

T.C.  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İL EĞİTİM DENETMEN YARDIMCILARININ SEÇİLME VE  
YETİŞTİRİLME SÜREÇLERİNE İLİŞKİN EĞİTİM  
DENETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Kenan KAVRAZ

Danışman  
Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL

İstanbul, Eylül 2012

Bu çalışmadaki bütün bilgileri akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde ederek sunduğumu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

Kenan KAVRAZ

## ÖZET

Bir eğitim kurumunun amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, eğitimin bütünlüğü ve eğitim sonucu çıkan ürün için büyük önem taşır. Eğitimi etkileyen sistemler arasında bütünleşmenin sağlanması ve her bir sisteme belirlenen amaçlar doğrultusunda, bütünlük bozulmadan rehberlik ve denetim yapılması zorunludur. Bu hizmeti gören denetmenlerin de seçimi ve yetiştirilmesinde aranılacak nitelikler büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin, eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu amaçla, nitel araştırma veri toplama tekniklerinden yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda, il eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için belli bir süre öğretmenlik tecrübesinin olması gerektiği, eğitim denetmen yardımcılarının seçilme sürecindeki sözlü sınavların objektif olarak yapılmadığı, bu sınavlarda kriterlerin tam olarak belirlenmesi gerektiği, seçme sınavına girebilmek için yüksek lisans, doktora ve yabancı dil bilme şartının olması, 3 yıllık yetiştirme sürecinin inceleme-araştırma, teftiş ve denetim, rehberlik ve soruşturma yapabilme yeterliği kazandırmaya yönelik ve uygulama ağırlıklı olması gerektiği, denetmen yardımcılarının yetiştirilme döneminde daha nitelikli hizmetiçi eğitim verilmesi, deneyimli denetmen sayısının az olduğu bölgelere atanan denetmen yardımcılarının kendisini yetiştirmesinde bu durumun olumsuzluk yarattığı, denetmen yardımcılarının birden fazla ilde farklı rehber denetmenlerle çalışmalarının sağlanmasının gerektiği gibi sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin bir takım öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler :** İl Eğitim Denetmeni, Teftiş, Seçme, Yetiştirme

## ABSTRACT

Employment status of an educational institution for the purposes of evaluation, education and training as a result of the integrity of the product is of great importance to. Affecting the provision of training and integration between systems in accordance with the purposes specified in each system, integrity, guidance and supervision must be held intact. Requirements concerning the selection and training of inspectors qualities which this service is of utmost importance. The purpose of this study, processes and training for elected deputy auditor for the provincial education, training supervisors to evaluate ideas. For this purpose, semi-structured interviews were conducted qualitative research data collection techniques. Obtained as a result of the research findings, the provincial deputy superintendent of education to participate in the selection examination and should have experience of teaching a certain period of time, training, supervising assistant made the selection process as objective oral exams, these exams should be complete description of the criteria for the selection exam to enter the master's, doctoral and that the requirement of knowledge of a foreign language, 3 years of study and research training process, inspection and control, guidance, and be able to make inquiries and applications to gain weight should be, in the training of assistant inspector-service training of more qualified, experienced supervisor is less than the number of assistant inspector assigned to the regions The drawback of this situation creates educate himself, supervising assistants work inspectors guide the ongoing need for more than one province, such as different results were obtained.

According to the obtained results, the selection and the training of assistant supervisor number of proposals have been developed processes.

**Keywords:** Provincial Education supervisor Inspection, Selection, Training

## ÖNSÖZ

Bir eğitim kurumunun amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, eğitimin bütünlüğü ve eğitim sonucu çıkan ürün için büyük önem taşır. Eğitimi etkileyen sistemler arasında bütünleşmenin sağlanması ve her bir sisteme belirlenen amaçlar doğrultusunda, bütünlük bozulmadan rehberlik ve denetim yapılması zorunludur. Teftiş hizmetlerini yürütecek olan denetmenlerin seçilme ve bu hizmetin gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmaya yönelik yetiştirilme süreçleri çok önemlidir. Denetmen adayı hizmet edeceği alanla ilgili gerekli eğitimi tamamladıktan ve denetmenliğin gerektirdiği kişisel yeteneklere sahip olduğu saptandıktan sonra yetki ve sorumluluk almalıdır.

Araştırmanın gerçekleşmesine katkıda bulunan, görüş ve önerileri ile araştırmanın verilerini oluşturan, il eğitim denetmenlerine çok teşekkür ederim. Beni her zaman cesaretlendiren, yönlendiren ve bilgilendiren, büyük bir anlayışla zaman ayıran, her zaman yanımda olan ve öğrencisi olmaktan büyük bir onur duyduğum tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL' e ve araştırmamda desteklerini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN' e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım sırasında verdikleri destek ve anlayışlarından dolayı eşime, sevgili oğullarım Mert ve Yiğit' e teşekkür ederim.

Kenan KAVRAZ

Eylül, 2012

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER .....	IV
TABLolar LİSTESİ.....	VIII

## BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. Teftişin Tanımı.....	2
1.2. Teftişin Önemi.....	3
1.3. Eğitim Denetmeni .....	5
1.4. Eğitim Denetmen Yardımcısı.....	7
1.5. Eğitim Denetmeninin Nitelikleri.....	7
1.5.1. Denetmende Aranan Kişisel Nitelikler.....	8
1.5.2. Denetmende Aranan Uzmanlık Nitelikleri.....	9
1.5.3. Denetmende Aranan Liderlik Nitelikleri.....	10
1.6. Eğitim Denetmeni ve Denetmen Yardımcılarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	12
1.7. Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Tarihsel Süreci.....	14

1.7.1. Cumhuriyet Öncesi Teftişin Tarihsel Süreci.....	14
1.7.2. Cumhuriyetten Sonra Teftişin Tarihsel Süreci.....	19
1.7.2.1. Eğitim Denetmen Yardımcılarının Seçim Süreci.....	22
1.7.2.2. Eğitim Denetmen Yardımcılarının Yetiştirilme Süreci.....	23
1.8. Bazı Avrupa Ülkelerinde Eğitim Denetimi.....	25
1.8.1. Avusturya’ da Eğitim Denetimi.....	25
1.8.2. Fransa’ da’ da Eğitim Denetimi .....	27
1.8.3. İngiltere’ de Eğitim Denetimi .....	29
1.8.4. Portekiz’ de Eğitim Denetimi .....	31
1.8.5. Hollanda’ da Eğitim Denetimi .....	31
1.9. Bazı Avrupa Ülkelerinde Müfettiş Seçimi ve Yetiştirilmesi.....	32
1.9.1. Avusturya’da Müfettişlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi .....	33
1.9.2. Fransa’da Müfettişlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi .....	34
1.9.3. İngiltere’de Müfettişlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi .....	36
1.9.4. Portekiz’ de Müfettişlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi.....	37
1.9.5. Hollanda’da Müfettişlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi .....	38
1.10. Problem .....	39
1.11. Amaç.....	40
1.12. Önem.....	40
1.13. Varsayımlar .....	41
1.14. Sınırlılıklar .....	41
1.15. Tanımlar.....	42
1.16. İlgili Araştırmalar .....	42

1.16.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	42
1.16.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	43
1.16.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi .....	44

## **BÖLÜM II**

YÖNTEM .....	45
2.1. Araştırmanın Modeli.....	45
2.2. Evren ve Örneklem .....	46
2.3. Veri Toplama Araçları .....	46
2.4. Verilerin Dökümü ve Analizi .....	48
2.5. Veri Toplama Süreci .....	48
2.5.1. Görüşme Kılavuzu .....	49
2.5.2. Görüşme İlkeleri .....	49

## **BÖLÜM III**

BULGULAR .....	51
3.1. İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı Seçme Sınavına Katılabilmek İçin Aranan 8 Yıllık Öğretmen Olma Şartına İlişkin Bulgular.....	51
3.2. Sözlü Sınav Sorusuna İlişkin Bulgular .....	53
3.3. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavına Katılabilme Koşulları İçerisinde Yüksek Lisans ve Doktora Yapma Şartına İlişkin Bulgular.....	55
3.4. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavındaki Yazılı Sınav Sorularının Kapsadığı Konulara İlişkin Bulgular.....	56
3.5. Denetmen Yardımcılık Süresinin 3 Yıl Olması Hakkındaki Düşünelere İlişkin Bulgular.....	58



