00

		46-50 arası	-0,41	0,29	0,92
		50 ve üzeri	-0,65	0,24	0,30
	36-40 arası	25 ve altı	-0,70	0,23	0,17
		26-30 arası	-0,13	0,18	1,00
		31-35 arası	0,13	0,18	1,00
		41-45 arası	-0,03	0,30	1,00
		46-50 arası	-0,28	0,31	0,99
		50 ve üzeri	-0,51	0,26	0,71
	41-45 arası	25 ve altı	-0,67	0,31	0,61
		26-30 arası	-0,10	0,28	1,00
		31-35 arası	0,16	0,28	1,00
		36-40 arası	0,03	0,30	1,00
		46-50 arası	-0,25	0,38	1,00
		50 ve üzeri	-0,48	0,34	0,92
	46-50 arası	25 ve altı	-0,42	0,32	0,95
		26-30 arası	0,15	0,29	1,00
		31-35 arası	0,41	0,29	0,92
		36-40 arası	0,28	0,31	0,99
		41-45 arası	0,25	0,38	1,00
		50 ve üzeri	-0,24	0,35	1,00
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,18	0,28	1,00
		26-30 arası	0,38	0,24	0,86
		31-35 arası	0,65	0,24	0,30
		36-40 arası	0,51	0,26	0,71
41-45 arası		0,48	0,34	0,92	
46-50 arası		0,24	0,35	1,00	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?” Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 25 ve altı öğretmenlerin 31-35 yaş

arası öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 25 ve altı arası öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 21 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 6	25 ve altı	25	3,12	0,73	G.Arası	11,18	6,00	1,86	2,26	0,04
	26-30 arası	76	2,59	0,93	G.İçi	191,17	232,00	0,82		
	31-35 arası	69	2,41	0,86	Toplam	202,35	238,00			
	36-40 arası	33	2,58	1,06						
	41-45 arası	11	2,64	0,92						
	46-50 arası	10	3,00	0,94						
	50 ve üzeri	15	2,73	0,88						
	Toplam	239	2,62	0,92						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 22 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 6	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,53	0,21	0,39
		31-35 arası	0,71	0,21	0,08
		36-40 arası	0,54	0,24	0,53
		41-45 arası	0,48	0,33	0,90
		46-50 arası	0,12	0,34	1,00
		50 ve üzeri	0,39	0,30	0,94
	26-30 arası	25 ve altı	-0,53	0,21	0,39
		31-35 arası	0,19	0,15	0,96
		36-40 arası	0,02	0,19	1,00
		41-45 arası	-0,04	0,29	1,00
		46-50 arası	-0,41	0,31	0,94
		50 ve üzeri	-0,14	0,26	1,00
	31-35 arası	25 ve altı	-0,71	0,21	0,08
		26-30 arası	-0,19	0,15	0,96
		36-40 arası	-0,17	0,19	0,99
		41-45 arası	-0,23	0,29	1,00
		46-50 arası	-0,59	0,31	0,71

		50 ve üzeri	-0,33	0,26	0,95
	36-40 arası	25 ve altı	-0,54	0,24	0,53
		26-30 arası	-0,02	0,19	1,00
		31-35 arası	0,17	0,19	0,99
		41-45 arası	-0,06	0,32	1,00
		46-50 arası	-0,42	0,33	0,95
		50 ve üzeri	-0,16	0,28	1,00
		41-45 arası	25 ve altı	-0,48	0,33
	26-30 arası		0,04	0,29	1,00
	31-35 arası		0,23	0,29	1,00
	36-40 arası		0,06	0,32	1,00
	46-50 arası		-0,36	0,40	0,99
	50 ve üzeri		-0,10	0,36	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	-0,12	0,34	1,00
		26-30 arası	0,41	0,31	0,94
		31-35 arası	0,59	0,31	0,71
		36-40 arası	0,42	0,33	0,95
		41-45 arası	0,36	0,40	0,99
		50 ve üzeri	0,27	0,37	1,00
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,39	0,30	0,94
		26-30 arası	0,14	0,26	1,00
		31-35 arası	0,33	0,26	0,95
		36-40 arası	0,16	0,28	1,00
		41-45 arası	0,10	0,36	1,00
		46-50 arası	-0,27	0,37	1,00

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak

ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 25 e altı yaş öğretmenler lehine olmak üzere 31-35 arası yaşdaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 23 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 7	25 ve altı	25	2,76	0,88	G.Arası	13,83	6,00	2,31	2,77	0,01
	26-30 arası	76	2,30	0,95	G.İçi	193,73	233,00	0,83		
	31-35 arası	69	2,01	0,80	Toplam	207,56	239,00			
	36-40 arası	33	2,42	1,06						
	41-45 arası	11	2,64	0,81						
	46-50 arası	10	2,20	0,63						
	50 ve üzeri	16	2,56	1,09						
	Toplam	240	2,31	0,93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı yaşında olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 yaş arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 24 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 7	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,46	0,21	0,58
		31-35 arası	0,75	0,21	0,06
		36-40 arası	0,34	0,24	0,93
		41-45 arası	0,12	0,33	1,00
		46-50 arası	0,56	0,34	0,85
		50 ve üzeri	0,20	0,29	1,00
	26-30 arası	25 ve altı	-0,46	0,21	0,58
		31-35 arası	0,29	0,15	0,73
		36-40 arası	-0,12	0,19	1,00
		41-45 arası	-0,33	0,29	0,97
		46-50 arası	0,10	0,31	1,00
		50 ve üzeri	-0,26	0,25	0,98
	31-35 arası	25 ve altı	-0,75	0,21	0,06
		26-30 arası	-0,29	0,15	0,73
		36-40 arası	-0,41	0,19	0,61
		41-45 arası	-0,62	0,30	0,62
		46-50 arası	-0,19	0,31	1,00

		50 ve üzeri	-0,55	0,25	0,58
	36-40 arası	25 ve altı	-0,34	0,24	0,93
		26-30 arası	0,12	0,19	1,00
		31-35 arası	0,41	0,19	0,61
		41-45 arası	-0,21	0,32	1,00
		46-50 arası	0,22	0,33	1,00
		50 ve üzeri	-0,14	0,28	1,00
		41-45 arası	25 ve altı	-0,12	0,33
	26-30 arası		0,33	0,29	0,97
	31-35 arası		0,62	0,30	0,62
	36-40 arası		0,21	0,32	1,00
	46-50 arası		0,44	0,40	0,98
	50 ve üzeri		0,07	0,36	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	-0,56	0,34	0,85
		26-30 arası	-0,10	0,31	1,00
		31-35 arası	0,19	0,31	1,00
		36-40 arası	-0,22	0,33	1,00
		41-45 arası	-0,44	0,40	0,98
		50 ve üzeri	-0,36	0,37	0,99
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,20	0,29	1,00
		26-30 arası	0,26	0,25	0,98
		31-35 arası	0,55	0,25	0,58
		36-40 arası	0,14	0,28	1,00
		41-45 arası	-0,07	0,36	1,00
		46-50 arası	0,36	0,37	0,99

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 25 e altı yaş öğretmenler lehine olmak üzere 31-35 arası yaşdaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 25 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 8	25 ve altı	25	2,68	0,75	G.Arası	21,30	6,00	3,55	3,95	0,00
	26-30 arası	76	2,21	1,01	G.İçi	208,54	232,00	0,90		
	31-35 arası	69	2,01	0,90	Toplam	229,83	238,00			
	36-40 arası	33	2,52	1,00						
	41-45 arası	10	2,90	0,74						
	46-50 arası	10	3,10	0,88						
	50 ve üzeri	16	2,31	1,14						
	Toplam	239	2,32	0,98						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla

katılan öğretmenlerin 46-50 arası yaşda olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 yaş arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 26 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 8	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,47	0,22	0,60
		31-35 arası	0,67	0,22	0,18
		36-40 arası	0,16	0,25	1,00
		41-45 arası	-0,22	0,35	1,00
		46-50 arası	-0,42	0,35	0,97
		50 ve üzeri	0,37	0,30	0,96
	26-30 arası	25 ve altı	-0,47	0,22	0,60
		31-35 arası	0,20	0,16	0,96
		36-40 arası	-0,30	0,20	0,88
		41-45 arası	-0,69	0,32	0,59
		46-50 arası	-0,89	0,32	0,26
		50 ve üzeri	-0,10	0,26	1,00
	31-35 arası	25 ve altı	-0,67	0,22	0,18
		26-30 arası	-0,20	0,16	0,96
		36-40 arası	-0,50	0,20	0,40
		41-45 arası	-0,89	0,32	0,27
		46-50 arası	-1,09	0,32	0,08
		50 ve üzeri	-0,30	0,26	0,97

	36-40 arası	25 ve altı	-0,16	0,25	1,00
		26-30 arası	0,30	0,20	0,88
		31-35 arası	0,50	0,20	0,40
		41-45 arası	-0,38	0,34	0,97
		46-50 arası	-0,58	0,34	0,82
		50 ve üzeri	0,20	0,29	1,00
	41-45 arası	25 ve altı	0,22	0,35	1,00
		26-30 arası	0,69	0,32	0,59
		31-35 arası	0,89	0,32	0,27
		36-40 arası	0,38	0,34	0,97
		46-50 arası	-0,20	0,42	1,00
		50 ve üzeri	0,59	0,38	0,88
	46-50 arası	25 ve altı	0,42	0,35	0,97
		26-30 arası	0,89	0,32	0,26
		31-35 arası	1,09	0,32	0,08
		36-40 arası	0,58	0,34	0,82
		41-45 arası	0,20	0,42	1,00
		50 ve üzeri	0,79	0,38	0,64
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,37	0,30	0,96
		26-30 arası	0,10	0,26	1,00
		31-35 arası	0,30	0,26	0,97
		36-40 arası	-0,20	0,29	1,00
		41-45 arası	-0,59	0,38	0,88
		46-50 arası	-0,79	0,38	0,64

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 46-50 arası yaşta olan öğretmenler lehine

olmak üzere 31-35 yaşındaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 27 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 9	25 ve altı	25	2,76	0,83	G.Arası	25,37	6,00	4,23	4,32	0,00
	26-30 arası	76	1,97	0,98	G.İçi	228,13	233,00	0,98		
	31-35 arası	69	1,87	0,97	Toplam	253,50	239,00			
	36-40 arası	33	2,42	1,20						
	41-45 arası	11	2,18	0,87						
	46-50 arası	10	2,30	1,06						
	50 ve üzeri	16	1,50	0,89						
	Toplam	240	2,08	1,03						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda 25 ve altı yaşta olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 50 ve üzeri yaşta olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 28 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 9	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,79	0,23	0,07
		31-35 arası*	0,89	0,23	0,02
		36-40 arası	0,34	0,26	0,95
		41-45 arası	0,58	0,36	0,86
		46-50 arası	0,46	0,37	0,96
		50 ve üzeri*	1,26	0,32	0,02
	26-30 arası	25 ve altı	-0,79	0,23	0,07
		31-35 arası	0,10	0,16	1,00
		36-40 arası	-0,45	0,21	0,57
		41-45 arası	-0,21	0,32	1,00
		46-50 arası	-0,33	0,33	0,99
		50 ve üzeri	0,47	0,27	0,80
	31-35 arası	25 ve altı*	-0,89	0,23	0,02
		26-30 arası	-0,10	0,16	1,00
		36-40 arası	-0,55	0,21	0,32
		41-45 arası	-0,31	0,32	0,99
		46-50 arası	-0,43	0,33	0,95
		50 ve üzeri	0,37	0,27	0,94
	36-40 arası	25 ve altı	-0,34	0,26	0,95
		26-30 arası	0,45	0,21	0,57
		31-35 arası	0,55	0,21	0,32
		41-45 arası	0,24	0,34	1,00

