

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ PROGRAMI

**İL EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ SEÇİLME, HİZMET İÇİNDE VE
GÖREV BAŞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİNİ, İL EĞİTİM DENETMENİ VE İL
EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ BENİMSEME DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Faik AKTAŞ

Van, 2012

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ PROGRAMI

**İL EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ SEÇİLME, HİZMET İÇİNDE VE
GÖREV BAŞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİNİ, İL EĞİTİM DENETMENİ VE İL
EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ BENİMSEME DÜZEYLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Faik AKTAŞ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM

Van, 2012

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, Jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı) Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : (İmza)

Üye : (İmza)

Üye : (İmza)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyesine ait olduğunu onaylarım

...../...../2012

(İmza)

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırma, Türkiye’deki il eğitim denetmen yardımcılarının seçilmesi, hizmet içinde ve görev başında yetiştirilmesi sürecini, il eğitim denetmenlerinin ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeylerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Türkiye’nin beş hizmet bölgesinde görevli, üzerinde uygulama yapılan il eğitim denetmenlerinin bu konudaki benimseme düzeyleri belirlenmiştir. Bu çalışmada hedef, Türkiye’deki eğitim denetmenlerinin daha iyi yetişmiş adaylar arasından seçilmesi ve bununla birlikte daha kaliteli bir eğitimin en iyi şartlarda, en iyi olanaklarla denetmenlere verilmesinin sağlanmasıdır. Denetmenlerin iyi eğitim görmüş ve yetiştirilmiş kişilerden oluşmasıyla denetim sisteminin, genel manada eğitim sistemine katkısının artması, rehberlik yapacakları yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin daha iyi yetişmesi anlamına gelmektedir. Bu zincirleme şeklinde gelişen sistemden en son etkilenen grup ise öğrencilerdir. Onlar da iyi yetişmiş öğretmenlerin ellerinde Türkiye için aydınlık bir gelecek demektir.

Bu çalışmada, konu ile ilgili mevcut literatür, yapılan araştırmalar sistematik bir şekilde ele alınarak incelenmiş denetmen seçme ve yetiştirme sürecine ilişkin düşünceler ortaya konmuştur. Bu araştırma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi tartışılmış; ikinci bölümde, araştırmanın kuramsal temelleri; üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, araştırma kapsamında elde edilen bulgu ve yorumlar ve son bölümde ise araştırmanın sonuçları ve öneriler yer almıştır.

Bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak faydalandığım Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü’nün değerli hocalarına, beni alanında çalışmaya yönlendiren, araştırma sürecinde destekleyen ve araştırmaya önemli katkılar sunan çok değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM’e, istatistik konusunda önemli katkılar sağlayan Yrd. Doç. Dr. Murat KAYRI’ye ve değerli arkadaşım Ali İhsan YILDIZ’a, anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan meslektaşlarıma şükranlarımı sunuyorum.

ÖZET

İL EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ SEÇİLME, HİZMET İÇİNDE VE GÖREV BAŞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİNİ, İL EĞİTİM DENETMEN VE DENETMEN YARDIMCILARININ BENİMSEME DÜZEYLERİ

Aktaş, Faik

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Eğitim Yönetimi, Denetimi,
Planlaması ve Ekonomisi Programı)

Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Mustafa ERDEM

Haziran 2012, 105 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de görev yapan il eğitim denetmen yardımcılarının, seçilme ve yetiştirilme sürecine ilişkin eğitim denetmen ve eğitim denetmen yardımcılarının süreci benimseme düzeylerini belirlemektir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen “Eğitim Denetmen Yardımcılarının Seçilme, Hizmet İçinde ve Görev Başında Yetiştirilme Sürecini, İl Eğitim Denetmeni ve Denetmen Yardımcılarının Benimseme Düzeyleri Anketi” uygulanmıştır. Anket üç boyuttan oluşmuştur, birinci boyut seçilme süreci, ikinci boyut hizmet içi eğitim süreci, üçüncü boyut ise görev başında yetiştirme sürecidir. Anket; kesinlikle benimsiyorum, benimsiyorum, kararsızım, benimsemiyorum, kesinlikle benimsemiyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Anket Türkiye’de 2010-2011 eğitim-öğretim yılında görev yapan 364denetmen ve 178il eğitim denetmen yardımcısına uygulanmıştır. Uygulama sonucunda geri dönen anketler arasından tam olarak yanıtlanan 542 anket araştırma kapsamında kullanılmıştır.

Araştırmada seçilme sürecine ilişkin maddeleri benimseme düzeyleri oldukça yüksektir. Ancak denetmen ve denetmen yardımcıları, eğitim denetmenlerinin seçiminde sınava iki kere katılma ve sınavda yurt dışı görevi yapanlara puan eşitliğinde öncelik verilmesini benimsememişlerdir. Diğer taraftan denetmen ve denetmen yardımcıları en fazla adayda temsil yeteneğinin aranması kriterini benimsemişlerdir. Denetmen ve denetmen yardımcıları genel olarak denetmen yardımcılarının seçilme aşamasında uygulanan kriterleri benimsemişlerdir.

Eğitim denetmenlerinin seçilmesinde, adayın gelişmelere açık olması, adayın insancıl ilişkiler kurabilecek yeterlikte olması, adayda iletişim yeterliliğinin aranması, adayın yorumlama yeterliliğinin aranması, mülakatlarda politik tercihlerin rol oynamaması, adayın; denetimin sistemdeki yerini ve önemini kavraması, adayın hoşgörölü ve sabırlı olması, adayın ekip çalışmasına yatkınlığı, adayın araştırmacı bir kişiliğe sahip olması, adayın amaçları ile kurumun amaçlarının uyuşması gibi kriterlerin aranmasının uygun olacağını belirtmişlerdir.

Eğitim denetmen ve yardımcılarının, eğitim denetmenlerinin seçilmesine, hizmet içi ve görev başında yetiştirilmesine ilişkin süreci benimseme düzeyleri, boyutlar bazında en az ve en çok benimsenen maddeler ele alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre elde edilen verilerin değerlendirilmesinde cinsiyete, öğrenim durumuna, unvana göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Yine boyutlar bazında en az ve en çok benimsenen maddelerin analiz sonuçlarına göre yapılan değerlendirmede çalışılan bölgeye, denetmenlik kıdemine ve toplam kıdeme göre anlamlı farklılık vardır.

Hizmet içi eğitimde denetim alanında denetim raporlarının değerlendirilmesi, denetim çeşitleri, soruşturmalarda ilke, yöntem ve teknikler, eğitim ortamında denetimin amaç, ilke, yöntem ve teknikleri ile denetim fonksiyonları, adli ve idari soruşturmalarda görev, yetki ve sorumluluklar ile ilgili mevzuat, rapor çeşitleri ve rapor tekniğı derslerinin yer almasının denetmen ve denetmen yardımcıları tarafından gerekli görüldüğü anlaşılmaktadır.

Denetmen ve denetmen yardımcıları, hizmet içi eğitimde eğitim bilimleri alanında program geliştirme yönetim ve teknikleri, eğitim yönetimi ve temel ilkeleri, Türk Eğitim Sistemi'nin sorunları ve çözüm yolları, eğitimde ölçme ve değerlendirme, istatistik, özel eğitimde yöntem ve teknikler ile Türkiye'nin özel eğitim problemleri, eğitim teknolojisi ve eğitim araçlarının geliştirilmesi, alan öğretiminde yöntem ve teknikler gibi ders içeriklerinin, yer alması görüşünü belirtmişlerdir.

Denetmenlikte yetiştirilme süresinin 3 yıl ile sınırlandırılması denetmenler tarafından gerekli görülmekte ve benimsenmektedir. Denetmenlerden yüksek lisans yapmayanların, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümlerinde yetiştirilmeleri, görev süresi içinde yüksek lisans, doktora ve yurt dışı eğitim olanaklarının verilmesi gerektiğı belirtilmiştir.

ABSTRACT

THE ADOPTION LEVELS OF ASSISTANT EDUCATION INSPECTORS AND EDUCATION INSPECTORS IN THE PROCESS FOR DESIGNATION, IN- SERVICE AND ON-THE-JOB TRAINING OF ASSISTANT EDUCATION INSPECTORS

Aktaş, Faik

Post Graduate, Department of Educational Sciences (The Programme of Educational
Administration, Inspection, Planning and Education Economy)

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Mustafa ERDEM

June 2012, Page 105

This study aims to determine the adoption levels of assistant education inspectors and education inspectors in the process for designation and training of assistant education inspectors and education inspectors who work in Turkey.

The survey is made up of three dimensions, the first aspect, the process of election, the second dimension is the third dimension is at the beginning of the training process, thus the task of raising process The survey is definitely adopt, adopt, undecided, , certainly consists of choices

The survey is a five point likert scale. It was applied to 364 education inspectors and 178 assistant education inspectors who worked in the academic year 2010–2011 in Turkey. As a result of application, fully answered 542 surveys among the returned surveys were used in this study.

Inspectors and assistant inspectors do not adopt of taking an exam twice and giving priority in point equality to the ones who work abroad in the selection of education inspectors while they adopt other items related to the selection process in the rate of %90 in average. On the other hand, they adopt the requirement of representational skills in a candidate with the rate of %97 at most. Inspectors and assistant inspectors adopt the criteria applied in the stage of assistant inspectors' selection in general terms.

In education inspector selection, a candidate is intended to be open to improvements, to be up to having humanitarian relations, communication proficiency, and interpretation proficiency and not to mention political preferences in interviews.

Moreover, the candidate needs to comprehend the place and the importance of inspection in the education system, be tolerant and patient and needs to meet the criteria such as tendency of team work, have an investigative personality. The purposes of the candidates should go with the ones of the institution.

There is no significant variation by gender, educational status, degrees, seniority and total seniority among the adoption levels related to education inspectors and assistant inspectors' selection.

It is understood that the evaluation of survey reports in the inspection field of in-service training, types of supervision, principles, methods and techniques of investigations, purposes of survey report in training environment, functions of supervision with its principles, methods and techniques, duty in judicial and administrative investigations, legislation relating to the authority and responsibility, survey types and survey techniques courses are regarded as necessary by inspectors and assistant inspectors.

Inspectors and assistant inspectors indicate that the course contents such as the methods and techniques of program development, educational administration and its basic principles, problems and solutions of Turkish Education System, assessment and evaluation in education, statistics, methods and techniques in special education and problems of special education in Turkey, development of educational technology and educational tools, methods and techniques in field training should be in in-service training of the field of educational sciences.

In evaluating the in-service training process of education inspectors, there is no significant variation by gender, educational status and degrees in terms of the adoption levels. Limiting the duration of education in inspectorships with three years is adopted and regarded necessary by inspectors.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	1
ÖZET	2
ABSTRACT	4
ÇİZELGELER LİSTESİ	8
BÖLÜM I	12
GİRİŞ.....	12
Problem	12
Amaç	21
Önem.....	21
BÖLÜM II	23
KURAMSAL ÇERÇEVE	23
Eğitim Denetimi.....	23
Eğitim Denetimini Gerektiren Nedenler	24
Çağdaş Eğitim Denetimi	25
Eğitimde Denetimin Önemi ve İlkeleri.....	25
Türkiye’de denetmenlerin Sorumluluk Alanları ve Eğitim Politikasındaki Rolü	29
Türkiye’de Denetmenlerin Yeri	31
Türkiye’de Denetim Süreci.....	33
BÖLÜM III.....	37
YÖNTEM	37
Araştırma Modeli	37
Evren ve Örneklem	37
Veri Toplama Aracı	41
Verilerin Analizi	43
BULGULAR VE YORUMLAR	44
Denetmen Yardımcılığına Seçilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	44
Katılımcıların Seçilme Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	48
“Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	48
“Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” Anket Maddesinin Bulgular ve Yorumları	51

“Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	55
“Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları.....	60
Denetmen Yardımcılığında Hizmet İçinde Yetiştirilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	67
Katılımcıların Hizmet içi Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	70
“Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	70
“Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	74
Denetmen Yardımcılığında Görev Başında Yetiştirilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	80
Katılımcıların Görev Başında Yetiştirilme Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	84
“Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	84
“Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları	87
BÖLÜM IV	93
SONUÇ VE ÖNERİLER	93
Sonuçlar	93
Seçilme sürecine ilişkin sonuçlar	93
Hizmet içi Sürecine İlişkin Sonuçlar.....	94
Görev Başında Yetiştirilme Sürecine İlişkin Sonuçlar	95
Öneriler	95
Uygulayıcılar İçin Öneriler	95
Araştırmacılar İçin Öneriler	96
YARARLANILAN KAYNAKLAR	97
EKLER	103

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge1. Bölgelere ve illere göre örnekleme oluşturan hedef il eğitim denetmeni sayıları	38
Çizelge 2. Bölgelere ve illere göre il eğitim denetmen yardımcısı sayıları.....	38
Çizelge 3. Araştırmaya katılan eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının demografik özellikleri.....	39
Çizelge 4. İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri	44
Çizelge 5. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	49
Çizelge 6. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	50
Çizelge 7. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	51
Çizelge 8. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	52
Çizelge 9. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	53
Çizelge 10. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	54
Çizelge 11. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	55
Çizelge 12. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	56
Çizelge 13. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	57

Çizelge 14. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	58
Çizelge 15. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	59
Çizelge 16. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	60
Çizelge 17. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	61
Çizelge 18. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	62
Çizelge 19. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	63
Çizelge 20. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	64
Çizelge 21. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	65
Çizelge 22. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	66
Çizelge 23. İl eğitim denetmen yardımcılarının hizmet içi eğitim sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri	67
Çizelge 24. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	70
Çizelge 25. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	71
Çizelge 26. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	72

Çizelge 27. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Yapılan Kaykare Analiz Sonuçları.....	73
Çizelge 28 İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	74
Çizelge 29. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	75
Çizelge 30. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	76
Çizelge 31. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	77
Çizelge 32. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	78
Çizelge 33. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz	79
Çizelge 34. İl eğitim denetmen yardımcılarının görev başında yetiştirilme sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri	80
Çizelge 35. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	84
Çizelge 36. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	85
Çizelge 37. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	86
Çizelge 38. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	87
Çizelge 39. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	88

Çizelge 40 İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	89
Çizelge 41. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi.....	90
Çizelge 42. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	91
Çizelge 43. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi	92

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tartışılmış, araştırmanın amacı belirtilmiş, araştırmanın önemine ve araştırmayla ilgili sınırlılıklara yer verilmiştir.

Problem

Eğitim kurumlarının sorumluluklarını yerine getirip getirmediğlerinin kontrolü ve elde edilen dönütler doğrultusunda gelişmeye dönük stratejilerin belirlenmesi, eğitim kurumlarını denetleyeceklerin, sisteme pozitif katkı sağlayacak donanımla yetiştirilmeleri ile mümkün olabilmektedir. Eğitim denetmenlerinin öğretmenlere yaptığı mesleki yardım ve rehberlik sadece eğitim-öğretim sürecinin işletilmesi ile sınırlı değildir. Eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcıları, öğretmenlere mesleklerini daha etkili icra etmeleri için kişisel gelişimleri yönünden de mesleki yardım ve rehberlikle yükümlüdürler. Eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının, eğitim sistemi içerisinde önemli olan bu görevlerini yerine getirmek için çok iyi bir hazırlık sürecinden geçirilmeleri gerekmektedir.

Eğitim denetimi, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektir (Aydın, 1993,6). Türk Eğitim Sistemi'nde denetimin amacı, okul amaçlarının gerçekleşme derecesini tespit etmek, daha iyi sonuçlar alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla örgütün işleyişi bir bütün olarak, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, noksan yönler tespit edilir, düzeltilir; hataların tekrarı engellenmeye ve daha sağlıklı işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır. Bu güçte olan bir denetim sistemine sağlıklı bir sistem denilebilir (Aydın, 1986; Koçak, 1991,23).

Etkili denetim, takım çalışmalarını koordine etme, kısa ve uzun dönemli plan yapma, kişiler arası ilişkiler ve görüşme becerileri, değerlendirme teknikleri, öğretim becerileri, sınıf yönetimi ve mesleki rol modelleri gibi temel yeterlilikleri gerektirir. Etkili bir denetim yapılabilmesi için denetmenin üstleri, astları, akranları ve diğer gruplarla iyi bir iletişim içinde olması gereklidir. Bunun sağlanması da her iki iletişim kanalının karşılıklı olarak açık tutulması ve iyi işletilmesine bağlıdır. İyi iletişim

kurulması sonucunda denetimden beklenen yarar elde edilerek örgütte moral yükselir, verim artar ve örgütün gelişmesi sağlanır (Yalçınkaya, 1992, 69)

Son dönemde Türkiye’de eğitim sisteminde denetim hizmetlerinin yürütülmesi gerektiği yönünde eğitimciler arasında ortak bir anlayışın olduğu söylenebilir (Döngel, 2006: 48). Türkiye ve Avrupa ülkelerinin eğitim sistemleri incelendiğinde, farklı uygulamalar olmakla birlikte tüm ülkelerin eğitim faaliyetlerini denetlemek için denetim sistemlerini oluşturdukları görülmektedir. Fransa İngiltere, Hollanda ve Danimarka’da ise birden fazla dışsal denetim mekanizması okulların denetimini üstlenmiştir. Birlik ülkelerinden Almanya, Fransa ve İspanya dışsal denetimi tek bir organla uygularken, İngiltere, İsveç, Polonya, İzlanda, Avusturya, Macaristan ve Romanya gibi ülkelerde iki farklı organın eğitim sistemini denetlediği görülmektedir (Gümüşeli, 2004,47).

Avrupa ülkelerinin birçoğunda eğitim denetimi, genel yönetsel yapılanmaya ve eğitim sistemlerine paralel olarak ademi merkeziyetçi bir yapıda örgütlenmiştir. Ancak Türkiye’de denetim alt sistemi, genel yönetsel yapılanmaya ve eğitim sistemine paralel olarak katı bir merkezi yapıya sahiptir (Balcı ve Arkadaşları, 2007,172). Milli eğitimdeki katı merkeziyetçi yapıyı eleştiren Yaşar’a (2000,73) göre; merkezin belirlediği programlarla diğer kurallara uyulup uyulmadığının gözlenmesi olarak ele alınan denetim, milli eğitim üzerinde sıkı bir merkeziyetçilik yaratmış bulunmaktadır. Türkiye’de eğitim denetimi sistemi ikili bir yapıda örgütlenmiştir. Bunlardan birincisinin çoğunlukla kurumsal denetim yapan ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan denetmenlerden oluşan Bakanlık denetim kurulu başkanlığı, ikinci tür denetimin ise il milli eğitim müdürlüklerine bağlı olarak çalışan eğitim denetmenleri başkanlığıdır (Balcı ve Arkadaşları 2007).

Çeşitli tarihlerde yapılan milli eğitim şuralarında da eğitim denetiminin sorunlarına yer verilmiş ve bu sorunların çözümüne yönelik kararlar alınmıştır. 11. Milli Eğitim Şurası’nda bakanlık ve ilköğretim müfettişliği ayırımı yerine “il eğitim müfettişi” kavramı ilk kez kullanılmıştır. Bu şurada eğitim müfettişliği uzmanlık alanı ve unvanı olarak benimsenmiştir (MEB, 2008a). 14. Milli Eğitim Şurası’nda da eğitim denetimi ile ilgili kararlar alınmıştır (MEB,2008b). 11. Milli Eğitim Şurası’nda alınan kararlardan, denetmenlerin lisansüstü eğitim görmeleri kararı 14. Milli Eğitim Şurası’nda da tekrar edilmiştir. 11. ve 14. Milli Eğitim Şuralarında ele alınan, denetim

elemanlarının mesleki deneyim üzerine lisansüstü düzeyinde yetiştirilmeleri, konusu 15. Milli Eğitim Şurası'nda da kararlaştırılmıştır. Ayrıca denetim sisteminin yeniden ele alınarak bakanlık ve eğitim denetmenliğinin bir çatı altında birleştirilmesi gerektiği yönünde kararlar alınmıştır (MEB, 2008d).

17. Milli Eğitim Şurası'nda ise bölge sisteminden ilk kez söz edilmektedir. Yapılacak yeni düzenleme doğrultusunda il eğitim denetmenlerinin yeni oluşturulacak çalışma merkezlerinde/bölgelerinde görevlendirilmesi kararlaştırılmıştır (MEB, 2008e). İl eğitim denetmenlerinin kendi içerisinde rehberlik ve denetim, soruşturma, okul öncesi ve özel eğitim gibi alanlarda uzmanlaşmaları, tüm eğitim kademelerinde niteliğin belli standartlara göre denetlenmesini sağlamak amacıyla niteliği değerlendirme (akreditasyon) çalışmalarının yapılması, “e-öğrenme”nin yaygınlaştırılması, merkez teşkilatının, süreç odaklı olarak yeniden yapılandırılarak görev alanının; stratejik planlama, yönlendirme ve denetim ile sınırlandırılması şeklinde kararlar, ilk kez 17. Eğitim Şurasında alınmıştır (MEB, 2008f). Görüldüğü gibi 17. Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlar mevcut denetim alt sisteminde köklü değişiklikler öngörmektedir (Taymur, 2010, 61-63).

Türkiye’de eğitim denetimi bakanlık ve eğitim denetmenleri tarafından mevzuatına uygun denetim ilkelerine göre yürütülmektedir. Bakanlık denetmenleri üç ana eğitim bölgesinde, Ankara, İstanbul ve İzmir’de bulunmakta ve tüm ülke genelinde aşağıda listelenen görevleri yapmaktadırlar (MEB Denetim Kurulu Tüzüğü, 1993) :

a) Bakanlık teşkilatıyla 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 istenen düzeyde yürümesini sağlamak için alınması gereken önlemleri ve düşüncelerini raporla başkanlığa bildirmek,

c) Öğrencilerin 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 çalışmalarına katılmak,

f) Kanun, tüzük, yönetmelik ve diğerk mevzuatla verilen görevleri yapmak.

Ayrıca, 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 27. maddesinde denetim kurulu başkanlığının görevleri; bakanlık teşkilatı ile bakanlık kuruluşlarının her türlü faaliyet ve işlemleriyle ilgili olarak denetim, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek, bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve bakana sunmak, özel kanunlarla verilen diğerk görevleri yapmak şeklinde belirlenmiştir (Resmi Gazete: 21226).

İl eğitim denetmenlerinin görev alanları rehberlik, araştırma ve iş başında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme, soruşturma hizmetlerine yönelik olarak aşağıda verilmiştir (MEB İlköğretimdenetmenleri Başkanlıkları Rehberlik ve Denetim Yönergesi, 2001):

1. Okul öncesi eğitim kurumları,
2. İlköğretim okulları,
3. Özel eğitim gerektiren çocuklar için açılmış ilköğretim seviyesindeki okullar ve sınıflar,
4. Yetiştirme ve tamamlayıcı sınıflar ve kurslar,
5. İlköğretim seviyesinde açılan öğrencileri yetiştirme kursları,
6. 14.02.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında faaliyette bulunan, okul öncesi ve ilköğretim kurumları ile ilköğretim seviyesindeki dershaneler, her tür ve seviyedeki özel yaygın eğitim kursları,
7. Rehberlik ve araştırma merkezleri ve akşam sanat okulu müdürlükleri,
8. Öğretmen evi ve akşam sanat okulları, öğretmen evi lokalleri ile sosyal tesisler,
9. Milli Eğitim Yayın evleri,
10. Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı ilköğretim 5. sınıfını bitiren öğrenciler için açılan yaz Kur'an kursları,
11. Spor ve izcilik merkezleri,
12. Gençlik ve izcilik eğitim tesisleri,

13. Valilikçe uygun görülen diğer okul ve kurumlarla ilgili inceleme ve soruşturma işleridir.

İl eğitim denetmenlerinin görev tanımları içerisinde yer alan kurumların etkili bir şekilde denetiminin yapılması, ismi geçen kurumlarda ilgililere etkili rehberlik yapılabilmesi, kurumun önceliklerini belirlemede etkili olunabilmesi ancak bu işlemi yerine getirecek olan il eğitim denetmenlerinin nasıl yetiştirildiği sorusuna alınacak cevap ile mümkündür.

MEB Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği (2011)'ne göre, Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne il eğitim denetmen yardımcısı ihtiyacı, başvuru koşulları, yeri, zamanı, kadro sayısı ve sınava ilişkin bilgiler genelge ile Bakanlık merkez ve taşra teşkilatına duyurulur.

Adaylardan merkez teşkilatında görevli olanlar Personel Genel Müdürlüğüne, taşra teşkilatında görevli olanlar, görevli oldukları ilin il milli eğitim müdürlüğüne Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin ekinde yer alan "Eğitim Müfettiş Yardımcılığı İçin Başvuru Formu" ile başvuruda bulunurlar.