3.6. Rehber Denetmenlerin, Yardımcıların Yetiştirilmesindeki Rolüne İlişkin	
Bulgular.....	59
3.7. 3 Yıllık Yetiştirme Sürecini Değerlendirmek İçin Yapılan Yeterlilik	
Sınavına İlişkin Bulgular.....	61
3.8. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavını Kazanan Eğitim	
Denetmen Yardımcılarının, Eğitim Denetmeni (Deneyimli Denetmen)	
Sayısı Az Olan 4. Ve 5. Bölgelere Atanmasının Denetmen Olarak Kendisini	
Yetiştirmesindeki Etkilerine İlişkin Bulgular.....	62
3.9. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sürecinde Olması Gereken	
Şartlara İlişkin Bulgular.....	65
3.10. İl Eğitim Denetmen Yardımcılarını Yetiştirme Sürecine İlişkin	
Bulgular.....	67

## BÖLÜM IV

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	70
4.1. Sonuç .....	70
4.2. Tartışma.....	74
4.3. Öneriler .....	91
4.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler .....	91
4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	92
KAYNAKLAR.....	93
EKLER .....	98

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı Seçme Sınavına Katılabilmek İçin Aranan 8 Yıllık Öğretmen Olma Şartına İlişkin Düşünceler.....	51
Tablo 2. Sözlü Sınav Sorusuna İlişkin Görüşleri .....	53
Tablo 3. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavına Katılabılme Koşulları İçerisinde Yüksek Lisans ve Doktora Yapma Şartına İlişkin Görüşleri.....	55
Tablo 4. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavındaki Yazılı Sınav Sorularının Kapsadığı Konulara İlişkin Görüşleri.....	57
Tablo 5. Denetmen Yardımcılık Süresinin 3 Yıl Olması Hakkındaki Düşüncelere İlişkin Yanıtlar.....	58
Tablo 6. Rehber Denetmenlerin, Yardımcıların Yetiştirilmesindeki Rolüne İlişkin Görüşler.....	60
Tablo 7. 3 Yıllık Yetiştirme Sürecini Değerlendirmek İçin Yapılan Yeterlilik Sınavına İlişkin Görüşler.....	61
Tablo 8. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavını Kazanan Eğitim Denetmen Yardımcılarının, Eğitim Denetmeni (Deneyimli Denetmen)	

Sayısı Az Olan 4. ve 5. Bölgelere Atanmasının Denetmen Olarak

Kendisini Yetiştirmesindeki Etkilerine İlişkin Görüşler.....63

Tablo 9. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sürecinde Olması Gereken

Şartlara İlişkin Görüşler.....65

Tablo 10. İl Eğitim Denetmen Yardımcılarını Yetiştirme Sürecine İlişkin

Görüşler.....67

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Her örgüt, belli amaçları gerçekleştirmek için kurulur. Bunun için örgütler, insan ve madde kaynaklarını sağlamak, bu kaynakları rasyonel bir şekilde kullanmak ve amaçlarını gerçekleştirmek zorundadır. Örgütsel amaçlardan sapmaları önlemek, örgütsel eylemlerdeki hata ve kusurları düzeltmek ve geliştirmek ihtiyacı, denetim sistemini ortaya çıkarmıştır. Toplumun ihtiyacını karşılamak üzere kurulan eğitim kurumlarının örgütsel bir niteliğe kavuşması ile birlikte, bu kurumlarda nitelikli personelin istihdamına, binaların inşasına, eğitimin amaçlarına uygun araç ve gereçlere ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bunun sonucu, eğitim kurumlarının yönetim ve denetimine ilişkin ortaya çıkan sorunlar, teftiş ve denetim konusunu önemli bir süreç haline getirmiştir.

Eğitim, toplumun bir kurumudur. Bu kurum toplumun bireyleri arasında oluşan eğitsel ilişkilerden oluşur. Bireyler, toplumda kendine bir yer edinebilmek için gereken davranışları öğrenmek zorundadır. Birey toplumda bu davranışları bilen başka üyelere başvurur ve paylaşımda bulunur. Bu paylaşımı yapabilecek personelin, seçilme ve yetiştirilme yöntemlerinin kalitesi, örgütlerin etkililiğini artırır ve amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynar. Eğitim sisteminin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olan teftiş işini yürüten denetmenlerin, uzmanlık düzeyinin taşıdığı önem ve sahip olduğu kritik değer açısından, işin niteliğine uygun bir seçme, sonrasında mesleğin formasyonu ve çalışma kültürü konularında yetiştirilmesi süreci önemlidir.

Eğitim sisteminin kalite standartları çerçevesinde kurulması, bu sisteme etki eden denetmenlerin, bu çerçevede seçilmesi, yetiştirilmesi ve iyi bir eğitim ortamı sağlanması, denetim sisteminin kalitesinin artmasını sağlayacaktır. Bu da denetmenlerin rehberlik ve mesleki yardımda buldukları yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer personellerin dolayısıyla da öğrencilerin daha iyi yetişmesi anlamına gelmektedir.

### **1.1. Teftişin Tanımı**

Teftişin genel amaçları, yasal işlevleri, rol alanları ve rehberlik etkinliklerine göre değişik tanımları yapılmıştır.

Türk eğitim sisteminde ve kamu yönetiminde teftiştten sorumlu olanlar için müfettiş, denetçi, denetmen, denetim elemanı gibi sözcükler kullanıldığı gibi kontrolör, muhakkik, murakıp gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir (Şişman ve Taşdemir, 2008, s.114).

Aydın (1986)' a göre denetim; istenilen ve gereksinim duyulan yer ve zamanda yani eğitimin her seviyesinde sağlanan mesleki bir rehberlik ve yardımdır.

Başar (1993), denetimi: durumu tespit etme, değerlendirme, sonuç olarak düzeltme ve geliştirme etkinlikleri olarak sistemleştirmiştir.

Teftiş, kamu dairelerindeki görevlilerin; kanun ve yönetmelik hükümlerine göre, görevlerini hakkıyla yerine getirip getirmediğini, aykırı hareket ederek memuriyet görevlerini yerine getirmede ihmal ve dikkatsizlik gösterip göstermediklerini belirleyerek, haklarında yasal işlemlerin yürütülmesi ve devlet dairelerinin, teşkilat kanunlarına göre atanmış denetmenler, murakıplar veya bu işle görevlendirilmiş memurlar vasıtası ile yapılan denetimdir (Taymaz, 2010,s.3).

Bursalıoğlu, (2011)' na göre; Teftiş, çeşitli kuramlar yoluyla hedeflenen sonuçları birleştiren bir süreçtir. Bu kuramlar: ğrenme, kişilik ve davranış kuramları; hukuk, politik, bilgi, grup dinamiği kuramları; örgüt, yönetim, iletişim, rol kuramları olmak üzere üç grupta toplanabilir. Teftişle amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı ortaya çıkarılmakla beraber bu amaçlara ulaşmada hangi yöntemlerin nasıl uygulandığı hususu da belirlenmelidir. Böylece kanun, tüzük, yönetmelik ve bakanlık emirlerine uyulup uyulmadığı daha nesnel ölçütlerle saptanmış olur.

## **1.2. Teftişin nemi**

Kurumlar, amaçlarını ekonomik ve etkin olarak gerçekleştirebilmek için, faaliyetlerini örgütlemeli ve planlı bir Şekilde yürütmelidir. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi, kaynakları kullanabilme derecesi ile orantılıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli olarak gözetim ve denetim altında tutulması, kaynakların nasıl kullanıldığının belirlenmesi zorunludur. Daha önemlisi ürün ve verimliliğin yakından izlenmesi ve verimliliğin artışını sağlayacak önlemlerin alınması gereklidir. Bu açıdan bakıldığında, denetim, kurumlar için büyük bir önem taşır (Köksal,1974,s.51).

Örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşu doğal olarak teftişi zorunlu hale getirmiştir. Her rgt, varlığının sebebi olan amaçlarının gerçekleşme durumunu sürekli olarak izlemek ve bilgi edinmek zorundadır. Bu da ancak örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktıların planlı ve sürekli biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır. Bu olgu, sürekli bir izleme, inceleme, değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan teftişin önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Aydın, 1986,s.1).

Sağlamer, (1993); her sistemde olduğu gibi eğitim sisteminin de amaçlarını gerçekleştirdiği, fonksiyonlarını yerine getirdiği ölçüde yaşama şansına sahip olduğunu belirterek, teftişin sistemdeki temel görevlerini;

1. *Amaç geliştirme,*
2. *Koordinasyonu sağlama ve kontrol etme,*
3. *Personelin güdülenmesi,*
4. *Eğitim-öğretimle ilgili problemlere çözüm bulma,*
5. *Personeli geliştirme, işbaşında eğitim,*
6. *Her aşamada değerlendirme,* olarak sıralamıştır.