		46-50 arası	0,12	0,36	1,00
		50 ve üzeri	0,92	0,30	0,16
	41-45 arası	25 ve altı	-0,58	0,36	0,86
		26-30 arası	0,21	0,32	1,00
		31-35 arası	0,31	0,32	0,99
		36-40 arası	-0,24	0,34	1,00
		46-50 arası	-0,12	0,43	1,00
		50 ve üzeri	0,68	0,39	0,80
	46-50 arası	25 ve altı	-0,46	0,37	0,96
		26-30 arası	0,33	0,33	0,99
		31-35 arası	0,43	0,33	0,95
		36-40 arası	-0,12	0,36	1,00
		41-45 arası	0,12	0,43	1,00
		50 ve üzeri	0,80	0,40	0,67
	50 ve üzeri	25 ve altı*	-1,26	0,32	0,02
		26-30 arası	-0,47	0,27	0,80
		31-35 arası	-0,37	0,27	0,94
		36-40 arası	-0,92	0,30	0,16
		41-45 arası	-0,68	0,39	0,80
		46-50 arası	-0,80	0,40	0,67

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler 50 ve üzeri yaşta öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 25 ve altı yaşta olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 29 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 13	25 ve altı	25	2,76	0,93	G.Arası	20,55	6,00	3,43	3,46	0,00
	26-30 arası	76	2,00	0,94	G.İçi	231,03	233,00	0,99		
	31-35 arası	69	2,01	0,99	Toplam	251,58	239,00			
	36-40 arası	33	2,36	1,06						
	41-45 arası	11	2,91	1,04						
	46-50 arası	10	2,50	1,08						
	50 ve üzeri	16	2,19	1,17						
	Toplam	240	2,21	1,03						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu

ifadeye en fazla katılan 41-45 yaşta olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin 26-30 arası yaşta olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 30 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak, mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 13	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,76	0,23	0,09
		31-35 arası	0,75	0,23	0,12
		36-40 arası	0,40	0,26	0,89
		41-45 arası	-0,15	0,36	1,00
		46-50 arası	0,26	0,37	1,00
		50 ve üzeri	0,57	0,32	0,78
	26-30 arası	25 ve altı	-0,76	0,23	0,09
		31-35 arası	-0,01	0,17	1,00
		36-40 arası	-0,36	0,21	0,80
		41-45 arası	-0,91	0,32	0,24
		46-50 arası	-0,50	0,33	0,90
		50 ve üzeri	-0,19	0,27	1,00
	31-35 arası	25 ve altı	-0,75	0,23	0,12
		26-30 arası	0,01	0,17	1,00
		36-40 arası	-0,35	0,21	0,84
		41-45 arası	-0,89	0,32	0,27
		46-50 arası	-0,49	0,34	0,91
		50 ve üzeri	-0,17	0,28	1,00

	36-40 arası	25 ve altı	-0,40	0,26	0,89
		26-30 arası	0,36	0,21	0,80
		31-35 arası	0,35	0,21	0,84
		41-45 arası	-0,55	0,35	0,87
		46-50 arası	-0,14	0,36	1,00
		50 ve üzeri	0,18	0,30	1,00
	41-45 arası	25 ve altı	0,15	0,36	1,00
		26-30 arası	0,91	0,32	0,24
		31-35 arası	0,89	0,32	0,27
		36-40 arası	0,55	0,35	0,87
		46-50 arası	0,41	0,44	0,99
		50 ve üzeri	0,72	0,39	0,75
	46-50 arası	25 ve altı	-0,26	0,37	1,00
		26-30 arası	0,50	0,33	0,90
		31-35 arası	0,49	0,34	0,91
		36-40 arası	0,14	0,36	1,00
		41-45 arası	-0,41	0,44	0,99
		50 ve üzeri	0,31	0,40	1,00
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,57	0,32	0,78
		26-30 arası	0,19	0,27	1,00
		31-35 arası	0,17	0,28	1,00
		36-40 arası	-0,18	0,30	1,00
		41-45 arası	-0,72	0,39	0,75
		46-50 arası	-0,31	0,40	1,00

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak, mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 41-45 yaş arasındaki öğretmenler

lehine olmak üzere 26-30 arası yaştaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 31 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 16	25 ve altı	25	2,96	0,98	G.Arası	15,89	6,00	2,65	2,75	0,01
	26-30 arası	76	2,41	0,95	G.İçi	224,61	233,00	0,96		
	31-35 arası	69	2,39	0,99	Toplam	240,50	239,00			
	36-40 arası	33	2,64	1,08						
	41-45 arası	11	2,73	0,79						
	46-50 arası	10	3,30	0,67						
	50 ve üzeri	16	2,94	1,12						
	Toplam	240	2,58	1,00						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla

katılan öğretmenlerin 46-50 arası n yaşta olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 arası yaşta olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 32 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 16	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,55	0,23	0,43
		31-35 arası	0,57	0,23	0,41
		36-40 arası	0,32	0,26	0,96
		41-45 arası	0,23	0,36	1,00
		46-50 arası	-0,34	0,37	0,99
		50 ve üzeri	0,02	0,31	1,00
	26-30 arası	25 ve altı	-0,55	0,23	0,43
		31-35 arası	0,02	0,16	1,00
		36-40 arası	-0,23	0,20	0,97
		41-45 arası	-0,32	0,32	0,98
		46-50 arası	-0,89	0,33	0,30
		50 ve üzeri	-0,53	0,27	0,70
	31-35 arası	25 ve altı	-0,57	0,23	0,41
		26-30 arası	-0,02	0,16	1,00
		36-40 arası	-0,25	0,21	0,97
		41-45 arası	-0,34	0,32	0,98
		46-50 arası	-0,91	0,33	0,28
		50 ve üzeri	-0,55	0,27	0,67
	36-40 arası	25 ve altı	-0,32	0,26	0,96

		26-30 arası	0,23	0,20	0,97
		31-35 arası	0,25	0,21	0,97
		41-45 arası	-0,09	0,34	1,00
		46-50 arası	-0,66	0,35	0,74
		50 ve üzeri	-0,30	0,30	0,98
	41-45 arası	25 ve altı	-0,23	0,36	1,00
		26-30 arası	0,32	0,32	0,98
		31-35 arası	0,34	0,32	0,98
		36-40 arası	0,09	0,34	1,00
		46-50 arası	-0,57	0,43	0,94
		50 ve üzeri	-0,21	0,38	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	0,34	0,37	0,99
		26-30 arası	0,89	0,33	0,30
		31-35 arası	0,91	0,33	0,28
		36-40 arası	0,66	0,35	0,74
		41-45 arası	0,57	0,43	0,94
		50 ve üzeri	0,36	0,40	0,99
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,02	0,31	1,00
		26-30 arası	0,53	0,27	0,70
		31-35 arası	0,55	0,27	0,67
		36-40 arası	0,30	0,30	0,98
41-45 arası		0,21	0,38	1,00	
46-50 arası		-0,36	0,40	0,99	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 46-50 arası yaştaki öğretmenler lehine olmak üzere 26-30 arası yaştaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

Tablo 33 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 17	25 ve altı	25	3,80	0,50	G.Arası	24,37	6,00	4,06	4,25	0,00
	26-30 arası	76	3,03	0,95	G.İçi	222,59	233,00	0,96		
	31-35 arası	69	2,70	1,05	Toplam	246,96	239,00			
	36-40 arası	33	3,00	1,09						
	41-45 arası	11	2,73	1,01						
	46-50 arası	10	3,30	0,95						
	50 ve üzeri	16	3,13	1,09						
	Toplam	240	3,01	1,02						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin 25 ve altı olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise 31-35 arası

olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 34 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 17	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,77	0,23	0,07
		31-35 arası*	1,10	0,23	0,00
		36-40 arası	0,80	0,26	0,15
		41-45 arası	1,07	0,35	0,17
		46-50 arası	0,50	0,37	0,93
		50 ve üzeri	0,68	0,31	0,59
	26-30 arası	25 ve altı	-0,77	0,23	0,07
		31-35 arası	0,33	0,16	0,66
		36-40 arası	0,03	0,20	1,00
		41-45 arası	0,30	0,32	0,99
		46-50 arası	-0,27	0,33	0,99
		50 ve üzeri	-0,10	0,27	1,00
	31-35 arası	25 ve altı*	-1,10	0,23	0,00
		26-30 arası	-0,33	0,16	0,66
		36-40 arası	-0,30	0,21	0,90
		41-45 arası	-0,03	0,32	1,00
		46-50 arası	-0,60	0,33	0,76
		50 ve üzeri	-0,43	0,27	0,87
	36-40 arası	25 ve altı	-0,80	0,26	0,15
		26-30 arası	-0,03	0,20	1,00
		31-35 arası	0,30	0,21	0,90

		41-45 arası	0,27	0,34	1,00	
		46-50 arası	-0,30	0,35	0,99	
		50 ve üzeri	-0,13	0,30	1,00	
	41-45 arası		25 ve altı	-1,07	0,35	0,17
			26-30 arası	-0,30	0,32	0,99
			31-35 arası	0,03	0,32	1,00
			36-40 arası	-0,27	0,34	1,00
			46-50 arası	-0,57	0,43	0,94
			50 ve üzeri	-0,40	0,38	0,98
	46-50 arası		25 ve altı	-0,50	0,37	0,93
			26-30 arası	0,27	0,33	0,99
			31-35 arası	0,60	0,33	0,76
			36-40 arası	0,30	0,35	0,99
			41-45 arası	0,57	0,43	0,94
			50 ve üzeri	0,18	0,39	1,00
	50 ve üzeri		25 ve altı	-0,68	0,31	0,59
			26-30 arası	0,10	0,27	1,00
			31-35 arası	0,43	0,27	0,87
36-40 arası			0,13	0,30	1,00	
41-45 arası			0,40	0,38	0,98	
46-50 arası			-0,18	0,39	1,00	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 25 ve altı yaştaki öğretmenler 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve 25 ve altı yaştaki öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 35 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 23	25 ve altı	25	2,64	0,76	G.Arası	15,67	6,00	2,61	2,79	0,01
	26-30 arası	76	2,42	1,00	G.İçi	216,98	232,00	0,94		
	31-35 arası	69	2,04	0,99	Toplam	232,65	238,00			
	36-40 arası	33	2,27	1,04						
	41-45 arası	11	2,45	0,93						
	46-50 arası	9	2,78	0,83						
	50 ve üzeri	16	1,75	0,93						
	Toplam	239	2,28	0,99						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla

katılan 46-50 arası yaştaki öğretmenler, en az katılan 50 ve üzeri yaşta öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 36 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 23	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	0,22	0,22	0,99
		31-35 arası	0,60	0,23	0,33
		36-40 arası	0,37	0,26	0,91
		41-45 arası	0,19	0,35	1,00
		46-50 arası	-0,14	0,38	1,00
		50 ve üzeri	0,89	0,31	0,22
	26-30 arası	25 ve altı	-0,22	0,22	0,99
		31-35 arası	0,38	0,16	0,48
		36-40 arası	0,15	0,20	1,00
		41-45 arası	-0,03	0,31	1,00
		46-50 arası	-0,36	0,34	0,98
		50 ve üzeri	0,67	0,27	0,39
	31-35 arası	25 ve altı	-0,60	0,23	0,33
		26-30 arası	-0,38	0,16	0,48
		36-40 arası	-0,23	0,20	0,97
		41-45 arası	-0,41	0,31	0,94
		46-50 arası	-0,73	0,34	0,60
		50 ve üzeri	0,29	0,27	0,98
	36-40 arası	25 ve altı	-0,37	0,26	0,91