Başvuru formları, sicil dosyaları ilde tutulanların ilgili bölümleri sorumlu birimlerce doldurulduktan sonra, sicil dosyaları Bakanlıkta tutulan personelin başvuru formları ile birlikte doğrudan MEB Personel Genel Müdürlüğü'ne gönderilir. MEB Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği (2011)'ne göre adayların yarışma sınavına katılmaları için aşağıda listelenen koşulları taşımaları gerekmektedir:

- a) En az dört yıl süreli yüksek öğrenim mezunu olmak.
- b) Başvuru tarihinde Bakanlık kadrolarında çalışıyor olmak.
- c) denetmen yardımcılığı yarışma sınavının açıldığı yılın aralık ayının son gününde 40 yaşını doldurmamış olmak.
- ç) En az üç yılı Bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumlarında olmak üzere toplam en az sekiz yıl öğretmenlik hizmeti bulunmak.
- d) Yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olmak.

Başvuru koşullarını sağlayan adayların başvuru formlarını MEB Personel Genel Müdürlüğü inceleyerek, MEB Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğüne gönderir. Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü sınavın yerini, zamanını ve sınavla ilgili diğer hususları içeren "Sınav Giriş Belgesi"ni sınav tarihinden en az on beş gün önce adaylara gönderir. Yarışma sınavına, başvuru koşullarından herhangi birini taşımayanların başvuruları kabul edilmez. Bu koşullardan herhangi birini taşımadığı sonradan

anlaşılanların, sınav ve atama işlemleri geçersiz sayılarak durumlarına uygun görevlere döndürölürler.

Sınav konuları:

a) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; %10

1) Genel esaslar (%4)

2) Temel hak ve ödevler (%3)

3) Devletin temel organları (%3)

b) Genel költür; %10

c) Öğretmenlik meslek bilgisi; %25

ç) Özel alan bilgisi; %25

d) Millî Eğitim Mevzuatı; %15

e) 9/10/2003 tarihli ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 1/11/1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu; %15.

Müfettiş yardımcılığı için yapılacak sözlü sınav konuları ve puan ağırlıklarının; %50'sini birinci fıkrada yer alan yazılı sınav konuları, %30'unu anlatım ve yorumlama yeteneğı, %10'unu temsil yeteneğı, %10'unu tutum ve davranış oluşturur.

Araştırmacıların, çeşitli tarihlerde denetmenlerle yaptığı seğıilme sürecini irdeleyen araştırmalarda (Yıldırım ve Koçak, 1993; Başar, 2003;Uygur 2006) genelde seğıilme kriterlerinin benimsendiğı, denetmenlerde öncelikle kişisel yeterlilik ve branşlarında ve meslekte yetkinlik gibi özelliklerin yanında rehberlik yapabilme yetilerinin gelişmişliğinin önemsendiğı görölmektedir.

Denetmen yardımcılığına atanacakların belirlenmesi amacıyla yarışma sınavında yazılı ve sözlü sınav olmak üzere iki aşamadan oluşan sınav yapılır. Yazılı sınav, Yarışma ve Yeterlik Sınav Komisyonunca belirlenecek merkezlerde Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce merkezî sistemle yazılı olarak veya elektronik ortamda yapılır. Yazılı sınav, 100 tam puan üzerinden değeriendirilir. Bu sınavda 70 ve daha yukarı puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınavda başarılı olan adaylardan alanları itibarıyla en yüksek puan alandan başlamak üzere, ilan edilen kadronun iki katı aday

sözlü sınavına çağırılır. Yazılı sınavda 70 ve daha yukarı puan alan adayların sayısı, alanlar itibarıyla duyurusu yapılan kadro sayısının iki katından az olması hâlinde, yazılı sınavda başarılı olan adayların tamamı sözlü sınava çağırılır.

Sözlü sınav, Yarışma ve Yeterlik Sınav Komisyonu tarafından yapılır. Adaylar sözlü sınavda Eğitim Müfettiş Yardımcılığı Yarışma Sınavı Değerlendirme Formundaki Bölüm üzerinden değerlendirilir. Bu sınavda 70 ve daha yukarı puan alanlar başarılı sayılır. Sözlü sınav soruları Yarışma ve Yeterlik Sınav Komisyonu tarafından hazırlatılır. Sözlü sınavda adaylar kura çekmek suretiyle cevaplandıracağı soruları seçer. Her adayın sözlü sınavının başlamasından bitimine kadar geçen zamandaki süreç, sesli ve görüntülü olarak kayıt altına alınır (27974 Sayılı Resmi Gazete).

Müfettiş yardımcılığı için yarışma sınavının yazılı bölümünün yapılacağı tarihten en az otuz gün önce Personel Genel Müdürlüğü tarafından ülke genelinde adayların bilgi sahibi olabileceği şekilde duyuru yapılır. Duyuruda; yazılı sınavın yapılacağı yer, zaman, sorulacak soru sayısı ve puan değerleri, başvuru yöntemi ve süresi ile yarışma ve yeterlik sınav komisyonunca belirlenecek sınava ilişkin diğer hususlara yer verilir. Yarışma sınavına 7 nci maddede yer alan şartları taşıyan adaylar başvurabilirler. Yazılı sınavı başvuruları, duyuru tarihinden itibaren en geç yirmi gün içerisinde başlatılır. Başvuru süresi beş iş gününden az olamaz. Başvurular “Eğitim Müfettiş Yardımcılığı İçin Başvuru Formu” üzerinden yapılabileceği gibi elektronik ortamda da yapılabilir.

Yarışma sınavına katılma şartlarını taşıyan ve sınava müracaat etmek isteyen adayların başvuruları, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünce hazırlanan başvuru ekranından elektronik ortamda alınır ve sırasıyla görevli bulundukları eğitim kurumları ile ilçe ve il müdürlüklerince onaylanır. Adaylar, sınavın yerini, zamanını ve sınavla ilgili diğer hususları içeren sınav giriş belgesinin çıktısını alarak kurumlarına onaylatır ve bu belgeyle sınava katılırlar.

Sözlü sınava çağırılmaya hak kazanan adaylara, sınavın yapılacağı tarih, yer ve zaman gibi hususlar yazılı olarak bildirilir. Yarışma sınavına katılanlardan, başvuru koşullarından herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılanlar, sınav ve atama işlemleri geçersiz sayılarak durumlarına uygun görevlere döndürülürler (27974 Sayılı Resmi Gazete).

Yazılı ve sözlü sınavların her birinden 70 ve üzerinde puan alanların başarı puanı, Müfettiş Yardımcılığı Yarışma Sınavı Değerlendirme Formundaki bölüm üzerinden, bu sınavlarda aldıkları puanların aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Yarışma sınavı

başarı sıralaması, alanlar itibarıyla başarı puanı en yüksek olandan başlamak suretiyle oluşturulur.

Yarışma sınavı sonucuna göre puanların eşit olması durumunda; sırasıyla; eğitim yönetimi, denetimi, planlaması ve ekonomisi alanında doktora, kendi alanında doktora, eğitim yönetimi, denetimi, planlaması ve ekonomisi alanında yüksek lisans, kendi alanında yüksek lisans, kurum müdürlüğü, yurt dışı teşkilatında görev yapanlara, hizmeti fazla olanlara öncelik verilir(27974 Sayılı Resmi Gazete).

MEB Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğine (2011) göre, yarışma sınavını kazanan il eğitim denetmeni yardımcılarının yetiştirilme süresi üç yıldır. Üç yıllık yetiştirilme programı; hazırlayıcı eğitim, görev başında yetiştirme eğitimi ve teorik eğitim olmak üzere üç bölümden oluşur.

Hazırlayıcı eğitim;denetmen yardımcılarının göreve başlamalarını takip eden bir ay içinde esasları Personel Genel Müdürlüğünce belirlenen bir program dâhilinde kırk saatten az olmamak üzere valiliklerce veya Bakanlıkça yapılır (27974 Sayılı Resmi Gazete).

Görev başında yetiştirme eğitimi; denetmen yardımcılara rehberlik, iş başında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma yapma, tutum, davranış ve temsil gibi denetmenlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla yapılır (27974 Sayılı Resmi Gazete).

Görev başında yetiştirme eğitimi programı; eğitim denetmenleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayıyla uygulamaya konulur.

Teorik eğitim bölümü, Personel Genel Müdürlüğü ve İlköğretim Genel Müdürlüğü ile Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca koordineli olarak hazırlanır ve yürütülür. Teorik eğitim; üç yıllık yetiştirme döneminde uygun görülen tarihlerde ve yerlerde hizmet içi eğitim programları düzenlemek suretiyle gerçekleştirilir. Teorik eğitimin süresi 120 saatten az olamaz. Teorik eğitimin bölünerek verilmesi hâlinde her bir eğitimin süresi on iş gününden az olamaz(27974 Sayılı Resmi Gazete).

Teorik eğitim program konuları; yeterlik sınav konuları ile Yarışma ve Yeterlik Sınav Komisyonu tarafından uygun görülen diğer konulardan oluşur.

Müfettiş yardımcılarının, belirlenen nitelikleri kazanabilmeleri için üç yıllık yetiştirilme döneminde o ilin eğitim denetmenleri başkanlığınca belirlenen bir rehber denetmenin sorumluluğunda çalışmaları esastır. Yeterli sayıda denetmenin olmadığı

durumlarda bir rehber denetmenin sorumluluğuna birden fazla il eğitim denetmen yardımcısı verilebilir. Gerekli görülmesi durumunda, görev başında yetiştirme sürecinin herhangi bir döneminde eğitim denetmenleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehber denetmenler değiştirilebilir.

Eğitim denetmenleri başkanlığı, grup başkanları ve rehber denetmenler, denetmen yardımcılarının görev başında yetiştirilmelerine yönelik gerekli tedbirleri almak ve yürütmekle sorumludurlar.

Denetmen yardımcıları, denetim, denetim, araştırma, inceleme ve soruşturma gibi konularda rehber denetmenler ile birlikte çalışırlar. Denetmen yardımcıları, münhasıran çalışma yetkisi verilmediği sürece bu konularda tek başlarına çalışamazlar.

Rehber denetmen ile grup başkanı, denetmen yardımcıları hakkında altı aylık dönemler hâlinde görev başında yetiştirme eğitimine göre İl eğitim denetmen yardımcısının Görev Başında Yetiştirme Eğitimi Değerlendirme Formunu düzenleyerek başkana sunar. Başkan formun kendisiyle ilgili bölümünü doldurur. Söz konusu forma dayalı olarak yeterli oldukları belirlenen denetmen yardımcıları başkanın önerisi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehberlik ve iş başında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, araştırma, inceleme ve soruşturma hizmetlerini bağımsız olarak yürütmekle yetkili kılınabilirler.

Türk Eğitim Sistemi'nde denetimin amaçlarına ulaşabilmesi, denetim elemanlarının iyi yetiştirilmesi ve başarılı eğitimlerine bağlıdır. Denetmen adaylarının seçimi veya yetiştirilmek üzere seçilen adayların hizmet içi eğitim yoluyla daha kısa zamanda başarılı bir biçimde yetiştirilmeleri, araştırma ve uygulama sonuçlarına dayanılarak bilimsel yaklaşımlarla sağlanmalıdır.

Bu araştırmada denetmen kadar denetmen yardımcılarının da daha çok etkin olması gerektiği ve bağımsız olarak yaptıkları rehberlik faaliyetlerinde, ayrıca yetkili kılındıkları diğer alanlarda başarılı ve verimli olabilmeleri, çok iyi yetiştirilmelerine ve yetiştirilme sürecinde maruz kaldıkları programlarla mesleklerinin tam anlamıyla bağdaşmasına bağlı olduğu gerçeğinden hareket edilmiştir. Daha sonra mevcut durum araştırmaya katılanlar tarafından irdelenmiş, olumsuz görülen yetiştirilme süreçlerine ilişkin hususlar tespit edilerek hangi alanlarda değişiklik yapılarak denetmenliğe geçişte yarar sağlayacağına dair değişiklikler belirlenmiş, katılımcıların görüşleri uygulanan anket aracılığıyla elde edilen veriler ışığında yorumlanmıştır.

Bu araştırma, denetmen yardımcılığı evresinde muhatapların ve il eğitim denetmenlerinin yetiştirilme sürecini benimseme düzeylerini tespit etmek için düşüncelerine başvurulması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın; eğitimin amacına hizmet etmesinde önemli sorumluluğu olan il eğitim denetmenlerinin, yardımcılıklarında etkili ve verimli donatılmaları için çağın gereklerine uygun olarak yetiştirilmesine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle; literatüre, yapılan araştırmalara ve milli eğitim şuralarında alınan kararlara dayalı olarak geliştirilmesi gereken denetmen yetiştirilme sürecinin, denetmenler ve denetmen yardımcıları tarafından benimsenme düzeyinin ne olduğu, bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı; il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme, hizmet içinde ve görev başında yetiştirilme sürecini, il eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmada bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- 1- İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme, hizmet içi eğitim ve görev başında yetiştirilme süreçlerini il eğitim denetmenleri ve eğitim denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri nasıldır?
- 2- Eğitim denetmeni ve yardımcılarının, denetmen yardımcılarını; seçme, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme süreçlerine ilişkin benimseme düzeyleri;
 - a) Cinsiyete,
 - b) Unvana,
 - c) Öğrenim durumuna,
 - d) Çalışılan bölge hizmetine,
 - e) Toplam hizmet süresine,
 - f) Denetmenlikteki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

Önem

Türk Eğitim Sistemi'nde denetmen yardımcılarının yetiştirilmesi konusu ile ilgili literatür taramasında, araştırmaların daha çok denetmenler üzerinde yoğunlaştığı, içerik olarak araştırmalarda daha çok; denetmenlerin tükenmişlik düzeyleri, rehberlik

yapabilme düzeyleri, denetmenlerin karşılaştığı sorunlar ve soruşturma alanlarına ağırlık verildiği görülmüştür.

Bu araştırma Türkiye’de görev yapan il eğitim denetmeni ve yardımcılarının, il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerini benimseme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Türkiye’de görev yapan eğitim denetmenlerinin, seçilme ve yetiştirilmesi sürecini benimseme düzeylerini belirlemek amacıyla yapılacak çalışmalar sonucunda elde edilecek bulgularla;

1. Denetmen seçimi ve yetiştirme sürecine yeni görüşler sunulması,
2. Denetmenlerin hizmet içinde nasıl yetiştirilmeleri gerektiği konusuna yeni boyutlar getirilmesi,
3. Öğretmenlere ve yöneticilere daha iyi rehberlik edilebilmesi,
4. Denetimci anlayışının değişmesi,
5. Yetiştirilen insanın niteliğinin geliştirilmesine ışık tutması açılarından önemlidir.

Yapılan bu araştırmanın, Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerine teorik ve pratik stratejiler sunması, böylelikle denetmen alımı ve yetiştirilmesine ilişkin yeni bakış açıları geliştirilmesi konusunda katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırma bulgularının hem uygulayıcılara hem de akademik çalışma yapanlara yararlı olacağı umulmaktadır. Ulaşılan sonuçlar, yapılan değerlendirmeler ve sunulan önerilerle, Türkiye’de eğitim denetiminin daha bilimsel, pozitif ve insancıl olması, denetmenler ve denetlenenler arasındaki ilişkilerin daha hoşgörülü ve anlayışa dayalı bir zeminde gerçekleşmesi yönünde kuramsal katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu katkının eğitim çalışanlarına, eğitim kurumlarına ve dolayısıyla bütün topluma kazanımlar getireceği söylenebilir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temellerine yer verilmiştir. Bu kapsamda denetimin tanımı yapılmış, eğitim denetimini gerektiren nedenler üzerinde durulmuş, çağdaş eğitim denetimi açıklanmış, denetimin gerekliliği ve etkili denetimin nasıl olması gerektiği hususları açıklanmış, eğitim politikasında denetmenlerin yeri açıklanmış, denetimin ilkeleri ve denetmenlerin sorumluluk alanları üzerinde durulmuş, denetim türleri açıklanmıştır.

Eğitim Denetimi

Eğitim denetiminin üç önemli ögesi vardır. Bu ögeler kavrandıkça denetimin anlamı daha iyi ortaya çıkacaktır. Denetimin ilk ögesi durum saptamadır. Durum saptama var olan durumun fotoğrafını çekiyormuş gibi ortaya koymadır (Başar,2000,6). Durum saptamada üzerinde çalışılan konu her yönüyle incelenir. Gerekli veriler toplanır. Olması gerekenle karşılaştırılır. Yani bir kontrol söz konusudur. Yapılması istenilene ne kadar ulaşıldığının bir karşılaştırması yapılır.

Denetimin ikinci ögesi değerlendirmedir. Değerlendirme, ölçüm sonuçlarının bir ölçütle karşılaştırılıp değer yargısında bulunulmasıdır (Başar,2000,7). Değerlendirmenin yapılabilmesi için gerekli tüm bilgilerin toplanmış olması gerekir. Çünkü değerlendirme geliştirme amacıyla yapılır. İncelenen konunun iyi ve kötü giden yolları ortaya konur.

Denetimin üçüncü ögesi olan düzeltme ve geliştirme etkinlikleri için zemin hazırlanır. Düzeltme ve geliştirme, değerlendirme sonucu ortaya çıkacak seçeneklerden karara dönüşenlerin uygulanması etkinliğidir (Basar,2000: 7). Denetimin asıl amacı düzeltme ve geliştirmedir. Yani denetimin son ögesi tamamen denetimin amacını yansıtmaktadır. Denetimde durum saptamayla toplanan bilgiler, değerlendirmeyle olması gerekenle karşılaştırılır, düzeltme ve geliştirmeyle kötü giden yollar düzeltilir, eksik olan yollar geliştirilir ve iyi giden yollar pekiştirilir. Denetim de yapılması gereken yargılama değil, geliştirmedir. Çalışanlara yol gösterme, rehberlik etme ve yardım etme denetimde en önemli davranışlardır. Denetim ve teftiş anlamları aynı olan iki terimdir. Her ikisi de, düzeltme ve geliştirme amaçlı etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir (Başar,2000: 8). Sadece denetim Türkçe bir sözcük, teftiş ise Arapça bir sözcüktür.

Farklı denetim anlayışları ve yaklaşımları, temel alınan yönetim ve denetim kuramından etkilenmektedir. Literatürde eğitim denetimi ile ilgili kuramsal yapı incelendiğinde, denetim ile ilgili kuramların, yönetimin de temel kuramları olan klasik kuramlar, insan ilişkileri merkezli kuramlar ve modern kuramlar şeklinde gruplandırıldığı görülmektedir (Memduhoğlu 2009,39).

Klasik kuramlarda denetim teknik yanı ile ön plana çıkmakta, verim, emretme ve kontrol öğeleri önem kazanmaktadır. İnsan ilişkileri merkezli yönetim kuramlarında rehberlik ve yardıma yönelik denetim vurgulanarak, denetimin sosyal yanına ağırlık verilmektedir. Modern yönetim kuramlarında ise sistem yaklaşımının geliştirildiği, ileri iletişim ve kontrol olanaklarının denetimde kullanıldığı, demokratik denetimin önem kazandığı, denetimin geliştirme işlevine daha çok vurgu yapıldığı söylenebilir (Aydın, 1993; Bursalıoğlu, 1997; Başar, 2000; Memduhoğlu ve Aydın, 2007; Aydın, 2008; İpek, 2008).

Eğitim Denetimini Gerektiren Nedenler

Anayasanın 42. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen “Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır” ifadesi, eğitim denetiminin gerekliliğinin en belirgin ifadesidir. Eğitim kurumlarının program, amaç ve ilkelerinin yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olup olmadığının, amaçlarına ne derece ulaştıklarının denetlenmesi, eğitim kalitesinin düşmemesi ve artırılması için gereklidir. Bunun yanında yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin değerlendirilmesi, başarılıların ödüllendirilmesi, hatalılara ve eksiklikleri olanlara rehberlik ve mesleki yardım yapılması, görev başında yetiştirilmeleri kurumların ve dolayısıyla eğitim sisteminin sağlam temeller üzerinde devamını sağlamaya yönelik denetim davranışlarıdır.

Yapılan rehberlik ve denetimlerle, kurum çalışanlarına yardımcı olabilmek, insan gücünün, kurumun araç ve gereçlerinin ve zamanın arasında eşgüdümün sağlanması kurum ahenginin olumlu şekilde devamı için önemlidir. Kurumların ve çalışanların gereksinimlerini belirlemek ve Bakanlıkça alınacak yeni kararların etkili ve verimli kullanılıp kullanılmadığının değerlendirilmesi ve iş doyumunun sağlanması açısından da eğitim denetiminin gerekli olduğu söylenebilir.

Çağdaş Eğitim Denetimi

Çağdaş eğitim denetimi, katılmalı bir araştırma ve değerlendirmeye dayalı denetim uygulamasıdır (Aydın,1993,6). Hedef, istenilene ulaşmak için uygun koşulların ve davranışların oluşturulması, öğretme ve öğrenme sürecinin geliştirilmesidir. Çağdaş denetimin odak noktası insandır. İstenilen insan kaynağının en etkili ve verimli şekilde kullanılmasıdır. Çağdaş eğitim denetiminde peşin yargı yoktur, konu yerinde, tüm veriler toplanarak ve değerlendirilerek incelenir ve bir sonuca varılır (Dişsiz, 2009,4).

Çağdaş denetimde işbirliği vardır, konuyla ilgili tüm kişilerin görüşleri alınır, herkesin görüşü önemlidir ve değerlidir. Bu yüzden çağdaş eğitim denetimi birleştirici ve çözümleyicidir. Verilen kararlarda bilimsellik ön plana çıkar. Tüm veriler ışığında nesnel bir karar verilir. Amaç denetlenen kişinin ya da kurumun geliştirilmesine çalışmaktır. Bu nedenle güdüleme önemlidir. Güçlü yanlar vurgulanır, zayıf yanlar giderilmeye çalışılır. Geçmiş deneyimlerden faydalanılarak geleceğe yön vermeye uğraşılır (Dişsiz, 2009,5).

Çağdaş eğitim denetimi insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılması ve geliştirilmesi amacıyla düzenlenir (Aydın,1993,12). Bu geliştirme süreci içinde denetmen kurumun amaç ve personel yönetim politikasını, personelin ve diğer kaynakların kullanım biçimini, öğrenme etkinliğinin niteliğini, okulun veliler ve çevresi ile etkileşimini, yani eğitim düşünce sistemini anlar ve ona göre davranır.

Eğitimde Denetimin Önemi ve İlkeleri

Örgütlerin devamlılığını sağlayabilmesi için, varlığını sürdürmeye kararlı olması gerekir (Hicks, 1975,124). Bu nedenle örgüt amacını gerçekleştirme düzeyini sürekli izlemek durumundadır. Burada devreye giren denetleme, yalnızca örgütün amaçlarına erişip erişmediğini belirlemekle kalmaz, gerekiyorsa düzeltici önlemlerin alınmasını da sağlar. Eğitimde denetimin amacı, okul başarısını ve öğretimi geliştirmek, eğitimciler arasında demokratik çalışmaları tesisle, öğrenci başarısını artırmak ve eğitimsel eşitliği sağlamaktır (Koparal,1996,132).

Denetimin ulaşmak istediği hedef, eğitim değişkenlerinin düzenli çalışmasını sağlayarak, eğitim öğretim gören öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde olumlu etkiler yapmaktır. Denetim, bir örgütün yönetiminde birinci derecede önemlidir ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye olumlu şekilde katkıda bulunmaları için, çalışanları teşvik etmekle ilgilenir. Eğitim sisteminin kendi işleyişini amaçlar doğrultusunda yeniden

düzenleyebilmesi, tutarlı ve fonksiyonel bir denetim mekanizmasına sahip olmasına bağlıdır (Kaya,1984,148). Eğitimde denetim, eğitim ve öğretimin amaçlarına en uygun yöntemleri bulmak ve ürünün nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesini sağlamak amacını güder (Altıntaş, 1980,14). Eğitimin amaçlarının ne derece gerçekleştirildiğinin, verilen emek ve yapılan harcama ile elde edilen sonuçların denk düşüp düşmediğinin tespit edilmesi için denetime yer verilmesi gerekir (Sağlamer,1975,10). Ayrıca, denetim bir örgütün termometresi olarak kabul edilebilir. Sistemin aksaklıkları, yanlışlıkları ve noksanlıkları denetim ile ortaya çıkarılır (Altıparmak ve Ark,1999,166).

Denetimde amaç, öğrenme öğretme sürecinin geliştirilmesidir. Denetim, yönetici, öğretici ve yardımcı personelin mesleki gelişimlerini sağlama yoluyla, okulların başarısında ve ürünün niteliğinin artırılmasında anahtar görev yapar (Seçkin,1991,201).