Denetim, eğitim programlarının birçok yönünü etkileyen, eşgüdümlemiş bir teknik ve sosyal süreçtir. Eğitim kaynaklarının, kolektif olarak etkili ve verimli bir biçimde kullanılması, öğretimin kalitesine etki eden durum ve etkenlerin eleştirici bir yaklaşımla analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini kapsar. Bu tanıma göre denetimin işlevleri; tanılama, değerlendirme ve geliştirme olarak sıralanabilir (Aydın, 1986,s.7).

Taymaz (2010), teftişin fonksiyonlarını dikkate alarak, bir kurumda yapılan teftişin işlemlerini aşamalı olarak;

1. *Hazırlanan faaliyet planını inceleme,*
2. *Plan ile uygulamaları yerinde karşılaştırma,*
3. *Plandan ayrılma, hata ve eksikleri saptama,*
4. *Hatalı uygulamaları yer ve zamanında durdurma,*
5. *Hata, sapma ve eksikliklerin nedenlerini bulma,*
6. *Önleyici, düzeltici, giderici önlemleri belirleme,*
7. *Önlemleri önerme, yol gösterme ve yardım etme,*
8. *Önlemlerin uygulanmasını ve değişimleri izleme,*

9. Başarıyı etkileyen faktörleri araştırma, bulma,
10. Mesleki yardımda bulunma, işbaşında yetiştirme,
11. Yenilik ve gelişmeleri izleme, ilgililere yayma,
12. Alanla ilgili inceleme ve araştırmalar yapma,
13. Değerlendirme yapma ve sonuçlarını raporlama
14. Yasa hükümlerine aykırı eylemleri soruşturma,
15. Soruşturma raporlarını hazırlama ve sunma şeklinde sıralamıştır.

Denetim, kontrol etme, değerlendirme ve düzeltme öğelerinden oluşur (Erdoğan,2002,s.74). Denetim, kurumdaki tüm personelin ortak bir ürünü, sorumluluğu ve görevidir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin, planlanan hedeflerine eksiksiz ulaşması, çalışanların sağladığı katkıya göre ödüllendirilmesi, cezalandırılması veya eksik yönlerinin geliştirilmesi için önlemler alınması ve sistemin bütününe yön vermesi açısından, teftiş gerekli ve önemlidir. Bu açıdan bakıldığında teftişin, bir uzmanlık hizmeti olduğu söylenebilir.

### **1.3. Eğitim Denetmeni**

Bir sistemin amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, sistemin bütünlüğü ve sistemden çıkan ürün için önem taşır. Sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur. Sistemlerde bu hizmetin tümünü kapsayan sürece teftiş ve hizmeti gören elemana denetmen adı verilir (Uzel, 1991, s.11).

Denetmenlerin, inceleme – araştırma, kurum-ders teftişi, rehberlik – mesleki yardım ve yetiştirme ile soruşturma görevleri vardır. Eğitim sisteminde yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini



oynayan bir denetmenin, denetlediği kişilerin çevreye ve ortama uyum sağlamasına, güdülenmesine, moralinin yüksek tutulmasına, eksiklerini görmesine ve tamamlamasına, gelişmesine, başarılı ve mutlu olmasına katkıda bulunmaktadır (Taymaz,2010,s.94).

Eğitim sisteminde, denetmenlerin mesleki görevlerini ve rollerini oynayabilmeleri için bazı yeterlikleri kazanmış olmaları gerekmektedir. Teftiş sisteminde denetmenin yerini; kendisine yasal olarak verilen görevler, görevleri yerine getirme süreçleri, oynadığı roller ve bu rolleri oynarken gösterdiği davranışlar belirler.

Kanun ve yönetmelikler dikkate alındığında eğitim denetmenlerinin görevleri,

1. İnceleme – araştırma,
2. Kurum ve ders teftişi,
3. Rehberlik – mesleki yardım ve yetiştirme,
4. Soruşturma olarak sıralanabilir. Bunlar teftişin görev boyutunu oluşturur.

Denetmenler görevlerini yerine getirirken;

1. Durum saptama,
2. Önerilerde bulunma,
3. Değerlendirme,
4. Geliştirme, gibi etkinliklerde bulunur. Bunlar teftişin süreç boyutunu oluşturur.

Denetmen belirlenen görevleri yerine getirirken;

1. Yöneticilik,
2. Liderlik,
3. Öğreticilik,
4. Rehberlik,

5. Araştırma uzmanlığı,
6. Sorgu yargıçlığı, rollerini oynar. Bunlara teftişin rol boyutu denir.

Denetmen sisteminde bu rolleri oynarken denetlediği bireylere karşı gösterdiği aşağıdaki davranışlar;

1. Yönlendirme,
2. Yol gösterme,
3. Güdüleme,
4. Moral verme,
5. Değerlendirme,
6. Yargılama, teftişin davranış boyutudur (Taymaz, 2010,s.49-50).

#### **1.4.Eğitim Denetmen Yardımcısı**

Denetmen yardımcısı, yüksek öğrenim mezunu, bakanlık kadrolarında en az 8 yıllık öğretmenlik hizmeti bulunan, 40 yaşını aşmamış adaylar arasından yarışma sınavı ile seçilen 3 yıllık yetiştirme dönemi olan ve bu dönem içerisinde rehber denetmenlerin yanında çalışan aday denetmenlerdir.

#### **1.5. Eğitim Denetmeninin Nitelikleri**

Her kurumun denetmen seçimi, yetiştirme yöntemleri ve görevlendirme biçimlerinde farklılıklar olsa da genel olarak denetmenlerin, denetim yapacağı alanda öğrenim yapmış, ayrıca teftiş türünün gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmış olması zorunlu olarak görülür. Denetmenler, kurumun üst kademe yöneticilerine, çalışmalar hakkında bilgi veren kimseler olduklarına göre, gerçekleri aramak, bulmak ve bunları olduğu gibi söylemek zorundadırlar. Bu nedenle bağımsız olmaları, çekinmeden ve cesaretle görev yapabilmeleri gerekir (Taymaz,2010,s.52).

Bursalıoğlu, (2011)' na göre; Yeterlik, denetmenlerin görevleriyle ilgili rollerini amaçlarına uygun olarak yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlardır, kısacası rollerini oynayabilmesi için sahip olması gereken güçtür. Eğitim alanında görev yapan denetmenlerde aranan nitelikler, kanun ve yönetmeliklerle belirlenmekle birlikte, aşağıdaki kişisel, uzmanlık ve liderlik niteliklerinin de bulunması beklenir.

### **1.5.1. Denetmende Aranan Kişisel Nitelikler**

Kean ve Miles (1964)' e göre; Denetmende aranılacak niteliklerin çoğunluğu, duyuŐsal alanla ilgili olduğundan, ölçütlerini ortaya koymak, bu nitelikleri kesin olarak saptamak ve sınırlamak oldukça zordur. Denetmende, toplumun değer yargıları ile bağlantılı olarak (Akt.Taymaz,2010,s.53);

- 1. Kendine güvenen, ehliyetli ve liyakatli,*
- 2. Güven ve saygı kazanma yeteneğine sahip,*
- 3- Sempatik, duygulu ve iÇlerinde kararlı,*
- 4. Samimi, hisli ve iyi alışkanlıklar kazanmış,*
- 5. İÇinde azimli, ciddi, sadık ve sabırlı olan,*
- 6. Ortama uyum sağlayan, hakim olan, ikna eden,*
- 7. Sır saklayan, yapıcı, iyimser, planlı alıŐan,*
- 8. Rehberlik yapan, yardım eden, sorumluluk alan,*
- 9. Erdemli, cömert, nazik, insancıl, ilişki kurabilen,*
- 10. İyi huylu, sıcakkanlı, yerine göre nüktedan,*
- 11. Değer bimede ve değerlendirme yapmada hatasız,*
- 12. İŞini benimseyen, seven, gayretli ve hevesli,*

13. *İnceleyici, gözlemci, araştırıcı ve bulucu,*
14. *Kurumda, içinde ve çevresinde kaynak şahıs,*
15. *Düzenli, giyim ve kıyafetine önem veren,*
16. *Davranışlarını duruma göre biçimleyebilen,*
17. *Yerinde konuşan, dinleyen ve değer biçen,*
18. *İşi ile kişiliğini her zaman bağdaştıran,*
19. *Kendini değerlendiren ve sürekli geliştiren,*
20. *Sağlığı ve fiziki yapısı teftişe uygun olması gibi kişisel nitelikler aranır.*

