



MÜFETTİŞLİK MESLEĞİNİN EĞİTİM MÜFETTİŞLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yrd. Doç.Dr. Nail YILDIRIM
Gaziosmanpaşa Üniversitesi Türkiye
nailsan60@hotmail.com

Özet

Bu araştırmayla müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine olumlu katkılarının veya olumsuz etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, müfettişliğe atanacak adaylar açısından önemli görülmektedir. Ayrıca araştırmanın müfettiş yetiştirme alan yazınına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma nitel bir çalışmadır. Çalışmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 13 eğitim müfettişi oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma geleneğine uygun amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemine uygun olarak eğitim müfettişlerinden çalışma grubu seçilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Eğitim müfettişlerinin görüşleri incelendiğinde, müfettişlik mesleğinin kendilerine olumlu katkıları dört temada toplandığı görülmektedir. Bunlar; 1) Bilgiye ilişkin katkılar, 2) Mesleğe ilişkin katkılar 3) Tutum ve davranışa ilişkin katkılar 4) Bireysel veya diğer katkılar. Mesleğin olumsuz katkıları tek başlık halinde ve 11 konu olarak ele alınmaktadır. Araştırmada görülmektedir ki, mesleğin eğitim müfettişlerine 23’ü bilgiye ve mesleğe, 15’i tutum ve davranışa, 12’si de bireysel olmak üzere toplamda 46 alanda olumlu katkısı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan eğitim müfettişlerinin görüşleri incelendiğinde göreve ilişkin bilgiler meslek içerisinde öğrenilmektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerine kazandırdığı tutum ve davranışlar incelendiğinde; kendini yenilemek zorunda olmanın getirdiği planlı çalışma, çok çalışma, özgüven ve ilişkilerdeki resmiyet olduğu görülmektedir. Mesleğin bireysel getirileri incelendiğinde, güzel giyinme, saygınlık kazanma, çevre edinme, okuma bireysel gelişim olmak üzere toplam 10 konuda katkı görülmektedir. Mesleğin, eğitim müfettişlerine olumsuz etkileri incelendiğinde kodlanmış 12 konunun olduğu görülmektedir. Müfettişler meslek hayatındaki en büyük olumsuzluğu sürekli yolculuk yapmak olarak görmekteyler. Diğer bir olumsuzluk ise imajdır. Resmi bir kişiliğe dönüşme konusu tutum ve davranış başlığında da verildiği gibi olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Araştırma sonuçlarına bağlı olarak; müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine kazandırdıkları olumlu durumlar olumsuzluklardan daha fazla olduğuna göre tercih edilebilir bir meslektir. Müfettişlerin olumsuz imajlarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim müfettişi, meslek, katkı, etki

GİRİŞ

İlköğretim okullarında eğitimin amacına ulaşıp ulaşmadığını kamu adına denetleme görevi eğitim müfettişlerine verilmiştir. Her meslek alanında olduğu gibi müfettişlik mesleğinin de eğitim ve yetiştirilme dönemi bulunmaktadır. İlk defa 1927 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji bölümü açılarak mesleki açıdan başarılı öğretmenler iki yıl süreyle yetiştirildikten sonra müfettişlik ve yöneticiliğe atanmışlardır (Öztürk, 1996). 1990’lı yıllardan itibaren fakültelerin eğitim yönetimi ve denetimi bölümü mezunlarının sisteme girmeleriyle beraber bu görev üniversitelere bırakılmıştır.





Her ne kadar deneyimli müfettişlerle iş başında yetiştirme çalışmalarına devam edilse de ilköğretim müfettişlerinin belli bir eğitimle alan bilgileriyle donanık olarak sistemde yer almaları eğitim örgütüne yeni bakış açıları getirmiştir (Bakioğlu ve Demirel, 2001). Ancak bugün bu uygulamadan vazgeçilmiştir. İlköğretim Başkanlıkları Yönetmeliğine (1999) göre eğitim müfettişliğine atanma ve yetiştirilmesine yönelik olarak, “MEB’na bağlı resmi okul ve kurumlarda en az sekiz yıl öğretmenlik veya fakültelerin; eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi veya eğitim yönetimi ve denetimi bölüm/anabilim dalından mezun ya da bu alanlardan yüksek lisans veya doktora yapanlardan Bakanlığa bağlı resmi okul ve kurumlarda en az üç yıl öğretmenlik veya yöneticilik yapmış olma koşullarından birini taşımak şartı aranmaktadır. Yetiştirme olarak da 120/240 saat hizmetiçi eğitim gerekmektedir.

Yetişme sürecinden sonra denetim hizmetini yürüten eğitim müfettişlerinin görev alanları ve bu görev alanlarına ilişkin bir takım yeterlikleri bulunmaktadır. Başar (2000: 41), denetçinin rollerini görev boyutu, süreç boyutu, davranış boyutu ve rol boyutu olmak üzere dört grupta toplamıştır. Denetçinin *görev* boyutu, denetim, araştırma ve soruşturmayı; *süreç* boyutu, durum saptama, değerlendirme, düzeltme-geliştirme etkinliklerini; *davranış* boyutu, güdüleme, yol gösterme, değerlendirme, yargılamayı; *rol* boyutu ise, liderlik, yöneticilik, eğiticilik, araştırmacılık, soruşturmacılık gibi etkinlikleri kapsamaktadır.

Yönetmeliklerde belirlenen eğitim müfettişlerinin görevleri ile uygulamada yerine getirilen görevler çoğu zaman örtüşmemektedir. Uygulama daha çok durum saptama nitelikli olmakla birlikte, rehberlik ve iş başında yetiştirme, eğitim sorunlarıyla ilgili inceleme ve araştırma yapma görevleri, uygulamada pek gözükmemektedir. İlköğretim müfettişleri, çoğu zaman bu görev alanlarındaki mesleki görevlere çeşitli nedenlerden dolayı girmek istememekte ve bu görevler için zaman yetersizliği, iş hacmi gibi bahaneler getirebilmektedirler (Başar, 2000: 120).

Denetçinin yeterlik alanlarına, denetimin öge ve amaçlarına bakıldığında, denetçinin, yeterlik alanlarının hepsinde, değerlendirme düzeyinde eylemlerde bulunduğu ve bu düzeyde yeterliklere sahip olması gerektiği savunulabilir. Ders denetiminde öğretmeni ve öğrenme ortamını, kurum denetiminde kurumun yönetimini, soruşturmada suç konusu durumu ve kişileri değerlendirerek sonuçta karar niteliğinde önerilerde bulunacak olan denetçinin bu alanlardaki yeterlik düzeyi, bilme ve uygulayabilmeyi de kapsayan bir değerlendirme düzeyinde olmalıdır (Başar, 2000, 102).