Denetim, öğretmen öğrenci arasındaki işbirliğini sağlayarak, öğretmen öğrenci ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olur. Denetimin amacı, personelin girişkenliğini harekete geçirmeye yönelmelidir. Denetim ile personelin girişkenlik yeteneği kırılmamalı (Tortop ve İşbir, 1982,148), hataları gelişmenin bir parçası olarak görülmelidir. Denetlemelerde, geçmiş çalışmalar kadar, geleceğe yönelen çalışmalar da, değerlendirilmelidir. Günümüzde okullarda uygulanan denetimin genel yaklaşımı, sınıf öğretimini gözlemleyerek, sınıf eğitimi geliştirmek, gözlemlenen bilginin analiz edilmesi ve öğretmenle gözlemcinin yüz yüze görüşmesi yönündedir (Yalçinkaya,1992, 37).

Denetleme, personel gelişimi için önemli bir araçtır. Öğretmenleri vedenetmenleri denetleme programlarının içine katarak, onlara ihtiyacı oldukları becerileri geliştirmeleri ve etkili denetimsel uygulamaları sürdürmelerini öğretmede kullanabilirler. Denetim, yönetime önderlik ederek ve onun gelişmesine yardımcı olarak, etkinliğini arttırıcı yöndeki faaliyetleri kapsayan bir anlam taşır (Tortop ve İşbir,1982,s.167). Denetim, değerlendirme ve rehberlik hizmetlerinin etkili kullanıldığı durumlarda, sistem güçlenir (MEB,1995,10).

Denetim, yönetimin keyfilğine karşı, sistemi koruyan araçların başında gelir. Denetimin yetersiz olduğu bir kurumda, kurumun etkililiğinden söz etme olanağı yoktur (Uluğ, 2004, 50). Yine Uluğ (2004)'a göre, denetimin iki tur etkisinden söz edilebilir. Bunlardan biri yönlendirici etki, ikincisi ise, düzeltici etkidir. Yönlendirici Etki: Denetimin varlığını hissettirmektir. Burada denetim adına hiçbir iş yapılmasına gerek

kalmaz. Denetimin olacağını hissetmek, görevlerin eksiksiz yerine getirilmesi anlamına gelir. Bu durum denetim süreci işletilmeden elde edilen bir sonuçtur.

Düzeltilici Etki: Sistemin normlarla uyumlu halde çalışması içindir. Bunun için de denetim sürecinin işletilmesi gerekir. Girdiği kuruma, daha iyi duruma gelmesi için hizmet eden denetim, yönetimin bir alt sistemi, kamu yönetimi içinde bir devlet görevi ve yönetici yeterlilikleri açısından bir uzmanlık alanıdır (Özdemir, 2001,57).

Bu bağlamda, denetmen, iyi yetişmiş ve seçkin bir alan uzmanı olarak, karar vererek değil, uygulamaya ilişkin doğru örnekler vererek yürütmeyi yönlendirebilir (Bilgen, 2004:8). Bu olumlu durumu eleştirenler de vardır. Müfettişlerin, öğretmenlerin haklı görüş ve yakınmalarından kaçma eğiliminde oldukları, sürenin çoğunu, öğretimden çok, tekniklere ayırdıkları, öğretmenlerin ise denetmenlerin öğüt ve görüşlerini sessizce kabul ettikleri, hem denetmen, hem de öğretmenlerin, sorunlarla ilgili bireyler gibi davranmaktan çok, rol yaptıkları izlenimini verdikleri araştırmalarla ortaya konmuştur (Bilgen, 1990:8). Oysa denetimin amaca uygun ve yararlı olabilmesi için, denetim edilen ile edenin birbirlerine karşı davranışlarında samimi ve içten olması bir zorunluluktur.

Denetime eleştiri yalnızca kusur açıklamak için değil, düzeltme ve düzenleme amacına yönelik olarak da yapılır (MEB,1995,8). Denetime eleştiri, denetimin etkililiğine ilişkindir. Denetime etkili denetim demekle, denetim etkili olmaz. Etkili denetim, taraflarca da böyle algılananındır.

Denetim, işleyen süreci kontrol ederek, süreçteki sapmaları düzelterek ve süreci geliştirerek örgütlerin sağlıklı olarak yaşamasına yardımcı olur. Amacı, sistemi daha iyi çalışır hale getirmek olan denetim, verimlilik ve etkililik üzerinde büyük bir pay sahibi olduğu kuşkusuzdur. Denetim birimi, eğitim kurumlarının amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda etkin ve verimli çalışmalarına rehberlik etmek, kurumlar arasında eşgüdümü sağlamak ve işbirliğini geliştirmek, değerlendirmek gibi işlevleri de yerine getirmektedir.

Baransel (1979, 27), eğitimde denetim ilkelerini, denetim sürecine etki eden değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan temel yargılar olarak nitelendirmiştir. Denetim ilkeleri, denetim uygulamalarına yol gösterici rol oynayarak, uygulama sonuçlarını kestirmeyi sağlar. Bu durum aynı zamanda denetlenenlerin ve denetmenlerin karşılıklı ilişkilerine yön verir.

Denetimde uyulacak ilkeler değişik yazarlar tarafından değişik şekillerde ifade edilmiştir. Ama burada çok detaya girilmeden bu ilkeler verilmeye çalışılmıştır (Başaran,1993 ,75):

- 1-Eğitim işğörenleri değerlidir.
- 2-Denetim bir takım çalışmasıdır.
- 3-Denetimde demokratik önderlik geçerli olmalıdır.
- 4-Denetim her üyeye kendini geliştirme ve kanıtlama, işinde başarılı olma olanağı sağlamalı, eğitim işğörenlerinin bireysel ayrılıklarının gelişimine yardım edebilmelidir.
- 5-Denetim plânlı sürekli olan bir süreçtir.

Kurumun ve kurum içinde çalışanların daha etkili ve verimli çalışmasını amaçlayan çağdaş eğitim denetiminin dayandığı bazı temel ilkeleri de Aydın (1993,14-18) şu şekilde tasnif etmiştir:

- Denetim amaçlı bir girişimdir. Denetimin amacı okulun, öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin eksik ve hatalı yanlarını gidermek, iyi yanlarını daha da geliştirmektir. Bu amaçla onlara rehberlik ve yardım etmektir. Rehberlik ederken kişileri dinlemek ve onlara önem vermek çağdaş denetimin olmazsa olmazlarındandır.

- Çağdaş denetimde demokratik liderlik vardır. Demokratik liderlik güven ve saygı duyulan bir ortamda daha rahat gelişir. Denetmeni demokratik lider olarak gören personel kendisini daha rahat hisseder ve sorunların daha çabuk önüne geçilmiş olur, gelişim hızlanır.

- Çağdaş denetimde hareket noktası var olan yapı ve koşullardır. Okulun amaç ve personel yönetim politikası, personelin ve diğer kaynakların kullanım biçimi, öğrenme etkinliğinin niteliği, okulun veliler ve çevresi ile etkileşimi, örgüt iklimi değerlendirme yapılırken temel alınması gereken koşullardır. Ancak bu şekilde nesnel bir karar verilmiş olur.

- Çağdaş denetim, öğrenme ve öğretme ortamını bir bütün olarak ele alır. Okulun öğretmenleri değerlendirilirken eğitim ortamının bütünlüğü göz önüne alınarak yapılır. Öğretmenler tek tek değil de, bütüne sağladıkları katkı bakımından değerlendirilir.

- Çağdaş eğitim denetiminde sürekli bir araştırma geleneğine inanılır. Her gün ilerleyen ve gelişen bilgi dünyasından geride kalmamak ve denetimi en güncel bilgilerle yapabilmek ve öğretmenlere daha faydalı olabilmek için denetmenler sürekli kendilerini

bilgi açısından yenilemek, araştırma yapmak durumundadır. Denetmenler mutlaka denetim yaptıkları kişilerden inceledikleri konuda daha fazla bilgi birikimine sahip olmalıdırlar.

Özetle çağdaş eğitim denetiminin; öğretmeni, durumsallık ilkesini, etkileşimi, araştırmayı, olumlu insan ilişkilerini, bireysel farklılıkları, sorumluluk bilincini, esnekliği, grup yaklaşımını, öğrenme-öğretme ortamını, demokratik liderliği, rehberlik ve işbaşında yetiştirmeyi merkeze alan bir denetim süreci olduğu söylenebilir.

Denetlenenlere eğitim sisteminin önemli bir ögesi oldukları sezdirilmelidir. Bu aynı zamanda bir motive etme işidir. Denetimde öğretmen denetmen ortak hareket ederek, süreci birlikte değerlendirmelidirler. Burada denetmen demokratik lider davranışı göstermelidir.

Gündüz'e (2008, 49) göre denetim bir anda olup biten bir eylem değildir. Aksine devamlılığı söz konusu olan bir süreçtir. Buradan şu söylenebilir ki, kurumlar sorunsuz oldukları sürece görecekları denetim dönemi uzayabilir ya da çok hafif geçebilir. Ancak, kurumların işleyişi, yönetici ve öğretmenlerin çalışmalarının sorunsuz olması denetim görmesini durdurmaz çünkü normal işleyen sürecin de geliştirilmesi gerekmektedir ve bunun için de denetim yapılmalıdır. Birçok yönüyle sorunsuz görülen örgütlerin de aslında birer sorun kaynağı olduğu bilinmelidir.

Türkiye’de denetmenlerin Sorumluluk Alanları ve Eğitim Politikasındaki Rolü

Türkiye’de denetmenlerin sorumluluk alanlarını belirleyen yasal düzenlemelere bakıldığında, sürekli bir değişimin yaşandığı görülmektedir. 1891 tarihli Rumeli Vilayet-i Şahanesi Maarifdenetmenliğinin Vezaifine Dair Talimat-ı Muvakkata, 1910 tarihli, Maarif Müdürleri ile Vilayet Maarif Müfettişlerinin Vezaifine Muteallik Talimat, 1914 tarihli, Maarif Umumiye Nezareti Vilayet Maarif Müfettişlerinin Vezaifine Dair Talimatname, 1923 Maarif Müfettişleri Talimatnamesi, 1925 tarihli, Maarif Müfettişi Umumilerinin Hukuk, Selahiyet ve Vezaifi Hakkında Talimatname, 1926 tarihli Maarif Vekâleti Müfettişlerinin Hukuk ve Selahiyet ve Vazifelerine Dair Talimatname, 1968 tarihli Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği, 1979 tarihli Denetim Kurulu Yönetmeliği, 1993 Teftiş Kurulu Tüzüğü ve yine 1993 tarihli Teftiş Kurulu Yönetmeliği Bakanlık Müfettişlerinin görev ve yetkilerini belirleyen yasal düzenlemelerdir.

1910 tarihli, Mekatib-i İptidaiye Müfettişlerinin Vezaifine Muteallik Talimat, 1914 tarihli Maarif Umumiye Nezareti Tedrisatı İptidaiye Müfettişlerinin Vezaifine

Dair Talimatname, 1922 tarihli TBMM Umur-u Maarif Vekâleti, İlk Tedrisat Müfettişlerinin Vezaifine Dair Talimatname, 1927 tarihli, İlk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi, 1929 tarihli İlk Tedrisat Müfettişleri Rehberi, 1962 tarihli İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği, 1963 tarihli İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği, 1969 tarihli İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği ve 1999 tarihli İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği, 2011 Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği, İl eğitim denetmenlerinin görev ve yetkilerini belirleyen yasal düzenlemelerdir.

Gerek Bakanlık, gerekse il eğitim denetmenlerinin görev alanları, tarihi süreç içerisinde yapılan eklemelerle, devamlı genişletilmiş ve eğitim öğretim konuları dışında da pek çok alanla görev verilmiştir.

Türkiye’de Denetim Kurulu, Bakanlık merkez teşkilât yapısında danışma birimi olarak yer aldığından, Bakanlık denetçileri, Bakanlık makamına görüş bildirmekte ve danışmanlık yapmaktadır. Bakanlık denetçileri, Bakanlığın eğitim politikalarının belirleyicisi durumunda değildirler. Uzmanlık alanlarına ilişkin görüşlerini bildirmekle görevlidirler.

Eğitim denetmenleri, bulundukları konum itibariyle, ilde bulunmakta ve millî eğitim müdürlüğü makamına danışmanlık yapmaktadırlar. Millî eğitim müdürlüğü ise, merkezin işi olan eğitim politikaları üretme yerine, uygulayıcısı durumundadır (Gündüz 2008,33).

Dolayısıyla, merkezin belirleyip yürüttüğü eğitim politikalarının oluşumunda denetmenlerin hiçbir etkisi de olamamaktadır. Sadece, belirlenen eğitim politikalarının uygulanması, yerleştirilmesi ve belki de geliştirilmesi konusunda katkılarından söz edilebilir.

Denetmenlerin danışmanlık işlevi, kendilerinin üstündeki yöneticilere yaptıkları bir görevdir. Denetmen, karar organı değil, alanındaki yeterliliklerine dayalı seçenekler oluşturan görevlidir (Özdemir, 2001,63). Denetmen, iyi yetişmiş seçkin bir alan uzmanı ve karar organına yakın bir görevli olarak, uygulamaya ilişkin doğru örnekler vermek suretiyle, doğru kararın verilmesine katkıda bulunur. Yani, denetmen emir vererek yürütmeyi yönlendirmez, doğru davranışı tanımlama yoluyla, yürütmenin kendi kendini düzenlemesini sağlar (Bilgen, 2004,44). Denetim, Millî Eğitim Bakanlığı’nın vereceği kararlara, görüşleri doğrultusunda ışık tutmaya çalışır. Bu işi yapan denetmenler uygulamadan geldikleri için, uygulama konusunda sınıftaki öğretmene, okuldaki müdüre en uygun düzeyde yararlı olacak hususları da bilir ve uygulamayı gösterirler.

Denetmenler, Bakanlığın eğitim politikalarını belirleyen kişiler kadar, eğitim öğretim konularında bilgi birikimine ve deneyime sahip olduklarından, eğitim politikaları oluşturulurken, denetmenlerden sadece danışmanlık yapmalarını bekleme yerine, onlardan doğrudan yararlanma yoluna gidilmelidir.

Denetmenler, karar organında ve yürütme birimlerinde oluşturulan kararlara yeterince katılamamakta, alınan kararlardan zamanında haberdar edilmemektedir. Bununla kalınmayarak, denetmen önerileri karar ve yürütme organlarınca yeterince dikkate alınmamakta ve uygulanmamaktadır (Onat ve ark: 2003-201). Denetim hizmetlerinin amaca uygun gerçekleştirilmesi, bir ölçüde konuya ilişkin yazılı politikalarının bulunmasına bağlıdır. Türk Eğitim Sisteminde yer alan denetim alt sisteminin belirginleşmiş yazılı politikalarının yeterli olduğunu söylemek pek mümkün görülmemektedir (Bilir,1991, 67).

Türkiye’de Denetmenlerin Yeri

Türkiye’de, Türk eğitim amaçlarının gerçekleşme derecesini saptamaya yönelik denetim ve değerlendirme görevi, eğitim ve bakanlık denetçileri tarafından yürütülmektedir (Kaya,1979,148).

Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri hakkında 3797 sayılı Yasaya göre, Millî Eğitim Bakanlığı, Merkez Örgütü, Taşra Örgütü, Yurt Dışı Örgütü ve Bağlı Kuruluşlar şeklinde örgütlenmiştir (MEB,1992, madde:3). Merkez örgütü incelediğinde, denetim kurulu başkanlığının danışma ve denetim birimi içinde yer aldığı ve Bakanla bağlı olduğu görülmektedir. Bakanlık merkez örgütü teşkilât yapısındaki hiyerarşiye göre, Denetim Kurulu Başkanlığının, müsteşar aracılığı ile Bakanlığa bağlı gibi gözükmeye karşın, müsteşar, Bakanlık Denetim Kurulu hariç Bakanlığın tüm kuruluşlarına gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını sağlar (Alıç,1990,64).

Dolayısı ile müsteşar Bakanlık Denetim Kurulu’na emir ve direktif veremez ve Denetim Kurulu Başkanlığı, Bakanlık makamına bağlanmış bir kurul olarak görev yapar. Emir ve direktifi de doğrudan Bakandan alır. Denetmenler, kendi istekleri dışında ya da denetim hizmetlerinin gerekleriyle bağdaşmayan sağlık, ahlaki ya da mesleki yetersizlikleri tespit edilmedikçe görevden alınamaz, başka görevlere atanamazlar. Sağlık, ahlaki ya da mesleki yetersizlik hallerinin, sağlık kurulu raporu, yargı kararı, denetmen raporu gibi belgelerle teşviki esastır (MEB. 1993,7).

Denetmen, yönetimin isteğine göre bulunduğu konumun altına düşürülemez. Bunun yasal kuralları yukarıda olduğu gibi belirtilmiştir. Üst basamaklara yükselmede

de denetmenin istekliliği söz konusudur. Denetmenlikte kıdem önemli belirleyici bir kriterdir. Kıdem, denetmenler arasındaki ilişkilerde, yazılarda imza sıralamasında, grup adına görüş bildirmede kendini gösterir. Bu kıdeme bağlı uygulama, Bakanlık denetçileri arasında çok belirgin olarak kendini gösterir. Başdenetçilerin kıdem sırası, her koşulda denetçilerden öncedir.

Taşra örgüt şeması incelendiğinde, eğitim denetmenleri, eğitim denetmenleri başkanlığı aracılığıyla, il millî eğitim müdürlüğüne doğrudan bağlı ve onun emri altında çalışmaktadır(Kayıkçı, 2005: 31). Denetmen ve denetmen yardımcılara inceleme ve soruşturmaya yönelik görev emirleri başkanın önerisi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile verilir. Denetmen ve denetmen yardımcılara vali, millî eğitim müdürü ve başkanın dışında hiç kimse görev ve emir veremez (MEB, 1999,15).

Eğitim denetmenleri idarî yönden valiye; görev yönünden millî eğitim müdürlüğüne bağlı ve ona karşı sorumludurlar. Böylece eğitim denetmenleri iki ayrı yerden emir alma durumunda kalmışlardır.

Bir makamın bir üst makama karşı sorumlu olmasının çağdaş yönetimin temel ilkelerinden biri olduğu halde, eğitim denetmenleri İl Millî Eğitim Müdürlüğüne ve Valiliğe karşı sorumludur (Erçetin, 2003,94). Bu durum yukarıdaki ilkeye aykırı bir durumdur.

Denetim hizmetleri, diğer idarî görevlerden ayrı bir kariyer olarak düzenlendiğinden, denetmen ve denetmen yardımcıları kendi istekleri dışında ya da denetim hizmetlerinin gerekleri ile bağdaşmayan sağlık, ahlaki ya da mesleki yetersizlikleri belirlenmedikçe görevden alınamaz, diğer görevlere atanamazlar. Sağlık, ahlaki ya da mesleki yetersizlik hallerinin, yargı kararı, sağlık kurulu ya da soruşturma raporu gibi belgelerle belgelendirilmesi esastır(MEB.1999,15). Metnin böyle düzenlenmesinde, denetmenlerin sınavla seçilmiş ve sınav sonucuna göre atanmış olmalarının önemli katkısı olduğu söylenebilir.

Denetmenlerin her birinin bağımsız bir ünite olduğu düşünülürse, ilgili makamlarla işin gereğine göre doğrudan yazışmalar yapabileceği gibi, diğer kurum ve kuruluşlarla da ilişki kurabilecek ya da bağlı bulundukları başkanlık aracılığı ile iş ilişkileri içinde bulunabileceklerdir (Onat ve diğerleri, 2003,214). Ancak, denetmen konumu gereği, doğrudan icrai işlerde bulunamayıp, ilgili makamlara tekliflerini iletmekle yetinmek durumundadır. Yani, denetmen ilgili konular hakkında kanaat ve görüşlerini sunarak, yönetime yardımcı olmaya çalışmaktadır.

Bakanlık denetçileri, eğitim denetmenlerine göre, gerek yetki ve sorumluluk, gerekse statü bakımından çok farklı bir konuma sahiptirler (Dinçer,1986,10). Bakanlık denetçiliği sistemin tümünü denetleme yetkisine sahipken, eğitim denetmenliği, iller boyutunda, ildeki eğitim öğretim kurumlarını denetlemekle sorumlu ve yetkilidir. Bakanlık denetçiliği ile il eğitim denetmenlerinin görevlendirme biçimi de farklıdır (Gökçe, 2004, 12).

Bakan adına iş yapan Bakanlık denetçileri, üçlü kararname ile atanırken, eğitim denetmenleri üçlü kararname ile atanmazlar ve ilde vali ile millî eğitim müdürü adına iş yaparlar. Ayrıca Bakanlık denetçileri, Bakanlığa bağlı bütün personel hakkında kanuni soruşturmaları yapma ve ayrıca eğitimle ilgili inceleme ve araştırmaları yürütmeye yetkilerine sahiptir.

Denetmenin, öğretmene rehberlik etme, onun çalışmalarını değerlendirme ve öğretmenin terfiini sağlayacak bir statüsü de vardır (Öz, 2003,41). Yasal olarak ve eğitimsel açıdan denetmen, öğretmenin yetiştirilmesinden, mesleğe uyumundan ve geliştirilmesinden sorumludur. Denetmenlerin bugünkü statülerini belirleyen etkenin daha çok danışmanlık ve rehberlik görevi mi, yoksa soruşturma ve inceleme görevleri mi olduğu sorusudur (İpek,2004,46).

Beklenti ve araştırma sonuçlarına göre, denetmenlerin danışmanlık ve rehberlik görevlerinin öne çıktığı ve soruşturma görevinin üzerlerinden alınması yönünde olduğu söylenebilir.

Türkiye’de Denetim Süreci

Denetim, yönetim süreçlerinden biri olan değerlendirmenin bir aracıdır (Erdem, 2004, 246). Denetimin, durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme gibi üç temel basamağı vardır (Erdoğan, 2000,80). Durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme çalışmaları denetimin birer öğeleridir ve her biri bir süreci kapsamaktadır.

Denetim sürecini Taymaz (1998,49), plânlama, uygulama, değerlendirme ve raporlama olarak; Cengiz (1992,20) plânlama, program geliştirme, örgütlenme, yönetim işlerini geliştirme, okul çevre ilişkilerini kurma, personel verimini artırma, inceleme araştırma, kontrol ve yönlendirme, rehberlik, değerlendirme, rapor verme ve önerme olarak; Başaran (1993,77–79) ise, ölçünleme, ölçme, karşılaştırma, düzeltme ve değerlendirme olarak ele almıştır. Denetim süreçlerinin yönetim süreçlerini izlediği söylenebilir.

Bakanlık denetçileri yıllık çalışma programına uygun olarak denetim hizmetlerini yürütürler. Başkanlıkça hazırlanan program Bakanın onayından sonra uygulamaya konur. Denetmenler, programda belirtilen denetim ve soruşturma için gidecekleri yeri ve yapacakları işleri ve görevleri ilgili kuruma ve bireylere açıklamazlar. Bunu ancak kendileri bilirler. Denetmenler, yaptıkları görevlerin sonucunu Başkanlığa bildirirler.

Denetmenler, denetim sırasında, mesleki yardım hizmeti dışında, icra işlerine fiilen karışamazlar. Denetim, inceleme, araştırma ve soruşturma işlemlerini gruplar halinde yaparlar. Yapılan genel denetimler sonunda, "Genel Denetim Raporu" düzenlenir. Öğretmen ders denetimleri, genel denetimler sırasında ya da bunlardan ayrı olarak yapılır. Bu denetimlerde, öğretmenlerin, kendi alanlarındaki yetiştiklikleri, göreve bağlılıkları, çalışmaları, öğretim metotlarını uygulamadaki yeterlikleri, Millî Eğitim Temel Kanununda öngörülen hedeflere ulaşılması yönündeki çabaları, öğrencilerin yetiştirme düzeyleri ve derslerde elde edilen sonuçların, okuldaki eğitim ortamına ve çevreye yansımaları araştırılır (MEB. 1993,22).

Eğitim denetmenleri, il düzeyinde yürüttükleri bu hizmeti 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu dâhilinde yapmaktadırlar. Bu nedenle denetmenler, bir çeşit Vali adına ve onun yetkisini kullanarak görevlerini yerine getirmektedirler.

Denetim süreci, yıllık ve aylık olarak yapılan plânlama ile başlar. Yıllık plânda, kurum adları belirtilerek, hangi kurumlara hangi zaman diliminde gidileceği, kaç kurumun bu süre içinde denetim edileceği ve yapılacak çalışmanın denetim mi, rehberlik ve işbaşında yetiştirme mi olduğu belirtilir. Aylık plânda da, o ay içinde yapılacak, denetim, inceleme, rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile soruşturma çalışmalarına ayrılacak zaman belirlenir. Acil ve zorunluluk arz eden inceleme ve soruşturmalara azami süre ayrıldıktan sonra, kalan sürede, günde kaç öğretmenin denetimi, kaç kurumun denetiminin yapılacağıın tespiti yapılır. Yıllık ve aylık plânlara grup başkanının başkanlığında grup üyelerince ortak olarak hazırlanır. Plânlamadan sapmalar olursa, bu durum haklı gerekçelerle başkanlığa bildirilir. Gerek yıllık plân, gerekse aylık plân üst makamca onaylandıktan sonra resmîyet kazanır ve uygulamaya konur. Denetim grubu, aylık çalışma plânına uygun olarak, denetim amacıyla haber vermeden kuruma gider. Kurumda, grup başkanının başkanlığında hazırlanan plân doğrultusunda denetime başlanır. Bu plânda, hangi denetmenin, hangi dersleri ve sınıfı

denetim edeceği belirtilir. Kurum, yönetici ve öğretmenlerin denetimleri, kendilerine özgü olarak düzenlenmiş denetim formlarına göre yapılmaktadır (Gündüz 2008,29).