### **1.5.2. Denetmende Aranan Uzmanlık Nitelikleri**

Marks ve diğerleri (1971)' ne göre; Denetmen teftiş ettiği kurumda oynadığı rolleri, bir alan uzmanı olarak yapacaktır. Bu sebeple kurumlar, genellikle denetmenlerini, kurumun iş alanına uygun meslek veya branşta öğrenim yapmış kişiler arasından seçme ve yetiştirme sistemini uygulamaktadırlar. Bu yetiştirme programını tamamlamış bir denetmende (Akt.Taymaz, 2010, s.54);

1. *Kapsamlı bir eğitim ve genel kültüre sahip,*
2. *Teftişin amaç ve politikasını anlamış,*
3. *Teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavramış,*
4. *Kurumun faaliyet alanını bilen,*
5. *Denetmenliğin gerektirdiği eğitimi görmüş,*
6. *Meslekle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilen,*
7. *Teftiş araç ve yöntemlerini uygulayan ve geliştiren,*
8. *İnsan ilişkilerini bilen ve geliştiren,*
9. *Yeniliklere açık, araştırıcı, yapıcı ve bulucu,*
10. *Analiz ve sentez becerisi olan,*

11. Kararları doğru ve objektif olarak veren,
12. Aydınlatıcı bilgi veren, bireye yol gösteren,
13. Hataları önleyici önlemleri bulan ve öneren,
14. Moral veren, yerinde güdüleyen,
15. Personel değerlendirmesini yansız ve hatasız yapan,
16. Kendi çalışmalarını ve davranışlarını yansız değerlendiren,
17. Suç sayılan eylemleri gören, bulan ve tanımlayan,
18. Soruşturmaları yasalara ve ilkelere göre yürüten,
19. Teftiş ile sistemin gelişmesine katkıda bulunan,
20. Denetim ve soruşturma raporlarını hatasız yazma, gibi uzmanlık nitelikleri aranır.

### **1.5.3. Denetmende Aranan Liderlik Nitelikleri**

Marks ve diğerleri (1971)' ne göre; sürekli olarak değişen ve gelişen bir ortamda çalışan denetmen, yenilikleri takip etmeli ve öncü olmalıdır. Liderlik yeteneğine sahip olan bir denetmen oluşabilecek problemleri tahmin etmeli, çözüm yollarını bulmalı, uygulamalı ve sonunda olumlu sonuç almalıdır. Başarılı bir liderlik için aranılacak nitelikler, kişilerin görüşlerine göre değişiklik gösterebilir, kişilerden çok grupta çalışan denetmenlerde (Akt.Taymaz,2010,s.55);

1. Yapacağı işin gerektirdiği teknik yeterlik, teknik bilgi ve beceri sahibi,
2. Başkaları ile birlikte çalışacağına göre sosyal yeterlik, sosyal konularda bilgi ve alışkanlıklar kazanmış,
3. Samimi, güven verici, başkalarının iyiliğini isteyen, namus ve haysiyetine düşkün insan,

4. Girişken, başkalarına kolay yaklaşabilen, konuşan, inandıran, ikna eden, cesaret veren, doğru yolu gösteren insan,
5. Personele karşı yardımcı, çalışmaya istekli, güdüleyici ve arkadaşça davranış gösteren,
6. Personelin ideal ve görüşlerine, inançlarına, haklarına ve değer yargılarına karşı saygılı,
7. Kimlerle birlikte çalışacağı, ilişki kuracağı ve işbirliği yapacağı hakkında bilgili,
8. Kurumun politikası yararları hakkında başkalarını aydınlatmaya yetenekli ve istekli,
9. Personelin yetki ve sorumluluğunu anlamada, vermede yetenekli ve bilgili,
10. Personelin hatalarını ortaya koymada, kıskançlık duygu ve hasetlerine karşı uyanık ve dikkatli,
11. Personelin daha iyi yaşaması ve gelişmesi için gerekli olanakları sağlamaya istekli ve gayretli,
12. Amaçlara ulaşmak için plan ve programlar hazırlama bilgi ve becerisine sahip,
13. Görevleri tamamlamak ve amaçlara ulaşmak üzere iyi organize bilgi ve becerisine sahip,
14. Liderlik dinamiklerine ilişkin yeterli bilgi ve uygulama becerisi kazanmış,
15. Alternatifler arasından seçim yapma, çabuk ve isabetli karar verme yeteneğini geliştirmiş,
16. Kararlarda sağlam olmak üzere esas delilleri elde eden fakat inat etmeyen insan,

*17.Verilen kararları, koşulları gözününde bulundurarak uygulama becerisi kazanmış,*

*18.İşleri tamamlama, iş usullerini geliştirme ve sonucu değerlendirme yeteneğine sahip,*

*19.Personeli güdüleyen, prestij ve statü konularında dikkatli olan,*

*20.Sistemin politika ve organizasyonuna ilişkin çalışmalarda katkıda bulunmak için bilgi ve istekli olmaları gibi liderlik nitelikleri aranır.*

## **1.6. Eğitim Denetmen ve Denetmen Yardımcılarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları**

Eğitim denetmenlerinin görev ve sorumluluklarını belirleyen ve halen yürürlükte olan yönetmelik 24 Haziran 2011 tarih ve 27974 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıklarını Yönetmeliğidir. Bu yönetmeliğin 54. maddesine göre;

Eğitim denetmenlerinin, il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik ve denetimi ve il millî eğitim müdürü hakkındaki inceleme, soruşturmalar hariç olmak üzere, bu kurumlarda görev yapan diğer personel hakkındaki inceleme ve soruşturmalarından sorumlu iken, 25.08.2011 tarih ve 652 sayılı, “Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerinin tümü eğitim denetmen ve yardımcılarının görev alanına alınmıştır. Yine 24 Haziran 2011 tarihli yönetmelikte; resmî ortaöğretim kurumlarının rehberlik ve denetimi eğitim denetmenlerinin görev alanı içerisinde iken bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin branşlarıyla ilgili

denetimlerine ilişkin inceleme ve soruşturmaları hariç tutulmuştur. Ancak 652 sayılı kanunla bu kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen ve diğer personel hakkındaki inceleme ve soruşturma işleri de eğitim denetmenlerine verilmiştir (MEB,2011a).

İl eğitim denetmenleri eğitim kurumları ve bu kurumlarda çalışan personelin; rehberlik, iş başında yetiştirme, denetim, değerlendirme, araştırma gibi hizmetleri ile bu kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen ve diğer personele yönelik her türlü inceleme, soruşturma işleri, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında il düzeyinde faaliyet gösteren; özel ortaöğretim okulları ile bu düzeyde eğitim veren özel öğretim kurumlarının rehberlik ve denetimi ile bu okullarda ve kurumlarda görev yapan öğretmenlerin rehberlik, iş başında yetiştirme, denetim, değerlendirme, araştırma gibi hizmetleri ile bu kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen ve diğer personele yönelik her türlü inceleme ve soruşturma işleri ve vali tarafından verilecek diğer inceleme, araştırma ve soruşturma, görevlerinden oluşmaktadır (MEB, 2011b).

Denetmenler, yürüttükleri hizmet yönünden gerekli gördükleri bilgileri, defter, evrak ve belgeleri, denetleme, inceleme ve soruşturma yaptıkları birim ve kuruluşlardan istemek, görmek, onaylı örneklerini, bir yolsuzluğun kanıtını oluşturanların asıllarını almak, kasa, depo ve ambarları görüp incelemek ve saymak, bunları mühürlemek, inceleme ve sayma içlerinde yardım isteminde bulunmak, gerektiğinde diğer kamu idare ve kurumlarıyla gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belge istemek yetkisine sahiptirler. Denetmenler, gerekli görülen hâllerde; defter, evrak, belge ve bilgileri ilgili dairelerden isteyip inceledikten sonra, sübut delil teşkil edenlerin asıllarını, diğer belgelerin örneklerini alarak, asılları alınan belgelerin birer örneğini imzalayıp mühürleyerek kuruma verirler (MEB,2011b).



Denetmenlerin görev alanı içindeki kurumlarda görevli bulunanlar, istendiğinde, gizli de olsa, bütün belge, defter ve dosyaları, para ve para hükmündeki evrak ve senetleri, her türlü mal ve eşyayı denetmenlere vermek, inceleme ve sayımlarını kolaylaştırmak zorundadırlar. Denetlenenler, denetmenlerce sorulan sözlü ve yazılı soruları ilgili mevzuatı çerçevesinde cevaplamakla yükümlüdürler. Denetleme, araştırma, inceleme ve soruşturma yapılan birim ve kuruluşların yöneticileri, hizmetin gerektiği gibi yürütülebilmesi için denetmenlere, görevi süresince uygun bir yer sağlamak ve diğer önlemleri almak zorundadırlar (MEB,2011b).