		26-30 arası	-0,15	0,20	1,00
		31-35 arası	0,23	0,20	0,97
		41-45 arası	-0,18	0,34	1,00
		46-50 arası	-0,51	0,36	0,93
		50 ve üzeri	0,52	0,29	0,79
	41-45 arası	25 ve altı	-0,19	0,35	1,00
		26-30 arası	0,03	0,31	1,00
		31-35 arası	0,41	0,31	0,94
		36-40 arası	0,18	0,34	1,00
		46-50 arası	-0,32	0,43	1,00
		50 ve üzeri	0,70	0,38	0,75
	46-50 arası	25 ve altı	0,14	0,38	1,00
		26-30 arası	0,36	0,34	0,98
		31-35 arası	0,73	0,34	0,60
		36-40 arası	0,51	0,36	0,93
		41-45 arası	0,32	0,43	1,00
		50 ve üzeri	1,03	0,40	0,37
	50 ve üzeri	25 ve altı	-0,89	0,31	0,22
		26-30 arası	-0,67	0,27	0,39
		31-35 arası	-0,29	0,27	0,98
		36-40 arası	-0,52	0,29	0,79
41-45 arası		-0,70	0,38	0,75	
46-50 arası		-1,03	0,40	0,37	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 46 ve 50 arası yaştaki öğretmenler lehine olmak üzere 50 ve üzeri yaştaki öğretmenler arasında

bulunmuştur

Tablo 37 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 25	25 ve altı	25	2,68	1,22	G.Arası	15,85	6,00	2,64	2,31	0,03
	26-30 arası	76	2,78	1,01	G.İçi	266,61	233,00	1,14		
	31-35 arası	69	2,64	1,07	Toplam	282,46	239,00			
	36-40 arası	33	3,30	1,10						
	41-45 arası	11	3,09	0,94						
	46-50 arası	10	3,40	0,97						
	50 ve üzeri	16	3,13	1,15						
	Toplam	240	2,86	1,09						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra,

öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?" sorusunun aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan 46-50 arası yaştaki öğretmenler, en az katılan 31-35 arası yaştaki öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 38 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 25	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	25 ve altı	26-30 arası	-0,10	0,25	1,00
		31-35 arası	0,04	0,25	1,00
		36-40 arası	-0,62	0,28	0,57
		41-45 arası	-0,41	0,39	0,98
		46-50 arası	-0,72	0,40	0,78
		50 ve üzeri	-0,45	0,34	0,95
	26-30 arası	25 ve altı	0,10	0,25	1,00
		31-35 arası	0,14	0,18	1,00
		36-40 arası	-0,53	0,22	0,47
		41-45 arası	-0,31	0,35	0,99
		46-50 arası	-0,62	0,36	0,81
		50 ve üzeri	-0,35	0,29	0,97
	31-35 arası	25 ve altı	-0,04	0,25	1,00
		26-30 arası	-0,14	0,18	1,00
		36-40 arası	-0,67	0,23	0,20

		41-45 arası	-0,45	0,35	0,94
		46-50 arası	-0,76	0,36	0,62
		50 ve üzeri	-0,49	0,30	0,85
	36-40 arası	25 ve altı	0,62	0,28	0,57
		26-30 arası	0,53	0,22	0,47
		31-35 arası	0,67	0,23	0,20
		41-45 arası	0,21	0,37	1,00
		46-50 arası	-0,10	0,39	1,00
		50 ve üzeri	0,18	0,33	1,00
	41-45 arası	25 ve altı	0,41	0,39	0,98
		26-30 arası	0,31	0,35	0,99
		31-35 arası	0,45	0,35	0,94
		36-40 arası	-0,21	0,37	1,00
		46-50 arası	-0,31	0,47	1,00
		50 ve üzeri	-0,03	0,42	1,00
	46-50 arası	25 ve altı	0,72	0,40	0,78
		26-30 arası	0,62	0,36	0,81
		31-35 arası	0,76	0,36	0,62
		36-40 arası	0,10	0,39	1,00
		41-45 arası	0,31	0,47	1,00
		50 ve üzeri	0,28	0,43	1,00
	50 ve üzeri	25 ve altı	0,45	0,34	0,95
		26-30 arası	0,35	0,29	0,97
		31-35 arası	0,49	0,30	0,85
36-40 arası		-0,18	0,33	1,00	
41-45 arası		0,03	0,42	1,00	
46-50 arası		-0,28	0,43	1,00	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” Sorusunun yılda okunan kitap sayısı değişkenine göre hangi gruplar

arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; tesadüfi bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak ortalamalar değerlendirildiğinde en çok fark 46 ve 50 arası yaştaki öğretmenler lehine olmak üzere 31-35 arası yaştaki öğretmenler arasında bulunmuştur.

4.2.6. “Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 39 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 1	1-5 arası	163	2,13	1,06	G.Arası	11,28	4,00	2,82	2,58	0,04
	6-10 arası	52	2,08	1,03	G.İçi	257,38	235,00	1,10		
	11-15 arası	14	2,21	0,97	Toplam	268,66	239,00			
	16-20 arası	5	2,20	1,30						
	21 ve üzeri	6	3,50	0,84						
	Toplam	240	2,16	1,06						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?” sorusunun aritmetik ortalamalarının buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı

41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 40 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 1	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (i)	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	1-5 arası		6-10 arası	0,06	0,17
11-15 arası			-0,08	0,29	1,00
16-20 arası			-0,07	0,48	1,00
21 ve üzeri*			-1,37	0,44	0,05
6-10 arası		1-5 arası	-0,06	0,17	1,00
		11-15 arası	-0,14	0,32	1,00
		16-20 arası	-0,12	0,49	1,00
		21 ve üzeri*	-1,42	0,45	0,04
11-15 arası		1-5 arası	0,08	0,29	1,00
		6-10 arası	0,14	0,32	1,00
		16-20 arası	0,01	0,55	1,00
		21 ve üzeri	-1,29	0,51	0,18
16-20 arası		1-5 arası	0,07	0,48	1,00
		6-10 arası	0,12	0,49	1,00
		11-15 arası	-0,01	0,55	1,00

		21 ve üzeri	-1,30	0,63	0,38
	21 ve üzeri	1-5 arası*	1,37	0,44	0,05
		6-10 arası	1,42	0,45	0,04
		11-15 arası	1,29	0,51	0,18
		16-20 arası	1,30	0,63	0,38

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar?” Sorusunun buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 41 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 2	1-5 arası	163	2,42	0,88	G.Arası	7,77	4,00	1,94	2,56	0,04
	6-10 arası	52	2,29	0,85	G.İçi	178,03	235,00	0,76		
	11-15 arası	14	2,43	0,94	Toplam	185,80	239,00			
	16-20 arası	5	1,80	0,84						
	21 ve üzeri	6	3,33	0,52						

	Toplam	240	2,40	0,88		
--	--------	-----	------	------	--	--

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik ederr?” sorusunun aritmetik ortalamalarının buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 42 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 2	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (i)	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	1-5 arası	6-10 arası	0,13	0,14	0,92
		11-15 arası	-0,01	0,24	1,00
		16-20 arası	0,62	0,40	0,65
		21 ve üzeri	-0,91	0,36	0,18
	6-10 arası	1-5 arası	-0,13	0,14	0,92
		11-15 arası	-0,14	0,26	0,99
		16-20 arası	0,49	0,41	0,84
		21 ve üzeri	-1,04	0,38	0,10
11-15 arası	1-5 arası	0,01	0,24	1,00	

		6-10 arası	0,14	0,26	0,99
		16-20 arası	0,63	0,45	0,75
		21 ve üzeri	-0,90	0,42	0,34
	16-20 arası	1-5 arası	-0,62	0,40	0,65
		6-10 arası	-0,49	0,41	0,84
		11-15 arası	-0,63	0,45	0,75
		21 ve üzeri	-1,53	0,53	0,08
	21 ve üzeri	1-5 arası	0,91	0,36	0,18
		6-10 arası	1,04	0,38	0,10
		11-15 arası	0,90	0,42	0,34
		16-20 arası	1,53	0,53	0,08

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusunun buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 43 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 7	1-5 arası	163	2,36	0,95	G.Arası	11,74	4,00	2,94	3,52	0,01
	6-10 arası	52	2,06	0,75	G.İçi	195,82	235,00	0,83		
	11-15 arası	14	2,50	1,09	Toplam	207,56	239,00			
	16-20 arası	5	1,80	0,45						
	21 ve üzeri	6	3,33	0,82						
	Toplam	240	2,31	0,93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 44 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 7	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (i)	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	1-5 arası		6-10 arası	0,30	0,15
11-15 arası			-0,14	0,25	0,99
16-20 arası			0,56	0,41	0,77
21 ve üzeri			-0,98	0,38	0,16
6-10 arası		1-5 arası	-0,30	0,15	0,38
		11-15 arası	-0,44	0,27	0,63
		16-20 arası	0,26	0,43	0,99
		21 ve üzeri*	-1,28	0,39	0,04
11-15 arası		1-5 arası	0,14	0,25	0,99
		6-10 arası	0,44	0,27	0,63
		16-20 arası	0,70	0,48	0,71
		21 ve üzeri	-0,83	0,45	0,48

	16-20 arası	1-5 arası	-0,56	0,41	0,77
		6-10 arası	-0,26	0,43	0,99
		11-15 arası	-0,70	0,48	0,71
		21 ve üzeri	-1,53	0,55	0,11
	21 ve üzeri	1-5 arası	0,98	0,38	0,16
		6-10 arası*	1,28	0,39	0,04
		11-15 arası	0,83	0,45	0,48
		16-20 arası	1,53	0,55	0,11

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” Sorusunun buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 21	1-5 arası	163	2,42	0,97	G.Arası	8,62	4,00	2,16	2,46	0,05
	6-10 arası	52	2,25	0,90	G.İçi	205,87	235,00	0,88		
	11-15 arası	14	2,21	0,80	Toplam	214,50	239,00			
	16-20 arası	5	1,80	0,45						
	21 ve üzeri	6	3,33	0,82						
	Toplam	240	2,38	0,95						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri

v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 46 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 21	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (i)	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	1-5 arası	6-10 arası	0,17	0,15	0,87
		11-15 arası	0,20	0,26	0,96
		16-20 arası	0,62	0,42	0,72
		21 ve üzeri	-0,92	0,39	0,24
	6-10 arası	1-5 arası	-0,17	0,15	0,87
		11-15 arası	0,04	0,28	1,00
		16-20 arası	0,45	0,44	0,90
		21 ve üzeri	-1,08	0,40	0,13
	11-15 arası	1-5 arası	-0,20	0,26	0,96
		6-10 arası	-0,04	0,28	1,00
		16-20 arası	0,41	0,49	0,95

	16-20 arası	21 ve üzeri	-1,12	0,46	0,20
		1-5 arası	-0,62	0,42	0,72
		6-10 arası	-0,45	0,44	0,90
		11-15 arası	-0,41	0,49	0,95
		21 ve üzeri	-1,53	0,57	0,12
	21 ve üzeri	1-5 arası	0,92	0,39	0,24
		6-10 arası	1,08	0,40	0,13
		11-15 arası	1,12	0,46	0,20
		16-20 arası	1,53	0,57	0,12