Denetim sonunda denetimle ilgili bir değerlendirme toplantısı yapılır. Bu toplantıda denetmenler kurum ve öğretmenleri ilgilendiren genel açıklamalarda bulunurlar. Şahsı ilgilendiren ve ona özel konular burada gündeme getirilmez. Toplantılar genelde, olumlu yönlerin belirtilmesi ile başlar, iyileştirilmeye açık alanların dile getirilmesiyle devam eder ve önerilerle sonlanır. Ayrıca, rehberlik yapılacak kurumların rehberlik tarihleri, en az bir hafta önceden ilgili kuruma bildirilir. Kurumlarda rehberlik ve denetim sürecinde aşağıdaki usul ve esaslar göz önünde bulundurulur (İlköğretim Müfettişleri Teftiş Yönergesi).

- a) Kurumun denetimi bir denetim grubu ya da bir alt grup tarafından yapılır.
- b) Eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin tümünü kapsar.
- c) Çalışma programlarına uygun olarak kurumlara gidildiğinde, grup başkanı ya da sorumlusunun başkanlığında rehberlik ve denetim çalışmaları öncesi grup üyeleri ile toplantı yapılır. Bu toplantıda tutum, davranış, değerlendirme ve olası gelişmeler hakkında durum belirlenir.
- d) Grubun rehberlik ve denetim çalışmalarını rahat yürütebilmeleri için kurumun uygun bir odası kurum yöneticisi tarafından bu çalışmalar için ayrılır ve düzenlenir.
- e) Kurumların denetim defteri ve geçmiş yıllara ilişkin kurum denetim raporu incelenerek önceki rehberlik ve denetim çalışmalarında görülen başarı durumlarının devam edip-etmediği ve belirlenen eksikliklerin tamamlanması için ne gibi çalışmaların yapıldığı kontrol edilir.
- f) Kurum denetimi ile birlikte yöneticiler, öğretmenler ve diğer personelin denetiminin yapılması esastır. Ancak zorunlu hallerde yönetici ve öğretmenlerin denetimi, kurum denetimi dışında da yapılabilir.
- g) Öğretmen sayısı üç ve üçten az olan kurumların denetimi en az iki denetmen tarafından ya da bir denetmen ve yetkili kılınan il eğitim denetmen yardımcısı tarafından yapılır.
- h) Denetim sırasında üstün başarı ya da yetersizliği görülen yönetici ve öğretmenlerin denetimi, en az iki denetmen tarafından ya da bir denetmen ve yetkili kılınan bir il eğitim denetmen yardımcısı tarafından yapılır (MEB,2001,8).

- i) Rehberlik ve denetimden önce ve sonra öğretmenle görüşülür. Öğretmenin rehberlik ve denetiminde gerekli görülürse yöneticiden bilgi alınır.
- j) Müfettiş ya da yetkili kılınmış il eğitim denetmen yardımcısı sınıfa öğretmenle birlikte girer ve birlikte çıkar.
- k) Rehberlik ve denetimde çevre koşulları ve olanakları dikkate alınır (MEB,2001,14).

Başar (1996,494–497), eğitim denetiminde eylem-zaman plânlaması ve uygulaması ile ilgili olarak yapılan çalışmaları aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

1. Ön Toplantı: 15 dakikayı geçmeyecek olan bu toplantıda denetmenler kendini tanıtır, geliş amaçlarını açıklarlar. Bu toplantı demokratik bir denetimin ilk adımı olabilir.
2. İnceleme Gözlem: Denetmen öğretmenin plânlarını ve diğer hazırlıklarını dersine girmeden önce incelemelidir. Bu işlerin hiçbiri ders içinde yapılmamalıdır. Bir öğretmenin ders gözlemi için bir ders saati her zaman yeterli olabilir.
3. Görüşme: İnceleme ve gözlem sonuçlarının öğretmenle birlikte değerlendirildiği baş başa gerçekleşen bir süreçtir. Bu süreç, öğretmeni dinleme ve gerekli birkaç öneri için kullanılabilir.
4. Son Toplantı: Denetlenenlerin çoğunda görülen ortak eksik ve hatalar varsa, bunlar ifade edilir ve ortak geliştirme önerileri 15 dakikalık bir zamanı geçmeyecek şekilde sunulur. Toplantıda, denetlenenlerin görüşleri, önerileri, istek ve beklentileri alınır. Duyurulacak konular topluca duyurulur.
5. Değerlendirme ve Raporlama: Denetim plânlarının sürecinin, sonuçlarının, denetlenenlerin değerlendirilmesi, toplanan bilgiler yeniyken yapılmalıdır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve toplanan verilerin analizinde uygulanacak istatistiksel yöntemler üzerinde durulmuştur.

Araştırma Modeli

Araştırma genel tarama modelindedir. Tarama modeli; geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan durum, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da evrenden alınacak bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2009,77- 79).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini 2800 il eğitim denetmeni ve 310 il eğitim denetmen yardımcısı oluşturmaktadır. İl eğitim denetmenlerinin sayısının fazla olmasından dolayı hedef evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Denetmen yardımcılarının hedef evren sayıları az olduğu için de denetmen yardımcılarının tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın denetmen boyutuna ilişkin örnekleme ise MEB Eğitim denetmenleri çalışma bölgeleri tablosu esasına göre belirlenmiştir.

Denetmen örnekleminin belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre örnekleme alınan il eğitim denetmenlerinin görev yaptıkları iller MEB tarafından ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi ile hizmet gereklerinin karşılanması bakımından birbirlerine benzerlik gösteren iller gruplandırılarak beş hizmet bölgesine ayrılmıştır(27974 Sayılı Resmi Gazete). Her bölgeden denetmen yoğunluğu dikkate alınarak üç il yansız (random) yöntemle belirlenmiştir. Örneklem alınan illerde görev yapan eğitim denetmenlerinden alınan sayının kaç olacağı ile ilgili örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Anderson'un (1990) "Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Tablosundan" (Akt. Balcı, 2009: 102) yararlanılmıştır. Bölgelere ve illere göre örnekleme oluşturan hedef il eğitim denetmeni sayıları Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge1. Bölgelere ve illere göre örnekleme oluşturan hedef il eğitim denetmeni sayıları

Bölge	İl	Hedef Evren	Örneklem
1.Hizmet Bölgesi	İstanbul	430	128
	Kocaeli	60	20
	Ankara	223	67
2.Hizmet Bölgesi	Samsun	61	19
	Konya	91	28
	Hatay	62	19
3.Hizmet Bölgesi	Malatya	40	13
	Ordu	33	10
	Amasya	19	5
4.Hizmet Bölgesi	Diyarbakır	68	21
	Van	40	13
	Giresun	20	6
5.Hizmet Bölgesi	Batman	25	8
	Bingöl	12	4
	Hakkâri	12	4
Toplam		1216	364

Çizelge 1’de görüldüğü gibi denetmenlerin çalışma bölgelerinin her birinden üçer olmak üzere toplam 15 il örnekleme alınmıştır. Gönderilen 570 anketten 386 tanesi geri dönmüş, geri dönen anketler arasından 22 tanesi doldurulma işleminde tek düze cevap verildiği için değerlendirmeye alınmamış, değerlendirmeye alınan anket sayısı 364 olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %69, 21’dir. Bölgelere ve illere göre il eğitim denetmen yardımcısı sayıları Çizelge 2’de verilmiştir.

Çizelge 2. Bölgelere ve illere göre il eğitim denetmen yardımcısı sayıları

Bölge	İller	Denetmen Yardımcısı Sayısı
4.Hizmet Bölgesi	Adıyaman	12
	Artvin	5
	Bayburt	3
	Diyarbakır	32
	Elazığ	10
	Erzincan	4
	Erzurum	9

Çizelge 2'nin devamı.

Bölge	İller	Denetmen Yardımcısı Sayısı
4.Hizmet Bölgesi	Giresun	2
	Gümüşhane	3
	Kahramanmaraş	13
	Sivas	9
	Şanlıurfa	38
	Van	17
5.Hizmet Bölgesi	Bingöl	5
	Bitlis	6
	Hakkari	8
	Iğdır	7
	Kars	7
	Mardin	21
	Muş	11
	Siirt	9
	Şırnak	24
	Tunceli	8
	Ağrı	14
	Ardahan	7
	Batman	16
	Toplam	310

Çizelge 2'de görüldüğü gibi denetmen yardımcılarının tamamının 4. ve 5. hizmet bölgesinde görevlendirildiği, denetmen yardımcılarının tamamına ulaşılmaya çalışıldığı, gönderilen 310 anketten 207 tanesi geri dönmüş olup geri dönen anketler arasından 29 tanesi değerlendirmeye alınmamış, değerlendirmeye alınan anket sayısı 178 olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %66, 77'dir. Araştırmaya katılan eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının cinsiyet, unvan, toplam kıdem, eğitim durumu, denetmenlik kıdemi ve çalışılan hizmet bölgesine göre sayıları ve yüzde değerleri Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 3. Araştırmaya katılan eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının demografik özellikleri

		Denetmenler		Denetmen yardımcıları	
Değişken	Kategoriler	N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	34	9.3	12	6,7
	Erkek	330	90.7	166	93,3
Öğrenim	Lisans	284	78,0	144	80,9
	Lisansüstü	80	22,0	34	19,1

Çizelge 3'ün devamı.

Değişken	Kategoriler	Denetmenler		Denetmen yardımcıları	
Hizmet Bölgesi	1.Bölge	142	39,0	-	-
	2.Bölge	67	18,4	-	-
	3.Bölge	45	12,4	-	-
	4.Bölge	63	17,3	40	22,5
	5.Bölge	47	12,9	138	77,5
Toplam Kıdem	8-12 yıl	4	1,1	59	33,2
	13-16 yıl	39	10,7	109	61,2
	17-20 yıl	58	15,9	10	5,6
	21 yıl ve üstü	263	72,3		
Denetmenlik Kıdemi	1-7 yıl	77	21,2	178	100
	8-14 yıl	141	38,7		
	15 yıl ve üstü	146	40,1		
Toplam		364	100.0	178	100.0

Çizelge 3'te görüldüğü gibi, il eğitim denetmenlerinin % 9,3'ü kadın, % 90,7'si erkek, bu oran denetmen yardımcılarında % 6,7 kadın, % 93,3 erkek olarak gerçekleşmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadınların il eğitim denetmenliğini tercih etme oranlarının düşük olmasında, il eğitim denetmenliğinin sürekli yolculuk yapmayı gerektiren ağır mesaisinin etkili olduğu, bu özelliğin kadınların mesleğe sıcak bakmalarına engel olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamı içinde yer alan denetmenlerin % 67,2'sinin il eğitim denetmeni, %32,8'inin il eğitim denetmen yardımcısı olduğu görülmektedir.

Denetmenlerin % 78,0'ı lisans düzeyinde; % 22,0'ı lisansüstü düzeyinde eğitim almış olduğu görülmektedir. Bu oran denetmen yardımcılarında % 80,9'lisans düzeyinde; % 19,1 lisansüstü düzeyinde kalmıştır. Öğrenim durumu sonuçlarına göre sisteme girişte denetmenlere göre il eğitim denetmen yardımcılarının azda olsa yüksek lisans yapanların düşük olması daha sonra bu eksikliği fark ederek süreç içerisinde yüksek lisans yaptıkları sonucuna götürdüğü söylenebilir.

Denetmenlerin % 39,0'ı birinci hizmet bölgesi, % 18,4'ü ikinci hizmet bölgesi, % 12,4'ü 3. hizmet bölgesinde çalışmakta, 4 ve 5. bölgede çalışan denetmen sayısı % 30,2' dir. Denetmenlerin %70 den fazlasının birinci, ikinci ve üçüncü hizmet bölgesinde çalıştığı görülmektedir. Denetmen yardımcıları ise 4 ve 5. bölgede çalışmakta, bu oran 4. bölge için %22,5 iken 5. Bölgede %77,5 olarak gerçekleşmiştir. Denetmen

yardımcılarının yarısından fazlasının 4. ve 5. hizmet bölgesinde çalışıyor olması tesadüf değildir. Denetmen yardımcılarının sınava alınırken, sınav kılavuzunda 4. ve 5. hizmet bölgelerine dahil illerde hizmet verecekleri belirtilmiştir (2009 İl Eğitim Müfettişliği Yarışma Sınav Duyurusu).

İl eğitim denetmenlerinin kıdem değişkenine ait frekans ve yüzdelik dağılımları incelendiğinde; denetmenlerin % 72,3'ünün 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmüş, buradan il eğitim denetmenlerinin kıdem olarak değerlendirilmesi ile tecrübeli eğitim çalışanlarından oluştuğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca % 15,9 ile 17-20 yıl arası kıdeme sahip eğitim denetmenleri, %10,7 ile 13-16 yıl arası kıdeme sahip eğitim denetmenleri ve %1,1 ile 8-12 yıl arası kıdeme sahip eğitim denetmenleri izlemiştir. Denetmen yardımcılarında ise toplam kıdem dağılımı, %30,2 ile 8-12 yıl arası kıdeme sahip eğitim denetmen yardımcısı, %61,2 ile 13-16 yıl arası kıdeme sahip eğitim denetmen yardımcısı ve %5,6 ile 17-20 yıl arası kıdeme sahip il eğitim denetmen yardımcılarının dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. İl Eğitim denetmen yardımcılığında en az 8 yıl öğretmenlik yapma şartı aranması kıdemin belli aralıklarda yığılmasına neden olmuştur. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlikteki kıdem değişkeni incelendiğinde; % 21,2'sinin denetmenlik mesleğini 1-7 yıl, % 38,7'sinin denetmenlik mesleğini 8-14 yıl, % 40,1'inin denetmenlik mesleğini 15 yıl ve üstü sürede icra ettiğini gösterirken, bu oran yardımcılarda % 100 oranında 1-7 yıl arasında icra ettiklerini ortaya çıkarmıştır. Denetmen yardımcılarının görev süresinin üç yıl olmasından dolayı yardımcılarda denetmenlikteki görev süresi %100 oranında 1-7 yıl arası bir kıdemde çıkmıştır.

Veri Toplama Aracı

Öncelikle denetmenliğe alınma, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme süreçlerine ilişkin var olan yönetmelik hükümlerinin ele alınacağı anketle ilgili farklı düşüncelerinin olup olmadığının sorgulanması için 10 il eğitim denetmeni ve 14 il eğitim denetmen yardımcısı ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde izlenecek yol ile ilgili olumlu kazanımlar elde edilmiştir. Ayrıca, yurt içi literatür ve Milli Eğitim Şuralarında alınan kararlar dikkate alınarak seçilme ve yetiştirme sürecini yansıtan 62 maddeden oluşan bir anket taslağı oluşturulmuştur. İkinci aşamada, anket taslağındaki madde sayısı benzerlik taşıyan ifadeler arasında eleme yapılması sonucunda 46

maddeye indirgenmiştir. Üçüncü aşamada, taslak araç, altı alan uzmanının¹ görüşüne sunulmuş ve anket, uzmanların önerileri doğrultusunda 40 maddeye indirgenerek uygulamaya hazır hale getirilmiş ve “İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme, hizmet içinde ve görev başında yetiştirilme sürecini il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri” anketi olarak adlandırılmıştır.

Beşli derecelendirme şeklinde oluşturulan anket, “kesinlikle benimsiyorum, benimsiyorum, kararsızım, benimsemiyorum, kesinlikle benimsemiyorum” seçeneklerinden oluşmuştur. Kaykare analizinde, bir hücrenin beklenen frekansı 5’in altına indiğinde, sonuçların yorumlanması istatistiksel açıdan sorunlu olmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, kesinlikle benimsiyorum ve kesinlikle benimsemiyorum görüşlerinin frekans sayıları çok az olduğu için, yukarıda açıklanan sorun ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine, katılma dereceleri üç bölüme (benimsiyorum, kararsızım ve benimsemiyorum) ayrılmış ve işlemler ondan sonra tekrar yapılmış ve sonuçlar bilimsel açıdan daha uygun şekilde yorumlanmıştır. Yüzde ve frekans tablolarında, benimseme ve kesinlikle benimseme dereceleri, benimseme olarak; benimsememe ve kesinlikle benimsememe dereceleri ise benimsememe olarak birleştirilerek ifade edilmiş ve yorum da buna göre yapılmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, il eğitim denetmenlerinin çeşitli demografik özelliklerini belirlemek üzere altı soru yer almıştır. Bu bölümde denetmenlerin cinsiyet, toplam kıdem, denetmenlikteki kıdem, eğitim durumu, çalışılan hizmet bölgesi ve unvan değişkenleri yer almıştır.

Anketin ikinci bölümü, il eğitim denetmenlerinin seçilme, hizmet içinde ve görev başında yetiştirilme süreçlerine ilişkin benimseme düzeylerini belirlemeye yönelik 40 maddeden oluşmuştur.

¹Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM, Eğitim Yön., Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi A.B.D.

Yrd. Doç. Dr. H. Basri MEMDUHOĞLU, Eğitim Yön., Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi A.B.D.

Yrd. Doç. Dr. Cem TOPSAKAL, Eğitim Yön., Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi A.B.D.

Yrd. Doç. Dr. Murat KAYRI, Bilgisayar ve Öğretimi Teknolojileri Eğitimi A.B.D.

Yrd. Doç. Dr. Fuat TANHAN, Psikolojik Danışma ve Rehberlik A.B.D.

Yrd. Doç. Dr. Eray ÇELİK, YYÜ Fen Fakültesi İstatistik Bölümü Öğretim Üyesi.

Ayrıca, anket maddelerinin devamında eğitim denetmenlerine yönelik, denetmenlerin seçilmesi, hizmet içi eğitim alma ve görev başında yetiştirilmeye yönelik katkı sağlayacağı inanılan konularla ilgili açık uçlu sorular sorulmuştur.

Verilerin Analizi

Anket verilerin analizinde, kişisel değişkenlerde ve maddelerin analizinde frekans ve yüzde dağılımları kullanılmıştır. Kişisel değişkenlere ilişkin farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için de kaykare (Chi square) analizi kullanılmıştır.

Araştırmada anlamlılık düzeyi 05 olarak alınmıştır. Nitel veriler üç aşamada analiz edilmiştir. Birinci aşamada, veriler kendi içinde anlamlı bölümlere ayrılmış ve anlamlı bütün oluşturan bölümler tespit edilmiştir. İkinci aşamada verilerin hangi alanlarda (seçim, hizmet içi, görev başında yetiştirme) yer alacağı belirlenmiştir ve üçüncü aşamada gruplanan veriler, ait olduğu alanlara yerleştirilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde denetmen yardımcılarının seçilme ve hizmet içinde yetiştirilme sürecinin benimsenme düzeyine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Ayrıca katılımcıların seçilme ve yetiştirilme sürecinde en fazla ve en az benimsedikleri maddelerin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan kaykare bulgularına yer verilmiştir. Bununla birlikte her alt problemin bulguları ve yorumu içerisinde nitel veriler değerlendirilmiştir

Denetmen Yardımcılığına Seçilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri Çizelge 4’te verilmiştir.

Çizelge 4. İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri

Madde sıra no	Maddeler		Kesinlikle Benimsenmiyorum	Benimsenmiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
1	Adayın en az dört yıl süreli yüksek öğrenim mezunu olması.	f	28	15	7	135	357
		%	4.1	2.8	1.3	25.2	66.6
2	Adayın başvuru tarihinde M.E. Bakanlığı kadrolarında çalışıyor olması.	f	45	23	27	165	282
		%	7.3	4.3	5.0	30.8	52.6
3	Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması.	f	126	195	110	64	47
		%	22.4	36.4	20.5	11.9	8.8
4	Adayın 8 yıl öğretmenlik yapmış olması.	f	35	73	51	191	198
		%	6.5	12.5	9.5	34.5	36.9
5	Adayın özel okullarda yönetici ve öğretmen olarak geçirdiği sürelerin 8 yıllık süreye dahil olması.	f	57	102	55	205	123
		%	10.6	19.0	10.3	37.1	22.9
6	Adayın asker öğretmenlikte geçen sürelerinin sekiz yıllık sürenin içerisinde sayılması.	f	66	38	59	190	189
		%	12.3	7.1	11.3	34.3	35.3
7	Adayın kırk yaşını geçmemiş olması.	f	60	45	62	202	173
		%	11.2	8,4	11,6	36,6	32,3
8	Adayın en az üç yıl bakanlıkta çalışmış olması.	f	130	77	64	145	126
		%	24,8	13.8	11.2	27,1	23.1
9	Adayın anlatım yeteneğinin iyi düzeyde olması.	f	12	10	9	150	361
		%	1.5	1.5	1.7	28.0	68.4

Madde sıra no	Maddeler		Kesinlikle Benimsiyorum	Benimsiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
10	Adayın yorumlama yeteneğinin iyi düzeyde olması.	f	7	5	15	140	376
		%	,6	,4	2,8	26,1	70,1
11	Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması.	f	10	3	12	142	378
		%	,6	,2	2,2	26,5	70,5
12	Adayın tutum ve davranışına önem verilmesi.	f		12	14	147	369
		%		1,6	2,2	27,4	68,8
13	Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.	f	10	27	20	186	299
		%	1,9	5,0	3,7	33,6	55,8
14	Sınavda aynı puanı almış adaylardan EYTEP’de doktora yapanların başarılı sayılması.	f	20	40	49	179	254
		%	3,7	7,5	9,2	32,6	47,0
15	Sınavda aynı puanı almış adaylardan EYTEP’de yüksek lisans yapanların başarılı sayılması.	f	20	40	67	189	228
		%	3,7	7,5	11,8	35,3	41,8
16	Sınavda aynı puanı almış adaylardan kendi alanında yüksek lisans yapanların başarılı sayılması.	f	39	60	39	208	196
		%	7,3	11,2	6,5	38,8	36,2
17	Sınavda aynı puanı almış adaylardan kurum müdürlüğü yapanların başarılı sayılması.	f	81	120	97	146	98
		%	15,1	22,4	18,1	26,9	17,5
18	Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması.	f	122	127	86	149	58
		%	22,8	23,7	15,3	27,4	10,8
19	Sınavda aynı puanı almış adaylardan hizmet süresi üstünlüğü olanın başarılı sayılması.	f	92	134	79	139	98
		%	17,2	25,0	14,6	25,2	18,1
20	Adayın yazılı sınavda milli eğitim mevzuatından sorumlu olması	f	3	34	37	239	229
		%	,6	6,3	6,9	43,7	42,5
21	Adayın yazılı sınavda öğretmenlik meslek bilgisinden sorumlu olması	f	13	18	13	279	219
		%	2,4	3,4	2,4	50,9	40,9
22	Adayın yazılı sınavda özel alan bilgisinden sorumlu olması	F	14	20	16	267	225
		%	2,6	3,7	3,0	48,7	42,0

Çizelge 4’te görüldüğü gibi il eğitim denetmenleri ve yardımcılarının seçilme sürecini benimseme düzeyleri birbirine çok yakındır. Seçilmelerine ilişkin uygulanan veya uygulanması istenen kriterler eğitim denetmenleri arasında benzerlik göstermektedir. Katılımcıların % 97 si “Denetmen adaylarının temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” maddesini benimsemişlerdir. Yine katılımcıların %96,4’ü “denetmen adayının anlatım yeteneğinin iyi düzeyde olması”, %96,2’si “denetmen adaylarının

yorumlama yeteneğinin iyi düzeyde olması ve adayın tutum ve davranışına önem verilmesi” maddesini benimsemişlerdir.

Başar (2000)’ın araştırmasına göre de denetçilerin, denetçi seçme yöntemlerini benimseme konusunda benzer görüşler içinde oldukları belirlenmiştir. Bu iki araştırmanın aynı sonuçlara ulaşması denetmenlerin hala yakın görüşler içinde olduklarını ifade etmektedir. Buradan da denetmenler arasında bir uyumun varlığından söz edilebilir.

Yüksek düzeyde benimsenen maddeler, Dişsiz’in (2009)’de “İlköğretim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesine İlişkin Algı ve Beklentiler.” adlı araştırmasının sonuçlarına göre, denetmen seçimine ilişkin algı ve beklentilerde katılımcıların ilk sırada kişilik incelemesini önemli buldukları sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalar karşılaştırıldığında, birinci alt problemde elde edilen sonuçlarda da il eğitim denetmeni seçiminde kişilik özelliklerinin ilk sıralarda benimsendiği ve önemli bulunduğu görülmektedir.