### **1.7. Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Tarihsel Süreci**

Türk eğitim sisteminde teftişin tarihsel sürecini, Cumhuriyetten Önce ve Cumhuriyet Devri olarak iki dönemde ele alabiliriz.

#### **1.7.1.Cumhuriyet Öncesi Teftişin Tarihsel Süreci**

Osmanlı eğitim sisteminde teftiş hizmetlerinin, ne zaman başladığı, bu göreve atananlar için hangi unvanların kullanıldığı ile ilgili ayrıntılı bilgilere rastlanmamıştır (Taymaz, 2010,s.19). Bugünkü anlamda teftiş çalışmalarının Tanzimat Devri'nde başladığı söylenebilir. İlköğretim okulu olan Sibyan Mektepleri'nin düzene sokulması için Meclis-i Umuru Nafia'nın 1839 tarihinde hazırladığı raporda teftiş hizmetinden bahsedilmektedir (Su, 1974, S. 53). 1846 yılında kurulan Mekâtib-i Umumiye Nezareti icra organı durumunda olup, yetki sahası sibyan ve rüştiye okulları ile sınırlandırılmıştır. Bu da maarif teşkilatının kuruluşuna doğru atılmış önemli bir adım olarak görülmektedir (Kodaman, 1980,s.36-37).

İlk kez 1846 tarihli "Sıbyan Mekatibi Hocaları Efendilere İta Olunacak Talimat" adlı yönetmelikte "Mekatib-i Muin" olarak ilkokullar müfettişliğinden sözedilmektedir. Bu dönemde teftiş hizmetlerinin İl Eğitim Kurulları'nın üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir (Aydın, 1986,s.137). Mekatib-i Umumiye Nezareti kurulduktan sonra Sıbyan okulları ile Rüştüye okullarını denetlemek ve öğretmenlere rehberlik etmeleri için Muin'ler tayin edilmiştir. Bu dönemde muin kelimesi denetmen (müfettiş) anlamında kullanılmıştır (MEB, 1977). Teftiş amacıyla görevlendirilenlerin, 1862 yılına kadar okullara ve çalışanlara mesleki yardımda bulunmaları amaçlanırken, okullaşma oranının artması sonucunda, bu tarihten sonra teftişin esasları belirlenerek, ilk defa teftiş ve denetmen (müfettiş) kavramlarının kullanılmaya başladığı görülmektedir ( Sağlamer, 1993,s.3-4).

1869 yılında hazırlanan, Maarif-i Umumiye Nizamnamesi için yazılan Meclis-i Hassı Vükela Mazbatasında (Bakanlar Kurulu toplantı tutanağı) halkı tahsil-i maarife zorlayacak bir kaidenin ve okulları sürekli denetim altında tutacak teftiş heyetinin eksikliğini önemli sakıncalar doğurduğu belirtilmiştir (Su, 1974,s.3-4). Eğitim tarihimizde teftiş ile ilgili bilinen en eski belge Meclis-i Maarif tarafından 1876' da yayınlanan bir talimattır. Bu belgede, çeşitli bölgelerdeki okulları teftiş için kimlerin görevli oldukları belirtildikten sonra, bu kişilerden; "Öğretmenler, müstahdem ve öğrenciler düzenli olarak okula devam ediyorlar mı? Öğrenciler iyi eğitiliyor mu? Mekteplere yabancı kişilerin girmemesine dikkat ediliyor mu? Öğrencilerin okul dışında edepsizlik yapmamalarına dikkat ediliyor mu? Her gün öğrencilere dersleri tahtaya yazdırılarak isticvaba (sorguya çekmek, sorgulamak) edilmelerine riayet ediliyor mu? Resmen belirlenen ders ve kitaplardan başkalarının okutulmasının yasak olduğu halde, buna uyuluyor mu? Öğretmenler usulüne uygun olarak öğretim yapıyorlar ve içlerinde yeteneksiz olanlar var mı? Öğrencilerin

akşam evlerine gruplar halinde ve edepli gitmelerine (kimseye sarkıntılık etmeme ve laf atmamalarına) dikkat ediliyor mu? (Bu son husus için öğretmenler her gün derslerden sonra öğrencilere nasihatlerde bulunacak, hiç olmazsa haftada bir kere bevvara (kapıcı, müstahdem) ya da bir öğretmen çocukların arkası sıra gidecektir) " gibi hususlarda okulları haftada bir kez teftiş etmeleri istenmektedir (Akyüz, 2010,s.192).

Merkez teşkilatının temelini 1879 yılında atıldığı söylenebilir. Bu dönemde teftiş yönetsel bir nitelik taşıırken, uygulamada öğretmenler yönetim tarafından, denetlenmeleri gereken personel olarak görölmektedir (Aslan, 1990,s.178). Maarif Nezareti tarafından ilmi ve idari olmak üzere iki daire Maarif-i Umumiye Nizamnamesi kapsamında kurulmuştur. İلمي Daire: Bütün okullar için gerekli olan kitap ve dergilerin yazılması ve yabancı kaynakların dilimize çevrilmesi işlerinden sorumludur. İdari Dairenin; Osmanlı Devleti sınırları içinde bulunan okul ve maarif meclislerine, kütüphane ve müzelere, matbaalara nezaret etmek ve öğretmenlerin ödüllendirilme veya cezalandırılmalarına, onların özel davalarına bakmak ve Maarif idaresinin hakları ile ilgili belirlenen, özel hükümlere göre gereken cezanın verilmesine, bu hususta gerek görülenlerin sorguya çekilmesine, gerek İstanbul gerekse civarının eğitim bütçesini düzenlemek ve genel kurula sunmak gibi görevleri vardır (Aslan, 1990,s.178).

Maarif-i Umumiye merkezinde; 1879 yılında İstanbul, Anadolu yakası ve Rumeli yakası denetmenliği olmak üzere üç tane Mekatib-i Umumiye (genel okullar) denetmeni vardır. 1884 tarihinde Mekatib-i Rüştîye, Mekatib-i İdadiye ve kütüphaneler denetmenleri vardır. 1886 tarihli devlet salnamesinde Maarif-i Umumiye Nezareti Müfettişleri'nden ayrı Mekatib-i Aliye, Mekatib-i Rüştîye ve Mekatib-i Sıbyaniye daireleri içerisinde yer aldıkları görölmektedir. 1889 tarihli

salnamede ise Milel-i Gayri Müslime ve Ecnebiye Mekatib-i Aliyye (yabancı okullar, azınlıklar denetmenliği), Mekatib-i Rüşdiye (ortaokul), Mekatib-i İdadiye (lise), Mekatib-i İbtidaiye (ilkokul), Kütüphaneler ve Matbaalar Müfettişliği; Memurin-i Teftişiye başlığı altında öğretim dairelerinin dışında gösterilmiştir. 1894 tarihinde ise vilayet merkezlerine denetmenler tayin edilmeye başlanmıştır. Bu tarihte denetmen grubuna, Rumeli Vilayeti Şahanesi Maarif Müfettişi adıyla bir denetmenlik daha eklenmiştir (Su, 1974,s.5-7).

İkinci Meşrutiyetin ilan edilmesinden sonra, teftişin genel amacı azınlık okullarının eğitim ve öğretim faaliyetlerini denetlemek idi. Çünkü amaçları misyonerler aracılığıyla, Hıristiyan olmayan ülkelerde teşkilatlanarak dinlerini yaymak olan azınlık okulları, amaçlarına ters düştüğü için teftiş konusunda olumsuz davranışlar sergiliyorlardı (Vahapoğlu, 1990,s.42).

İlköğretim Denetmenlerinin görev ve yetkilerini belirleyen ilk yönetmelik 1910 yılında yürürlüğe konulan " Mekatib-i İbtidaiye Müfettişlerinin Vezâifine Mûteallik Talimat"dır (Aydın,1986,s.144). Yönetmelikte soruşturma, teftiş ve aydınlatma konularına yer verilmiştir. Soruşturma konusuna ilişkin olarak köylerde yaptırılacak okulların öğrenci sayısına göre dersane sayısının, okulun yaptırılacağı alanın belirlenmesi, yapım için gerekli çalışmaların yapılması gibi konular üzerinde durulmaktadır. Teftiş konusunda da öncelikle okul binalarının, demirbaşların, öğretim araç ve gereçleri ile öğretimin teftişi yer almaktadır. Yönetmelikte ayrıca "Büyük Eğitim Kurulu" nun onaylamadığı kitapların okutulmasının engellenmesi de denetmenin görevi olarak yer almaktadır (Aydın, 1986,s.7).