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder?” Sorusunun buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 47 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 24	1-5 arası	163	2,50	0,95	G.Arası	12,37	4,00	3,09	3,64	0,01
	6-10 arası	52	2,19	0,84	G.İçi	199,96	235,00	0,85		

	11-15 arası	14	2,50	0,94	Toplam	212,33	239,00		
	16-20 arası	5	1,20	0,45					
	21 ve üzeri	6	2,83	1,17					
	Toplam	240	2,42	0,94					

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 48 Öğretmenlerin Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 24	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (i)	Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	1-5 arası	6-10 arası	0,31	0,15	0,35
		11-15 arası	0,00	0,26	1,00
		16-20 arası*	1,30	0,42	0,05

		21 ve üzeri	-0,33	0,38	0,95
	6-10 arası	1-5 arası	-0,31	0,15	0,35
		11-15 arası	-0,31	0,28	0,87
		16-20 arası	0,99	0,43	0,26
		21 ve üzeri	-0,64	0,40	0,63
	11-15 arası	1-5 arası	0,00	0,26	1,00
		6-10 arası	0,31	0,28	0,87
		16-20 arası	1,30	0,48	0,12
		21 ve üzeri	-0,33	0,45	0,97
	16-20 arası	1-5 arası*	-1,30	0,42	0,05
		6-10 arası	-0,99	0,43	0,26
		11-15 arası	-1,30	0,48	0,12
		21 ve üzeri	-1,63	0,56	0,08
	21 ve üzeri	1-5 arası	0,33	0,38	0,95
		6-10 arası	0,64	0,40	0,63
		11-15 arası	0,33	0,45	0,97
		16-20 arası	1,63	0,56	0,08

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi arttırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder?” Sorusunun buldukları okuldaki çalışma süreleri değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.2.7. “İdari Görev Ünvanı” Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 49 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına

rehberlik eder?" Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 2	Müdür	9	3,11	0,78	G.Arası	6,32	2,00	3,16	4,17	0,02
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	2,67	0,91	G.İçi	179,48	237,00	0,76		
	Öğretmen	213	2,35	0,87	Toplam	185,80	239,00			
	Toplam	240	2,40	0,88						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 50 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 2	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,44	0,36	0,46
		Öğretmen*	0,76	0,30	0,04
Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür	-0,44	0,36	0,46	
	Öğretmen	0,31	0,21	0,34	
Öğretmen	Müdür*	-0,76	0,30	0,04	
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	-0,31	0,21	0,34	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 51 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 3	Müdür	9	3,11	0,93	G.Arası	11,40	2,00	5,70	6,09	0,00

Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	2,39	0,92	G.İçi	221,79	237,00	0,94
Öğretmen	213	2,04	0,97	Toplam	233,18	239,00	
Toplam	240	2,11	0,99				

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 52 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 3	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,72	0,39	0,19
		Öğretmen*	1,07	0,33	0,01
	Müdür baş yrd.	Müdür	-0,72	0,39	0,19

		Öğretmen	0,35	0,24	0,35
	Öğretmen	Müdür*	-1,07	0,33	0,01
		Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	-0,35	0,24	0,35

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 53 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 4	Müdür	9	2,33	1,12	G.Arası	8,15	2,00	4,08	4,45	0,01

Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	2,28	1,13	G.İçi	217,14	237,00	0,92
Öğretmen	213	1,71	0,94	Toplam	225,30	239,00	
Toplam	240	1,78	0,97				

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 54 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 4	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,06	0,39	0,99

		Öğretmen	0,62	0,33	0,17
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür	-0,06	0,39	0,99
		Öğretmen	0,56	0,23	0,06
	Öğretmen	Müdür	-0,62	0,33	0,17
		Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	-0,56	0,23	0,06

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 55 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri	ANOVA Sonuçları
-----------------------------------	------------------------

Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 11	Müdür	9	2,67	1,00	G.Arası	6,01	2,00	3,01	3,57	0,03
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	3,17	0,79	G.İçi	198,58	236,00	0,84		
	Öğretmen	212	2,57	0,92	Toplam	204,59	238,00			
	Toplam	239	2,62	0,93						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 56 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

S 11	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.		-0,50	0,37
		Öğretmen	0,10	0,31	0,95
Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür		0,50	0,37	0,41
		Öğretmen*	0,60	0,23	0,03
Öğretmen	Müdür		-0,10	0,31	0,95
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.*		-0,60	0,23	0,03

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 57 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri	ANOVA Sonuçları
----------------------------	-----------------

Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 14	Müdür	9	2,78	0,97	G.Arası	6,60	2,00	3,30	3,60	0,03
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	3,00	0,97	G.İçi	217,20	237,00	0,92		
	Öğretmen	213	2,41	0,96	Toplam	223,80	239,00			
	Toplam	240	2,47	0,97						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 58 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe

Testi Sonuçları

	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
S 14	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	-0,22	0,39	0,85
		Öğretmen	0,36	0,33	0,54
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür	0,22	0,39	0,85
		Öğretmen*	0,59	0,23	0,05
	Öğretmen	Müdür	-0,36	0,33	0,54
		Müdür baş yrd. ve müdür yrd.*	-0,59	0,23	0,05

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 59 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü

Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 16	Müdür	9	3,22	0,83	G.Arası	8,78	2,00	4,39	4,49	0,01
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	3,06	0,80	G.İçi	231,72	237,00	0,98		
	Öğretmen	213	2,51	1,01	Toplam	240,50	239,00			
	Toplam	240	2,58	1,00						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 60 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin

**Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi
Sonuçları**

S 16	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,17	0,40	0,92
	Öğretmen	0,71	0,34	0,11	
Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür	-0,17	0,40	0,92	
	Öğretmen	0,54	0,24	0,08	
Öğretmen	Müdür	-0,71	0,34	0,11	
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	-0,54	0,24	0,08	

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 61 Öğretmenlerin İdari Görev Ünvanı Değişkenine Göre “Başarılı

öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder” Sorusuna İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

f,Ortalama ve SS değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	Ort.	SS	Var yansın Kaynağı	Kare ler Toplamı	Sd	Kare ler Ort.	F	p
S 20	Müdür	9	3,00	1,00	G.Arası	6,88	2,00	3,44	3,79	0,02
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	18	2,11	1,13	G.İçi	214,28	236,00	0,91		
	Öğretmen	212	2,11	0,94	Toplam	221,16	238,00			
	Toplam	239	2,14	0,96						

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” sorusunun aritmetik ortalamalarının idari görev ünvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, aritmetik ortalamalara göre bu ifadeye en fazla katılan öğretmenlerin yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, en az katılan öğretmenlerin ise yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenler olduğu görülmektedir. Yılda okunan kitap sayısı değişkeni puanlarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < .05$). Bunun ardından farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 62 Öğretmenlerin İdari Görev

Ünvanı Değişkenine Göre “Başarılı

**öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” Sorusuna Puan Ortalamaları İçin
Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi
Sonuçları**

	İdari Görev Ünvanı (i)	İdari Görev Ünvanı (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
S 20	Müdür	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,89	0,39	0,08
		Öğretmen*	0,89	0,32	0,02
	Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	Müdür	-0,89	0,39	0,08
		Öğretmen	0,00	0,23	1,00
	Öğretmen	Müdür*	-0,89	0,32	0,02
		Müdür baş yrd. ve müdür yrd.	0,00	0,23	1,00

Yukarıda yer alan tabloda görüldüğü gibi, “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” sorusunun idari görev ünvanı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler, yılda okudukları kitap sayısı 1 ile 10 arası olan öğretmenlere oranla bu ifadeye daha fazla katılmışlardır ve yılda okudukları kitap sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenler lehine olan bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4.3. BAĞIMLI SORULARA VERİLEN CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE

ORTALAMA VE STANDART SAPMASINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 63 İlköğretim Müfettişlerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkıları Anketine Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

Öğretmenlerin gelişimine rehberlik ederler.	SS	X	Her zaman (4) %	Çok az (3) %	Ara sıra (2) %	Hiçbir zaman (1) %
1. Örnek dersler vererek, öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar.	1,06	2,16	12,10	16,20	24,60	27,60
2.Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder.	,88	2,40	10,40	22,90	36,40	11,10
3. Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.	,98	2,11	7,40	21,90	23,60	27,90
4. Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir.	,97	1,78	5,40	14,80	17,20	43,40
5. Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının, hizmetiçi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar.	,89	2,55	13,80	24,90	33,70	8,40
6. Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder.	,92	2,62	16,80	23,90	32,00	7,70
7. Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder.	,93	2,31	9,40	23,20	31,30	16,80
8. Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir.	,98	2,32	10,80	23,20	27,30	19,20
9. Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder.	1,03	2,08	8,40	20,90	20,20	31,30
10. Öğretmenlerde özdenetim anlayışını geliştirir.	,96	2,42	12,80	22,60	31,00	14,50
11. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder	,92	2,62	16,20	25,90	29,60	8,80
12.Öğretmenlerin mesleki bir yardımı endişe duymadan istemelerine fırsat verir.	,99	2,28	11,10	20,90	27,90	20,90

13.Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak, mesleki gelişimlerine katkı sağlar.	1,02	2,21	11,40	18,20	26,90	24,20
14. Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder.	,96	2,47	14,50	22,20	31,00	13,10
15. Öğretmenin başarısını onu re ederek, öğretmenle paylaşır.	,99	2,27	10,10	23,60	25,30	21,90
16 Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır.	1,00	2,58	18,90	20,90	29,30	11,80
17. Yeni yönetmelik, genelge v.b. uygulamalarını açıklar.	1,01	3,01	35,00	18,90	19,90	7,10
18. Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerine ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki katkıda bulunur.	1,00	2,66	20,20	23,20	26,30	10,80
19. Mesleki yayınları öğretmenlere önerir.	,96	2,43	13,10	22,60	31,00	14,10
20. Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder.	,96	2,14	7,70	20,50	27,60	24,60
21.Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b.konularda öğretmenlere rehberlik eder.	,94	2,38	11,40	22,90	31,30	15,20
22. Öğretim araç ve gereçlerinin kullanılmasında öğretmene yardım eder.	,96	2,24	8,80	23,20	27,60	21,20
23. Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder.	,98	2,28	11,10	20,50	29,00	19,90
24. Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi arttırıcı önlemlerin alınmasında, öğretmene yardım eder.	,94	2,42	11,80	24,20	30,60	14,10
25. İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder.	1,08	2,86	31,60	17,50	20,50	11,10
26. Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir.	,95	2,68	19,20	24,90	27,90	8,80
27. Öğretmenin mesleki gelişimi için yeterli zamanı ayırır.	,92	2,27	8,80	21,90	32,70	17,50

Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında

çalışmalarına mesleki gelişimlerine katkıları ile ilgili örneklem grubundaki yönetici ve öğretmenlerin İlköğretim Müfettişleriyle ilgili sonuçları Tablo 63’de verilmiştir.