Katılımcıların % 91,8’i denetmen adaylarının dört yıllık fakülte mezunu olmaları gerektiği görüşünü benimserken, % 4,2’si kesinlikle benimsemediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuca göre % 4,2’lik kesim, denetmen yardımcılığına alımda dört yıllık fakülte mezunu olma şartını yetersiz bularak lisansüstü şartı getirilmesi gerektiğini benimsedikleri sonucuna ulaşılabilir.

Denetmenlerin %89,6’a yakını denetmen adaylarının seçiminde mülakat aşamasında puanların eşitliği söz konusu olduğunda EYTEP’te doktora yapanlara öncelik verilmesi yönündeki uygulamaları benimserken, %86,1’i ise sınavda aynı puanı almış adaylardan EYTEP’de yüksek lisans yapanların başarılı sayılması gerektiğini belirtmişlerdir. Adayların puan eşitliği durumunda lisansüstü eğitim yapanlara öncelik verilmesi uygulamasını benimsemeleri denetmenlik mesleğinde lisansüstü eğitimin, icra edilen mesleğin önemi dikkate alındığında olması gereken bir özellik olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Denetmenler, denetmen adaylarının sekiz yıl öğretmenlik tecrübesine sahip olması konusunda, % 71,4 oranında benimsediklerini belirtirken, % 6,5’i oranında ise kesinlikle benimsemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların; denetmenlik mesleğine alımda, 8 yıl öğretmen olma şartını yüksek düzeyde benimsemelerinde mesleki temellerde tecrübenin önemine vurgu yapmak istemeleri yönünde bir sonuca ulaşılabilir.

Büyük bir çoğunluk, bu alanda denetmen adayının seçiminde uygulanan yöntemi yüksek düzeyde benimsediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların % 58,8'i adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması, % 46,5'i sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması, % 37,5'i sınavda aynı puanı almış adaylardan kurum müdürlüğü yapanların başarılı sayılması uygulamasını en az benimsedikleri maddeler olmuş, sınava sayısal kısıtlama getirilmesi katılımcılar tarafından benimsenmemiş, sınava diğer şartları taşıyan her adayın istediği sayıda başvurmasının uygun olacağı yönünde görüş belirtmişler, bu maddeler dışındaki maddelerin uygulanmasını yüksek oranda benimsediklerini belirtmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, denetmenlerin seçimi konusunda, uygulamada olan düzenlemeyi eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyi yüksektir.

Denetmen ve yardımcılara anket sonunda seçilme, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin farklı görüşlerinin yazılması istenmiş bu alana görüş belirten 19 denetmen ve 34 il eğitim denetmen yardımcısı görüşlerini nitel olarak belirtmişler, bu görüşlerden seçilme sürecine ilişkin olanlar ve birbirine yakın içerikte olduğu düşünülenler gruplandırılarak aşağıda verilmiştir:

Denetmenlerden 4'ü, yardımcılardan 11'i, görevleri gereği denetmenlerin çok donanımlı ve deneyimli olması için, işe alımdan önce hizmet öncesi eğitime alınması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Denetmenlerin, denetimini ve rehberliğini yaptığı öğretmen ve yöneticilerden eğitim, bilgi ve deneyim yönünden daha yeterli olabilmesi için, işe alımda liyakate önem verilmeli, siyasi referanslar dikkate alınmamalıdır şeklinde 2 denetmen, 7 il eğitim denetmen yardımcısı görüş bildirmiştir.

Ayrıca 3 denetmen ve 12 yardımcı, sözlü sınavların amaca uygun yapılması için, denetmenlerin işe alımında, bilgi ölçme sınavlarının yanında, kişilik testleri ile de yeterliliğin belirlenmesi konusunda yeniliklerin yapılması gerektiğini belirtirken, 8 yardımcı ve 1 denetmen tarafından, denetmenlerin denetimini ve rehberliğini yaptığı öğretmen ve yöneticilerden eğitim, bilgi ve deneyim yönünden daha yeterli olması için yurt dışı eğitimden sonra sisteme dâhil edilmeleri gerektiği şeklinde görüş belirtmişlerdir. Buradan denetmenlerin ülke düzeyinde eğitimi yeterli görmeyenlerin daha üst uygulamaları gerekli gördükleri söylenebilir.

Denetmenlerin 13'ü, yardımcılardan 28'i; adayın gelişmelere açık olması, adayın insancıl ilişkiler kurabilecek yeterlikte olması, adayda iletişim yeterliliğinin aranması, yorumlama yeterliliğinin aranması, denetimin sistemdeki yerini ve önemini kavraması,

hoşgörülü ve sabırlı olması, ekip çalışmasına yatkınlığı, araştırmacı bir kişiliğe sahip olması, adayın amaçları ile kurumun amaçlarının uyuşması gibi alanlarda daha seçici davranılmasının denetmenlik mesleğine olumlu katkı sağlayacağını belirtmişlerdir.

Ayrıca 1 yardımcı, adaylarının sözlü sınavları birbirinden bağımsız iki ayrı komisyonca yapılması, 8 denetmen ve 21 yardımcı mülakatta politik tercihlerin rol oynamaması yönünde görüş belirtmişlerdir.

Açık uçlu soruya karşılık veren denetmenlerin ve yardımcılarının tamamı, yardımcılarının belli süre öğretmenlik yaptıktan sonra, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümünde yüksek lisans veya doktora yapanlardan tercihen seçilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yine katılımcılar yüksek lisans yapmayanların da, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümlerinde yetiştirilmeleri için gerekli teşviklerin yapılması, şartların uygun hale getirilmesi ve görev süresi içinde yüksek lisans, doktora ve yurt dışı eğitim olanaklarının sağlanması şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Katılımcıların Seçilme Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

“Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde, katılımcılar tarafından seçilme sürecine ilişkin benimseme düzeylerini ölçen anket maddeleri arasında en yüksek benimseme oranıyla ilk sırada yer alan “Adayda temsil yeteneğinin aranması” anket maddesi değerlendirilirken; unvan, çalışılan bölge, toplam kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara kaykare analizinde, bir hücrenin beklenen frekansı 5’in altına indiğinde, sonuçların yorumlanması istatistiksel açıdan sorunlu olacağından hareketle, dört değişkene ait 5’in altında yer alan hücre sayısı tablolarda yer alan toplam hücre sayısının %20’sini geçmesinden (Köklü ve ark, 2007,197) dolayı yukarıda açıklanan sorun ortaya çıkmış ve unvan, çalışılan bölge, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi değişkenleri ile ilgili kaykare analiz sonuçlarına yer verilmemiş, istatistikî açıdan sorun teşkil etmeyen cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi Çizelge 5’te verilmiştir.

Çizelge 5. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Kadın	f	0	6	30
		%	%,0	%14,7	% 85,3
	Erkek	f	6	11	479
		%	% 1	%2,4	%95,7
	Toplam	f	6	17	519
		%	% 1	%4,1	% 94,9

χ^2 : 1,689 sd: 4 p>,005

Çizelge 5’te il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= 1,689$, $p> .005$]. Bu anket maddesine, kadın il eğitim denetmenlerinin ve erkek il eğitim denetmenlerinin benimseme düzeyleri çok yüksektir. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyeti farklılaştıkça, denetmenlerin, adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemektedir.

Denetmen olabilmek için, denetmen adaylarında önce, iletişim becerisindeki ustalık, donanım, gelişmeye açık olma, mevzuat bilgisi alanlarındaki uzmanlık gibi mesleğin ana unsurlarını ifade eden temsil yeteneğinin üst düzeyde olması gerektiği hususunun öncelik arz ettiği katılımcılar tarafından büyük oranda benimseme düzeyi ile vurgulanmıştır. Bu kriteri hem kadın hem de erkek katılımcılar yüksek oranda benimsemeyerek, temsilin mesleğin öncelikleri arasında yer aldığını vurguladıkları düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	6	10	412
		%	%1,7	%2,8	%96,2
	Lisansüstü	f	8	2	104
		%	%8,3	%2,1	% 89,6
	Toplam	f	14	12	516
		%	%2,5	%2,4	%97,6

χ^2 : 5,080 sd: 8 $p>,005$

Çizelge 6’da il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=5,080$ $p> .005$]. Bu anket maddesini, lisans eğitimi alan denetmenlerin % 96,2’sı benimseme yönünde görüş bildirirken, %2,8’i adayın temsil yeteneğinin iyi olması anket maddesini benimseme düzeylerine ilişkin kararsızım görüşünü yansıtmışlardır. Lisansüstü eğitim yapan il eğitim denetmenlerinin %89,6’sı adayda temsil yeteneği aranması kriterini benimseme yönünde görüş belirtmiştir.

Denetmenlerin sürekli insanlarla iletişim içinde olması, onlarla iyi anlaşabilmeleri için karşılıklı olarak birbirlerinin ve sorumlu oldukları kesimin haklarına saygılı davranmalarını gerektirir. Bunun yanında adayın temsil yeteneğinin iyi olmasının da seçim kriterleri içinde öncelikli olarak aranmasını beklemektedirler. Aday kendini her yönden geliştirmeye istekli olmalıdır. Sürekli ilerleyen eğitim sistemine ayak uydurabilmelidir. Ancak bu şekilde öğretmenlere güncel bilgilerle rehberlik yapabilirler.

Türkiye’de denetmenlerin görev alanlarının genişliği, denetmeni bu geniş alanda görev yapmaya zorlamaktadır. Bu alanların ve özellikle soruşturma gibi başlı başına uzmanlık gerektiren bir alanın, denetmence bilinmesi, hatta en ince ayrıntısına kadar bilinmesi, hem bir gereklilik, hem de bir zorunluluktur. Denetmenlerin bu alanlarda profesyonelce çalışması gerektiği gerçeğinden hareketle temsil yeteneğinin öncelikli olmasının öğrenim durumuna göre denetmen görüşlerinin aynı paralelde yüksek düzeyde benimsenmesinin normal olduğu söylenebilir.

“Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” Anket Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde, katılımcılar tarafından seçilme sürecine ilişkin benimseme düzeylerini ölçen anket maddeleri arasında en yüksek benimseme oranıyla ikinci sırada yer alan “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesi değerlendirilirken; cinsiyet, çalışılan bölge değişkenlerine ilişkin yorumlara kaykare analizinde, bir hücrenin beklenen frekansı 5’in altına indiğinde, sonuçların yorumlanması istatistiksel açıdan sorunlu olacağından hareketle, iki değişkene ait 5’in altında yer alan hücre sayısı tablolarında yer alan toplam hücre sayısının %20’sini geçtiğinden dolayı yukarıda açıklanan sorun ortaya çıkmış ve cinsiyet ve çalışılan bölge değişkenleri ile ilgili kaykare analiz sonuçlarına yer verilmemiş, istatistikî açıdan sorun teşkil etmeyen unvan, öğrenim durumu, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 7. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Unvan	Denetmen	f	25	9	330
		%	%2,5	%0,9	%96,6
	Denetmen Yardımcısı	f	12	12	154
		%	%6,6	%6,6	%86,8
	Toplam	f	27	21	484
		%	%4,7	%3,8	%91,5

$\chi^2 :9,752$ sd: 4 $p>,005$

Çizelge 7’de il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=9,752$ $p>.005$]. Bu anket maddesini,

denetmenlerin % 96,6'sı benimseme yönünde görüş bildirirken, denetmen yardımcılarının, % 86,8'i benimseme doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. Denetmen yardımcılarının, denetmenlere oranla 70 barajının kriter olarak uygulanması maddesine % 6,6 ile kararsız ve benimsememe yönünde katıldıkları dikkati çekmektedir. Bu sonuca göre 70 barajını geçebilme kriterinin denetmen yardımcılar tarafından yeni yaşanan bir süreç olması ve zorlanmaları kararsız ve benimsenmeme oranlarını denetmenlere oranla daha yüksek çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

Denetmenlerin ve yardımcılarının, denetmenlerin seçilme aşamasında 70 barajının desteklenmesi ve benimsenmesi fikrinde, unvanlarına göre benimseme düzeylerinin üst seviyede olduğu, buradan da seçilmenin 70 barajı ile sınırlandırılmasının uygulayıcılar tarafından doğru bir yol olduğu söylenebilir. Denetmenlerin seçilme aşamasında 70 barajının yüksek düzeyde desteklenmesi ve benimsenmesinde, her hangi bir sayısal barajın olmaması halinde adil olmayan kriterlerin devreye girmesi olasılığının etkili olacağı söylenebilir. Ayrıca barajın 70 olmasını az sayıda desteklemeyen katılımcı için de bu kriteri yeterli bulmadıkları veya çok yüksek buldukları şeklinde bir sonuca ulaşılabilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	31	15	382
		%	%6,4	%3,5	%81,1
	Lisansüstü	f	6	6	102
		%	%5,3	%5,3	%89,4
	Toplam	f	37	21	484
		%	%5,8	%4,4	%89,8

χ^2 :8,961 sd: 8 p>,005

Çizelge 8’de il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=9,961$ $p> .005$]. Bu anket maddesini, lisans mezunlarının % 81,1’i benimseme yönünde görüş bildirirken, lisansüstü mezunlarının, % 89,4’u benimseme doğrultusunda görüş belirtmiştir. Denetmenlerin öğrenim durumları arttıkça aranan kriter olan 70 barajını benimseme düzeylerinin arttığı söylenebilir.

İl eğitim denetmen yardımcılarının seçiminde 70 barajının aranması lisansüstü öğrenim alanlarla lisans eğitimi alanlara oranla biraz daha fazla benimsendiği görülmekte, bunu da 70 barajının kriterler arasında seçiciliğe ve denetmenliğin bir kariyer mesleği olmasının getirdiği bir sonuç olarak değerlendirilmesi neden olabilir.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 9’da verilmiştir.

Çizelge 9. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	6	6	41
		%	%9,5	%9,5	%81,0
	13-16 yıl	f	12	6	161
		%	%6,8	%3,4	%89,8
	17-20 yıl	f	9	1	161
		%	%5,3	%,6	%94,1
	21 ve üstü	f	10	8	111
		%	%7,8	%6,2	%86,0
	Toplam	f	37	21	474
		%	%1,8	%5,0	%3,9

χ^2 : 31,593 sd: 12 $p>,005$

Çizelge 9’da il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=31,359$ $p> .005$]. Bu anket maddesini,

toplamda 8-12 yıl memuriyet süresi olan denetmenlerin % 81,1'i benimseme yönünde görüş bildirirken, yine aynı hizmet süresine sahip olan denetmenler %20 oranında benimsememe ve kararsız kalma yönünde görüş bildirmiştir.

Denetmenlik mesleğine başlamada, 8 yıl öğretmenlik yapma şartı aranması kriteri düşünüldüğünde, 8-12 yıl kıdeme sahip denetmenlerin mesleğe henüz yeni başlamış olmaları ve seçim sürecinde 70 barajı kriterini geçerken zorlanmalarının bir sonucu olarak 70 barajını çok bulmaları, %20 oranında kararsız kalma ve benimsememe yönünde görüş belirtmelerine neden olduğu düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 10’da verilmiştir.

Çizelge 10. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	6	6	224
		%	%3,0	%3,0	%94,0
	8-14	f	9	3	129
		%	%6,4	%2,1	%91,5
	15 ve üstü	f	9	6	131
		%	%6,1	%4,1	%89,8
	Toplam	f	24	15	503
		%	%5,1	%3,1	%92,8

χ^2 : 20,280 sd: 8 p<,005

Çizelge 10’da il eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=20,280$ p< .001]. Bu anket maddesini, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenlerin % 86,8’i benimseme yönünde görüş bildirirken, 8-14 yıl süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, % 91,5’i benimseme doğrultusunda görüş belirtmektedir. Kıdeme göre 70 barajını benimseme oranı en düşük

Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde denetmenlik kıdemi arttıkça 70 barajı kriterini benimseme ve kesinlikle benimseme oranında düşme görülmektedir. Bu da mesleğe yeni başlayanlar ile meslekte ileri kідeme sahip olanların mesleğe seçimde, kriterlerin çeşitliliği açısından farklılık yaşanmasına neden olduğu söylenebilir.

“Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde cinsiyet, unvan, öğrenim durumu, bölge, kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 11’de verilmiştir.

Çizelge 11. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Erkek	f	291	100	104
		%	%58,9	%20,2	%21,9
	Kadın	f	28	11	11
		%	%60,9	%23,9	%15,2
	Toplam	f	319	111	111
		%	%59,0	%20,5	%20,5

χ^2 : 1,002 sd: 4 $p>,005$

Çizelge 11’de il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= 1,002$ $p> .001$]. Bu anket maddesini, kadın il eğitim denetmenlerinin % 60,9’u benimsememe yönünde görüş bildirirken erkek il eğitim denetmenlerinin % 58,9’u benimsememe yönünde görüş bildirmişlerdir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde sınava ikiden fazla girilmemesi şartına %20 den fazla katılımcı bu kriterde kararsız oldukları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Denetmenliğe girişte aranan şartlar arasında sınava ikiden fazla girilmemesi şartı, hem kadınlar hem de erkek denetmenler tarafından benimsenmeyerek bu kriterin uygulanmasına karşı oldukları düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 12’de verilmiştir.

Çizelge 12. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimseniyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Unvan	Denetmen	f	227	73	63
		%	%62,3	%20,1	%18,6
	Denetmen Yardımcısı	f	93	38	47
		%	%52,2	%21,3	%16,5
	Toplam	f	320	111	111
		%	%59,6	%20,2	%20,2

$$\chi^2:12,929 \quad sd: 4 \quad p>,005$$

Çizelge 12’de il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=12,929$ $p> .001$]. Bu anket maddesine, denetmenlerin % 62,3’ü benimsemiyorum yönünde görüş belirtmişler, denetmen yardımcılarının, % 52,2’si benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmişlerdir.

Denetmenlerin bu görüşü benimsememe oranlarının denetmen yardımcılarının yüksek olmasında, denetmenlik mesleğine geçişte girilecek sınav sayısında sınırlamanın olmaması gerektiğine olan inançlarının yüksek olduğu, sınav sınırlaması olmadan eğitimcilerin denetmenliğe geçmelerinin önünün açılması fikrinin ağırlık bastığı söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması.” Anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 13’te verilmiştir.

Çizelge 13. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	260	88	80
		%	%60,8	%20,6	%18,6
	Lisansüstü	f	60	22	32
		%	%53,6	%19,6	%16,8
	Toplam	f	320	110	112
		%	%57,2	%21,1	%21,7

χ^2 :11,791 sd: 8 p>,005

Çizelge 13’te il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [χ^2 =11,791 p> .005]. Bu anket maddesine, lisans mezunlarının % 60’8’i benimsemiyorum şeklinde görüş bildirirken, lisansüstü mezunlarının, %53,6’si benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Öğrenim durumu değişkenine göre katılımcıların sınava iki kez katılma şartının seçilme kriterleri arasında yer alması hem lisans hem de lisansüstü öğrenim gören denetmen ve yardımcıları tarafından yüksek oranda benimsenmediği, bu kriterin seçim aşamasında uygulayıcılar tarafından yeniden değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 14’te verilmiştir.

Çizelge 14. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Çalışılan Bölge	1.Bölge	f	95	27	24
		%	%65	%18,5	%16,5
	2.Bölge	f	49	17	1
		%	%73,2	%25,5	%1,5
	3.Bölge	f	23	6	16
		%	%51,2	%13,3	%35,5
	4.Bölge	f	51	17	33
		%	%50,5	%16,8	%32,7
	5.Bölge	f	102	44	37
		%	%55,8	% 24,0	%21,2
	Toplam	f	320	111	109
		%	%59,1	%20,5	%20,4

χ^2 : 42,924 sd: 16 p<,005

Çizelge 14’te il eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=42,924$ p< .005]. Bu anket maddesine, 1. bölgede görev yapan denetmenlerin % 65’i benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişler, 2. Bölgede çalışan eğitim denetmenlerinden 67’si üzerinde uygulanan ankete katılanlardan 49 denetmen (% 73;2’si), sınava en fazla iki kez katılınması kriterini benimsemedikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca 2. bölgede çalışan denetmenlerin % 25,5’i ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. 2. Bölgede çalışan denetmenlerin üzerinde çalışma yapılanlar arasında sınava en fazla iki kez girilmesi kriterinin benimsenmediği anlaşılmakta, bunun nedeni olarak ikinci bölgede çalışanların çevrelerinde sınav şartından dolayı mağdur olan eğitimcilerin çokluğu gösterilebilir.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 15’te verilmiştir.

Çizelge 15. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	40	11	12
		%	%63,5	%17,5	%19,0
	13-16 yıl	f	85	44	50
		%	%47,5	%24,6	%27,9
	17-20	f	111	39	21
		%	%64,9	%22,9	%12,2
	21 ve üstü	f	84	17	28
		%	%65,1	%13,2	%21,7
	Toplam	f	320	111	111
		%	%59,0	%20,5	%20,5

χ^2 : 36,764 sd: 12 p<,005

Çizelge 15’te il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=36,764$ p< .001]. Bu anket maddesine, toplam memuriyette 8-12 yıl hizmet süresi olan denetmenlerin % 63,5’i benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, toplamda çalışılan toplam hizmet süresi dikkate alındığında sınava en çok iki kez katılma kriterinde %20,5 oranında kararsız kalındığı, yaklaşık %60 oranında iki kez sınav şartının benimsenmediği görülmektedir.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdemi farklılaştıkça, sınava iki kez girilmesi anket maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir.

Kararsızım görüşünde, 21 ve üstü kıdeme sahip eğitim denetmenlerinin benimseme düzeyleri, diğer kıdeme sahip eğitim denetmenlerinden daha düşük düzeydedir. Bu görüşün oluşmasında, 21 ve üstü kıdeme sahip eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmenliğine alımda en fazla iki kez sınava girme şartı aranmasının denetmenliği doğrudan ilgilendiren ve mesleği olumsuz etkileyecek bir durum olmadığı düşüncesinin etkili olduğu söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 16’da verilmiştir.

Çizelge 16. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	130	55	70
		%	%51,0	%21,6	%27,4
	8-14	f	93	30	18
		%	%66,0	%21,3	%12,8
	15 ve üstü	f	97	26	23
		%	%66,4	%17,8	%15,8
	Toplam	f	320	111	111
		%	%59,0	%20,5	20,5%

χ^2 : 24,159 sd: 8 $p < ,005$

Çizelge 16’da il eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=24,159$ $p < .005$]. Bu anket maddesini, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenlerin % 51’i benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken 8-14 yıl ve 15 yıl üstü süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, sınava iki kez katılım şartını benimsememe düzeylerinin birbirine yakın bir şekilde yaklaşık olarak % 66 oranında olduğu görülmektedir.

Eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi farklılaştıkça, adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir. Çağdaş denetim anlayışının temelinde kurumların ve çalışanların geliştirilmesi anlayışı vardır. Geliştirme çalışmaları ise, çalışanlara rehberlik yapmakla ve iş başında yetiştirmekle olabilmektedir. Denetimde bu tür basit kriterler geliştirme devri artık çok gerilerde kalmıştır düşüncesinin yansıması olarak bir fark oluştuğu söylenebilir.

“Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde cinsiyet, unvan, öğrenim durumu, bölge, kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge 17. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Erkek	f	227	77	192
		%	%45,8	%15,6	%38,6
	Kadın	f	22	5	19
		%	%47,8	%10,9	%41,3
	Toplam	f	249	82	211
		%	%46,4	%15,4	%38,2

$\chi^2 : 3,319$ sd: 4 p>,005

Çizelge 17’de il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=3,319$ p> .005]. Bu anket maddesine erkek denetmenlerin % 45,8’i benimsemiyorum şeklinde görüş bildirirken, kadın denetmenlerinin, % 47,8’i benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. Hem erkek hem de kadın denetmenlerin sınava alınmada puan eşitliğinde yurt dışı görev alanlara pozitif ayrımcılık yapılması kriterini büyük oranda benimsemedikleri sonucuna ulaşılabilir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyeti farklılaştıkça, sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Benimseme düzeyleri dikkate alındığında, kadın denetmenlerin görüşleri ile erkek denetmenlerin görüşleri hemen hemen aynıdır.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Unvan	Denetmen	f	154	64	126
		%	%45,0	%17,6	%37,4
	Denetmen Yardımcısı	f	85	18	75
		%	%47,7	%10,1	%42,1
	Toplam	f	239	82	201
		%	%46,0	%15,1	%38,9

χ^2 :22,235 sd: 4 p>,005

Çizelge 18’de il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=22,235$ p> .005]. Bu anket maddesine, denetmenlerin ve denetmen yardımcılarının yaklaşık olarak % 46’sı benimsemiyorum yönünde görüş belirtmişler, denetmen ve denetmen yardımcılarının puan eşitliğinde yurt dışı görevi yapanlara öncelik verilmesi şartına %15 oranında kararsız oldukları sonucuna ulaşmıştır.