1914 yılında yayınlanan "Tedrisat-ı İptidaiyye Denetmenlerinin Vazifelerine Dair Talimatname" ile denetmenlik ciddi bir teftiş kurumu haline getirilmiştir. İllerde, müstakil sancaklarda, il ve ilçelerde teşkilatlandırılmıştır (Aytekin,

1991,s.40-41). Denetmenlerin görevleri ise; her türlü genel ve özel iptidaiye okullarının genel durumu, talim ve terbiye ile ilgili çalışmalarını teftiş etmek, bölgesinde mecburi öğrenimin ne dereceye kadar sağlandığını varsa devamsızlık nedenlerini mahalli mülki amirlerle işbirliği yaparak gidermeye çalışmak, Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-ı Muvakkatı (geçici ilköğretim kanunu) gereğince toplanan Mekatib-i İptidaiyye Mesarif-i Mecburiyesinin düzenli olarak toplanmasını kontrol etmek, eğitimin programlara ve kanunlara uygun olarak yapılmasını sağlamak, okul araç-gereçlerinin ve öğretmenlerin ders ve ahlaki durumlarını incelemektir. Tedrisat-ı İptidaiyye Denetmenlerinin Vazifelerine Dair Talimatname' de denetmenlerin görevli buldukları il veya ilçenin maarif encümeninin tabii üyesi olduğu, mahalli mülki amirlerine bağlı olmakla beraber uygulamada vilayet veya müstakil sancak maarif müdürüne karşı sorumlu oldukları, mahalli mülki amirler tarafından verilen işlere bakacakları uygulamalardan maarif müdüriyetini haberdar edecekleri, teftişleri sonucunda hazırlayacakları raporda okulun durumunu, ihtiyaçlarını, eğitim derecesini, programın uygulanışını, öğretmenin başarısı ve ahlaki durumunu kontrol edecekleri ve gelecek yıl yapılması gereken hususların neler olduğu konusunda görüş ve düşüncelerini bildirecekleri belirtilmektedir (Aytekin,1991,s.42).Tedrisat-ı İptidaiye Müfettişlerinin Vazifelerine Dair Talimatname'de; Denetmenlerin, öğretmenlerin eğitim ve öğrenim alanlarındaki eksikliklerini tamamlaması, rehberlik etmesi, bunları yaparken de duyarlı olmaları istenmiştir. Denetmenlik görevinin, öğretmenin onuru korunarak yerine getirilmesi istenmekte, öğretmenin eksikleri üzerinde durulurken teke tek ilişkiler tercih edilmektedir (Aydın, 1986,s.138).

### 1.7.2. Cumhuriyetten Sonra Teftişin Tarihsel Süreci

Cumhuriyet ilan edildikten sonra Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin ilk hükümeti milli eğitim hizmetlerini Maarif Vekaleti' ne vermiştir. 15 Temmuz - 15 Ağustos 1923 tarihleri arasında ilk defa toplanan Heyeti İlmîye' nin gündeminde teftiş heyeti tüzüğü de bulunuyordu (Su, 1974, S.17).

Cumhuriyet dönemindeki ilk yönetmelik 1923 yılında yürürlüğe konulan İlköğretim Müfettişlerinin Görevlerine ilişkin yönetmeliktir. Denetmenlerin seçilmesine ilişkin ilk belge ise, 1927 tarihli "İlk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi" sayılabilir. Talimatnameye göre; ilköğretim denetçisi olabilmek için, ilköğretmen okulu mezunu, 24-45 yaşları arasında ve ilkokullarda beş yıl öğretmenlik yapmış olmak gerekiyordu. İlköğretmen okulu müdür yardımcıları ile eğitim dersi öğretmenleri de isterlerse denetçi olabiliyorlardı. Denetçi seçme ve atama işlerini, Milli Eğitim müdürleri veya maarif emirleri doğrudan yapabiliyorlardı. "İlk Tedrisat Müfettişliğine Talip Olanların Seçilmesi Tarzları Hakkında Talimatname" ye göre, 25 yaşını bitirmiş olan, ilköğretmen okulu müdür ve öğretmenleri ile en az iki yıl öğretmenlik yapmış "Orta Muallim Mektebi" mezunları sınavsız olarak denetçi olabiliyorlardı (Başar, 1993,s.76).

1929 yılında yayınlanan "İlk Tedrisat Müfettişleri Rehberi"nde ilköğretim denetçilerinde bulunması gereken kişisel ve mesleki özellikler sıralanmış, bir meslekte başarının sevgi, özel yetenek ve kuramsal uygulamalı hazırlığa bağlı olduğu, denetçinin önce iyi bir öğretmen olması gerektiği belirtilmiştir. 1945 yılında yayınlanan "İlköğretim Müfettişleri Staj Yönetmeliği" nde ise, denetmenlerin hizmetiçi eğitimlerinden ilk defa söz edilmiştir. 1938'de çıkarılan bir yasa ile ilköğretim denetçisi olabilmek için Gazi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki

dengi bir okuldan mezun olmak koşulu getirilmiş ve denetçiler Bakanlıkça atanmaya başlanmıştır (Başar, 1993,s.77).

1962 tarihli yönetmelikte; İlköğretim müdürlükleri, ilköğretim kurumları, halk eğitim kurumları ve bu kurumlarda görevli öğretmenlere, rehberlik edilmesi ve yetiştirilmesi, ilköğretimle ilgili inceleme ve araştırmaların yapılması, okul araçlarının seçimi ve okul binalarının yapımı konuları yer almaktadır (Aydın, 1986,s.139-140). 1963'de yayımlanan İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliğine, ulusal bayramların kutlanmaları ve bu konuda denetmenlere düşen görevler eklenmiştir. İlköğretim Müfettişleri ile ilgili olarak çıkarılan bir başka yönetmelik de 1969 yönetmeliğidir. Bu yönetmelikteki denetmenlerin görevleri, teftiş ve denetleme, mesleki yardım ve iş başında yetiştirme, inceleme ve soruşturma olarak özetlenebilir (MEB,1969).

1990 yılında yayımlanan İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği ile, denetmen yardımcılığı kadrosu getirilmiş, görev alanlarına orta okuldaki branş öğretmenleri de dahil edilmiştir. Denetmen yardımcılığı sınavında başarılı olanların lisans tamamlama programından geçirilmeleri öngörülmüştür.

3 Nisan 1998 gün ve 4359 sayılı kanun ile ilköğretim müfettişleri kariyer meslek gurubuna alınarak, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilat Kanununa dahil edilmiş ve teşkilattaki yeri gösterilmiştir (MEB,1998).

Bu değişikliklerden sonra 13 Ağustos 1999 tarih ve 23785 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği ile İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde İlköğretim Müfettişleri Başkanlıklarının işleyişini sağlamak, denetmen yardımcılığına alınacaklar ve denetmenliğe atanacaklardaki aranan nitelikleri, bunların görev, yetki ve sorumluluklarını, yetiştirme şekillerini, çalışma usullerini, hizmet bölgelerini, yer

değiştirme suretiyle atanmalarını, değerlendirilmelerini, görevden alınma ve ayrılmalarını, denetmen yardımcılara uygulanacak yarışma ve yeterlilik sınavları ile ilgili esas ve usulleri; hizmetin gerekleri, sicil, kıdem, kariyer liyakat, hizmet puanı, sınav ve benzeri ölçütlere göre düzenleyerek, inceleme, soruşturma, teftiş, değerlendirme ve rehberlik hizmetlerinde etkinlik ve verimliliği arttırmak amaçlanmıştır (MEB, 1999).

2001 tarihinde yürürlüğe konulan "İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi" nin; ilköğretim kurumlarının denetimi, rehberliğin gereği ve önemi, başarının ödüllendirilmesi, denetmenlere verilen araştırma görevleri, denetlenen personelin hizmet içi eğitimi ihtiyacı, eğitim bilimlerinin verilerinin rehberlik ve denetimde kullanılması, gibi hususlarda yenilikler getirildiği söylenebilir.

Milli Eğitim denetim sisteminin bugünkü görevlerini tam anlamıyla yerine getirmede önemli güçlüklerinin var olduğu, ondördüncü Milli Eğitim Şurası'nda da dile getirilmiştir. Bu şurada denetmenlerin, üniversitelerde ve Millî Eğitim Akademisi'nde teftiş ve rehberlik alanında lisansüstü eğitim görmelerinin sağlanması gerektiği, yine onbeşinci Milli Eğitim Şurası'nda da denetim elemanları; mesleki deneyim üzerine lisansüstü düzeyinde yetiştirilmeleri, alanlarında uzman, deneyimli, lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olmaları, böylece teftiş ve denetim sisteminin etkililiği artırılması kararlarının alındığı görülmektedir.