Pajak (1989), denetçilerde var olması gereken bilgi, tutum ve becerilerle ilgili on bir yeterlik alanı tanımlamıştır. Bu alanlar şunlardır: Toplum ilişkileri, personel geliştirme, planlama ve değişim, iletişim, program, öğretim programı, öğretmenlere yardım, gözlem ve görüşme, problem çözme ve karar alma, araştırma ve program değerlendirme, motive etme ve örgütlenme, kişisel gelişim. Sonuncusu olan kişisel gelişim; Birisinin kişisel mesleki inançlarını, yeteneklerini ve davranışlarını tanımak ve yansıtmak. Eğitim denetçisinin bu rolünü/görevini başarabilmesi için Glickman, Gordon ve Ross-Gordon’na (2004) göre liderlik, kişiler arası ilişkiler, program geliştirme ve öğretimin gelişimi; Wiles ve Bondi’ye göre (1996) insanları geliştirme,





program geliştirme, öğretim uzmanlığı, insan ilişkileri çalışanı olma, yöneticilik, değişim yöneticisi ve değerlendirici rollerini yerine getirmesi gerekmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun ile devlet memurları kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun (2010)'un 1. maddesine göre müfettişlik bir meslektir (Yine aynı kanunda ilköğretim müfettişliği ismi eğitim müfettişliği olarak değiştirilmiştir). Türkçede karşılığı "meslek" olan "profession" sözcüğünün kökeni Latince "özellikle dinî inanışlarla ilgili olarak açıkça bildirme, beyan etme" anlamına gelen "professio"dur (Freidson, 1986). Kuzgun'a (1982) göre meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür. Mesleklerin toplumsal saygınlık düzeylerinin çok farklı oluşu, bireylerin tercihlerini belirlemelerinde önemli rol oynamaktadır. Bu durum hem bireyin mutsuz olmasına ve hem de aile ve ülke için ekonomik ve insan gücü kaybına yol açmaktadır (Tutku ve Koç, 2008).

İlgili alan yazı incelendiğinde meslek içerisinde görev yapan müfettişler ve denetime yönelik yapılan araştırmalar genellikle olumsuz içerikli olduğu görülmektedir. Bunlardan bir kaçı aşağıda verilmektedir. Karaköse ve Kılıç (2010)'nın araştırma bulgusunda, eğitim denetmenleri, mesleki gelişim konusunda kurumsal anlamda herhangi bir yönlendirmenin olmadığını, mesleki gelişim ihtiyaçlarını hizmet içi eğitim kurslarına katılarak giderdiklerini ortaya koymaktadırlar. Arabacı'nın (2010) yapmış olduğu araştırmasında eğitim müfettişlerinin özlük haklarını incelemiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Müfettişlerin özlük haklarında, tayin ve atamalarda, eş durumunda sorun yaşanmaktadır. Göksu, Sarıçam ve Kuru (2010)'nun yapmış oldukları araştırma bulgusunda; eğitim müfettişlerinin saygınlığına, değerine ve gelişmesine önem verilmesi, kurumda yeterli ve adil bir ücret dağılımının olması gerektiği; üstleriyle her konuda kolayca konuşabilmesi gerektiği; işinde başarılı olanlara yükselme olanaklarının açık olması gerektiği, başarılı olanların takdir edilmesi gerektiği ve disiplin düzeninin olması gerektiği yönündeki algıları bulunmaktadır. Oğuz'un (2010) "Denetmenlerin denetim sürecinde yaşadıkları sorunlar" adlı araştırma sonucunda, denetmenler denetim sisteminin örgütlenmesi, denetmenlerin seçimi, atanması, yükselme olanaklarının sınırlılığı, ekonomik sıkıntılar ve kişisel gelişim üzerinde durmuşlardır. Benzer şekilde, Yıldırım, Beycioğlu, Uğurlu ve Sincar (2011)'in araştırma bulgularında eğitim müfettişlerinin dört görev alanında çeşitli sorunların olduğu bu sorunların sisteme bağlı olduğu üzerinde durulmuştur.

Çalışma yaşamındaki olumsuz koşullar, uyumsuzluk ve huzursuzluk yaratmakta, iş görenin genel psikolojik sağlığını tehdit edebilmekte ve onun verimini düşürmesine neden olmaktadır. İlköğretim müfettişleri, aşırı iş yükü ve iş stresi koşullarında oldukça önemli ve zor görevleri yerine getirmektedirler. Sürekli insanlarla çalışma, bireylerde kronik stres, duygusal yoğunlaşma ve tükenmeye yol açmaktadır (Brewer ve Clippard, 2002).

Ünal ve Gürsel (2007); Ünal ve Kantar (2011)'a göre, MEB araştırma sonuçlarını hiç dikkate almamakta, sorunun üzerine giderek eğitim denetim sistemi ya da yapısını veya denetleyen kişilerin kendileri ya da uygulamalarını değiştirmeye yönelik olarak çalışma yapmamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun





ile devlet memurları kanununda değişiklik yapılmasına dair kanunla (2010) MEB sorunun üzerine gitmeye çalışmış ve müfettişlerin başta ismi olmak üzere bazı özlük haklarında da değişiklik yapmıştır.

Müfettişlik mesleğine atanan eğitim müfettişlerinin kendilerine ne gibi katkıları olduğu mevcut araştırmanın konusu olmaktadır. Bu araştırmayla müfettişliğin eğitim müfettişlerine olumlu veya olumsuz katkılarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere ilgili alan yazında konuyla ilgili olarak daha çok mesleğin eğitim müfettişlerine olumsuz etkileri olumsuzlukları üzerine çalışmalara rastlanmıştır. Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine olumlu katkılarına veya meslekte neler kazanıldığına ilişkin araştırmalar yeterince görülmemektedir. Araştırma bu yönüyle müfettişliğe atanacak adaylar açısından önemli görülmektedir. Ayrıca araştırma müfettiş yetiştirme alan yazınına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Eğitim müfettişlerinin görüşlerine dayalı olarak;

- Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine olumlu katkıları nelerdir?
- Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine olumsuz katkıları nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma, müfettişlik görevinin eğitim müfettişlerine olumlu veya olumsuz katkılarını belirlemeye yönelik nitel bir çalışmadır. Çalışmada olgu bilim deseni kullanılmıştır. Farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanılması olgu bilim (fenomenoloji) deseni olarak adlandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 72). Mevcut araştırmada birey ya da durum temelli bir yaklaşım benimsenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu 13 eğitim müfettişi oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak çalışma grubu oluşturmak için 16 eğitim müfettişiyle görüşülmüş ancak 13 tanesi gönüllü olmuştur. Araştırmada nitel araştırma geleneğine uygun amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemine uygun olarak eğitim müfettişlerinden çalışma grubu seçilmiştir. Çalışma grubundaki müfettişlere ilişkin veriler Tablo 1'de görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunu 13 eğitim müfettişi oluşturmaktadır. Müfettişlerin 3'ü branş öğretmenliğinden gelirlerken, 10 tanesi sınıf öğretmenidir. Öğretmenlik süreleri 8 yıl ile 18 yıl arasında değişmektedir. Çalışma grubunda bulunan müfettişlerin öğretmenlik süreleri ortalama 12 yıldır. Müfettişlik süreleri de 10 yıl ile 18 yıl arasında değişmektedir. Ortalama müfettişlik süreleri 13,46 yıldır. Buna göre çalışma grubu ortalama olarak $12+13,46=25,46$ yıllık eğitimcilerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek; iki uç arasında yer almaktadır (Karasar, 2005: 165). Araştırmacıya bu esnekliği sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taraması yapılmıştır. Konuyla ilgili olarak daha çok





müfettiş sorunları alanlarında çalışmalara rastlanmıştır. Ancak müfettişlik mesleğinin uygulamada bulunan müfettişlere bireysel anlamda ne kazandırmıştır, ne gibi olumsuzlukları bulunmaktadır konusunda doğrudan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Özellikle müfettişlerin yaşadıkları sorunlar gibi, araştırmanın konusuna dolaylı olarak yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Konu tasarlandıktan sonra formda yer alması düşünülen maddeler belirlenmiştir. Araştırmada müfettişlere yöneltilen ana sorular şunlardır: 1) Müfettişlik görevinin size olumlu katkıları nelerdir? 2. Müfettişlik görevinin size olumsuz etkileri nelerdir? Her bir sorunun altında sondalar bulunmaktadır. Bu maddelerin amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirilmesini yapmak amacıyla üç öğretim üyesi, iki müfettiş ile görüşülmüştür. Bu aşamalardan sonra elde edilen bilgilerden yararlanılarak forma son hali verilmiş, oluşturulan görüşme soruları araştırma kapsamındaki katılımcılara yöneltilmiştir.

Tablo 1. Çalışma grubuna alınan eğitim müfettişlerine ilişkin bilgiler

Kodlanmış Eğitim Müfettişi (EM) *	Öğretmenlik Branşı	Öğretmenlik süresi	Ortalama öğretmenlik süresi	Müfettişlik süresi	Ort. müfettişlik süresi
Eğitim Müfettişi (EM1)	Sınıf	8 yıl	156/13= 12 yıl	16 yıl	173/13=13,46
Eğitim Müfettişi (EM2)	Sınıf	13 yıl		17 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM3)	Sınıf	17 yıl		18 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM4)	Branş	12 yıl		17 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM5)	Sınıf	8 yıl		15 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM6)	Sınıf	18 yıl		17 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM7)	Branş	9 yıl		10 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM8)	Branş	10 yıl		11 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM9)	Sınıf	11 yıl		10 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM10)	Sınıf	12 yıl		11 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM11)	Sınıf	13 yıl		11 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM12)	Sınıf	13 yıl		12 yıl	
Eğitim Müfettişi (EM13)	Sınıf	12 yıl		10 yıl	

(*EM; Kodlanmış Eğitim Müfettişi)

Daha önce de belirtildiği üzere veriler 13 eğitim müfettişinden toplanmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler belirlenen eğitim müfettişlerinden Ekim-Aralık 2010 tarihleri arasında görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme esnasında araştırmaya ilişkin bilgiler verilmiştir. Görüşmeler esnasında veri kayıplarını önlemek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara görüşmelerde kayıt cihazı kullanılacağı belirtilmiş, ancak yapılan görüşmelerin sonunda tutulan kayıtların katılımcılar tarafından dinlenebileceği, gerektiğinde kayıtlardaki görüşlerin isteğe bağlı olarak kısmen ya da tamamen çıkarılabileceği belirtilmiştir. Böylece kayıt cihazının katılımcılar üzerinde yaratabileceği olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Görüşme yapılan eğitim müfettişlerinden altı tanesi görüşlerini yazılı olarak getirebileceklerini belirtmişlerdir. Bunun üzerine form üzerinde bulunan sorularla ilgili açıklamalar yapılarak formlar verilmiştir. Görüşlerini yazılı olarak verenler daha detaylı görüş bildirmişlerdir. Görüşlerini yazılı verenlerle sözlü aktaranların ifadeleri arasında bir uyumsuzluk gözlenmemiştir. Araştırmada katılımcıların kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve görüşlerini içtenlikle açıklayabilecekleri bir görüşme ortamı sağlanmasına özen gösterilmiş, uygun bir etkileşim ortamı oluşturulmuştur. Görüşme sırasında,





katılımcıların soruları cevaplarırken araştırmacıdan etkilenmemesine çalışılmıştır. Araştırmada güvenilirliği artırmak amacıyla öncelikle kendi konumunu (daha önce yöneticilik yapmış olma durumu) belirtmiştir. İkinci olarak, veri kaynağı olan bireyler açıkça tanımlanmıştır (bkz, çalışma grubu). Üçüncü olarak, araştırma sürecinde oluşan sosyal ortamlar ve süreçler tanımlanmıştır. Son olarak, tüm süreçler ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228). Analiz sürecinde öncelikle, görüşme kayıtları ve yazılı formlar deşifre edilip çözümlemeler yapılmıştır. Eğitim müfettişlerinin görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplanarak tasnif edilmiştir. Çözümlemelerde görüşüne başvurulmuş eğitim müfettişlerine birer kod numarası verilerek açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. İfadelerdeki benzer öğeler gruplandırılmış ve gruba uygun olarak temalandırılmıştır. Araştırmada iç geçerliği sağlamak için; a) Müfettişliğin olumlu, olumsuz katkıları öncelikle kodlanmış sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Bulguların anlamlılığını ve bütünlüğü araştırmacı tarafından sürekli test edilmiştir. b) Bulguların tutarlılığını sağlamak için temaları oluşturan kavramların kendi aralarında ve diğerler temalarla tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. c) Bulguların daha önce yapılan doğrudan olmasa da konuyla yakından ilgili araştırmalarla uygunluğu karşılaştırılmıştır. d) Temalar, duruma göre tündengelim ya da tümevarım yöntemi ile açıklanmış ve yorumlanmıştır. e) Bulgular eğitim müfettişleri tarafından gözden geçirilmiş ve gerçekçi bulunmuştur. f) Araştırmanın bulguları önceden yapılan tahminlerle tutarlı bulunmuştur. Dış geçerliği sağlamak için; a) Verileri toplama aracının hazırlanmasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma sürecinin detaylarıyla açıklanmıştır b) Bulgular, alan yazınla karşılaştırılarak, bulguların anlamı ve uygulamadaki gerçekliklere ulaşmaya çalışılmıştır. c) Araştırmanın başka araştırmalarla test edilebilmesi için gerekli açıklamalar ayrıntılarıyla yapılmaya çalışılmıştır. d) Görüşleri alınan eğitim müfettişleriyle tekrar görüşülmüş ve bulgular paylaşılarak teyid ettirilmiştir. Tekrar görüşme esnasında 2 eğitim müfettişi sonradan aklıma geldi diyerek bir kaç ilave yapmışlardır.