İl eğitim denetmenlerinin ve yardımcılarının benimseme düzeylerinin aynı düzeyde olması puan eşitliğinde uygulanan bu kriteri algılamada grubun uyum içinde çalıştığının bir göstergesi olduğu söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 19’da verilmiştir.

Çizelge 19. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	199	64	165
		%	%46,5	%15,0	%38,5
	Lisansüstü	f	77	18	46
		%	%44,9	%16,1	%41,0
	Toplam	f	276	82	211
		%	%45,7	%15,6	%39,7

χ^2 :9,541 sd: 8 p>,005

Çizelge 19’da il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=9,541$ p> .005]. Bu anket maddesine, lisans mezunlarının % 46,5’i benimsemiyorum şeklinde görüş bildirirken, lisansüstü mezunlarının, % 49,9’u benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir.

İl eğitim denetmenlerinin eğitimi farklılaştıkça, sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Bunda, lisansa ve lisansüstüne sahip denetmenlerin, seçim aşamasında bazı kriterlerin belirleyici olması gerektiğini bilmelerinin, etkili olduğu söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 20’de verilmiştir.

Çizelge 20. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Çalışılan Bölge	1.Bölge	f	51	14	81
		%	%34,9	%9,6	%55,5
	2.Bölge	f	36	19	11
		%	%53,8	%28,4	%17,9
	3.Bölge	f	22	8	15
		%	%48,9	%17,8	%33,3
	4.Bölge	f	54	16	31
		%	%53,4	%15,8	%30,7
	5.Bölge	f	86	25	72
		%	%47	%13,7	%39,3
	Toplam	f	249	82	241
		%	%43,9	%15,1	%41,0

χ^2 : 60,325 sd: 16 p<,005

Çizelge 20’de il eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=60,325$ p< .005]. Bu görüşü, 1. bölgede görev yapan denetmenlerin % 34,9’u benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişler, diğer bölgelerde alınan sonuçlar dikkate alındığında, 1. bölgede çalışan denetmenlerin puanların eşitliği durumunda yurt dışı eğitimi alanlara öncelik verilmesi kriterini yaklaşık olarak %55 oranında benimsedikleri sonucu açığa çıkmıştır. Toplamda denetmenlerin puanların eşitliğinde yurt dışı görevi bulunanlara öncelik tanınması anket maddesinde grubun yaklaşık olarak yarı yarıya benimseme veya benimsememe yönünde görüş belirttikleri görülmektedir.

İl eğitim denetmenlerinin çalıştığı bölge farklılaştıkça, sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir. Özellikle 1.ve 2. bölgede çalışan eğitim denetmenlerinin farklı düşünceleri 2. bölge illerinin 1. bölge illerinde görev yapan illerdeki denetmenlere oranla yurt dışında çalışılmasına pozitif ayrımcılık yapılması anket maddesini desteklemeleri yurt dışı görevi alan denetmen adaylarının tecrübe kazanmış olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 21’de verilmiştir.

Çizelge 21. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	30	9	24
		%	%47,6	%14,3	%38,1
	13-16 yıl	f	86	20	73
		%	%48,0	%11,2	%40,8
	17-20	f	81	25	65
		%	%47,3	%14,6	%38,1
	21 ve üstü	f	52	28	49
		%	%40,3	%21,7	%38,0
	Toplam	f	249	82	211
		%	%45,9	%15,2	%38,9

χ^2 : 23,807 sd: 12 p>,005

Çizelge 21’de il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=23,807$ p> .005]. Bu anket maddesine toplamda 8-12 yıl memuriyet süresi olan denetmenlerin % 47,6’sı, 17-20 yıl ve 21 yıl üstü kıdeme sahip denetmenlerin yurt dışı görevi olan adaylara eşitlik durumunda öncelik verilmesini diğer gruplara oranla daha çok benimsedikleri anlaşılmaktadır.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdemi farklılaştıkça, sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Toplam kıdeme sahip denetmenlerin puan eşitliğinde uygulanacak kriterleri değerlendirirken grup tamamen ikiye bölünmüş olup kıdemler bazında yaklaşık olarak yarısı bu anket maddesini benimsemekte yarısı benimsememektedir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge 22. İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans /yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	121	34	100
		%	%45,4	%13,3	%41,3
	8-14	f	71	16	54
		%	%50,4	%11,3	%38,3
	15 ve üstü	f	57	32	57
		%	%39,1	%21,8	%39,1
	Toplam	f	249	82	211
		%	%45,9	%15,2	%38,9

χ^2 : 29,818 sd: 8 p<,005

Çizelge 22’de il eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=29,818$ p<.005]. Bu anket maddesine, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenlerin % 45,4’ü benimsemiyorum, 8-14 yıl denetmenlik yapanların % 50,4’ü benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, 15 yıl ve üstü süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, sınavda eşitlik söz konusu olduğunda yurt dışı görev yapanlara öncelik verilmesi kriterini %39,1 oranında benimsememe yönünde görüş bildirmişlerdir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi farklılaştıkça, sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir. Burada, 15 ve üstü yıl kıdeme sahip eğitim denetmenlerinin, denetmenlerin deneyimlerine dayanarak, seçim sürecinde uygulanan kriterlerden olan yurt dışı görevi yapanlara fazla puan verilmesi uygulaması ortada benimsenen bir kriter olmuş ve kıdemli denetmenler tarafından uygulamaya gereken destek verilmemiştir.

Denetmen Yardımcılığında Hizmet İçinde Yetiştirilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İl eğitim denetmen yardımcılarının hizmet içi sürecine ilişkin, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının görüşlerinin değerlendirilmesi Çizelge 23'te verilmiştir.

Çizelge 23. İl eğitim denetmen yardımcılarının hizmet içi eğitim sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri

Madde sıra no	Maddeler		Kesinlikle Benimsemiyorum	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
23	Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması.	f	29	14	29	237	233
		%	4,3	2,6	5,4	44,2	43,5
24	Hazırlayıcı eğitimin bakanlıkça planlanması.	f	29	24	28	235	226
		%	5,4	3,4	5,2	43,8	42,2
25	Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması.	f	174	203	94	42	29
		%	31,6	37,9	17,5	7,0	5,0
26	Hazırlayıcı eğitiminden denetmen yardımcılarının göreve başladığı ilk ay içinde planlanması.	f	18	17	58	233	216
		%	3,4	2,1	10,8	43,5	40,3
27	Teorik eğitim programının bakanlıkça planlanması.	f	11	30	46	230	225
		%	2,1	4,5	8,6	42,9	42,0
28	Teorik eğitimin, üç yıllık yetiştirme süresi içerisinde bakanlığın belirlediği bir tarihte verilmesi.	f	41	38	65	227	171
		%	7,6	6,0	12,1	42,4	31,9
29	Teorik eğitimin 120 saatten az olmaması.	f	19	26	54	253	190
		%	3,5	3,7	10,1	47,2	35,4
30	120 saatlik teorik eğitimin bütün olarak tek seferde verilmesi.	f	85	149	84	142	82
		%	15,9	27,7	14,7	26,5	15,2
31	120 saatlik teorik eğitimin bölünerek, her bir eğitim süresinin 10 iş gününden az olmaması.	f	103	96	82	165	96
		%	19,3	16,9	15,1	15,3	30,8
32	Müfettiş adayının yetiştirilme sürecinin üç yıl olması.	f	13	45	41	227	216
		%	2,4	8,4	7,6	41,2	40,3

Çizelge 23'te görüldüğü gibi katılımcıların % 87,7'si,denetmen adaylarının hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması görüşünü benimsediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanların, % 85,i denetmen adayına uygulanacak hazırlayıcı eğitimin bakanlıkça hazırlanmasını uygun görürken, valilikçe hazırlanacak bir hazırlayıcı eğitim programına %79, 5 oranında karşı duruş sergilemektedirler.

Katılımcıların % 83,ü hazırlayıcı eğitimindenetmen yardımcılarının göreve başladığı ilk ay içinde planlanmasını ve adaylara ilişkin yol haritasında zaman belirsizliğine neden olunmamasını benimsemekte, 120 saatten oluşan teorik eğitimin bakanlık tarafından, üç yıllık dönem içerisinde bakanlıkça belirlenen her hangi bir tarihte tek seferde veya 10'ar işi günü aralıklarla verilmesi uygulamasını benimsediklerini ve uygulamayı desteklediklerini belirtmişlerdir. Yıldırım ve Koçak (1994) tarafından yapılan “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi ve Sorunları” isimli araştırma sonuçlarına göre denetmenler, hizmet içi eğitime oranla, göreve atanmadan önce yapılacak bir hizmet öncesi eğitimi daha çok tercih etmekte oldukları ve aynı zamanda hizmet öncesi eğitimdeki başarının atamada bir kriter olması, gerektiği görüşünü paylaştıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir.Dolayısı ile hizmet içinde yetiştirilmede belirsizliklere karşı olunduğu, zamanlamanın, içeriğin ve planlamanın net çizgilerle tespit edilmesinin denetmenler tarafından önemsendiği söylenebilir.

Denetmen ve yardımcılara anket sonunda seçilme, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin farklı görüşlerinin yazılması istenmiş bu alana görüş belirten 19 denetmen ve 34 il eğitim denetmen yardımcısı görüşlerini yazılı olarak belirtmişler, bu görüşlerden hizmet içi sürecine ilişkin olanlar ve birbirine yakın içerikte olduğu düşünülenler gruplandırılarak aşağıda belirtilmiştir:

Denetmenlerden 7, yardımcılardan 26 katılımcının denetmenlerin görevleri gereği, çok iyi yetiştirilmelerinin, eğitim sisteminin amaca hizmet edebilmesi için olmazsa olmaz olduğu, dolayısı ile hizmet içi programlarında uygulanacak yöntem teknik ile faydalanılacak öğretim görevlilerinin seçiminde titiz davranılması gerektiği, alan uzmanlarının adayları yetiştirmede tercih sebebi sayılması gerektiği, tüm planlama ve teorik yapılanmanın bakanlık bünyesinde hazırlanması, yerelleştirilen planlamada bütünlüğün bozulabileceği, rehberlik ve denetimde Türkiye genelinde farklı uygulamaların önüne geçilebilmesi önemli bir detay olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

3 denetmen ve 9 yardımcı katılımcının, hizmet içi faaliyetlerinde rehberliğin ön plana çıkarılarak, yetkiden çok etkiye dayalı rehberlik yapılmasının sağlanmasına yönelik eğitimlere ağırlık verilmesi, bunun yanında adaylara uygulamalı olarak, ifade alma, rapor hazırlama, istinabe talimatı vb. konularda konusuna hakim eğitimciler tarafından yetiştirilme talep etmektedirler. Bu sonuç Dişsiz'in (2009) yapılan araştırmasında elde ettiği "Denetmenler rehberliğin yanında soruşturma alanında da iyi yetiştirilmelidir" sonucuyla örtüşmektedir.

Yardımcılardan 11 katılımcı, hizmet içi eğitimde, denetim alanında denetim raporlarının değerlendirilmesi, denetim çeşitleri, soruşturmalarda ilke, yöntem ve teknikler, eğitim ortamında denetimin amaç, ilke, yöntem ve teknikleri ile denetim fonksiyonları, adli ve idari soruşturmalarda görev, yetki ve sorumluluklar ile ilgili mevzuat, rapor çeşitleri ve tekniği derslerinin pratiğinin yer almasını önermektedirler.

Katılımcılardan açık uçlu sorulara verilen cevaplarda görüş belirtenlerin tamamına yakını, hizmet içi eğitimde eğitim bilimleri alanında program geliştirme yönetim ve teknikleri, eğitim yönetimi ve temel ilkeleri, Türk eğitim sistemini sorunları ve çözüm yolları, eğitimde ölçme ve değerlendirme, istatistik, özel eğitimde yöntem ve teknikler ile Türkiye'nin özel eğitim problemleri, eğitim teknolojisi ve eğitim araçlarının geliştirilmesi, öğrenci kişilik hizmetleri ve eğitsel etkinliklerin eğitim ortamının oluşmasında rolü, alan (dal) öğretiminde yöntem ve teknikler, eğitimde standartlaşma ve verimlilik derslerinin yer alması gerektiği önerisini getirmişlerdir. Hizmet içinde yetiştirilme sürecinde hissedilen eksiklikler, Dişsiz (2009) tarafından yapılan araştırmada eğitim denetmenlerinin var olan hizmet içi eğitim ve görev başında yetiştirme eğitiminin eksiklikleri olduğu görüşünde oldukları sonucu elde edilmiştir.

2 denetmen ve 19 yardımcı üç senenin sonunda yapılan sınavın gereksiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüş Başar'ın (2000) yaptığı araştırmanın sonucu ile örtüşmekte, "İlköğretim müfettişleri hizmet içi eğitimi ve görev başında yetiştirme eğitimini başarıyla tamamlayan adayın tekrar denetmen yeterlik sınavına alınmasına katılmamaktalar. Denetmen yardımcılığı sınavını kazanıp da gelen ve alması gereken eğitimleri alarak yetiştirilen il eğitim denetmen yardımcısının gerekli yeterliğe ulaşabileceği görüşündedirler. Bu nedenle denetmenlerin tekrar bir sınava tabi tutulmasını anlamsız buluyorlar" şeklinde bir sonuç elde etmiştir.

Katılımcıların Hizmet İçi Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

“Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde, katılımcılar tarafından hizmet içi eğitim sürecine ilişkin benimseme düzeylerini ölçen anket maddeleri arasında en yüksek benimseme oranıyla ilk sırada yer alan “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesi değerlendirilirken; cinsiyet ve çalışılan bölge değişkenine ilişkin yorumlara kaykare analizinde, bir hücrenin beklenen frekansı 5’in altına indiğinde, sonuçların yorumlanması istatistiksel açıdan sorunlu olacağından hareketle, cinsiyet değişkenine ve çalışılan bölge değişkenine ait, 5’in altında yer alan hücre sayısı tabloda yer alan toplam hücre sayısının %20’sini geçmesinden dolayı yukarıda açıklanan sorun ortaya çıkmış ve cinsiyet değişkeni ve çalışılan bölge değişkeni ile ilgili kaykare analiz sonucuna yer verilmemiş, istatistiki açıdan sorun teşkil etmeyen unvan, öğrenim durumu, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 24’te verilmiştir.

Çizelge 24. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyor	Kararsızım	Benimsiyorum
Ünvan	Denetmen	f	27	23	314
		%	%7,4	%6,3	%86,3
	Denetmen Yardımcısı	f	10	8	160
		%	%5,6	%4,5	%89,9
	Toplam	f	37	31	274
		%	%6,8	%5,7	%84,5

χ^2 :12,822 sd: 4 p>,005

Çizelge 24’te il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= 12,822$ $p> .005$]. Bu anket maddesini, il eğitim denetmenlerinin % 86,3’ü benimseme yönünde desteklerken, il eğitim denetmen yardımcılarının benimseme oranları ise % 89,9’dur.

İl eğitim denetmenlerinin, unvanları farklılaştıkça, hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Hem denetmen hem de yardımcılar için hizmet içi eğitim aşamasında alınacak eğitimin miktarı önemsenmekte ve gerekli görülmektedir. Denetmenlikte başarılı olabilmek için adaylar tarafından alınan eğitimin, miktarı ve içeriği bu meslek elemanları için önem arz etmektedir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 25’te verilmiştir.

Çizelge 25.İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	32	19	376
		%	%7,5	%4,4	%88,1
	Lisansüstü	f	5	12	97
		%	%4,6	%10,7	%84,7
	Toplam	f	37	31	468
		%	%6,8	%5,7	%87,5

$\chi^2:10,706$ sd: 8 $p>,005$

Çizelge 25’te il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=10,706$ $p> .005$]. Bu anket maddesine, lisans eğitimi alan denetmenlerin % 88,1’i benimseme yönünde görüş bildirirken, lisansüstü yapan il eğitim denetmenlerinin, % 84,7’si benimseme yönünde görüş bildirmişlerdir.

Hem lisans hem de lisansüstü düzeyinde eğitim alan denetmenlerin büyük çoğunluğu hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması maddesini benimserken, İl eğitim denetmenlerinin, öğrenim durumları farklılaştıkça, hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir

Denetmenlerin; yetiştirme sürecinde yüksek oranda, hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması maddesini benimsemelerinde sürekli insanlarla iletişim içinde olması, onlarla iyi anlaşabilmeleri için diğer alınan eğitimlerinin yanında teorik eğitimlerinin de yeteri seviyede olması gerektiğine olan inançlarının güçlü olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bunun için hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmamasının da yetiştirme sürecinde önemine vurgu yaptıkları anlaşılmaktadır. Aday kendini her yönden geliştirmeye istekli olmalıdır. Sürekli ilerleyen eğitim sistemine ayak uydurabilmelidir. Ancak bu şekilde öğretmenlere güncel bilgilerle rehberlik yapabilirler

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 26’da verilmiştir.

Çizelge 26. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	5	2	56
		%	%8,0	%3,2	%88,8
	13-16 yıl	f	9	11	159
		%	%5	%6,1	%88,9
	17-20	f	13	10	148
		%	%7,6	%5,9	%86,5
	21 ve üstü	f	10	8	111
		%	%7,7	%6,2	%86,1
	Toplam	f	37	31	474
		%	%6,8	%5,9	%77,3

χ^2 : 25,140 sd: 12 p>,005

Çizelge 26’da il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=25,140$ p>.005]. Bu anket maddesine, 8-12 yıl süre ile görev yapan

denetmenlerin % 88,8'i benimseme yönünde görüş bildirirken, 13-16 yıl süre ile görev il eğitim denetmenlerinin, % 88,9'u benimseme doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. 17-20 yıl süre ile görev il eğitim denetmenlerinin hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması yönündeki anket maddesini benimseme düzeyleri % 86 civarındadır. Burada yukarıda belirtilen çalışılan süreler dikkate alındığında %86,1 oranında 21 ve üstü çalışma hizmet yılı olanların hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması gerektiği yönündeki yetiştirilme kriterini benimsedikleri açığa çıkmıştır.

Türkiye’de denetmenlerin, denetimini ve rehberliğini yaptığı personelden eğitim, bilgi ve deneyim yönünden daha yeterli olması için, aldığı teorik eğitimin fazlalığının önemli olduğu toplam kıdeme göre denetmenlerin benimseme düzeylerinin üst seviyede olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 27’de verilmiştir.

Çizelge 27. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket Maddesine Verdikleri Cevaplar İçin Yapılan Kaykare Analiz Sonuçları

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	14	12	229
		%	%5,4	%4,7	%88,9
	8-14	f	10	8	123
		%	%7,1	%5,7	%86,2
	15 ve üstü	f	13	11	122
		%	%8,3	%7,5	%84,2
	Toplam	f	37	31	474
		%	%6,8	%5,7	%77,5

χ^2 : 12,930 sd: 8 p>,005

Çizelge 27’de il eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=12,930$ p>.005]. Bu anket maddesini, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenler, % 88,9 oranında benimsediklerini belirtirken, 8-14 yıl süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, % 86,2’si benimseme

doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. 15 yıl ve üstü denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması yönündeki anket maddesini benimseme düzeyleri % 84,2 civarındadır.

Türkiye’de denetmenlerin, daha etkili, verimli ve yararlı olması için yetiştirilme sürecinde alınan eğitimin önemli olduğu denetmenlik kıdemine göre denetmenlerin benimseme düzeylerinin üst seviyede olmasından anlaşıldığı söylenebilir.

“Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde cinsiyet, unvan, öğrenim durumu, bölge, kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 28’de verilmiştir.

Çizelge 28 İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Erkek	f	351	91	64
		%	%68,8	%18,3	%12,9
	Kadın	f	35	4	7
		%	%75,1	%8,7	%16,2
	Toplam	f	386	95	71
		%	%70,4	%17,5	%12,1

χ^2 : 2,761 sd: 4 p>,005

Çizelge 28’de il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [χ^2 = 2,761 p>.005]. Bu anket maddesine, kadın il eğitim denetmenlerinin % 75,1’i benimsemiyorum şeklinde görüş bildirirken, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması anket maddesine, erkek il eğitim denetmenlerinin % 68,8’i benimsemiyorum ve % 18,3’ü de kararsız oldukları yönünde görüş

bildirmişlerdir. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyetleri ile hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemektedir.

Denetmenlerin yetiştirilmesi sürecinde, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması denetmen adaylarında Türkiye genelindeki bütünlüğü ve objektifliği bozacağı düşüncesiyle tedirginlik yarattığı söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 29’da verilmiştir.

Çizelge 29. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Ünvan	Denetmen	f	259	58	47
		%	%71,2	%15,9	%12,9
	DenetmenYardımcısı	f	117	37	24
		%	%65,7	%20,8	%13,5
	Toplam	f	376	95	71
		%	%69,4	%17,5	%13,1

$$\chi^2 : 8,464 \quad sd: 4 \quad p > ,005$$

Çizelge 29’da il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2 = 8,464$ $p > .005$]. Bu kriteri, denetmenlerin % 71,2’si benimsemiyorum yönünde değerlendirirken, denetmen yardımcılarının % 65,7’si benimsemiyorum yönünde değerlendirme yapmışlardır.

Denetmenliğin yetiştirilmesi sürecinde, hem denetmen, hem de denetmen yardımcılarının, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması maddesini benimsememeleri denetmenlik mesleğinin nesnelliğini, önemini yerleştireceği korkusundan olduğu düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 30’da verilmiştir.

Çizelge 30. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması ” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	301	73	54
		%	%70,3	%17,1	%12,6
	Lisansüstü	f	77	22	17
		%	%69,2	%18,6	%14,2
	Toplam	f	378	95	71
		%	%69,1	%17,5	%13,4

χ^2 :2,452 sd: 8 p>,005

Çizelge 30’da il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=5,080$ p> .005]. Burada, lisans eğitimi alan denetmenlerin % 70,3’ü benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, lisans eğitimi yapan il eğitim denetmenlerinin %17,1’i hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması anket maddesine benimseme düzeylerine ilişkin kararsızım görüşünü yansıtmışlardır. Lisansüstü eğitim yapan il eğitim denetmenlerinin, %69,2’si benimsemiyorum yönünde görüş bildirmişlerdir.

Denetmenliğin bir iletişim mesleği olması, denetmenlerin sürekli insanlarla iletişim halinde olması, onlarla iyi anlaşabilmeleri için empati yapmalarını gerektirir. Bunun yanında hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması yetiştirilme sürecinde empati, iletişim gibi mesleki öneme sahip kavramların üzerinde yeteri kadar durulamayacağı şüphesinin varlığına dikkat çekildiği söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 31’de verilmiştir.

Çizelge 31. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Çalışılan Bölge	1.Bölge	f	114	17	15
		%	%78,1	%11,6	%10,3
	2.Bölge	f	47	10	10
		%	%70,2	%14,9	%14,9
	3.Bölge	f	27	5	13
		%	%81,2	%4,9	%13,9
	4.Bölge	f	57	29	15
		%	%63,4	%23,7	%12,9
	5.Bölge	f	157	26	26
		%	%69,4	%15,8	%15,8
	Toplam	f	402	87	53
		%	%73,4	%17,5	%9,1

χ^2 : 26,279 sd: 16 $p>,005$

Çizelge 31’de il eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=26,279$ $p> .005$]. Burada, 1. bölgede görev yapan denetmenlerin % 78,1’i benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, 1.bölgede görev yapan denetmenlerinin %11,i hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması anket maddesini benimseme düzeylerine ilişkin görüşlerini kararsızım şeklinde yansıtmışlardır. 2.bölgede görev yapan il eğitim denetmenlerinin, % 70,2’si benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmektedir. 3. bölgede çalışan il eğitim denetmenlerinin hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması anket maddesini benimsemiyorum oranı yaklaşık olarak %81,2 civarındadır. 4. bölgede dikkat çekici olan %23,7 oranında hazırlayıcı eğitimin valiliklerce hazırlanmasına yönelik kararsız bir tutum olduğu görülmektedir.

İl eğitim denetmenlerinin, çalıştıkları bölgeler farklılaştıkça, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Türkiye’de denetmenlerin eğitime ilişkin illerde var olan her türlü iş ve işlemden sorumluluk ve yükümlülüklerinin olduğu düşünüldüğünde çalışılan bölgeler bazında

genel anlamda hazırlayıcı eğitimin valiliklerce hazırlanmasına karşı olunduğu yönünde bir sonuç çıkarılabileceği söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 32’de verilmiştir.