İlköğretim müfettişlerinin mesleki gelişime katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunun araştırıldığı bu çalışmada uygulanan anket sorularına verilen cevapların standart sapması ortalaması ve % dağılımları yukarıda ki tabloda görüldüğü gibi sorulara verilen cevapların genel ortalama ve standart sapmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 63 incelendiğinde anket çalışmasına katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumlu cevaplar $X=3.01$ (çok az) düzeyinde “Yeni yönetmelik, genelge v.b. uygulamalarını açıklar.?” sorusuna, $X=2.86$ (çok az) düzeyinde “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder.?” sorusuna, $X=2.68$ (çok az) düzeyinde “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir.?” sorusuna, $X=2.66$ (çok az) düzeyinde “Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerine ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki katkıda bulunur?” sorusuna verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumsuz cevaplar $X=1.78$ (ara sıra) düzeyinde ““Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir” diyor musunuz?” sorusuna, $X=2.11$ (ara sıra) düzeyinde “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusuna, $X=2.14$ (ara sıra) düzeyinde “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder.?” sorusuna, verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmen denekler sorulara $X=2.49$ (ara sıra) düzeyinde cevap vermişlerdir.

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMALAR

5.1. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL BİLGİ VE DİĞER BAĞIMSIZ

DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 124'ü kadını 116'sı erkek olmak üzere toplam örneklem grubunun %51.7'sini kadın,%4.3'ünü erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Bu durum;

İlköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok sayıda oldukları anlamına gelebilir.

Üniversitelerde ilköğretim sınıf ve branş öğretmenliği bölümünü kadınların daha çok tercih ettiği düşünülebilir.

Bu durum tesadüfi bir sonuçta olabilir.

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 178'i (%74.2'si)evli ,62'si (25.8'i) bekar olduğu görülmektedir. Tabloda de görüldüğü üzere ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunu evli öğretmenlerden oluşturmaktadır. Bu durum;

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunu evli öğretmenlerin oluşturduğu söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin 22'si(% 9.2'si)ön lisans,198'i(%82.5'i)lisans, 20'si (% 8.3'ü) lisans üstü eğitim düzeyine sahiptir. Mezun oldukları okul bakımından en çok lisans mezunu olan öğretmenler anketimize cevap vermiştir. Bu durum;

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen kadrosunun daha çok lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları düşünülebilir. Onu ön lisans mezunları takip etmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 91'i(%37.92 si) sınıf öğretmeni,19'u matematik (%7.92'si),21'i türkçe (% 8.75'i),21'i sosyal bilgiler (%8.75'i),15'i fen bilgisi(%6.25'i) ,20'si yabancı dil(8.33'ü),24'ü yetenek dersleri ve 29'uda diğer branşlarda (%12.08'i) oldukları görülmektedir. Bu durum;

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen kadrosunun daha çok sınıf öğretmenlerinden oluştuğu düşünülebilir.Branş derslerine giren öğretmenlerin dağılımında da ders saat sayıları ile alakalı olarak branş norm kadro sayılarında farklılıklar olduğu düşünülebilir.

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 25'i (% 10.42'si) 25 ve altı ,76'sı(%31.67'si)26-30yaş,69'u(%28.75'i)31-35 yaş,33'ü(%13.75'İ)36-40 yaş,11'i(458'İ) 41-45 yaş, 10'u (%4.17'si) 46-50 yaş,16'sı(%6.67) 50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu durum;

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen kadrosunun büyük çoğunluğunun 26-30 arası yaş grubuna dahil öğretmenlerden ,enaz 41-45 yaş grubuna dahil öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.Bu durumda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 40 yaş altında genç bir kadrodan oluştuğu düşünülebilir.

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, 163'ü (% 67.92'si) 1-5 yıl arasında, 52'si(%2.67'si) 6 ile 10 yıl arasında, 14'ü (%5.83)11 ile 15 yıl arasında,5'i(% 2.08)16 yıl ile 20 yıl arasında ,6'sınında (% 2.50) 21 ve üzeri yıl olarak buldukları okullarda görev yapma sürelerine sahiptirler.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen kadrosunun buldukları çalışma süreleri bakımından en fazla 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmen sayısının ciddi oranda fazla olduğu görülmektedir. 16 ve 20 yıl ile 21 yıl üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin oldukça az sayıda olduğu bu sonuçta öğretmenlerin buldukları okullarda uzun yıllar görev yapmadıkları ve çeşitli sebeplerle başka okullara tayin oldukları düşünülebilir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen kadrosunun çoğunluğunun buldukları kurumlarda ortalama 5 yıl görev yaptığı düşünülebilir. Tayinlerini bu sürenin sonunda

istedikleri düşünülebilir.

İlk atandığı kurumdan emekli olmaya yakın süre kadar çalışan personel sayısı son derece düşüktür. Bu da öğretmenlerin çoğunluğunun en az iki kurumda çalıştığı anlamına gelmektedir.

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 9'u müdür (%3.75),18 müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı (%7.50) ve 213'ünde(% 88.75) öğretmen görev ünvanlarına sahiptirler. Bu durum;

İlköğretimde doğal olarak öğretmen ünvanında çalışma oranının yüksek olduğu, idareci sayısının okulardaki öğrenci ve buna bağlı olarak oluşan idareci norm kadro sayısının belirlenmesi sonucunda ortaya çıktığı sonucunu göstermektedir.

5.2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

5.2.1. “Cinsiyet” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda yapılan 27 sorudan 1 soruya verilen cevaplarda farklılık bulunmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde; Erkekler “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” sorusuna akdınlardan anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

Erkek öğretmenlerin, ilköğretim müfettişlerinin “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır “ görüşüne katıldıkları söylenebilir.

5.2.2. “Medeni Durum” değişkenine ilişkin tartışmalar

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır.

5.2.3. “Öğrenim Düzeyleri” değişkenine ilişkin tartışmalar

Öğrenim düzeyleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır.

5.2.4. “Branş” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde branş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda yapılan 27 sorudan 2 soruya verilen cevapta farklılık bulunmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde; Matematik branşı öğretmenleri “Öğrencileri tanıma uygun teknikleri v.b. kullanmada öğretmenlere rehberlik eder?” sorusuna diğer branşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğrencileri tanıma uygun teknikleri v.b. kullanmada öğretmenlere rehberlik etmeleri konusunda tesadüfi olarak en fazla matematik öğretmenlerine enaz düzeyde de sosyal bilgiler öğretmenlerine rehberlik ettiklerini gösteriyor denilebilir.

Tablo 11 incelendiğinde; Yabancı dil dersi branşı öğretmenleri “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” sorusuna diğer branş öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap vermeleri konusunda tesadüfi olarak en fazla Yabancı dil dersi branşı öğretmenlerine enaz düzeyde de yetenek dersleri branşındaki öğretmenlerine rehberlik ettiklerini gösteriyor denilebilir.

5.2.5. “Yaş” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların kurum türleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda yapılan 27 sorudan 13 soruya verilen cevapta farklılık bulunmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde; 50 ve üzeri yaşta olan öğretmenler “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik etmelerinde 50 ve üzeri yaştaki öğretmenlere tesadüfi olarak daha fazla ,31-35 yaş arasındaki öğretmenlerde daha az rehberlik ettikleri ve bu yaş grubundaki öğretmenlerin bu konuya daha fazla önem verdikleri düşünülebilir.

Tablo 15 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere en az düzeyde rehberlik yaptıkları düşünülebilir. Ayrıca göreve yeni başlamış öğretmenlerin okul gelişimine katkı sağlayacak projelerin üretilmesinde üst yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha istekli ve idealist oldukları düşünülebilir.

Tablo 17 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağı konusunda rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağı konusunda rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş

arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları düşünülebilir. Ayrıca göreve yeni başlamış öğretmenlerin okul gelişimine katkı sağlayacak projelerin üretilmesinde üst yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha istekli ve idealist oldukları düşünülebilir.

Tablo 19 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmetiçi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmetiçi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlamaları konusunda rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları düşünülebilir. Ayrıca göreve yeni başlamış öğretmenlerin satjyerlik dönemlerinde katılmış oldukları temel ve hazırlayıcı eğitim seminerlerine,mesleki açıdan kendilerini geliştirici eğitimlere üst yaş gruplarına dahil öğretmenlerden daha istekli oldukları ve katılım oranlarının daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Tablo 21 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları düşünülebilir. Ayrıca göreve yeni başlamış öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerini öğrenmeye ihtiyaç duymalarında üst yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha çok istek ve ihtiyaç duydukları ,mezun oldukları eğitim programları bakımından bu konularda üst yaş gruplarındaki öğretmenlere oranla daha donanımlı oldukları düşünülebilir.

Tablo 23 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” sorusuna diğer

yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Ayrıca 25 ve altı yaştaki öğretmenlerin Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında ve Toplam kalite Yönetimin benimsemeleri konusunda üst yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha olumlu düşündükleri ve kurumun geleceğe yönelik stratejik hedeflerinin oluşturulması konusunda kurumda daha çok görev aldıkları ve istek duydukları düşünülebilir.

Tablo 25 incelendiğinde; 46-50 arası yaşta olan öğretmenler “Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi vermeleri konusunda rehberlik etmelerinde 46-50 arası yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Tablo 27 incelendiğinde; 25 ve altı yaşta olan öğretmenler “Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere,velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik etmelerinde 25 ve altı yaştaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 50 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları bu konuda göreve yeni başlayan öğretmenlerin okul-veli ve okul-çevre diyalogunun geliştirilmesine tecrübeli öğretmenlere oranla daha fazla ihtiyaç duydukları düşünülebilir.

Tablo 29 incelendiğinde; 41-45 yaş aralığında olan öğretmenler “Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak ,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” sorusuna diğer

yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere, Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak ,mesleki gelişimlerine katkı sağlama konusunda , 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 26-30 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra mesleğin ilk yıllarındaki idealist yaklaşım ve heyecanı,mesleki doyum,çalışma koşulları ve değişik sebeplerden dolayı kaybetmiş olan öğretmenlere müfettişlerin daha çok motive etme gereği duymaları olarak düşünülebilir.

Tablo 31 incelendiğinde;46-50 yaş aralığında olan öğretmenler “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlerle, Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşmaları konusunda , 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Tablo 33 incelendiğinde; 25 ve altı yaş aralığında olan öğretmenler “Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere, Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklamaları konusunda , 25 ve altı yaş aralığındaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları görülmüştür.Bunun temel nedeni olarak mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlere mevzuat ve uygulamaları konusunda müfettişlerin daha çok gereklilik hisstemeleri ve stajyer öğretmenlerin bu konudaki rehberliğe daha çok ihtiyaç duymaları olarak düşünülebilir.

Tablo 35 incelendiğinde; 46-50 yaş aralığında olan öğretmenler “Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden

anlamli düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde rehberlik etmeleri konusunda , 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları 50 ve üzeri yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Tablo 37 incelendiğinde; 46-50 yaş aralığında olan öğretmenler “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra ,öğretmen ve yöneticileri toplayarak,denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” sorusuna diğer yaşlardaki öğretmenlerden anlamli düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra ,öğretmen ve yöneticileri toplayarak,denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik etmeleri konusunda , 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları,31-35 yaş arasındaki öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

5.2.6. “Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların kurum türleri değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda yapılan 27 sorudan 5 soruya verilen cevapta farklılık bulunmuştur.

Tablo 39 incelendiğinde; Buldukları okulda çalışma süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenler “Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkıları sağlar ?” sorusuna diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamli düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin,okul öğretmenlerine örnek dersler vererek,öğretmenlerle toplantılar yaparak ,ihtiyaç duydukları araştırma konularında rehberliği yaparak ,

mesleki gelişime katkılar sağlamalarında ,mesleki kıdemi daha fazla olan yönetici ve öğretmenlerle daha fazla iletişim kurdukları Bunun nedeni olarak, ilköğretim müfettişlerinin kurum yönetici ve öğretmenlerine yönelik rehberlik rollerini oynarken; kurumların durumsallıklarını göz önüne alarak, okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmet süreleri, cinsiyetleri, görev alanları ve görev yaptıkları yerleşim birimine göre yöneticiler ve öğretmenler arasında ayrıma gitmedikleri söylenebilir.