04/06/2010 tarihinde kabul edilen 5984 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte İlköğretim Müfettişlerinin ünvanı, Eğitim



Denetmeni olarak değiştirilerek, Eğitim-Öğretim Hizmetleri sınıfından Genel İdare Hizmetleri Sınıfına alınmıştır (MEB, 2010).

### **1.7.2.1. Eğitim Denetmen Yardımcılarının Seçim Süreci**

Halen yürürlükte olan 24 Haziran 2011 tarih ve 27974 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinde (MEB,2011b); İllerin denetmen ihtiyacının nasıl belirleneceği, denetmen yardımcılığına müracaat edeceklerde aranacak şartlar, adayların seçimi ve sınav şekilleri, denetmen yardımcılığına atama, yetiştirme, istihdam ve görev yerleri, yer değiştirme esasları, görevden alınma şekilleri belirlenmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre denetmen yardımcılığına atanacaklarda;

En az dört yıl süreli yüksek öğrenim mezunu, Bakanlık kadrolarında çalışan, yarışma sınavının açıldığı yılın aralık ayının son gününde 40 yaşını doldurmamış, en az üç yılı Bakanlığa bağlı resmi eğitim kurumlarında olmak üzere toplam en az sekiz yıl öğretmenlik hizmeti bulunan ve bu sınava 2 den fazla katılmamış olmak gibi şartlar aranmaktadır.

652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eğitim Denetmenleri başlıklı 41. maddesinde;

İl eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının il millî eğitim müdürlükleri bünyesinde oluşturulan Eğitim Denetmenleri Başkanlığında istihdam edileceği, il eğitim denetmen yardımcılarının, en az dört yıllık yüksek öğrenimi ve öğretmenlikte sekiz yıl ve daha fazla hizmeti bulunan öğretmenler arasından yarışma sınavı ile mesleğe alınacağı, üç yıllık yetiştirme dönemini takiben yapılacak yeterlik sınavında başarılı olanların il eğitim denetmeni kadrolarına atanacağı, il eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının alanlarında uzmanlaşmaları için gerekli

tedbirler alınacağını, il eğitim denetmenlerinin, her hizmet bölgesinde iki yıldan az olmamak üzere bakanlıkça belirlenecek süreler kadar çalışmalarını gerektiği, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürüteceği, hizmet bölgelerinin oluşturulması ve bu bölgelerdeki çalışma süreleri ile Eğitim Denetmenleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışmaları; il eğitim denetmenleri ve denetmen yardımcılarının nitelikleri, sınav ve yetiştirme şekilleri, atanmaları, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma ve yer değiştirmelerine ilişkin usûl ve esasların yönetmelikle düzenleneceği hükümlerini getirdiği görülmektedir (MEB, 2011a) .

Millî eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinde; hizmet bölgeleri ve bu bölgelere dahil iller; 5. bölge; Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Hakkâri, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şırnak ve Tunceli, 4.bölge; Adıyaman, Artvin, Bayburt, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Sivas, Şanlıurfa ve Van olarak belirlenmiştir (MEB, 2011b).

#### **1.7.2.2. Eğitim Denetmen Yardımcılarının Yetiştirilme Süreci**

24 Haziran 2011 tarih ve 27974 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin 17. maddesinde denetmen yardımcılarının yetiştirilme sürecinin 3 yıl olduğu belirtilmektedir. Bu üç yıllık yetiştirilme programının; hazırlayıcı eğitim, görev başında yetiştirme eğitimi ve teorik eğitim olmak üzere üç bölümden oluştuğu, hazırlayıcı eğitimin denetmen yardımcılarının göreve başlamalarını takip eden bir ay içinde Personel Genel

Müdürlüğünce belirlenen bir program dâhilinde kırk saatten az olmamak üzere yapılması öngörülmektedir.

Denetmen yardımcılarının rehberlik, iş başında yetiştirme, teftiş, denetim, değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma yapma, tutum, davranış ve temsil gibi denetmenlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla eğitim denetmenleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayıyla yapılmaktadır.

Teorik eğitim, üç yıllık yetiştirme döneminde uygun görülen tarihlerde süresi 120 saatten az olmamak koşulu ile hizmet içi eğitim programları düzenlemek suretiyle gerçekleştirilmektedir.

Denetmen yardımcıları, üç yıllık yetiştirilme döneminde o ilin Eğitim Denetmenleri Başkanlığınca belirlenen bir rehber denetmenin sorumluluğunda çalışırlar. Yeterli sayıda denetmenin olmadığı durumlarda ise bir rehber denetmenin sorumluluğuna birden fazla denetmen yardımcısı verilebileceği görülmektedir. 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 değiştirilebilmektedir.

Denetmen yardımcılarının görev başında yetiştirilmelerine yönelik gerekli tedbirleri alma konusunda eğitim denetmenleri başkanlığı, grup başkanları ve rehber denetmenler sorumludurlar. Denetmen yardımcıları, teftiş, 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 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 yardımcılarını başkanın önerisi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, araştırma, inceleme ve soruşturma hizmetlerini bağımsız olarak yürütmekle yetkili kılınabilmektedir (MEB, 2011a).

25.08.2011 tarihli 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 3. maddesinin yedinci fıkrası gereği Eğitim Müfettişi ve Eğitim Müfettiş Yardımcısı kadrolarının unvanları İl Eğitim Denetmeni ve İl Eğitim Denetmen Yardımcısı olarak değiştirilmiştir (MEB,2011b).

## **1.8. Bazı Avrupa Ülkelerinde Eğitim Denetimi**

### **1.8.1. Avusturya’da Eğitim Denetimi**

Avusturya’da eyaletlerin tamamında okullar, okul denetmenlerince denetlenir. Zorunlu eğitimde denetimi il denetmenleri yaparken, ortaöğretimde bölge branş denetmenleri yapmaktadır. Okullardaki tüm öğretmenleri gözetleme ve rehberlik yapma, okul kurallarının uygulanmasını sağlama, öğretimin kalitesini artırma ve öğrenci başarısı ile performanslarını belli düzeyde sağlama yükümlülüğü birinci derecede okul müdüründedir (MEB,2007,s.14).

Teftiş Kurulu işlevini, okul denetim büroları içinde yer alan bölge okul denetmenleri ve il okul denetmenleri (branş denetmenleri) yoluyla yürütmektedir. Kamu ve özel okulların denetiminde yazılı kaynak olarak, “Okul Denetiminin Ayrıntılı Genel Esasları” kullanılmaktadır. Okul denetmenleri, öğretimin kalitesi ve yönetimin çalışmalarını gözlemlemek ve okulun iç denetimi konusunda bilgi vermek

için okul müdürünü ve öğretmenleri ziyaret eder. Denetimlerin sonunda okul müdürü, denetlenen öğretmenler ve denetimi yapan Denetmenler birlikte toplantı yaparlar. Bu ziyaretler değerlendirmeden çok rehberlik amaçlı yapılır (MEB,2007,s.14).

Avusturya’ da eğitimin asıl amacı öğretmenlerin, branşlarına göre özel bir eğitimden geçmesi ve uzman olarak göreve atanmaları olarak belirlenmiş, denetim sistemi de buna dayandırılmıştır. Öğretmenler çalıştıkları süre içinde okul müdürünün denetimi ve rehberliğinde uyum içinde görevlerini sürdürdüklerinden denetlenmelerinin özel bir önemi yoktur. Göreve ilk atanan öğretmen, mesleğinin ilk beş yılı içerisinde kendi uygun göreceği bir zamanda denetimini ister. Bölge Denetmeni tarafından belirlenen bir tarihte de denetlenir. Öğretmenin bu denetimdeki başarısı diğer yıllardaki başarısının da ölçüsü olarak kabul edilir. Eğer öğretmen daha üstün bir başarıya ulaşmak ve bunu belgelemek isterse yeniden bir denetim talebinde bulunur. Bunun dışında herhangi bir denetim görmesi söz konusu değildir. Fakat okul müdürü kişiyi yetersiz buluyor ve daha önceki başarısını sürdürecektir çalışmayı yapmadığını düşünüyorsa, öğretmenin yeniden denetlenmesi için başvuruda bulunabilir. Okul müdürü eğitimi ve öğretimin başarılı yürütülmesi için gereken rehberliği yapar, öğretmenin çalışmalarını değerlendirir, olağanüstü bir durum olduğunda da öğretmenin denetimini ister. Denetmenlerin genelde rehberlik fonksiyonları ağır basmaktadır. Avusturya eyalet sistemi ile yönetildiğinden, ilk ve orta öğretimin tüm denetimlerini yapan denetmenlerin her eyaletin eğitim müdürlüğünde teftiş büroları vardır (MEB,2007,s.16).