BULGULAR

Bu bölümde görevin eğitim müfettişlerine olumlu katkıları ile olumsuz etkileri iki başlık halinde ele alınmaktadır.

A. Eğitim müfettişlerine göre kendi mesleklerinin olumlu katkıları

Eğitim müfettişlerinin görüşleri incelendiğinde, müfettişlik mesleğinin kendilerine olumlu katkıları dört temada toplandığı görülmektedir. Bunlar; 1) Bilgiye ilişkin katkılar, 2) Mesleğe ilişkin katkılar 3) Tutum ve davranışa ilişkin katkılar 4) Bireysel veya diğer katkılar. Bu temaların kodlanmış katkıları sırayla aşağıda verilmektedir.





1. Bilgiye İlişkin Katkılar

Tablo 2. Müfettişliğin bilgiye ilişkin katkıları

S.N.	Bilgiye İlişkin Kodlanmış Katkılar	f
1	Bilgisayar kullanma (EM2, EM4, EM6, EM7, EM11, EM12, EM13)	7
2	İnsanları tanıma (EM2, EM5, EM6, EM8, EM10, EM12)	6
3	Mevzuat bilgisi(EM1, EM4, EM7, EM9, EM13)	5
4	Rehberlik (EM2, EM5, EM7, EM8, EM11)	5
5	Öğrenciyi tanıma (EM3, EM4, EM6, EM7, EM13)	5
6	İş planlaması (EM3, EM5, EM8, EM11, EM12)	5
7	Beden dilini okuma (EM3, EM4, EM6, EM7, EM13)	5
8	İletişim bilgisi (EM3, EM8, EM9, EM10)	4
9	Eğitim alanında değişim ve gelişmeleri izleme (EM1, EM9, EM12)	3
10	Eleştirel bakış (EM3, EM9, EM13)	3
11	Eğitim bilimlerinin teorik yönü (EM6)	1

Bilgi teması altında mesleğin eğitim müfettişlerine kodlanmış 11 katkının olduğu görülmektedir. Bu katkılar frekansa göre Tablo 2’de verilmektedir. Kazanılan bilginin zamanına ilişkin veriler Tablo 3’te verilmektedir:

1.1. Kazanılan bilgilerin öğrenme süreci ve zamanı

41

Tablo 3. Kazanılan bilgilerin öğrenme süreci

Kazanılan bilgilerin öğrenme süreci	Kodlanmış müfettişler	f
Öğretmenlik sürecinde	-	-
Müfettişlik yetiştirme döneminde (lisans (EYTP))	EM6, EM9, EM10	3
Müfettiş olduktan sonra	EM1, EM2, EM3, EM4, EM5, EM7, EM8, EM11, EM12, M13	10

Bilgilerin kazanım süreci incelendiğinde (Tablo 3); 10 müfettişe göre bilgiler müfettişlik mesleğiyle kazanıldığı görülmektedir. Müfettişlerden 3’ü yetiştirme döneminde bilgilerin kazanıldığını ifade etmektedirler. Müfettişlerin konuyla ilgili görüşlerinden bir kaçı aşağıda verilmiştir:

“EM2. Rehberlik misyonunun yüklediği sorumluluk gereği bu uygulamaya yönelik bilgileri müfettişlik görevi içinde kazandım.”

“EM8. Bugün kazanmış olduğum eğitim, öğretim ve yönetim alanındaki tüm kazanımlarımın yüzde 80’i müfettişlik mesleğinin içerisinde gerçekleşmiştir”.

“EM12. Meslekte kazanımlardan da bahsetmek gerekirse bunlar; bir dersin olmazsa olmazı olan program bilgisi, derslerin öğrenci merkezli öğretilmesi, kazanımlar içerisindeki “kritik kazanımlar”ın tespiti ve



bunların kazandırılması için gerekli olabilecek stratejiler/yöntemler/tekniklerin seçimi, uygulanması, zamanı kullanma ile birlikte ölçme ve değerlendirmenin objektif yapılması”.

Mesleğin gerektirdiği kazanımlar Tablo 4’te verilmektedir:

2. Mesleğe İlişkin Katkılar

Tablo 4. Müfettişliğin Mesleğe İlişkin Kazanımları

S.N.	Mesleğe İlişkin Kodlanmış Katkılar	f
1	İnceleme ve soruşturma teknikleri (EM2, EM3, EM4, EM5, EM6, EM8, EM9, EM11, EM12, EM13)	10
2	Ölçme değerlendirme (EM1, EM3, EM4, EM5, EM7, EM8, EM12, EM13)	8
3	Program bilgisi (EM3, EM4, EM6, EM7, EM9, EM11, EM12, EM13)	8
4	Öğretim yöntem ve teknikleri (EM3, EM4, EM7, EM8, EM9, EM11)	6
5	Protokol kuralları (EM2, EM3, EM7, EM8, EM12, EM13)	6
6	Rapor yazma (EM3, EM5, EM7, EM11, EM12)	5
7	Problem tanımlama (EM3, EM4, EM6, EM7)	4
8	Müdürlerden ve öğretmenlerden öğrenme (EM1, EM6, EM10, EM11)	4
9	Öğrenci merkezli düşünme (EM3, EM4, EM6)	3
10	Yetişme döneminde kazanılan bilgiler: Araştırma teknikleri, eğitim felsefesi, eğitim hukuku, eğitim tarihi, eğitim ekonomisi, planlaması, yönetimi, program geliştirme (EM3, EM4, EM5, EM6, EM7)	3
11	Eksik bilgileri uygulamada tamamlama (EM1, EM7)	2
12	Öğretmenlik mesleği (EM4)	1