Tablo 41 incelendiğinde; Buldukları okulda çalışma süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenler “Öğretmenlerle toplantılar yaparak ,ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusuna diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere Öğretmenlerle toplantılar yaparak ,ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik etmeleri konusunda , 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları,16-20 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlere enaz düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Bunun yanı sıra 21 ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin,müfettişlerin bu tutumlarını daha çok benimsedikleri ve mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlere kendilerinde bu tutum içerisinde olumlu yaklaşıtlarını düşünerek hareket etmeleri öte yandan bu görüşe enaz katılan ve 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerinde tesadüfi olarak böyle bir yargıya vardığı yapılan araştırma sonucunda söylenebilir.

Tablo 43 incelendiğinde; Buldukları okulda çalışma süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenler “Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma) rehberlik eder?” sorusuna diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma) rehberlik etmeleri konusunda , 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları,16-20 yıl arasında çalışma süresine sahip

öğretmenlere en az düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Kurumun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında 21 ve üzeri yıl çalışma süresindeki yönetici ve öğretmenlerin müfettişlerle aynı çalışma süresine sahip olmaları ve aynı vizyonu paylaşımları düşünülebilir.16-20 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerinde bu görüşe en az düzeyde katılmaları tesadüfi bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 45 incelendiğinde; Buldukları okulda çalışma süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenler “Öğrencileri tanıma ,uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder?” sorusuna diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere, Öğrencileri tanıma ,uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik etmeleri konusunda , 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları,16-20 yıl arasında çalışma süresine sahip öğretmenlere en az düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.

Öğrencileri tanıma ,uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik etmeleri konusunda ,21 ve üzeri yıl çalışma süresindeki yönetici ve öğretmenlerin müfettişlerle aynı çalışma süresine sahip olmaları ve aynı mesleki deneyim ve süresine sahip olmaları aynı mesleki bakış açısından olayı değerlendirmeleri düşünülebilir.16-20 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerinde bu görüşe en az düzeyde katılmaları tesadüfi bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 47 incelendiğinde; Buldukları okulda çalışma süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenler “Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında,öğretmene yardım eder?” sorusuna diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin Öğretmenlere, Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında,öğretmene yardım etmeleri konusunda , 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlere daha fazla rehberlik yaptıkları,16-20 yıl arasında çalışma

süresine sahip öğretmenlere en az düzeyde rehberlik yaptıkları tesadüfi bir sonuç olarak düşünülebilir.1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip meslekte yeni öğretmenlerinde yüksek oranda bu görüşe katılmaları, eğitim öğretim çalışmalarında kaliteyi yakalamaya yönelik hedeflerde müfettişlerden destek gördükleri sonucunu çıkarmaktadır.

5.2.7. “İdari Görev Ünvanı” değişkenine ilişkin tartışmalar

Bu bölümde İdari Görev Ünvanı değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Anova (tek yönlü varyans) testi sonucunda 27 sorudan 7 soruya verilen cevapta farklılık bulunmuştur.

Tablo 49 incelendiğinde; Müdürler“Öğretmenlerle toplantılar yaparak, ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder?” sorusuna müdür yardımcıları ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Bu durum;

Okul müdürlerinin öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlama ve idari amir olma,sicil,rehberlik v.b.konularda müfettişlerle aynı konum ve görüşe sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 51 incelendiğinde; Müdürler“Okul gelişimine katkılar sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusuna müdür yardımcıları ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Bu durum;

Okul müdürlerinin öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlama ve idari amir olma,sicil,rehberlik v.b.konularda müfettişlerle aynı konum ve görüşe sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 53 incelendiğinde; Müdürler“Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir?” sorusuna müdür yardımcıları ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Bu durum;

Okul müdürlerinin öğretmenlerin gelişimlerine katkı sağlama ve idari amir

olma,sicil,rehberlik v.b.konularda müfettişlerle aynı konum ve görüğe sahip olduklarını,öte yandan öğretmenlerin müfettişeri”Bilimsel araştırma yapmaya yardım ve rehberlik yapmaları” konusunda yeterli bulmadıklarını, bu alanda müfettişlerin yeterli eğitime sahip olmadıkları ve mesleki gelişim,lisans üstü eğitim konusuna mesleki ihtiyaç duyduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 55 incelendiğinde; Müdür yardımcılarının“Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder?” sorusuna müdür ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Ancak müdür baş yardımcıları ve müdüryardımcıları lehine olan bu durum istatistiksel açıdan tesadüfi olarak değerlendirilebilir.

Tablo 59 incelendiğinde; Müdürler “Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” sorusuna müdür yardımcıları ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Bu durumda;

Müdürlerin değişen mevzuat,meslekteki yeniliklerin ve gelişmelerin kurumun geliştirilmesi konusunda,öğretmenlere oranla müfettişlerle daha çok aynı görüşü paylaştıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 61 incelendiğinde; Müdürler “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” sorusuna müdür yardımcıları ve öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır.Bu durumda;

Eğitim-öğretimde başarının arttırılması ödül mekanizmasının doğru ve yerinde kullanılması ,öğretmen ve müdür yardımcılarının mesleki motivasyonlarını arttırıcı önemli bir unsurdur.Müdür ve müfettişlerin 1. sicil amiri olmalarından hareketle ,müdürlerin bu konuda en fazla oranda olumlu cevap vermeleri ortak düşünce ve mesleki sorumluluk olarak değerlendirilebilir.

5.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA, VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

5.3.1. İlköğretim müfettişlerinin,öğretmenlerin meseki gelişimlerine katkılarına Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar

Tablo 63 incelendiğinde anket çalışmasına katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumlu cevaplar $X=3.01$ (çok az) düzeyinde “Yeni yönetmelik, genelge v.b. uygulamalarını açıklar.?” sorusuna, $X=2.86$ (çok az) düzeyinde “İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” sorusuna, $X=2.68$ (çok az) düzeyinde “Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” sorusuna, $X=2.66$ (çok az) düzeyinde “Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerine ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki katkıda bulunur?” sorusuna verilmiştir.Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin teftiş ve rehberlik görevlerinde mevzuattaki yeniliklerin takibini,kuruma uyarlanmasını,gelişmelerin öğretmen ve idarecilerle paylaşılmasını,teftiş sonrasında toplantılar yaparak mevzuat alanındaki gelişmeleri öğretmen ve idarecilere aktarma konusunu birinci asli görevleri olarak görmeleri düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdikleri en olumsuz cevaplar $X=1.78$ (ara sıra) düzeyinde ““Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir” diyor musunuz?” sorusuna, $X=2.11$ (ara sıra) düzeyinde “Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder?” sorusuna, $X=2.14$ (ara sıra) düzeyinde “Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder?” sorusuna, verilmiştir. Bu durum;

İlköğretim müfettişlerinin proje geliştirme,bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağı konularında yeterli eğitim,bilgi ve deneyime sahip olmadıklarını ve bu konuda öğretmen ve idarecilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayamadıklarını göstermektedir.

BÖLÜM 6

6. SONUÇLAR

Bu bölümde ilköğretim müfettişlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarına ilişkin sonuçlar verilmiştir.

6.1. ÖĞRETMEN DENEKLERİN KİŞİSEL BİLGİLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde öğretmen deneklerin kişisel bulgularına ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%51.7'sini) kadın öğretmenler oluşturmaktadır.
2. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%31.67'sini) 26-30 yaşları arasındaki öğretmenler oluşturmaktadır.
3. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu Lisans (%82.5) mezunu olmuş öğretmenler oluşturmaktadır.
4. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%74.2 sini) evli öğretmenler oluşturmaktadır
5. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%37.92 sini) Sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenler oluşturmaktadır.
6. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%67.92 sini) bulunduğu kurumda 1-5 yıl arasında çalışmış olan öğretmenler oluşturmaktadır.
7. Öğretmen deneklerin çoğunluğunu (%88.75 ini) öğretmen ünvanına sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

6.2. ÖĞRETMEN DENEKLERİN, BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN SONUÇLAR

6.2.1. Öğretmen Deneklerde “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmen deneklerin “cinsiyet” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Erkek öğretmen denekler;

1. Erkekler “Öğretmenin başarısını onore ederek öğretmenle paylaşır?” sorusuna akdınlardan anlamlı düzeyde daha fazla katılmışlardır .

6.2.2. Öğretmen Deneklerde “Medeni Durum” Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır 26-

6.2.3. Öğretmen Deneklerde “Öğrenim Düzeyleri” Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Öğrenim düzeyleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde farklılık çıkmamıştır.

6.2.4. Öğretmen Deneklerde “Branş” Değişkenine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmen deneklerin “Branş” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Branşı matematik olan öğretmen denekler;

- “Öğrencileri tanıma uygun teknikleri v.b. kullanmada öğretmenlere rehberlik eder” görüşüne daha fazla sahiptirler.

Branşı Yabancı dil olan öğretmen denekler;

“Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir?” görüşüne daha fazla sahiptirler.

6.2.5. Öğretmen Deneklerde “Yaş” değişkenine ilişkin sonuçlar

Bu bölümde, öğretmen deneklerin “Yaş” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

50 yaş ve üzeri yaşta olan öğretmenler

“Öğretmenlerle toplantılar yaparak ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağı konusunda rehberlik eder” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmetiçi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

46-50 yaş arasında olan öğretmenler;

“Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

25 ve altı yaşta olan öğretmenler;

“Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

41-45 yaşta olan öğretmenler;

“Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak ,mesleki gelişimlerine katkı sağlar?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

31-35 yaşta olan öğretmenler;bu görüşe en az düzeyde sahiptirler.

46-50 arası yaşta olan öğretmenler;

“Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

31-35 yaşta olan öğretmenler;bu görüşe en az düzeyde sahiptirler.

46-50 arası yaşta olan öğretmenler;

“Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde rehberlik eder?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

50 ve üzeri yaşta olan öğretmenler;bu görüşe en az düzeyde sahiptirler..

46-50 yaş arasında olan öğretmenler;

“İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra ,öğretmen ve yöneticileri toplayarak,denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder?” düşüncesine diğer yaş gruplarında olan öğretmenlere göre daha fazla sahiptirler.

6.2.6. Öğretmen Deneklerde “Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” değişkenine ilişkin sonuçlar

Bu bölümde, öğretmen deneklerin “Buldukları Okuldaki Çalışma Süreleri” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenler;

“Örnek dersler vererek öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenler;

“Öğretmenlerle toplantılar yaparak ,ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenler;

“Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma) rehberlik eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenler;

“Eğitim ve ğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi arttırıcı önlemlerin alınmasında,öğretmene yardım eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

6.2.7. Öğretmen Deneklerde “İdari Görev nvanı” değişkenine ilişkin sonuçlar

Bu bölümde, ğretmen deneklerin “İdari Görev nvanı” değişkenine ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Müdür ünvanına sahip olan öğretmenler;

“ğretmenlerle toplantılarak yaparak,ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

Müdür ünvanına sahip olan ğretmenler;

“Okul gelişimine katkılar sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

Müdür ünvanına sahip olan ğretmenler;

“Bilimsel bir araştırmanın nası yapılacağını öğretir”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

Müdür ünvanına sahip olan öğretmenler;

“ğrenci başarısını lme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

Müdür ünvanına sahip olan ğretmenler;

“Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır”görüşüne diğer çalışma

sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

Müdür ünvanına sahip olan öğretmenler;

“Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder”görüşüne diğer çalışma sürelerine sahip öğretmenlerden daha fazla sahiptirler.