Çizelge 32. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	32	19	12
		%	%50,7	%31,2	%18,1
	13-16 yıl	f	126	30	22
		%	%70,9	%16,8	%12,3
	17-20 yıl	f	126	26	19
		%	%73,7	%15,2	%11,1
	21 ve üstü	f	91	20	18
		%	%70,5	%15,5	%14
	Toplam	f	376	95	71
		%	%69,4	%17,5	%13,1

χ^2 : 22,823 sd: 12 $p>,005$

Çizelge 32’de il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=22,823$ $p< .005$]. Bu anket maddesine, 8-12 yıl süre ile görev yapan denetmenlerin % 50,7’si benimsemiyorum yönünde görüş belirtirken, 13-16 yıl süre ile görev il eğitim denetmenlerinin, % 70,9’u benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmektedir. 17-20 yıl süre ile görev yapan il eğitim denetmenlerinin hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması yönündeki anket maddesini benimsemiyorum düzeyleri % 73,7 civarındadır. 21 ve üstü çalışma hizmet yılı olanların benimsemiyorum şeklindeki görüşlerinin % 70,5 civarında olduğu söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin, toplam kıdemleri farklılaştıkça, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir. Toplam kıdemi 8-12 yıl olan denetmenlerin, denetmenlik mesleğine yeni başlamış olmaları

hazırlayıcı eğitimin valiliklerce hazırlanmasının Türkiye genelinde bütünselliği ve nesnelliği bozmasından çekince duymalarının bir sonucu olarak diğer kıdeme sahip denetmenlerin benimseme düzeyleri ile farklılaştığı söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 33’te verilmiştir.

Çizelge 33. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	166	54	35
		%	%65,1	%21,2	%13,7
	8-14	f	106	22	13
		%	%75,2	%15,6	%9,3
	15 ve üstü	f	104	19	23
		%	%71,2	%13,1	%15,7
	Toplam	f	376	95	71
		%	%69,4	%17,5	%13,1

χ^2 : 15,525 sd: 8 $p > ,005$

Çizelge 33’te il eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değişkeni ile “Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=15, 525$ $p>.005$]. Burada, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenlerin % 65,1’i benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, 8-14 yıl süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, %75,2’si benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmiştir. 15 yıl ve üstü denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması yönündeki anket maddesini benimsemiyorum düzeyleri ise %71,2’dir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemleri farklılaştıkça, hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Denetmenler hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanmasını istememektedir.

Denetmen Yardımcılığında Görev Başında Yetiştirilme Sürecine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İl eğitim denetmen yardımcılarının görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının görüşlerinin değerlendirilmesi Çizelge 34’te verilmiştir.

Çizelge 34. İl eğitim denetmen yardımcılarının görev başında yetiştirilme sürecini, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının benimseme düzeyleri

Madde sıra no	Maddeler		Kesinlikle Benimsemiyorum	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
33	Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.	f	1	8	11	320	202
		%	,2	1,3	2,1	58,9	37,5
34	Görev başında yetiştirme eğitiminde, denetim ve denetim yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanması.	f	1	4	38	299	200
		%	,2	,7	6,0	55,8	37,3
35	Görev başında yetiştirme eğitiminde, araştırma yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanması.	f	23	17	33	259	210
		%	4,3	3,2	5,0	48,3	39,2
36	Görev başında yetiştirme eğitiminin valiliklerce planlanması.	f	96	134	96	141	75
		%	17,9	25,0	16,8	26,3	14,0
37	Müfettiş adayının, valinin onayı ile herhangi bir süre gözetilmeksizin yetkilendirilmesi.	f	70	147	108	169	48
		%	13,1	27,4	19,0	31,5	9,0
38	Müfettiş adayına yetkiden önce tek başına sadece rehberlik yapabilme sorumluluğu verilmesi.	f	27	77	70	261	107
		%	5,0	14,4	11,9	48,7	20,0
39	Gereken hallerde, denetmen adayını yetiştiren rehber denetmene birden fazla yardımcı verilmesi.	f	36	49	106	268	83
		%	6,7	9,1	18,7	50,0	15,5
40	Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.	f	73	145	85	144	95
		%	13,6	27,1	14,7	26,9	17,7

Çizelge 34’te görüldüğü gibi katılımcılar; %96,4 oranında, denetmen adaylarının görev başında rehberlik yapabilecek yeterlilikte yetiştirilmeleri görüşünü

benimsediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuca benzer bir çalışma yapan Dişsiz (2009), “Gelecek denetmen adaylarında görmek istedikleri özelliğin rehberlik, mesleki yardım ve yetiştirme görevini yapabilecek yeterlikte yetiştirilmeleri olacağı” yönünde sonuç elde etmiştir.

Taymaz (2002), ilköğretim denetmenlerinin rolleri ve yeterlikleri başlığı altında, ilköğretim denetmenlerinin yasal olarak (1) inceleme-soruşturma, (2) kurum ve ders denetimi, (3) rehberlik ve mesleki yardım ve (4) soruşturma olmak üzere dört görev boyutunun bulunduğunu; denetmenlerin adı geçen bu görevleri yerine getirirken “durum saptama”, “önerilerde bulunma”, “değerlendirme” ve “geliştirme” etkinliklerinin olduğunu ve bu etkinliklerin denetimin süreç boyutunu oluşturduğunu; denetmenlerin belirlenen bu süreçlerle ilgili görevlerini yerine getirirken, (1) yöneticilik, (2) liderlik, (3) öğreticilik, (4) rehberlik, (5) araştırma uzmanlığı, (6) sorgu yargıçlığı, rollerini oynadıklarını ifade etmiştir.

Başar (2000) eğitim denetmenlerini denetçiler olarak ele almış ve onların oynamaları gereken rolleri açıklarken liderlik ve yöneticilik rolünden sonra rehberlik ve yardım rolüne dikkat çekmiştir. Bununla birlikte eğiticilik, araştırma ve soruşturma yine il eğitim denetmenlerinin görevleri arasında sıralanmıştır. Araştırmaya katılanların, görev başında yetiştirme eğitiminde, denetim ve denetim yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanmasını benimseme oranları %93,1’dir. Görev başında yetiştirme eğitiminde, araştırma yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanması maddesini benimseme oranı %. 93.1’dir. denetmen adayları görev başında yetiştirilme aşamasında rehberlik, denetim, denetim ve araştırma yapabilme alanında yeteri kadar yetiştirilmelerini büyük oranda benimsediklerini belirtmişlerdir. Denetmenliğin ders denetimi yanında derste görülen eksikliklerin ve hataların düzeltilebilmesi için öğretmene rehberlik, yardım ve yetiştirme yapmayı da gerektiren bir meslek olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Bu bulgunun Şenyüz’ün (2006) araştırmasıyla da örtüştüğü görülmektedir. Araştırmada eğitim denetmenleri öncelikli gördükleri görevlerinin başında rehberlik, denetim ve mesleki yardım olmuştur

Erdem ve Aktaş (2011) yaptığı araştırma sonucunda öğretmenler için il eğitim denetmenlerinin yapacağı eğitim rehberliğinin çok önemli olduğunu fakat bu rehberliğin herkesçe görülebilen ve fark edilen sorunların ötesinde potansiyel sorun kaynaklarının da belirlenmesine yönelik yardımları da içermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yine

Erdem ve Aktaş (2011) il eğitim denetmenlerinin öğretmenlerin karşılaştıkları bireysel ve mesleki sorunlarla başa çıkmada çözüm önermek yerine çözüme yarayacak ipuçları ve yardımı sağlamaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu alanda yapılan başka bir çalışmada, öğretmenlerin yetişmelerinde; gerek okul yöneticilerinin gerekse denetmenlerin rehberlik görevlerini yerine getirmedikleri, daha çok denetim görevlerine ağırlık verdiklerinin gözlemlendiği (Akbaba, 2003,27). Oysa rehberlik görevlerinin, öğretmenlerin yetişmesinde denetimden daha etkili olduğu, denetimin ceza ile birlikte algılandığının tüm öğretmenler tarafından çok iyi bilindiği üzerinde durulan çalışmada, rehberliğin öğretmenlerin eksiklerini görerek düzeltmelerine, yine üstün yanlarını görerek özsaygı düzeylerini yükseltmelerine yardımcı olan yararlı bir süreç olduğu üzerinde durulmuştur (Akbaba, 2003,32). Bu nedenle öğretmenlerin yetişmelerinde rehberlik görevini yerine getirecek olan yönetici ve denetmenlerin, bu görevlerini yerine getirebilmeleri için, öncelikle kendilerinin rehberlik alanında yetişmeleri gerekmekte olduğu vurgusu yapılan bu çalışmayı desteklemektedir.

Denetmenlerin, denetmen adayının, valinin onayı ile herhangi bir süre gözetilmeksizin yetkilendirilmesi uygulamasını ise % 40 oranında benimsemediklerini, dolayısı ile yetişmeden yetkilendirmeye sıcak bakmadıklarını, sadece denetmen adayına yetkiden önce tek başına rehberlik yapabilme sorumluluğu verilmesi uygulamasını benimsediklerini belirtmişlerdir.

Yetiştirilme sürecinde katılımcıların benimsemedikleri uygulamalardan biri de %40,7 oranında rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması ki burada objektif olunamayacağı kaygısının ağır bastığı söylenebilir.

Denetmen ve yardımcılara anket sonunda seçilme, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin farklı görüşlerinin yazılması istenmiş bu alana görüş belirten 19 denetmen ve 34 il eğitim denetmen yardımcısı görüşlerini yazılı olarak belirtmişler, bu görüşlerden görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin olanlar ve birbirine yakın içerikte olduğu düşünülenler gruplandırılarak aşağıda belirtilmiştir:

Görüş belirten denetmenlerden, bu sürece ilişkin, adaylara rehberlik yapacak rehber denetmenlerin uygulama aşamasında sadece isimlerinin varlığından ziyade, iyi bir rehberlik için başkanlıkların sürece müdahil olmaları gerektiğini, rehber denetmenleri yönlendirmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Görüş belirten denetmen yardımcılarının tamamına yakını yazılı görüşlerinde, altı ayda bir rehber denetmen tarafından değerlendirme formu düzenlemesinin geçmiş yıllar dikkate alındığında hiçbir getirisi olmadığı, yetiştirilme işlevine katkı sağlamadığı, bunun yerine aday tarafından örnek olarak hazırlanan tebliğ, rapor ya da yapılan rehberlik faaliyetlerindeki performansının dikkate alınmasının uygulamada daha somut katkılar sağlayacağını belirtmişlerdir.

Görüş belirten 2 denetmen ve 5 yardımcının, adayın yetiştirilme aşamasında farklı ülkelere gönderilerek değişik denetim sistemlerini yerinde görmesi gerektiği belirtilmiştir. Yıldırım ve Koçak (1994) da yaptığı “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi ve Sorunları” isimli araştırmasında denetmenlerin büyük bir çoğunluğunun, yurt dışında bulunmalarının mesleki fayda sağlayacağı görüşünü paylaştıklarını belirlemişler, yaş ve dil bilme gibi bağımsız değişkenlerin bu görüşü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Görüş belirten 2 denetmen ve 5 yardımcının, eğitime ilişkin politikaların belirlenmesinde, bu konuda donanımı bulunan denetmenlere doğrudan görev verilmelidir şeklinde görüş bildirirken, 1 denetmen katılımcı ise denetmenlerin görev alanlarının daraltılması ve her biri ayrı ayrı uzmanlık gerektirecek çok değişik alanlardan sorumlu tutulmamaları gerektiğini belirtmiştir. 3 yardımcı, denetmenlerin yoğun iş yüklerinin hafifletilmesi, 4 denetmen ve 2 yardımcı, meslekî yönden kendilerini geliştirmelerine olanak verilmesi ve bölgelerinde rahatça çalışabilecekleri büroları oluşturulması, 3 yardımcı ise personeli işbaşında yetiştirmeye ve rehberliğine daha çok zaman ayırabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılması şeklinde görüş bildirmiştir.

Görüş belirten 8 denetmen ve 6 yardımcının, denetim süresinin sıklığı, okulun ya da personelin sorun durumu ile orantılı olarak yapılmalı, daha az sorunlu kurumlar ya da bireyler uzun zaman aralığında denetim edilirken, sorunlu kurumlar ya da bireyler daha kısa aralıklarla denetim edilmelidir şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Katılımcıların Görev Başında Yetiştirilme Sürecinde En Çok Benimsedikleri ve En Az Benimsedikleri Maddelere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

“Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde, katılımcılar tarafından görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin benimseme düzeylerini ölçen anket maddeleri arasında en yüksek benimseme oranıyla ilk sırada yer alan “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesi değerlendirilirken; çalışılan bölge, toplam kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara kaykare analizinde, bir hücrenin beklenen frekansı 5’in altına indiğinde, sonuçların yorumlanması istatistiksel açıdan sorunlu olacağından hareketle, üç değişkene ait 5’in altında yer alan hücre sayısı tablolarda yer alan toplam hücre sayısının %20’sini geçtiğinden dolayı yukarıda açıklanan sorun ortaya çıkmış ve çalışılan bölge, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi değişkenleri ile ilgili kaykare analiz sonuçlarına yer verilmemiş, istatistikî açıdan sorun teşkil etmeyen cinsiyet, ünvan ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 35’te verilmiştir.

Çizelge 35. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Erkek	f	9	10	477
		%	%1,8	%2,0	%96,2
	Kadın	f	0	6	40
		%	%0,0	%5,0	%95,0
	Toplam	f	9	16	517
		%	%1,8	%2,7	%95,5

χ^2 : ,870

sd: 4

p>,005

Çizelge 35’te il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= ,870$ $p> .005$]. Bu anket maddesine, kadın il eğitim denetmenlerinin % 95’i benimseme yönünde görüş bildirirken, erkek il eğitim denetmenlerinin % 96,2’si benimseme ve % 2’si de kararsızım yönünde görüş bildirmişlerdir.

Denetmenlikte görev başında yetiştirilme evresinde, görev başında yetiştirme eğitiminde belki de en çok olması gereken, denetmen adayına rehberlik yapabilme becerisi kazandırılması hedefine, yoğun desteğin ve benimsemenin yüksek düzeyde olması, denetmenlik mesleğinde esas olan rehberliğin öne çıkarılması fikrinin katılımcı kadın ve erkek denetmenler tarafından onaylanmasının normal bir sonucu olarak çıktığı düşünülebilir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 36’da verilmiştir.

Çizelge 36. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Ünvan	Denetmen	f	3	7	454
		%	%8	%1,9	%97,3
	DenetmenYardımcısı	f	6	6	166
		%	%3,4	%3,4	%93,2
	Toplam	f	9	13	520
		%	%1,7	%2,0	%96,3

$\chi^2 :5,544$ sd: 4 $p>,005$

Çizelge 36’da il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= 5,54$ $p> .005$]. Bu anket maddesine, denetmenlerin % 97,3’ü benimseme yönünde görüş bildirmişler, denetmen yardımcılarının % 93,2’si benimseme yönünde düşüncelerini yansıtmışlardır.

İl eğitim denetmenlerinin, unvanları farklılaştıkça, görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Denetmenlikte görev başında yetiştirilmenin asıl hedefinin öğretmenlere etkili rehberlik yapılması esas olduğu düşünüldüğünde bu anket maddesini, unvanlarına göre denetmen ve yardımcılarının üst seviyede benimsemelerinin doğal olduğu söylenebilir. Denetmenlerin sürekli eğitimle iç içe olmaları, onlarla iyi anlaşabilmeleri için sorunların çözümünde isabetli kararlar verebilecek rehberlik faaliyeti yapılması gerekmektedir. Denetmenlikte; inandırıcılığın, öğretmenlerin karşılaştığı sorunların çözümüne ne derece katkı sağlayacağı hususu ile doğru orantılı olduğu, buradan da bu konuya ilişkin yetiştirilmenin üzerinde durulmasının çok önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.” Anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 37’de verilmiştir.

Çizelge 37. İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	9	6	412
		%	%2,1	%1,4	%96,5
	Lisansüstü	f	0	5	109
		%	%,0	%4,5	%95,5
	Toplam	f	9	11	522
		%	%1,5	%2,0	%96,5

$\chi^2:8,848$ sd: 8 $p>,005$

Çizelge 37’de il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=8,848$ $p> .005$]. Bu anket maddesine, lisans eğitimi alan denetmenlerin %96,5’i benimseme yönünde görüş belirtirken, lisansüstü öğrenim gören il eğitim denetmenlerinin, % 95,5’i benimseme yönünde görüş belirtmişlerdir.

İl eğitim denetmenlerinin, öğrenim durumları farklılaştıkça, görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Hem lisans, hem de lisansüstü düzeyinde eğitim alan denetmenlerin nerede ise tamamı görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması yönünde yetiştirilmeye destek verdikleri söylenebilir.

Yetiştirilme aşamasında; denetmenlerin, denetimini ve rehberliğini yapacağı personelin, işlemlerinde etkili olunabilmesi için denetmen yardımcılarının rehberlik alanında uzmanlaşması gerektiği yukarıda alınan cevaplar dikkate alındığında öğrenim durumuna göre de öncelikli kriterler arasında olması gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

“Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” Maddesinin Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde cinsiyet, unvan, öğrenim durumu, bölge, kıdem, denetmenlik kıdemi değişkenlerine ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 38’de verilmiştir.

Çizelge 38. İl eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Cinsiyet	Erkek	f	201	76	219
		%	%40,5	%15,3	%44,2
	Kadın	f	17	5	24
		%	%37,0	%10,9	%52,1
	Toplam	f	218	81	243
		%	%40,3	%14,9	%44,8

$\chi^2 : 1,474$ sd: 4 $p > ,005$

Çizelge 38’de il eğitim denetmenlerinin cinsiyet değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket

maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2= 1,474$ $p> .005$]. Bu anket maddesine, kadın il eğitim denetmenlerinin % 37'si benimsememe, yönünde görüş bildirirken, erkek il eğitim denetmenlerinin % 40,5'i benimsememe yönünde görüş bildirmişlerdir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması anket maddesine %14,9 oranında kararsız oldukları yönünde görüş bildirmişlerdir.

İl eğitim denetmenlerinin, cinsiyetleri farklılaştıkça, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Aday denetmene rehber denetmen tarafından altı ayda bir doldurulan değerlendirme formu doldurulması uygulaması kadın ve erkek denetmenler tarafından ortada benimsenen veya benimsenmeyen bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuca göre bu uygulama katılımcılar tarafından faydasına inanılan bir kriter olmadığı söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 39’da verilmiştir.

Çizelge 39. İl eğitim denetmenlerinin unvan durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Ünvan	Denetmen	f	93	34	182
		%	%26,7	%15,1	%58,2
	Denetmen Yardımcısı	f	212	12	11
		%	%68,0	%14,6	%17,4
	Toplam	f	305	46	193
		%	%53,0	%9,2	%37,8

$\chi^2:19,354$ sd: 4 $p>,005$

Çizelge 39’da il eğitim denetmenlerinin unvan değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=19,354$ $p> .005$]. Bu

anket maddesine, denetmenlerin %26,7'si benimsemiyorum yönünde görüş belirtmişler, denetmen yardımcılarının, % 68'i benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmişlerdir.

İl eğitim denetmenlerinin, unvanları farklılaştıkça, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Denetmen yardımcılarının bu görüşü benimsememe oranlarının denetmenlerden yüksek olmasında, anket maddesinin muhatabı olan yardımcılardan bu süreçte denetmenlerin objektif davranmada zorlandıkları düşüncesinin ağırlık bastığı sonucuna ulaşılabilir.

İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 40’da verilmiştir.

Çizelge 40 İl eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Öğrenim Durumu	Lisans	f	172	62	194
		%	%40,2	%14,5	%45,3
	Lisansüstü	f	46	19	49
		%	%40,2	%17,0	%42,8
	Toplam	f	218	81	243
		%	%40,3	%14,9	%44,8

χ^2 :4,788 sd: 8 p>,005

Çizelge 40’da il eğitim denetmenlerinin öğrenim durumu değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2=4,788$ p>.005]. Bu anket maddesine, lisans mezunlarının % 40’2’si benimsemiyorum şeklinde görüş bildirirken, yine aynı oranda, lisansüstü öğrenim görenlerin, % 40,2’si kesinlikle benimsemiyorum veya benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişleridir.

İl eğitim denetmenlerinin, öğrenim durumları farklılaştıkça, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermemiştir. Denetmen yardımcılara altı ayda bir değerlendirme

formu doldurulması uygulaması unvan değişkenine göre katılımcılar tarafından büyük oranda benimsenmemiş veya bu konuda kararsız kalınmıştır.

İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 41’de verilmiştir.

Çizelge 41. İl eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Çalışılan Bölge	1.Bölge	f	36	21	89
		%	%24,6	%14,4	%60,9
	2.Bölge	f	8	9	50
		%	%11,9	%13,4	%74,6
	3.Bölge	f	16	9	29
		%	%15,5	%20,1	%64,4
	4.Bölge	f	49	18	34
		%	%39,5	%17,8	%33,6
	5.Bölge	f	118	24	41
		%	%64,5	%13,1	%22,4
	Toplam	f	218	81	243
		%	%40,3	%14,9	%44,8

χ^2 : 23,485 sd: 16 p<,005

Çizelge 41’de il eğitim denetmenlerinin çalışılan bölge değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=23,485p< .005$]. Bu anket maddesini, 1. bölgede görev yapan denetmenlerin % 24,6’sı benimsemiyorum şeklinde görüş bildirmişler, 2. bölgede görev yapan denetmenlerin % 11,9’u benimsemiyorum, 3. bölgede görev yapan denetmenlerin % 15,5’i benimsemiyorum, ağırlıklı olarak il eğitim denetmen yardımcısının çalıştığı, 4.ve 5. bölgede, görev yapan denetmenlerin yaklaşık olarak % 55’i benimsemiyorum yönünde fikir belirterek denetmenlerden farklı düşündüklerini ortaya koymuşlardır.

İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Rehberdenetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” Anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 42’te verilmiştir.

Çizelge 42. İl eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Toplam Kıdem	8-12 yıl	f	42	13	8
		%	%66,6	%20,6	%12,8
	13-16 yıl	f	110	26	43
		%	%61,5	%14,5	%24,0
	17-20	f	40	21	110
		%	%23,4	%12,3	%63,3
	21 ve üstü	f	26	21	82
		%	%21,7	%14,7	%63,4
	Toplam	f	218	81	243
		%	%40,3	%14,9	%44,8

χ^2 : 28,435 sd: 12 $p < ,005$

Çizelge 42’te il eğitim denetmenlerinin toplam kıdem değişkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=28,435$ $p < .005$]. Bu anket maddesine, 8-12 yıl süre ile görev yapan denetmenlerin % 66,6’sı benimsemiyorum yönünde görüş belirtirken, 13-16 yıl süre ile görev il eğitim denetmenlerinin, % 61,5’i benimsemiyorum doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. 17-20 yıl süre ile görev yapan il eğitim denetmenlerinin, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması yönündeki anket maddesini benimsemiyorum düzeyleri % 23,4 civarındadır.

İl eğitim denetmenlerinin, toplam kıdemleri farklılaştıkça, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması maddesine verdikleri cevaplar değişim göstermiştir. Bu sonuçlara göre memuriyet kıdemi düştükçe benimsememe oranlarının artmasında bu maddeye muhatap olan mesleki geçmişi daha

az olan denetmenlerin süreçten olumsuz etkilendikleri sonucuna ulaşılabilceği söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değışkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerdendirme formu doldurması” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analiz sonuçları Çizelge 43’te verilmiştir.

Çizelge 43. İl eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değışkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerdendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar için yapılan kaykare analizi

Değişken	Kategoriler	Frekans ve yüzde	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum
Denetmenlik Kıdemi	1-7	f	159	42	54
		%	%62,4	%16,5	%20,9
	8-14	f	31	17	93
		%	%21,1	%13,1	%65,8
	15 ve üstü	f	28	22	96
		%	%19,2	%15,1	%65,7
	Toplam	f	218	81	243
		%	%40,4	%14,9	%44,7

χ^2 : 25,481 sd: 8 $p < ,005$

Çizelge 43’te il eğitim denetmenlerinin denetmenlik kıdemi değışkeni ile “Rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerdendirme formu doldurması.” anket maddesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır [$\chi^2=25,481$ $p < .005$]. Bu görüşü, 1-7 yıl süre ile denetmenlik yapan denetmenlerin % 62,4’ü benimsemiyorum, 8-14 yıl denetmenlik yapanların % 21,1’i benimsemiyorum yönünde görüş bildirirken, 15 yıl ve üstü süre ile denetmenlik yapan il eğitim denetmenlerinin, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerdendirme formu doldurması kriterini %19,2 oranında benimsememe yönünde görüş bildirdikleri söylenebilir.