Mesleki kazanım teması altında 12 kodlanmış katkının yer aldığı görülmektedir. Görevin eğitim müfettişlerine kazanımları bilgi ve mesleki boyutta yukarıda iki tabloda da görüldüğü üzere toplamda 23 katkının olduğu görülmektedir. Katkılar frekans sırasıyla aşağıda verilmiştir; “İnceleme ve soruşturma teknikleri, ölçme değerlendirme, program bilgisi, bilgisayar kullanma, öğretim yöntem ve teknikleri, protokol kuralları, insanları tanıma, mevzuat bilgisi, rehberlik, öğrenciyi tanıma, iş planlaması, beden dilini okuma, rapor yazma, iletişim bilgisi, problem tanımlama, müdürlerden ve öğretmenlerden öğrenme, öğrenci merkezli düşünme, eğitim alanında değişim ve gelişmeleri izleme, eleştirel bakış, yetişme döneminde kazanılan bilgiler, eksik bilgileri uygulamada tamamlama, öğretmenlik mesleği, eğitim bilimlerinin teorik yönü”. Katkılar daha çok denetim süreçleriyle ilgili görülmektedir. Bu katkıların olması meslekte yapılmak zorunda olan işlere bağlanabilir. Aşağıda konuyla ilgili olarak eğitim müfettişlerinin görüşlerinden bir kaçını kendi ifadeleriyle verilmektedir;



“EM1. Sekiz yıl köylerde tek öğretmen olarak çalışmanın ardından lisans tamamlamak üzere okumak, eskimeye başlayan eğitim dağarcığının tazelenmesini sağladı.”

“EM2. Bilgisayar yârimiz, yarenimiz oldu adeta”.

“EM5. İlk göreve başlandığında taşımış olduğunuz akademik bilgilere uygulama alanları yaratma hevesi ve amacı varken, daha sonra bu alandaki bilgilerin yerine daha çok (usta-çırak ilişkisi içinde öğrenilen) pratik bilgiler, tutumlar, davranışlar kullanılır olduğundan belli bir süre sonra var olan akademik bilgilerin köreldiğini düşünüyorum”.

3) Tutum ve davranışa ilişkin kazanımlar

Tablo 5. Müfettişliğin tutum ve davranışa ilişkin katkıları

S.N.	Tutum ve davranışa ilişkin kodlanmış katkılar	f
1	Empati kurma (EM3, EM4, EM7, EM8, EM10, EM11, EM12, EM13)	8
2	Resmi ilişki (EM2, EM4, EM5, EM7, EM11, EM13)	6
3	Türkçeyi düzgün kullanma (EM3, EM7, EM9, EM10, EM12)	5
4	Sürekli yenilenmek (EM3, EM4, EM7, EM9, EM13)	5
5	Disiplinli ve planlı çalışma (EM1, EM3, EM7, EM8)	4
6	Ayrıntılı çalışma (EM1, EM4, EM9, EM12)	4
7	Öğretmene rol, model olma (EM3, EM4, EM8, EM10)	4
8	Sağlıklı iletişim kurma (EM3, EM9, EM10)	3
9	Objektif olma (EM3, EM12)	3
10	Ölçülü davranma (EM3, EM10)	2
11	Nesnel değerlendirme (EM3, EM6)	2
12	Özgüven artışı (EM6, EM9)	2
13	Sorumluluk duygusu (EM6, EM8)	2

Mesleğin eğitim müfettişlerine katkılarından “tutum ve davranış” teması incelendiğinde 13 kodlanmış katkı görülmektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerinde “tutum ve davranışa” ilişkin katkıları frekans sırasıyla aşağıda verilmiştir; “Empati kurma, resmi ilişki, Türkçe’yi düzgün kullanma, sürekli yenilenmek, disiplinli ve planlı çalışma, ayrıntılı çalışma, öğretmene rol, model olma, sağlıklı iletişim kurma, objektif olma, ölçülü davranma, nesnel değerlendirme, özgüven artışı, sorumluluk duygusu”. Mesleğin gerektirdiği rollerin eğitim müfettişlerinin tutum ve davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bu durum bürokratik sosyalleşmeyle açıklanabilir. Mesleğin eğitim müfettişlerine kazandırdığı tutum ve davranışa ilişkin müfettişlerin kendi ifadelerinden bir kaçış aşağıda verilmektedir:

“EM2. Hizmet verdiğimiz veya incelemesini, soruşturmasını, teftişini yaptığımız kişilerin sadece fiil ve çalışmalarını ilgilendirir; cinsiyeti, siyasi düşüncesi, fikri zikri beni ilgilendirmez”.

“EM7. Müfettişlik mesleğinden hareketle zamanla bizlerinde kurumsallaştığını düşünüyorum”.





“EM11. Her zaman başkalarına öğretmen ve yönetici kitleye örnek ve rehber olma düşüncesi ile zaman ve şartlara göre kendimi hazırladım”.

“EM13. Müfettişlik mesleğiyle birlikte kişinin tutum ve davranışlarında insanın insan olma özelliğinden kaynaklı sosyal, duygusal kaynaklı davranışları daha çok formal bir boyuta girmektedir”.

4) Bireysel veya diğer katkılar

Tablo 6. Müfettişliğin bireysel (diğer) katkıları

S.N.	Bireysel (diğer) kodlanmış katkılar	f
1	Güzel giyinmek (EM2, EM3, EM4, EM8, EM10, EM12)	6
2	Daha fazla kitap okumak (EM3, EM4, EM9, EM13)	4
3	Saygınlık kazanma (EM4, EM7, EM9, EM12)	4
4	Bir miktar gelir artışı (EM1, EM4, EM6, EM9)	4
5	Statü kazanma (EM1, EM7, EM9, EM12)	4
6	Çevrede tanıdık insanların çoğalması dolayısıyla çevrenin genişlemesi (EM3, EM4, EM8, EM11)	4
7	Tabiata daha yakın olma (EM1, EM8, EM13)	3
8	Manevi katkı (İş doyumu) (EM3, EM9, EM11)	3
9	Değişik yerleri görmek (EM3, EM6, EM9)	3
10	Her türlü şartlarda görev yapabilmek (EM3, EM8)	2

Mesleğin eğitim müfettişlerine katkılarından “bireysel” katkılar teması incelendiğinde 10 kodlanmış katkı görülmektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerinde “bireysel katkıları” frekans sırasıyla aşağıda verilmiştir; “Güzel giyinmek, daha fazla kitap okumak, saygınlık kazanma, bir miktar gelir artışı, statü kazanma, çevrede tanıdık insanların çoğalması dolayısıyla çevrenin genişlemesi, tabiata daha yakın olma, manevi katkı, değişik yerleri görmek, her türlü şartlarda görev yapabilmek”. Bireysel katkılar incelendiğinde müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerinin her türlü bireysel gelişime katkısının olduğu görülmektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerine kazandırdığı bireysel katkılara ilişkin müfettişlerin kendi ifadelerinden bir kaçını aşağıda verilmektedir:

“EM11. Eğitime müdahale etme ve birilerinin hayatlarını değiştirebilme mutluluk veriyor.