6.3. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARIN FREKANS, YÜZDE, ORTALAMA VE STANDART SAPMA DAĞILIMLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde, öğretmen deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımlarına ilişkin sonuçlar verilmektedir.

6.3.1. İlköğretim müfettişlerinin,öğretmenlerin meseki gelişimlerine katkılarına Yönelik Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde , Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenler en çok, yeni yönetmelik, genelge v.b. uygulamalarını açıklar düşüncesine katılmaktadırlar.
2. Öğretmenler en çok, ilköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak, denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder düşüncesine katılmaktadırlar.
3. Öğretmenler en çok, öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir düşüncesine katılmaktadırlar.
4. Öğretmenler en az, bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir düşüncesine katılmaktadırlar.
5. Öğretmenler en az, okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik

eder düşüncesine katılmaktadır.

6. Öğretmenler en az, başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder düşüncesine katılmaktadırlar.

6.4. ALT PROBLEMLERE GÖRE SONUÇLAR

- İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda

a) ilköğretim okulu yöneticilerinin

b) sınıf öğretmenlerinin,

c) İlköğretim okulu branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

- İlköğretim Müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda ilköğretim okulu;

a) okul yöneticileri,

b) sınıf öğretmenleri,

c) branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

- İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı görevlerini yerine getirme yeterlilikleri konusunda ilköğretim okulu, okul yöneticileri, sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin görüşleri arasında;

a) görev yaptıkları yerleşim birimine göre,

b) cinsiyetlerine göre,

c) meslek kıdemlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

BÖLÜM 7

7. ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgu, yorum ve sonuçlarına dayalı olarak şu öneriler geliştirilmiştir.

1. İlköğretim müfettişlerinin, çağdaş eğitimin gereği olarak öne çıkan rehberlik rollerinin daha etkili olarak sergileyebilmeleri ve yapılan rehberlik çalışmalarının etkililik düzeyinin daha üst seviyelere çıkarılabilmesi, rehberlik çalışmalarından beklenen verimliliğin en üst düzeyde alınabilmesi için teftiş gruplarının yanı sıra rehberlik gruplarının da oluşturulması ve rehberlik çalışmalarının yıl boyunca sürdürülmesi gerekmektedir.

2. Rehberlik eden kadar, rehberlik hizmeti alacak olanında istekli ve katılımcı olmasını gerektiren rehberlik sürecinde, ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin rehberliğe ihtiyaç duydukları konuları önceden tespit etmeleri; rehberlik ve teftiş gruplarına önceden iletmeleri gerekmektedir.

3. Rehberlik çalışmalarına başlamadan önce kurum yöneticisinden kurum ve çalışanlarının hangi konularda rehberliğe gereksinin duyduğu konusunda bilgiler alınarak; alınan bu bilgiler ışığında yapılan rehberlik çalışmalarına daha fazla ağırlık verilmelidir.

4. İlköğretim müfettişlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağı alanlardaki,rehberlik rollerini yerlerine getirmeleri konusunda çalışacakların, bu rollerle ilgili olarak müfettiş görüşlerine dayalı bir çalışma

yapmaları, bu konuda farklı bir açıdan sorunun irdelenmesine katkı sağlayacaktır.

5. İlköğretim müfettişlerin denetim sürecindeki diğer rolleri ile ilgili çalışmalar da düzenlenebilir.

6. Benzer çalışmalar ilköğretim müfettişleri yanında, bakanlık müfettişleri düzeyinde yapılabilir ve rollerin yerine getirilmesi ile ilgili olarak ilköğretim ve bakanlık müfettişlerinin rolleri yerine getirme biçim ve dereceleri karşılaştırılabilir.

Araştırmada veri elde etmek amacıyla kullanılan istatistikler ile onların analiz bulguları müfettişlerin, mevzuat ve müfredat, eğitim ve öğretimin geliştirilmesi, ders içi etkinlikler ve sınıf yönetimi boyutlarına ilişkin öğretmenlere yaptıkları yardımın rehberlik alanlarına girdiğini göstermiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenler, müfettişlerin üç boyuta ilişkin rehberlik görevlerini arzulanan düzeyde yerine getiremediklerini söylemişlerdir. Bu bulgu bizim için üzerinde düşünülmesi gereken önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Çünkü, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmen gruplarının çoğu 5-10 yıl arası meslekî kıdeme sahip genç öğretmenlerdir. Bu gruptaki öğretmenler üç boyuta ilişkin hizmet içi eğitimlerinin yetersiz olduğunu söylemişlerdir. Böyle bir bulgunun ortaya çıkmasında en önemli faktör olarak müfettişlerin ilgili konularda rehberlik için yeterli zamana ve bilgiye sahip olmamaları düşünülebilir. Ayrıca, müfettişlerin nicelik olarak yetersizliği de böyle bir sonucun ortaya çıkmasında önemli değişken olabilir.

Araştırmada elde edilen diğer önemli bulgu ise, müfettişlerin öğretmenlere yönelik olarak yaptıkları “teftiş-değerlendirme” etkinliklerinin “rehberlik ve iş başında yetiştirme” etkinliklerine göre daha çok gerçekleştiğidir. Oysaki “Rehberlik ve Teftiş Yönergesi”, rehberlik ve teftiş hizmetlerini bir bütünlük içinde ele almıştır. İşleyişin teftiş kısmında yoğunlaşması ülkemizde klâsikleşen bir teftiş anlayışından kaynaklanmaktadır.

Bu anlayışın ortadan kalkmasında ilköğretim müfettişlerine büyük görev düşmektedir. İlköğretim müfettişleri teftişi, sadece eğitim personelini değerlendirme değil, personele bir yardım ve onların gelişimi için bir fırsat olarak görmeli ve değerlendirmelidirler.

İlköğretim müfettişleri, kurum amaçlarını gerçekleştirmek üzere çaba sarf eden personelin çalışmalarında eksik ve geliştirilmesi zorunlu görülen hususları tespit eder. Bu eksikliklerin bulunmasının yanı sıra bunların yerinde ve zamanında giderilmesi yollarını da arayıp bulur ve uygular (Taşar, 2000,s. 22). Bunun için öğretmenler ve müfettişler arasında engeller var ise bu engeller ortadan kaldırılmalı ve öğretmenler, müfettişlere hangi alanlarda yetersiz olduklarını açıklıkla söyleyebilmelidirler. Zira müfettişlerin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri arttıkça, eğitim ve öğretimdeki sorunlar da azalacaktır.

Müfettişlerin öğretmenlere yönelik rehberlik görevlerini gerçekleştirmelerine ilişkin yapılan araştırma sonuçları (Danyeri,2001,s.40), (Gün,2001,s.59), (Şimşek,2004,s.25), ve elde edilen bulgular göstermiştir ki; aradan geçen uzun bir sürece rağmen, araştırma yapılan konuya ilişkin problem hâlâ güncelliğini devam ettirmektedir. Asıl kaynağını eğitimin sisteminin bir parçası olan teftiş kurumunun yapısal ve görevsel dağılımındaki yanlışlıklardan alan bu problemin çözümü için, teftiş kurumunun soruşturma, teftiş ve rehberlik birimleri şeklinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu yapılanma sürecinin başarıya ulaşabilmesi için de, eğitimden sorumlu olan yetkililerin, sistemdeki yenilik ve değişiklikleri bu alanda yapılan bilimsel araştırmalara dayandırmaları gerekmektedir.

Türk eğitim sisteminde ,denetim hizmetlerinin yürütülmesinde esas olan yönetmelik ve yönerge hükümleri özde kontrol edici ,sapmalara engel olucu,yetersizlikleri saptayıcı bir nitelik taşımaktadır.Bu anlayışa göre ;denetim ,eğitim uygulamalarının merkezde saptanan politika ve amaçlar doğrultusunda yapılmasını sağlama aracıdır. Başka bir anlatımla, denetimden böyle bir işlev beklenmektedir.Buda müfettişlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine rehberlikleri boyutunda olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Çağdaş denetim anlayışında odak noktası olan “mesleksel rehberlik” ülkemizde eğitim uygulamalarını yönlendiren yönetmelik ve yönergelerde denetimsel işlevler arasında yer almakla birlikte,bugünkü yapı ve alışlagelmiş denetimsel davranışla,bu işlevin etkili olarak gerçekleştirilmesini beklemek fazla iyimserlik olur.(Aydın,1993,s.157)

Ayrıca ,müfettişlerin mesleki gelişime katkı sağlamadaki rehberlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında branş,cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara dayalı olarak şu önerilerde bulunabilir:

1-Rehberlik etkinliklerinde müfettişlerin etkili bir rehberlik sergileyebilmeleri için öncelikle kendilerini yenilemeleri,geliştirmeleri ve lisansüstü düzeyde eğitim görmeleri özendirilmelidir.

2-Mesleki gelişim ve rehberlik programları hazırlanırken öğretmenlerin mesleki gereksinimleri saptanmalı ve bu gereksinimler doğrultusunda öğretme-öğrenme sürecinin geliştirilmesine yönelik rehberlik çalışmalarına ağırlık verilmelidir.

3-Müfettiş ve öğretmen arasında karşılıklı saygı ve güvene dayalı bir ilişkinin kurulmasına müfettişler öncülük etmelidir.

Unutulmamalıdır ki toplumlar çağın gereği olarak sürekli değişim, yenileşme ve gelişme içindedirler. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, verdikleri eğitimin niteliği ile doğru orantılıdır. Dünyadaki bu hızlı yenileşme ve gelişme çalışmaları tüm sistemleri etkilemektedir. Ülkeler, eğitim sistemlerini daha iyi bir duruma getirmek için bu çalışmaları bilimsel temellere dayandırmalıdır.

KAYNAKÇA

AKAL,Z:. “Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Ölçme ve Değerlendirme Sistemleri”. **Verimlilik Dergisi**, özel sayı yayını, (1995). Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

ARABACI B.İ.Eğitim Yönetimi Dergisi 1999, sayı: 20 M.E.B. Teftiş Politikası

ARCAHER,L. & et.al.(1990).**Student reserch handbook:secondary level.British Columbia:Surrey School Distrit** No36.

AYDIN, Mustafa (2000). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık

AYDIN, Mustafa (1986). **Çağdaş Eğitim Denetimi**,İM.AraştırmaYayın Danışmanlık A.Ş.Ankara.

AYDIN, Mustafa (1988). **Eğitim Yönetimi**, Ankara, Hatipoğlu Yayınları, s.10.

BAŞAR, H. (1993). **Eğitim Denetçisi**. Ankara. (2000). **Eğitim Denetçisi**. Ankara: Pegema Yayıncılık

BAŞAR, H. (1998). **Eğitim Denetçisi**. 4. Baskı.Ankara; Pegem Yayıncılık.

BALCI, A. (2004). **Türkiye’de Eğitim Yöneticiliği ve Eğitim Müfettişi Yetiştirme Uygulamaları: Sorunlar Öneriler**. Çağdaş Eğitim, (307), 22-40.

BOLATOĞLU, Firdevs (1983). Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Birimlerinde Teftiş Sistemi. Basılmamış Uzmanlık Tezi, TODAİE.