İl eğitim denetmenlerinin, denetmenlik kıdemleri farklılaştıkça, rehber denetmenin, aday ile ilgili altı ayda bir değerdendirme formu doldurması maddesine verdikleri cevaplar değışim göstermiştir. Denetmenlik kıdemi 1-7 yıl süreli olanlar altı ayda bir kendilerine değerdendirme formu doldurulan en yakın kitle oldukları için süreçten uzaklaşan diğer kıdemlerden bu kriteri benimseme düzeylerinin farklılaştığı söylenebilir.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlar ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme, hizmet içi ve görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin, il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılardan elde edilen bulgulara dayalı ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Seçilme sürecine ilişkin sonuçlar

a- Eğitim denetmen ve denetmen yardımcıları seçilme sürecine ilişkin maddeleri büyük çoğunlukla benimsemişlerdir. Seçilme aşamasında en fazla benimsedikleri madde adayda temsil yeteneğinin bulunması maddesi olmuştur. Ayrıca denetmen ve denetmen yardımcıları, il eğitim denetmenlerinin seçiminde sınava iki kere katılma ve sınavda yurt dışı görevi yapanlara puan eşitliğinde öncelik verilmesi uygulamasını büyük oranda benimsememişlerdir.

b- İl eğitim denetmenlerinin seçilmesinde, adayın gelişmelere açık olması, adayda iletişim yeterliliğinin aranması, adayda yorumlama yeterliliğinin aranması, mülakatlarda politik tercihlerin rol oynamaması, adayın hoşgörülü ve sabırlı olması, adayın ekip çalışmasına yatkınlığı, adayın araştırmacı bir kişiliğe sahip olması gibi kriterlerin aranması önemli bulunmuştur.

c- En az ve en çok benimsenen maddelerin analiz sonuçlarına göre eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının, il eğitim denetmenlerinin seçilmesine ilişkin benimseme düzeyleri arasında cinsiyete, öğrenim durumuna, unvana göre farklılık yoktur. Ancak çalışılan bölge, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi farklılaştıkça eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının seçilme süreci ile ilgili verdikleri cevaplar değişim göstermiştir.

d- Eğitim denetmen ve denetmen yardımcıları, denetmen yardımcılarının belli süre öğretmenlik yaptıktan sonra, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümünde yüksek lisans veya doktora yapanlardan tercihen seçilmesini vurgulamıştır.

e- Eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcıları, sistemde olan eğitim denetmenlerine görev süreleri içinde yüksek lisans, doktora ve yurt dışı eğitim olanakları verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Hizmet içi Sürecine İlişkin Sonuçlar

a- Eğitim denetmen ve denetmen yardımcıları hizmet içi eğitim sürecine ilişkin maddeleri büyük çoğunlukla benimsemişlerdir. Hizmet içi aşamasında en fazla benimsedikleri maddeler, yetiştirilmeye esas programın bakanlık tarafından hazırlanması ve programın 40 saatten az olmaması maddeleri olmuştur. Ayrıca denetmen ve denetmen yardımcıları, il eğitim denetmenlerinin hizmet içinde yetiştirilmesinde uygulanacak program içeriğinin valiliklerce hazırlanmasını büyük oranda benimsememişlerdir.

b- Hizmet içi eğitimde alınan derslerin uygulama ağırlıklı olması gerektiği, alınan derslerde; öğretmene rehberlik yapma, ifade alma, istinabe yazma, rapor hazırlama ve ders denetimi gibi denetmenliğin temel öğeleri olabilecek konularda pratik yapılmasının mesleki gelişime katkı sağlayacağı önemli bulunmuştur.

c- Hizmet içi eğitimde, programın bakanlıkça hazırlanması, programda yetkin öğretim görevlilerinin görev alması, alan uzmanlarına öncelik verilmesi, programın zamanlaması, programda insanın merkeze alınması yönünde atılan ve atılacak olan adımların faydalı olacağı önemli bulunmuştur.

d-Denetmen ve denetmen yardımcıları, hizmet içi eğitimde uygulanan programlarda, eğitim yönetimi ve temel ilkeleri, Türk Eğitim Sistemi'nin sorunları ve çözüm yolları, eğitimde ölçme ve değerlendirme, özel eğitimde yöntem ve teknikler ile Türkiye'nin özel eğitim problemleri gibi ders içeriklerinin yer almasını önemli bulmuşlardır.

e- En az ve en çok benimsenen maddelerin analiz sonuçlarına göre eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının, il eğitim denetmenlerinin hizmet içinde yetiştirilmesine ilişkin süreci benimseme düzeyleri arasında cinsiyete, öğrenim durumuna, unvana göre farklılık yoktur. Ancak çalışılan bölge, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi farklılaştıkça eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının hizmet içinde yetiştirilme süreci ile ilgili verdikleri cevaplar değişim göstermiştir.

Görev Başında Yetiştirilme Sürecine İlişkin Sonuçlar

a- Eğitim denetmen ve denetmen yardımcıları, görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin maddeleri büyük çoğunlukla benimsemişlerdir. Görev başında yetiştirilme aşamasında en fazla benimsedikleri madde, adaya rehberlik yapabilme becerisinin kazandırılmasını maddesi olmuştur. Ayrıca denetmen ve denetmen yardımcıları, il eğitim denetmenlerinin görev başında yetiştirilmesinde aday denetmene rehber denetmen tarafından altı ayda bir değerlendirme formu doldurulması uygulamasını büyük oranda benimsememişlerdir.

b- En az ve en çok benimsenen maddelerin analiz sonuçlarına göre eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının, il eğitim denetmenlerinin görev başında yetiştirilmesine ilişkin süreci benimseme düzeyleri arasında cinsiyete, öğrenim durumuna, unvana göre farklılık yoktur. Ancak çalışılan bölge, toplam kıdem ve denetmenlik kıdemi farklılaştıkça eğitim denetmen ve denetmen yardımcılarının hizmet içinde yetiştirilme süreci ile ilgili verdikleri cevaplar değişim göstermiştir.

c- Denetmen yardımcılarının, görev başında yetiştirilme süreci daha çok 4. ve 5. bölge illerinde gerçekleştiği için, görev başında yetiştirilen yardımcılardan, yaşanan olumlu ya da olumsuz uygulamaların yansımalarından, 1.2.3. bölgelerde çalışan, görev başında uygulama sürecine uzak olan ve denetmen unvanını taşıyan katılımcıların düşünceleri arasında değişim olmasının normal bir sonuç olduğu söylenebilir.

d- Rehber denetmenlerin; adayı kontrolü, kâğıt üzerinden çok, sistemli bir şekilde adayın mesleki gelişiminin takiple olması gerektiği, burada başkanlığın somut önlemler olarak adayı görev başında yetiştirmeyi amaçlaması önemli bulunmuştur.

e- Adayın yetiştirilme aşamasında farklı ülkelere çıkarılarak değişik denetim sistemlerini yerinde görmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

a. Denetmenlere yönelik hizmet içi eğitim, alanında uzman kişilerce verilmeli ve verilecek hizmet içi eğitim içeriği, denetmenlerdeki gerçek ve mesleğin içerisindeki ihtiyaçlar dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

b. Denetmenlerden yüksek lisans yapmayanlar, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümlerinde yetiştirilmeli, görev süresi içinde yüksek lisans, doktora ve yurt dışı eğitim olanakları için gerekli imkanlar sağlanmalıdır.

c.Sisteme dahil edilecek denetmen adayları, belli süre öğretmenlik yaptıktan sonra, üniversitelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümlerinde yüksek lisans ve doktora yapanlardan seçilmelidir.

d.Türk eğitim sisteminde, değişen tüm eğitim etkenlerini kapsayacak şekilde, denetmenlere sistemli ve düzenli olarak hizmet içi eğitim verilmeli, denetimini yaptıkları personelden daha üst düzeyde eğitim görmelerini sağlayacak sistem oluşturulmalıdır.

e. Daha az sorunlu kurumlar ya da bireyler uzun zaman aralığında denetim edilirken, sorunlu kurumlar ya da bireyler daha kısa aralıklarla denetimden geçirilmelidir.

f.Denetmenlerin yoğun iş yükleri hafifletilmeli, her biri ayrı ayrı uzmanlık gerektirecek çok değişik alanlardan sorumlu tutulmamalı, uzmanlaşacağı alanlarda yetiştirilmesine yönelik sistem getirilmelidir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

a. Yüksek lisans ve doktora yapan denetmenlerin, denetim ve rehberlikte gösterdiği tutum ve davranışların çeşitli yönetsel kavramlar üzerindeki etkileri araştırılabilir.

b. Denetmenlerin görev alanlarının bir ilde yer alan tüm eğitime ilişkin kurumları kapsamasının, denetmenlerin görev başarısına etkileri araştırılabilir.

c. Denetmenlerin görev alanlarının bir ilde yer alan tüm eğitime ilişkin kurumları kapsamasının iş doyumlarına etkileri araştırılabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akbaba, S. (2003). “Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi”. **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı,23.s,21-31
- Alıç, M.(1990). **Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı**. Eskişehir:..Anadolu Üniversitesi Yayınları,
- Altıntaş, M. (1980). **Liselerde Kurum Denetimi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Altıparmak, D. (1999). **21.Yüzyılda Türk Millî Eğitimi**. Ankara:Ocak Yayınevi.
- Aydın, B. (1996). **İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Gelişimlerine İlişkin Algı ve Beklentileri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu
- Aydın, M.(1984). Türk Eğitim Sisteminde Denetime Bir Bakış. **Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildiriler**, Malatya: Kuşak Ofset.
- Aydın, İ. (2005). **Öğretimde Denetim**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayınları.
- Aydın, M. (2005). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Balcı, A. Aydın, İ., Yılmaz, K., Memduhoğlu, H.B., Apaydın Ç. (2007). Türk Eğitim Sisteminde İlköğretimin Yönetimi ve Denetimi: Mevcut Durum ve Yeni Perspektifler. **Türkiye’de Okul Öncesi eğitim ve İlköğretim Sistemi Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri**. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Başaran, A./ Bozkurt, E., (Ed.), **Türk Millî Eğitim Denetim Sisteminde Yapılanma Sorunu**, Tem-Sen Yayınları sayı.1, s. 93-99.
- Başar, H. (2000). **Eğitim Denetçisi**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1993). **Türkiye Eğitim Sistemi**, Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1996). **Eğitime Giriş**. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ.E. (1996). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Baransel, A (1979). **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Bilgen, N.(2004). “Denetimin İşlevi” **Millî Eğitim Bakanlığı Yeni Bir Denetim Anlayışı Yapı ve İşleyişi Paneli**, Tem-Sen Yayınları No:2, Ankara 2004, s. 41

- Bilir, M. (1991). **Türk Eğitim Sisteminde Denetim Alt Sisteminin Yapı ve İşleyişi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Burgaz, B. (1995). İlköğretim Kurumlarının Denetiminde Yeterince Yerine Getirilmediği Görülen Bazı Denetim Roller ve Nedenleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı.11,s 127-134.
- Cengiz, C.(1992). **Millî Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişlerinin Yetiştirilmesi ve Denetimin Geliştirilmesi**, Millî Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Diñer, A. (1986). **Türk Millî Eğitim Sisteminde Denetim ve Değerlendirme**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Dişsiz, N. (2009). **İlköğretim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesine İlişkin Algı ve Beklentiler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Döngel, A.(2006). **İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Çalışmalarının Web Üzerinden İyileştirilmesine İlişkin İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dündar, A. (2005). **İlköğretim Okullarında Yapılan Denetimin Okul Başarısı ve Gelişimi Üzerine Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Erçetin, Ş. (2007). **Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Hizmetlerinin Yeniden Düzenlenmesi**. Ankara: Tem-Sen Yayınları
- Erdem, A.R.(2004). “Eğitimin Denetsel Temelleri”, Sönmez, V. (Ed.), **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Anı Yayıncılık. Ankara,
- Erdem, M.; Aktaş, F.(2011). Eğitim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Rehberlik Amaçlı Yaptıkları Çalışmalar Esnasında Karşılaştıkları Sorunlar. **4.Uluslararası Denetim Kongresi 22-24 Haziran 2011**, Mersin.
- Erdoğan, İ. (2000). **Çağdaş Eğitim Sistemleri** İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gökçe, F. (2004) “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi”, Tem-Sen (Ed.), **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi Paneli** (15 Mayıs 2004), Ankara: Tem-Sen Yayınları sayı.3, s.9-80.

- Gümüşeli, A.İ. (2004). **Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yeniden Yapılanma; Eğitim Denetiminde Yeni Yaklaşımlar**. Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Gündüz, Y (2008). **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Sisteminin Yenilenme İhtiyacı**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hicks, G. H.(1975) “**Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**” Tekok, O., /Aytek, B., /Bumin, B., (çev.), Ankara:San Matbaası.
- İpek, C.(2004). “Millî Eğitim Denetim Sisteminde Yeniden Yapılanma İhtiyacı” Tem-Sen (Ed.), **Eğitim Denetiminde Yeniden Yapılanma Paneli** (15 Haziran 2004), Tem-Sen Yayınları No:5
- İpek, C. (2008). Yönetim Teorileri. **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi**. (Ed: Memduhoğlu, H.B.; Yılmaz, K.) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Karagözoğlu, G.(1973). **İlköğretimde Denetim Uygulamaları**.Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2000). “**Bilimsel Araştırma Yöntemi**”. (10. Baskı) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Y. K.(1979). “**Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama**”, Ankara: Doğan Basımevi.
- Kayıkçı, K. (2005). **MEB Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- Koçak, K. (1991). “**Türk Milli Eğitim Sisteminde Denetimin Yeri ve Önemi**” Ankara: Çağdaş Eğitim.
- Koparal, C.(1996). “**Yönetim ve Organizasyon**”, Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları
- Korkmaz, M. (2007). **İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Düzeylerini Yerine Getirme Düzeyleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale
- Köklü, N. Öztürk, Ş. Çokluk Bökeoğlu, Ö.(2007). **Sosyal Bilimler İçin İstatistik**. Ankara: PegemA yayıncılık.
- MEB (1996). “Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin Eğitim Sistemleri”, **Millî Eğitim Basımevi**, Ankara.
- MEB (2007). “Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Denetimi”, **MEB Dergisi**, cilt 3

- MEB (2008a). 11. Milli Eğitim Şura Kararları. http://ttkb.meb.gov.tr/semceler/sura/11_sura.pdf (Erişim: 04.09.2011)
- MEB (2008b). 12. Milli Eğitim Şura Kararları. http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/12_sura.pdf (Erişim: 04.09.2011)
- MEB (2008c). 14. Milli Eğitim Şura Kararları. http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/14_sura.pdf (Erişim:04.09.2011)
- MEB (2008d). 15. Milli Eğitim Şura Kararları. http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/15_sura.pdf (Erişim:04.12.2011)
- MEB (2008e). 17. Milli Eğitim Şura Kararları. http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/17_sura.pdf (Erişim:04.09.2011)
- MEB (2008f). Tebliğler Dergisi, Aralık 2008, Sayı: 2615.
- MEB (2011). İlköğretim Müfettişlerinin İller Arası Yer Değiştirme Kılavuzu http://personel.meb.gov.tr/upload/2011_iller_arası_yer_değişikliği_kılavuz.pdf
- Milli Eğitim Bakanlığı İç Denetim Birimi Başkanlığı Yönergesi. Tebliğler Dergisi. Sayı:2604.
- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği. Resmi Gazete: 27974; 24.06.2011.
- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Denetim Yönergesi. Tebliğler Dergisi; Sayı:2521.
- Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Tüzüğü. Resmi Gazete: 21501; 19.02.1993.
- Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği. Resmi Gazete: 21717;13.10.1993.
- Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Başkanlığı İnceleme ve Değerlendirme Biriminin Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönerge <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/955.html>). (Erişim Tarihi: 10.03.2011)
- MEB. Hizmet-İçi Eğitimi Yolu İle İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete, 17909, Aralık 1982.
- Memduhoğlu, H.B. (2009). “Paydaşların Gözüyle Türkiye’de Eğitim Denetimi Sorunsalı”. **IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi**. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.
- Memduhoğlu, H.B. (2007). “**Avusturya Eğitim Sistemi. Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri**”. (Ed: Balcı, A.) Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Öz, M.(2003). “T.C.MEB. Denetim Sistemi Çalışma Grubu ” Ankara: **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Sayı.17,s.28

- Öz, F. (2003). **“Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Sisteminde Denetim”** Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Basımevi.
- Özdemir, T. (2001). **Çağdaş ve Demokratik Eğitimde Denetim**.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Sağlamer, E. (1975). **Eğitimde Denetim ve Teknikler**, Millî Eğitim Basımevi, Ankara.
- Seçkin, N. (1991). **Denetimde Yeni Bir Yaklaşım: Sanatsal Denetim**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Şenyüz, H. (2006). **İlköğretim Müfettişlerinin Görevleri İle İlgili Hizmetlerinin Yürütülmesi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H. (1982). **“Uygulamalı Okul Yönetimi”**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Taymaz, H. (2002). **“Eğitim Sisteminde Denetim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler”**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (1998)(Ed.). **“Türkiye’de Eğitim Yönetimi”**, İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Taymur, A. (2010). **Türk Eğitim Sistemi Denetim Alt Sistemi İçin Model Önerisi** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Tortop, N./ İşbir, E. G.(1982). **“Yönetim Bilimi”**, Ankara: Bilim Yayınları.
- Uluğ, F.(2004), “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi” Tem-Sen (Ed.), **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Millî Eğitim Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi Paneli** (15 Mayıs 2004), Tem-Sen Yayınları No:3, Ankara.
- Uygur, N. (2006). **İlköğretim Müfettişlerinin Kariyer Gelişimleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Yalçınkaya, M. (2003). **“İlköğretimde Yeni Denetim Esasları.” Milli Eğitim Dergisi**, Ankara: Güz Yayıncılık.
- Yaşar, N. (2000). **“İnsan Hakları Avrupa Sisteminde ve Türk Hukukunda Eğitim Hakkı ve Özgürlüğü”**. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yıldırım, A. (2007). **İlköğretim Müfettiş Yardımcılarının Yetiştirilmesi**. Yayınlanmamış Araştırma. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Yıldırım, İ. ve Koçak S. (1994). **Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri Yetiştirilme ve Sorunları**. Yayınlanmamış Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İİBF.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. Resmi Gazete:12056, 23.07.1965.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. Resmi Gazete: 14524; 24.06.1973.

3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun. Resmi Gazete: 21226; 12.05.1992.

5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu. Resmi Gazete: 26434; 14.02.2007.

EKLER

Sayın İl eğitim müfettişi ve il eğitim müfettiş yardımcısı,

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans programı kapsamında “İl eğitim Müfettiş Yardımcılarının Seçilme, Hizmetçinde ve Görev Başında Yetiştirilme Sürecini, İl eğitim Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Benimseme Düzeyleri ” konulu bir yüksek lisans tez çalışması yürütmekteyim. Bu çalışmada sizlerin cevapları büyük önem taşımaktadır. Ekteki ankette yer alan soruları içtenlikle cevaplamanız çalışmanın objektifliği ve amacına ulaşma düzeyini arttıracaktır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu çalışmaya ışık tutmaya yardımcı olmak amacıyla kullanılacaktır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, “Kişisel Bilgiler”; ikinci bölümde, “seçilme sürecine ilişkin önermeleri”; ölçen maddeler, üçüncü bölümde, “hizmet içi eğitim sürecine ilişkin önermeleri”; ölçen maddeler, dördüncü bölümde; “görev başında yetiştirme sürecine ilişkin önermeleri” ölçen maddeler yer almaktadır. Anket sonunda eklemek istediğiniz durumlar için yer ayrılmıştır. Sağlayacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Faik AKTAŞ

Yüksek Lisans Öğrencisi.

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz	Erkek O		Kadın O
Müfettişlikteki kıdem süreniz			
Toplam kıdem süreniz			
Ünvanınız	Müfettiş O		Müfettiş Yardımcısı O
Eğitim Durumunuz	Lisans O	Yüksek Lisans O	Doktora O
Çalıştığınız Hizmet Bölgesi			

İKİNCİ BÖLÜM: SEÇİLME SÜRECİ

Bu bölüm, eğitim müfettiş yardımcılığına seçilme sürecine ilişkin, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görüşlerinin neler olduğunu ölçmeyi hedeflemektedir. Sizden, ölçekteki uygun seçenek üzerine (X) işareti koyarak işaretlemeniz istenmektedir.

SEÇİLME SÜRECİNE İLİŞKİN İFADELER;	BENİMSEME DÜZEYLERİ				
	Kesinlikle Benimsemiyorum	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
1-Adayın en az dört yıl süreli yüksek öğrenim mezunu olması.					
2-Adayın başvuru tarihinde M.E. Bakanlığı kadrolarında çalışıyor olması.					

3-Adayın yarışma sınavına ikiden fazla katılmamış olması.					
4. Adayın 8 yıl öğretmenlik yapmış olması.					
5-Adayın özel okullarda yönetici ve öğretmen olarak geçirdiği sürelerin 8 yıllık süreye dahil olması.					
6-Adayın asker öğretmenlikte geçen sürelerinin sekiz yıllık sürenin içerisinde sayılması.					
7-Adayın kırk yaşını geçmemiş olması.					
8-Adayın en az üç yıl bakanlıkta çalışmış olması.					
9- Adayın anlatım yeteneğinin iyi düzeyde olması.					
10-Adayın yorumlama yeteneğinin iyi düzeyde olması.					
11-Adayın temsil yeteneğinin iyi düzeyde olması.					
12-Adayın tutum ve davranışına önem verilmesi.					
13-Adayın sınavda başarılı olabilmesi için 70 puan barajını geçmesi.					
14-Sınavda aynı puanı almış adaylardan EYTEP’de doktora yapanların başarılı sayılması.					
15-Sınavda aynı puanı almış adaylardan EYTEP’de yüksek lisans yapanların başarılı sayılması.					
16-Sınavda aynı puanı almış adaylardan kendi alanında yüksek lisans yapanların başarılı sayılması.					
17-Sınavda aynı puanı almış adaylardan kurum müdürlüğü yapanların başarılı sayılması.					
18-Sınavda aynı puanı almış adaylardan yurt dışı görevi yapanların başarılı sayılması.					
19-Sınavda aynı puanı almış adaylardan hizmet süresi üstünlüğü olanın başarılı sayılması.					
20-Adayın yazılı sınavda milli eğitim mevzuatından sorumlu olması					
21-Adayın yazılı sınavda öğretmenlik meslek bilgisinden sorumlu olması					
22-Adayın yazılı sınavda özel alan bilgisinden sorumlu olması					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİ

Bu bölüm, eğitim müfettiş yardımcılığına hizmet içi eğitim sürecine ilişkin, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görüşlerinin neler olduğunu ölçmeyi hedeflemektedir. Sizden, ölçekteki uygun seçenek üzerine **(X)** işareti koyarak işaretlemeniz istenmektedir.

HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNE İLİŞKİN İFADELER;	BENİMSEME DÜZEYLERİ				
	Kesinlikle Benimsemiyorum	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
23-Hazırlayıcı eğitimin 40 saatten az olmaması.					
24-Hazırlayıcı eğitimin bakanlıkça planlanması.					
25-Hazırlayıcı eğitimin valiliklerce planlanması.					

26-Hazırlayıcı eğitimin müfettiş yardımcılarının göreve başladığı ilk ay içinde planlanması.					
27-Teorik eğitim programının bakanlıkça planlanması.					
28-Teorik eğitimin, üç yıllık yetiştirme süresi içerisinde bakanlığın belirlediği bir tarihte verilmesi.					
29-Teorik eğitimin 120 saatten az olmaması.					
30- 120 saatlik teorik eğitimin bütün olarak tek seferde verilmesi.					
31-120 saatlik teorik eğitimin bölünerek, her bir eğitim süresinin 10 iş gününden az olmaması.					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: GÖREV BAŞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİ

Bu bölüm, il eğitim müfettiş yardımcılarının görev başında yetiştirilme sürecine ilişkin, müfettiş ve yardımcılarının görüşlerinin neler olduğunu ölçmeyi hedeflemektedir. Sizden, ölçekteki uygun seçenek üzerine **(X)** işareti koyarak işaretlemeniz istenmektedir.

GÖREV BAŞINDA YETİŞTİRİLME SÜRECİNE İLİŞKİN İFADELER;	BENİMSEME DÜZEYLERİ				
	Kesinlikle Benimsemiyorum	Benimsemiyorum	Kararsızım	Benimsiyorum	Kesinlikle Benimsiyorum
32-Müfettiş adayının yetiştirilme sürecinin üç yıl olması.					
33-Görev başında yetiştirme eğitiminde, rehberlik yapabilme becerisi amaçlanması.					
34-Görev başında yetiştirme eğitiminde, denetim ve denetim yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanması.					
35-Görev başında yetiştirme eğitiminde, araştırma yapabilme becerisi kazandırılmasının amaçlanması.					
36-Görev başında yetiştirme eğitiminin valiliklerce planlanması.					
37-Müfettiş adayının, valinin onayı ile herhangi bir süre gözetilmeksizin yetkilendirilmesi.					
38-Müfettiş adayına yetkiden önce tek başına sadece rehberlik yapabilme sorumluluğu verilmesi.					
39-Gereken hallerde, müfettiş adayını yetiştiren rehber müfettişe birden fazla yardımcı verilmesi.					
40-Rehber müfettişin, aday ile ilgili altı ayda bir değerlendirme formu doldurması.					

Seçilme ve yetiştirilme sürecine ilişkin tespit ettiğiniz farklı sorunları ve eksiklikleri lütfen aşağıdaki boşluğa yazınız.

.....

.....