“EM1. Dağlar, ücra köyler, kar, çamur, yağmur, çayır, çimen, gül, diken velhasıl tabiata daha yakın olma mesleğin güzel yanlarından birisidir”.

“EM3. Müfettişlik mesleği şahsıma; her şeyde planlı olmayı, ölçülü davranmayı, olaylara eleştirel bakış açısıyla bakabilmeyi, kişiler arası sağlıklı iletişim ve olumlu ilişki kurmayı ve bunları sürdürebilmeyi kazandırmıştır”.

“EM12. Müfettişlik bana sosyal bir insan olmayı, dili düzgün kullanmayı ve etkili konuşmayı, hedef koyarak ve amaç belirleyerek çalışmayı, yanlış davranmamayı objektif olmayı, nesnel değerlendirmeyi kazandırmıştır”.





“EM9. Yürüttüğüm görev bana ulaşılabilen, konuşulabilen, tartışılabilen, çevresine güven verebilen, öğretmen meslektaşlarının her zaman bir adım önünde olma gayreti içerisinde olarak onlara bu anlayışla rehberlik yapabilen bir rol model müfettişin sergileyebileceği kazanımların tamamını kazandırmıştır”.

B. Eğitim müfettişlerine göre müfettişliğin kendilerine olumsuz etkileri

Tablo 7. Mesleğin eğitim müfettişlerine olumsuz katkıları

S.N.	Kodlanmış Olumsuz katkıları	f
1	Sürekli yolculuk yapma (EM2, EM3, EM5, EM7, EM8, EM9, EM10, EM12, EM13)	9
2	Olumsuz imaj (EM1, EM3, EM4, EM7, EM9, EM10, EM11, EM12, EM13)	9
3	Resmi bir kişiliğe dönüşme (EM2, EM4, EM5, EM7, EM11, EM13)	6
4	Eve iş getirme (EM1, EM2, EM7, EM9, EM10, EM11)	6
5	Maddi bir getirisi yoktur (EM2, EM3, EM5, EM9, EM10)	5
6	İş yükünün yoğunluğu (EM3, EM6, EM7, EM9, EM12)	5
7	Sosyal ve duygusal yönün zayıflaması (EM2, EM5, EM7, EM9, EM11)	5
8	Aileye yeteri kadar zaman ayıramama (EM3, EM9, EM12)	3
9	Gerçek sevenin azlığı (EM1, EM5, EM8)	3
10	Olumsuzlukların moral bozması (EM6, EM10)	2
11	Beklentilerin getirdiği gerginlik (EM5, EM9)	2
12	Dinleyen bulunca çok konuşma (EM1)	1

Mesleğin, eğitim müfettişlerine kattığı olumsuzlar incelendiğinde kodlanmış 12 olumsuz katkı olduğu görülmektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerinde “olumsuz katkıları” frekans sırasıyla aşağıda verilmiştir: “Sürekli yolculuk yapma, olumsuz imaj, resmi bir kişiliğe dönüşme, eve iş getirme, maddi bir getirisi yoktur, iş yükünün yoğunluğu, sosyal ve duygusal yönün zayıflaması, aileye yeteri kadar zaman ayıramama, gerçek sevenin azlığı, olumsuzlukların moral bozması, beklentilerin getirdiği gerginlik”. Olumsuz katkıları iş yoğunluğunun fazlalığına bağlı olduğu görülmektedir. Müfettişlerin 5 tanesi mesleğin kendilerine maddi bir getirisinin olmadığını belirtmektedirler. Ancak yukarıda (Tablo 5)’te 4 eğitim müfettişi maddi getirisinin olduğunu belirterek bu konuda tam bir uzlaşma görülmemektedir. Mesleğin eğitim müfettişlerine getirdiği olumsuzluklara ilişkin müfettişlerin kendi ifadelerinden bir kaçını aşağıda verilmektedir:

“EM1. Mesleğin adı bile soğuk durmaktadır”.

“EM8. Gerçek sevenin azdır (Yüze gülen bol olsa da).

“EM2. Müfettişlikte akşamları dinlenmenin, hafta sonu ve bayram tatillerinin doyasıya tadını çıkarmayı görmedim”.





“EM9. Maddi anlamda bir getirisi olmamıştır. Halen denetimini yaptığım okul müdürleri kadar maaş ve ek ders ücreti alamıyorum.

“EM10. Nimet külfet dengesizliğinin en bariz uygulaması eğitim müfettişliğindedir”.

“EM12. Sürekli araçla seyahat etmek gerektiği için can ve mal güvenliği devamlı olarak tehdit altındadır. Buna rağmen sigorta güvencemiz bulunmamaktadır.

“EM9. İş yoğunluğu nedeniyle beşeri ve sosyal münasebetler sekteye uğramıştır”.

“EM4. Öğretmen camiası ile olumsuz müfettiş imajı nedeni ile tam bir kaynaşma olmadığı inancındayım”.

“EM11. Gülmek bile kontrol dahilinde yapılr bir davranış haline gelebilmektedir.

“EM5. Sürekli çalışmış olduğunuz insanlardan farklı olduğunuzu, model olduğunuzu, sorunlara çözüm noktasında sizden çok şey beklendiğini düşünürsünüz. Aynı zamanda size yönelik beklentilerin boyutu ile elinizdeki yetkinin boyutunun orantısız olduğunu bilirsiniz. Durum böyle olunca da sorunların çözümünde yeterince katkıyı sunamadığınızı bilir ve bundan rahatsızlık duyarsınız”.

“EM7. Sosyal, duygusal yönünüzü zayıflatması, resmi bir kişilik oluşturması olumsuz katkılarıdır. Görevde iken insanların size karşı davranışı ile emekli olduktan sonraki davranışları arasında çok fark olduğu emekli müfettişlerce sık dile getirilen husustur”.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Denetim mesleğini sürdüren eğitim müfettişlerine yaptıkları görevin kendilerine sağladığı olumlu durumlar ve beraberinde getirdiği olumsuzlukların araştırıldığı araştırmada görülmektedir ki, mesleğin eğitim müfettişlerine 23’ü bilgi ve meslek, 13’ü tutum ve davranış, 10 tanesi de bireysel olmak üzere toplamda 46 alanda olumlu katkısı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan eğitim müfettişlerinin görüşleri incelendiğinde göreve ilişkin bilgilerin önemli bir bölümü meslek içerisinde öğrenilmektedir. Oysa göreve ilişkin bilgiler yetiştirilme sürecinde öğrenilmesi gerekmektedir. Çünkü tecrübe pahalı bir öğrenmedir (Bursalıoğlu, 2002). Bu bulguyu Ünal ve Kantar’ın (2011) “İlköğretim denetçi yardımcılarının sorunları” adlı araştırma sonuçları desteklemektedir. Araştırmaya göre; Milli Eğitim Bakanlığı, eğitim denetçi yardımcılarını onlardan beklediği görev yeterliklerine uygun olarak yetiştirmemektedir. Araştırmayı, Doğan ve Dur (2011)’un ‘eğitim müfettiş yardımcılarının hizmet içi eğitim faaliyetlerini düşük düzeyde’ gördükleri araştırma bulgusu da desteklemektedir.