BURSALIOĞLU,Z.(1987).Okul Yönetiminde yeni yapı ve davranış.Ankara:Pegem Yayınları.

BAİLEY,K.D.(1987).Methods of social research.Newyork:A Division of Mc Millian.

CEMALOĞLU, N. "İlköğretim müfettişlerinin mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri GÜdülemeye Etkisi" G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Ankara) 1996.

DANYERİ, Ö. (2001). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeylerinin Belirlenmesi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Gün, A.N.(2001). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini İle Öğretmenlerin Algıları. Sakarya: Sakarya

YALÇINKAYA, M. (2002). **Yeni Öğretmen ve Teftiş**. Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Dergisi. Kış - Bahar, Sayı: 153 – 154.

YALÇINKAYA, Mustafa (2003). **İlköğretimde Yeni Denetim Esasları: MEB. İlköğretim Denetçileri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi Üzerine Bir İnceleme**. Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Dergisi. Güz, Sayı: 160.

SU, Kamil. **Türk Eğitiminde Teftişin Yeri ve Önemi**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul:1974.

KAMAL, M.S. (1994). Orta Öğretimde Müfettişlerin Rehberlik Etkinlikleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KORKMAZ,M. **İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyleri**,Ankara:2006.

KÖYCÜ, N;"İlköğretimde denetimin özeleştirisi" **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Ankara,(1994)41.

MEB. Tebliğler Dergisi (Ekim 1993). **Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi**. Sayı:2393

MEB. Tebliğler Dergisi (Ocak 1991). **Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri**

Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi. Sayı:2329

MEMİŞOĞLU S.”İlköğretim Müfettişlerinin Denetimsel Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri”**Eğitim ve Bilim Dergisi**,Cilt.29,Sayı 131.,(2004)34.

SEFEROĞLU.S.(2001)”Sınıf Öğretmenleri’nin kendi mesleki gelişimleri ile ilgili görüşleri,beklentileri ve önerileri.”**Milli Eğitim Dergisi**.Ocak-Şubat-Mart,12-19.

FOX, W. Ve Schwartz, A. Managerial Guide for School principals. Columbus: Charles E. Merrill Books, Inc. 1965, s.118.

GARDNER, J.E. (1980). **Training The New Supervisors**. New York. Educational

TAN, H. (1992). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. 3. Baskı İstanbul: Millî Eğitim Yayınevi.

MİTCHEL E.ve PETERS, M. “A stronger professional through appropriate teacher incentives”, **Educational Leadership**, 21, s.18-25.

NEWMAN,K.A.(1997).Combining stanandarts with changing teachers needs:introducing teachers research strategies to preservice teachers.Annual Meating of teh American Association of Collge For Teachers EducationçPhoneix.

NİCKLOS, L. ve Brown, W.S. Recruiting minorities into the teaching profession: An educational Imperative. **Educational Horizons**, 67, 1989, s.145-169.

ÖZOĞLU,S.Ç.(1994).Bilim ve Eğitim İlişkileri.Bilim ve Eğitim,Ankara:TÜBA Bilimsel Toplantı Serileri-2.

SERĞİ OVANNİ, T.J. ve R. J. STARRATT (1979). **Supervision: Human Perspectives**, 2. baskı, New York, McGraw – Hill Co.

SHEİLA J.Costello. **Effective Performance Management**.New York: McGraw-Hill.

1994.

LORTIE, D.C. School Teacher. A sociological study. Chicago: University of Chicago Press. 1975

ŞİMŞEK, H. (2004). **Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler**. Çağdaş Eğitim: 2004. Sayı: 307, Yıl: 29, Mart, s.13-21.

JOSEPH Prokopenko. **Verimlilik Yönetimi**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:476. (1992), s.2-3.

TAYMAZ, H. (2002). **Eğitim Sisteminde Teftiş. Geliştirilmiş 5. Baskı**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

TREVOR Bolton. **Human Resource Management: An Introduction**. Massachusetts: Blackwell Publishers, 1997, s.247).

ÜNAL,S.: “Toplam Kalite Yönetiminde Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Sorumlulukları”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Sayı:22, 2000, s.261-268.

EKLER

EK-1: ÖĞRENCİ ANKETİ

EK 1:

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket, **İlköğretim Müfettişleri'nin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine katkıları**'nı değerlendirmek amacıyla ilgili verilere ulaşmak için hazırlanmıştır. İlköğretim müfettişlerinin rehberlik etme konusunda öğretmenlerin gelişimine yönelik katkılarının hangi etkenlere göre değiştiğini belirlemek bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bu ankette sizden istenen, ankette yer alan ifadeleri dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir. Burada önemli olan işaretlediğiniz seçeneğin sizin kendi gerçek durumunuzu yansıtmasıdır. Araştırmada elde edilecek bulguların geçerliliği, anketi yanıtlamadaki içtenliğinize bağlıdır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlı ve toplu olarak değerlendirilecektir.

Ankette adınızı yazmanıza gerek yoktur. Lütfen, ankette yer alan ifadelerin tümünü yanıtlayınız.

Prof. Dr. Semra ÜNAL

Tez Danışmanı

Zeki DEMİRKOL

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki sorularda seçeneklerden en uygun olanı "X" işareti ile belirtiniz.

I.BÖLÜM

1. Cinsiyet: () Kadın () Erkek

2. Medeni Durum: () Evli () Bekâr
3. Öğrenim Düzeyi: () Ön Lisans (2 yıllık) () Lisans (4 yıllık) () Lisans üstü
4. Branşınız: () Sınıf Öğretmeni () Matematik () Türkçe
() Sosyal Bilgisi () Fen Bilgisi () Yabancı Dil
Yetenek Dersleri () Resim,Müzik,Beden eğit.,Tek. Tas.) () Diğer(.....)
5. Yaşınız : () 25 ve altı () 26–30 () 31–35 () 36–40
() 41–45 () 46–50 () 50 ve Üzeri
6. Şu anda çalışmakta olduğunuz Okulda / Kurumda kaç yıldır görev yapmaktasınız?
() 1–5 () 6–10 () 11–15 () 16–20 () 20 ve üzeri
7. İdari görev unvanınız:
() Müdür () Müdür Baş Yrd. ,Müdür Yardımcısı () Öğretmen

II. BÖLÜM

Öğretmenlerin gelişimine rehberlik ederler;	Mesleki Gelişime Katkıları			
	Her zaman	Çok az	Ara sıra	Hiçbir zaman
1. Örnek dersler vererek,öğretmenin mesleki gelişimine katkılar sağlar.				
2.Öğretmenlerle toplantılar yaparak,ihtiyaç duydukları araştırma konularında çalışmalarına rehberlik eder.				
3. Okul gelişimine katkı sağlayacak projeler hazırlamalarına rehberlik eder.				
4. Bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılacağını öğretir.				
5. Öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının,hizmet içi eğitim düzenleyerek gelişmelerini sağlar.				
6. Öğretmenlere öğretim yöntem ve teknikleri konusunda rehberlik eder.				
7. Okulun geleceğe yönelik hedeflerinin oluşturulmasında(vizyon oluşturma)rehberlik eder.				
8. Öğretmenlere motivasyon kaynakları ve teknikleri konusunda bilgi verir.				

9. Velilerle işbirliğinin geliştirilmesinde rehberlik eder.				
10. Öğretmenlerde özdenetim anlayışını geliştirir.				
11. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme konusunda rehberlik eder				
12. Öğretmenlerin mesleki bir yardımını endişe duymadan istemelerine fırsat verir.				
13. Öğretmenlerin moralini yükseltmeye çalışarak, mesleki gelişimlerine katkı sağlar.				
14. Öğretmenlerin davranış hatalarını giderme yönünde rehberlik eder.				
15. Öğretmenin başarısını onure ederek, öğretmenle paylaşır.				
16. Yeni bilgi ve araştırma sonuçlarını öğretmenlerle paylaşır.				
17. Yeni yönetmelik ,genelge v.b. uygulamalarını açıklar.				
18. Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmelerine ve mesleğe hazırlanmalarında mesleki katkıda bulunur.				
19. Mesleki yayınları öğretmenlere önerir.				
20. Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesini teklif eder.				
21. Öğrencileri tanıma, uygun teknikleri v.b. konularda öğretmenlere rehberlik eder.				
22. Öğretim araç ve gereçlerinin kullanılmasında öğretmene yardım eder.				
23. Öğretmenlere mesleki sorunlarının çözümünde yardım eder.				
24. Eğitim ve öğretim çalışmalarına ilişkin kaliteyi artırıcı önlemlerin alınmasında öğretmene yardım eder.				
25. İlköğretim kurumlarının teftişinden sonra, öğretmen ve yöneticileri toplayarak ,denetim sonuçlarını açıklar ve sorunların çözümüne rehberlik eder.				
26. Öğretmenlerin sorularına içtenlikle cevap verir.				
27. Öğretmenin mesleki gelişimi için yeterli zamanı ayırır.				

III. BÖLÜM

Bu araştırma konusuyla ilgili, ankette bulamadığımız ve belirtmek istediğiniz bilgiler varsa lütfen bu bölüme yazınız.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2724
Konu : Anket (Zeki DEMİRKOL)

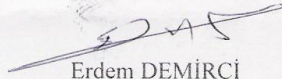
12 Kasım 2007

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi : a) Valilik Makamının 08.11.2007 tarih ve 18.580 / 2707 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) 09/10/2007 tarih ve 6250 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Zeki DEMİRKOL İlimiz Üsküdar, Ümraniye, Beykoz İlçelerindeki okullarda öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmak üzere “İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Etme Konusunda Öğretmenin Gelişimine Katkıları” konulu anket çalışmasını yapma isteği İlgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İlgi(a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. İlgi(a) Valilik Oluru
2. Ek: Anket Soruları.

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu
Tel. ve Fax : 212 526 13 82 İnternet : www.istanbul-meb.gov.tr E-mail : apk@istanbul-meb.gov.tr

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 2707
Konu : Anket (Zeki DEMİRKOL)

7 /11/2007

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Yeditepe Üniversitesi'nin 09/10/2007 tarih ve 6250 sayılı yazısı.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 23/10/2007 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Zeki DEMİRKOL İlimiz Üsküdar, Ümraniye, Beykoz İlçelerindeki okullarda öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmak üzere "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Etme Konusunda Öğretmenin Gelişimine Katkıları" konulu anket çalışmasını yapma hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Zeki DEMİRKOL İlimiz Üsküdar, Ümraniye, Beykoz İlçelerindeki okullarda öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmak üzere "İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Etme Konusunda Öğretmenin Gelişimine Katkıları" konulu anket çalışmasını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi(c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
08.11/2007

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

4440632

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi	01.08.1972
Doğum Yeri	Şişli/İstanbul
Medeni Durumu	Evli

Eğitim

Ortaöğretim	Etiler Lisesi (1989-1992)
Lisans	Atatürk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi s.Tarihi Bölümü (1992–1996)
Yüksek Lisans	Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim

Çalıştığı Kurumlar

Uzunmehmet İlköğretim Okulu,Aşağı Dudulu İlköğretim Okulu, İstanbul Ticaret Odası

İlköğretim Okulu, Ümraniye-İstanbul, Sınıf Öğretmeni, Müdür Yardımcısı, Müdür

İstanbul Ticaret Odası İlköğretim Okulu, Ümraniye-İstanbul, Okul Müdürü (Halen çalışmaya devam etmektedir.)