Bilgilerin önemli bir bölümünün meslek içerisinde öğrenilmesi müfettişlerin öğrenme stilleriyle de açıklanabilir. Zira Yıldırım'ın (2007) öğretmenlerin, okul müdürlerinin, müfettişlerin öğrenme stillerinin incelendiği araştırma sonucunda eğitim müfettişlerinin baskın öğrenme stilleri “uyumsayan” ve “ayrıştırıcı” çıkmıştır. Kayes (2005: 250)'e göre, uyumsayan öğrenme stiline sahip bireyler; hareket ederek, risk alarak ve liderlik rolleri alarak öğrenmeyi tercih eden kişileri içerir. Ayrıştırıcı öğrenme stiline sahip bireyler, pratik problemleri çözerek, karar vererek, problemle ilişkiye geçerek öğrenmeyi seven bireyleri tarif eder. Uyumsayan ve ayrıştırıcı öğrenme stillerine sahip bireylerin öğrenme yolları “yaparak” ve “hissederek” olmaktadır. Bu durumda eğitim müfettişleri yaptıklarını ve yaptıktan sonra da hissettiklerini öğreniyorlar denebilir.

Mesleğin eğitim müfettişlerine kazandırdığı tutum ve davranışlar incelendiğinde; kendini yenilemek zorunda olmanın getirdiği planlı çalışma, çok çalışma, özgüven ve ilişkilerdeki resmiyet olduğu görülmektedir. Bu durum müfettişlerin rehberlik göreviyle ilişkilendirilebilir. Bu bulguyu Bakıoğlu ve Demirel'in (2011) araştırması desteklemektedir. Zira ilgili çalışmada; “İlköğretim müfettiş ve müfettiş yardımcılarının profesyonel gelişim için zaman ayıramadıkları” sonucu yer almaktadır. Mesleğin gerektirdiği rollerin eğitim müfettişlerinin tutum ve davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bu durum bürokratik sosyalleşmeyle açıklanabilir. Bürokratik ya da örgütsel sosyalleşme süreci ile örgütte yaygın olan kültürün kabulü ve örgüt kültürünün devamı ile güçlenmesi sözkonusu olmaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 1996: 64).

Mesleğin bireysel getirileri incelendiğinde, güzel giyinme, saygınlık kazanma, çevre edinme, okuma bireysel gelişim olmak üzere toplam 12 konuda katkı görülmektedir. Bu da göstermektedir ki, meslek eğitim müfettişlerini bireysel değişime zorlamaktadır. Ayrıca bireysel katkı olarak manevi katkı yani iş doyumundan bahsedilmektedir. Araştırma sonucuna göre frekansı düşük de olsa eğitim müfettişlerinin iş doyumlarının olumlu olduğu görülmektedir.

Mesleğin, eğitim müfettişlerine kattığı olumsuzluklar incelendiğinde kodlanmış 11 konunun olduğu görülmektedir. Müfettişler meslek hayatındaki en büyük olumsuzluğu sürekli yolculuk yapmak olarak görmektedirler. Bu bulguyu Ünal ve Kantar'ın (2011) araştırma bulgusu da desteklemektedir. Diğer bir olumsuzluk ise olumsuz imajdır. Olumsuz imaj konusunda denetlenmenin insanlar üzerinde yarattığı baskı ve olumsuz duygular düşünülüp, bunun üzerine denetim yapısının eksiklikleri eklenince, denetçiler ve çalışmaları hakkındaki algıların olumsuz olması da kaçınılmazdır (Ünal ve Kantar, 2011: 184). Ayrıca resmi bir kişiliğe dönüşme konusu tutum ve davranış başlığında da verildiği gibi olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Bu durum, sosyal ve duygusal zayıflamayı ve sevenin azlığını, olumsuz imajı beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu durum, denetimin yapısıyla ilişkili görülebilir. Çünkü denetlenmeyi insanların sevmediği dolayısıyla denetleyicinin de bu durumdan olumsuz etkilendiği söylenebilir. Eğitim müfettişlerine göre diğer iki önemli görülebilecek olumsuzluklar, iş yükünün fazla olması buna bağlı olarak eve iş getirme durumudur. Araştırmanın bu bulgusunu, Altun ve Memişoğlu, 2010; Yıldırım ve Demirtaş, 2010'ın araştırmalarındaki ‘eğitim müfettişlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri için iş yüklerinin azaltılması gerekliliği’ vurguları desteklemektedir. Benzer şekilde, Sarıtaş (2010)'a göre de kırsal





kesimdeki okullara günübürlük gidiş-geliş yapan müfettişlerin yaşadıkları günlük yorucu işler, iş yoğunluğu, eve iş getirmeleri, bunlardan dolayı ebeveynlik ve eş rollerini tam olarak yerine getirememesi, vb. sorunlar nedeniyle eğitim müfettişlerinin kronik stres ve tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak;

Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişlerine kazandırdıkları olumlu durumlar olumsuzluklardan daha fazla olduğuna göre tercih edilebilir bir meslektir. Araştırmayı, Tanhan, İpek ve Avcı'nın (2011) 'Eğitim müfettişlerinin yaşam pozisyonları' adlı araştırması desteklemektedir. Söz konusu araştırmada eğitim müfettişlerinin baskın olarak artı artı (ben iyiyim, sen iyisin) yaşam pozisyonuna sahip oldukları görülmektedir.

Müfettişlik mesleğine ilişkin bilgiler atanmadan önce kazandırılması için yetiştirme dönemi tekrar düzenlenebilir. Müfettişlerin olumsuz imajlarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Müfettişlere yönelik imaj farklı değişkenler açısından araştırılabilir.

Kaynakça

- Arabacı, İ. B. (2010). Milli eğitim bakanlığı'nın denetim politikası ve bu konuda ilköğretim müfettişlerinin görüşleri. *I. Ulusal Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. Ankara.
- Altun, S.A. ve Memişoğlu, S.P. (2010). İlköğretim müfettişlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 9 (2), 643-657. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Bakioğlu, A. ve Demirel, A. (2001). İlköğretim müfettişlerinin kariyer gelişimleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. Sayı 13, Sayfa : 37-54.
- Başar, H. (2000). Eğitim denetçisi, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Brewer, E. W. & Clippard, L.F. (2002). Burnout and Job aticfaction Among Student Support Services Personel. *Human Resources Development Quarterly*, 13 (2) 169-186.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem AYayıncılık.
- Doğan, S. ve Dur, C. (2011). Eğitim müfettiş yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerine yönelik olarak yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ilişkin algıları. *III. Uluslar arası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. 22-24 Haziran 2011. Mersin Üniversitesi.
- Freidson, E. (1986). *Professional powers: A study of the instituonalization of formal knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and instructional leadership: a development approach* (6th ed. b.). Boston: Allyn and Bacon.
- Göksu, M. Z., Sarıçam, İ. ve Kuru, M. (2010). İlköğretim müfettişlerini motive eden faktörler. *I. Ulusal Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. Ankara.
- Karaköse, T. ve Kılıç, L. (2010). İlköğretim denetmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *I. Ulusal Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. Ankara.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 15. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kayes, D. C. (2005). Internal validity and reliability of Kolb's learning style inventory version 3, *Journal of Business and Psychology*, Vol.20, No.2, Winter The George Washington University.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki Rehberliğin Bireyin Yetenek ve İlgiilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Lunenburg F.C., Ornstein A.C. (1996). *Educational Administration Concepts and Practice*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2010). *Resmi Gazete*. Kanun No: 5984.
- Oğuz, E. (2010). Denetmenlerin denetim sürecinde yaşadıkları sorunlar (Samsun İli Örneği). *II. Uluslar Arası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. 23-25 Haziran 2010. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.





- Öztürk, S. (1996). *Türkiye Eğitim Sisteminde Denetmen Yetiştirme Sürecinin Analizi*, Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Pajak, E. (1989). *Identification of supervisory proficiencies Project*. Athens: College of Education, University of Georgia.
- Sarıtaş, M. (2010). Eğitim denetçilerinin zeka alanları ve stresle mücadele arasındaki ilişki. *II. Uluslar Arası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. 23-25 Haziran 2010. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Tanhan, F, İpek, Y. ve Avcı, İ.(2011) Eğitim müfettişlerinin yaşam pozisyonları. *III. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*.22-24 Haziran 2011. Mersin Üniversitesi.
- Tutku, F.O.ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 41(1),255-273.
- Ünal, A ve Kantar, Ş. (2011). İlköğretim denetçi yardımcılarının sorunları. *İlköğretim Online* 10 (1), 180-196.
- Ünal, A. ve Gürsel, M. (2007). İlköğretim denetçilerinin öğrenen organizasyon yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (18), 463-482.
- Wiles, J., & Bondi, J. (1996). *Supervision: A guide to practice*. Columbus, OH: C.E. Merrill.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H.(2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Yıldırım, N., (2007). İlköğretimde çalışan eğitimciler ve ilköğretim müfettişlerinin öğrenme stilleri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*. 1, 140-146.
- Yıldırım, M. C. ve Demirtaş, H. (2010). Yapılandırmacı öğrenme paradigması açısından ilköğretim okullarında öğretmen denetiminin etkili olarak yapılabilmesine ilişkin çözüm önerileri. *II. Uluslar arası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi Bildiriler Kitabı* (337-346). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, M.C. Beycioğlu, K. ve Uğurlu, C.U., Sincar, M. (2011). Eğitim müfettişlerinin görev alanları boyutunda karşılaşılan sorunlar. *III. Uluslar arası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*.22-24 Haziran 2011. Mersin Üniversitesi.





THE EFFECTS OF PROFESSION EDUCATION INSPECTION ON INSPECTORS OF EDUCATION

*Assist. Prof.Dr. Nail YILDIRIM
Gaziosmanpaşa University-Turkey
nailsan60@hotmail.com*

Extended Abstract

Problem: How education inspectors who are appointed to inspectorship profession are affected in this process and what type of contributions they have received by practicing this profession constitute the subject of the current research. The research is considered to be important for candidates to be appointed to inspectorship. Moreover, the research is supposed to contribute the literature in inspector development area. The purpose of the research: With this research, it is aimed at analyzing negative or positive contributions of inspectorship profession to education inspectors.

Research Methodology: The research is a qualitative study which aims at determining positive or negative contributions of inspectorship profession to education inspectors. Phenomenological design method is used in the study. Research sample includes 13 education inspectors. In the research, a study group of school principals was selected according to sampling of easily accessible state methods appropriate for qualitative research convention. For this purpose, the variation is obtained by sampling according to seniority in the profession, branch, and experience (number of years worked) in teachership. Semi-structured interview technique has been used as the data collection method. Data of the research was collected from the predetermined education inspectors by conducting interviews between October and December 2010. In this research, which had been designed in alignment with qualitative research approach, "content analysis" was employed. The data were analyzed in four stages: 1. Codification of the data, 2. Determination of the themes in the codified data, 3. Organization of the codes and the themes, 4. Description and interpretation of the findings. The school principals who participated in the interviews were contacted again and the findings were shared and confirmed with them.

Findings and Results of the Research: When the views of education inspectors are analyzed, it is observed that positive contributions of inspectorship profession to them are focused in four themes. These are; 1) Contributions about knowledge, 2) Contributions about profession 3) Contributions about attitudes and behaviors 4) Individual or other contributions. The views of education inspectors who participated in the study are analyzed it is determined that knowledge about the profession is gained in the course of performing the profession. Obtaining knowledge while performing the profession could be explained by learning styles of the inspectors. When the contributions of the profession to education inspectors in terms of attitudes and behaviors are analyzed, it is observed that these are planned working practice induced by the obligation to renew oneself, working hard, self-confidence, and formality in





relationships. This finding could be related to the guidance task of inspectors. When the individual contributions of the profession are analyzed, it is observed that there are contributions in a total of 10 subjects some of which are dressing smart, gaining prestige, building a network, reading, and individual development. This finding suggests that the profession impels the education inspectors to individual change. Moreover, immaterial contribution, i.e. job satisfaction is mentioned as an individual contribution. When the negative contributions of the profession to education inspectors are analyzed, it is observed that there are a total of 12 coded subjects. The inspectors regard the greatest negativity in their professional life as travelling constantly. Another negativity area is the negative image. The issue of turning into an official personality is perceived as a negative contribution as it is given under attitudes and behaviors heading as well. This finding suggests that social and emotional attenuation brings along the negative image. This finding could be considered to be related to the structure of supervision.

Depending on the results of the study, since the positive contributions of inspectorship profession to education inspectors are more than negative contributions, it could be concluded that inspectorship is a preferable profession. Inspector education period can be rearranged to include transfer of knowledge about inspectorship profession before the appointment takes place.

Key Words:: Education inspectors, profession, contributions, effect