Din dersleri dışındaki okul teftişleri eyalet hükümetleri tarafından organize edilir. Anaokullarının teftişi ile ilgili organizasyonlar belediyeler tarafından

düzenlenir. Ülke bünyesindeki teftiş organize sisteminde; okul, veliler ve öğrenciler arasındaki dengeyi sağlamakla ve okullar hakkındaki şikâyetlerle ilgilenen Eyalet Okul Denetmenleri, İlköğretim okullarıyla ilgilenen Mahalle Okul Denetmenleri, belli ders ve bölümlerle ilgilenen Bölüm-Ders Denetmenleri ile görevleri sadece din dersleriyle sınırlı olan Din Dersleri Denetmenleri yer almaktadır (MEB,2007,s.17).

### **1.8.2. Fransa’da Eğitim Denetimi**

Fransız eğitim sistemi, oldukça merkezi bir yönetim gösterse de, 1982 yılında alınan bir kararla, bazı yetki ve sorumluluklar yerel yönetimlere devredilmiştir. Yinede, eğitim hizmetinin gerçekleştirilmesinde merkezi yönetimin etkisi büyüktür. Özel eğitim kurumlarındaki sözleşmeli öğretmenlerin yönetimi ve yetiştirilmesi yanında, özel eğitim kurumlarının işletme fiyatları da merkezi yönetim tarafından belirlenir. Eğitim ve yetiştirme sistemi Fransa’da Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim ve Araştırma Bakanlığı olmak üzere, iki bakanlık elinde bulunmaktadır (EURYDICE, 2007).

Eğitim ve öğretim bakımından 30 akademik bölgeye ayrılan Fransa’ da her akademik bölgenin başında, bakan adına hareket eden bir rektör bulunmaktadır. Akademik bölgenin başkanı olan rektör, her düzeydeki eğitimden sorumludur. Rektöre, okul sistemindeki hizmetlerin denetimi alanında sivil hizmet elemanları yardımcı olur. Bunlar içinde, genel sekreter ve kabine yöneticisi rektöre en yakın yardımcılardır. Diğerleri ise; danışmanlık, denetim ve yönetim işlevleriyle ilgili kişilerdir. Bir akademi bölgesi, mahalli hükümet birimleri olan pek çok “bölüm”lerden (departement) oluşmaktadır. 2004 yılında çıkarılan yerel yönetim kanunuyla, bölüm yönetimleri kolejlerin ve lise bölgelerinin çalışmasından sorumlu oldular. Her bir bölüm kendisine bakanlık tarafından sağlanan ulusal eğitim

hizmetlerini yöneten bir akademi denetmeni (inspec-teur d'académie) tarafından idare edilir. Akademi Denetmeni, yükseköğretim haricindeki tüm eğitim kurumlarında görev yapar ve aynı zamanda rektörün, yardımcısı durumundadır. Akademi denetmenlerine teknik danışman olarak, ulusal eğitim denetmenleri gibi, sivil hizmet elemanları yardımcı olur. Sınavla belirlenen ulusal eğitim denetmenleri, ilköğretim düzeyinde yönetim ve pedagojik alanlarda görev yaparlar. Yönetimsel sorumluluklarında, sınıf açmak veya kapamak, okul öğretim kadrosunu yönetmek ve okulları teftiş etmek görevleri vardır. Ulusal eğitim denetmeninin pedagojik sorumluluğu, yenilikçi deneyimlerin tasarımcısı olmak ve öğretmen ve okul yöneticisine olan bilgilendirici rolü ona ilköğretimde bir liderlik rolü kazandırır (EURYDICE, 2007).

İlköğretim düzeyinde, başöğretmen, okul konseyi ve ulusal eğitim denetmeni olarak üç yönetim ve denetim rolü vardır. Başöğretmen eğitimsel ve idari sorumluluklara sahiptir, öğretmenler arasındaki eşgüdüm ve eğitim takımlarının denetiminden sorumludur. Okul öncesi ve ilköğretim okullarında okul konseyi, öğretmenlerden, seçilmiş veli temsilcilerinden ve belediye başkanından oluşur. Okul konseyinde, öğretim materyali, mali işler, okul ilkeleri, okulun kendi düzenlemeleri, okul haftasının örgütlenmesi, eğitimsel, sportif ve kültürel etkinlikler gibi okul meseleleri üzerinde kararlar alınır. Yerel yönetimde ortaöğretim düzeyinde akademi denetmenleri, kontrol etme ve okul yaşamı gibi hususlarda sorumluluk alırlar. Ortaöğretim düzeyindeki okullar kolejler, genel ve teknik liseler ve mesleki liselerdir. Kurum başkanı olarak müdür ve müdür yardımcısı okul yönetiminden sorumludur. Ayrıca okulda günlük işlerin yapılmasında rol oynayan eğitim ve danışmanlık birimleri bulunmaktadır. Bir danışmanlık birimi olarak görev yapan eğitim konsülü, okul içi kural ve düzenlemeleri oylar, mevcut ilişkileri düzenler ve

kurum bütçesini kabul eder. Lise Yaşam Konsülü, 10 lise öğrencisi , 10 öğretmen ve veliden oluşur. Öğrenci çalışmalarının örgütlenmesindeki genel ilkeler, kurumsal projenin belirlenmesi, okul zamanının düzenlenmesi, kişisel çalışma ve öğrencinin desteklenmesi, kariyer yönetimi, kültürel etkinlikler, vb. konuları belirler. Burada alınan öneriler ve raporlar idari konsüle sevk edilir. Ayrıca, disiplin konsülü, pedagojik konsül, sağlık ve vatandaşlık komitesi gibi kurullar bulunmaktadır. Okul müdürü, çalıştığı kurumda hem devletin temsilcisi hem de işlerin yapılmasından sorumlu kişidir. Hiyerarşik bir sıra içinde, bakanlık, rektörlük, akademi denetmeni ve bölüm yöneticisi aracılığıyla bildirilen kararların, uygulanmasını sağlar (EURYDICE, 2007).

### **1.8.3. İngiltere’ de Eğitim Denetimi**

İngiltere’de eğitim, merkezi hükümet, yerel hükümetler, kiliseler, gönüllü kuruluşlar, eğitim kurumları, yönetim kurulları ve öğretim kuruluşları arasında paylaşılmıştır (Ünal ve Çolak, 2005,s.192). Bununla beraber, eğitimde merkezi yönetimin otoritesi oldukça ağırlıklıdır. Majestelerin denetmenleri, merkezi otoriteye bağlı olup eğitim sisteminin işleyişinde önemli etkiye sahip olan kişilerdir. Denetmenler, bölgelerindeki eğitim kurumlarının durumu hakkında merkezi otoriteye bilgi vermekle yükümlüdürler. Eğitim biçimi ve yöntemleri hakkında, sekreterliği bilgilendirirler, organizasyon ve politikayı ilgilendiren problemlerle ilgili de sekreterliğe önerilerde bulunurlar. Denetmenler, yöneticilere ve öğretmenlere yardımcı olmak amacıyla broşür ve el kitaplarının hazırlanmasında sekreterliğe yardımcı olmakla birlikte, sekreterliğin temsilcileri sıfatıyla genel eğitim politikası ile ilgili konularda mahalli eğitim idarelerine önerilerde bulunurlar. Bölgelerindeki öğretmenlere ve okullara yardımcı olmak amacıyla rehberlik yaparlar ve öğretim



konusunda öğretmenlere yönelik olarak konferans ve kurs gibi etkinlikler düzenlerler. Ayrıca mesleki dernekler, özel sınav yapan daireler, eğitimle ilgilenen sanayi ve ticaret kuruluşlarıyla da ilişki içindedirler (Erdoğan, 2005.s.161–162).

1992 Eğitim yasası ile okulların denetiminde belirli aralıklarla sürekli denetlenmesini sağlayacak şekilde önemli değişimler getirmiştir. Sistem, majestelerinin denetmenlerinin rollerini, okulların direk olarak denetiminden alıp bağımsız denetim sisteminin danışmanlığına dönüştürmüştür. Kıdemli bir başdenetmen tarafından yönetilen ve yeni bir hükümet bürosu olan OFSTED (Eğitimde Standartlar Bürosu) bu amaçla oluşturulmuştur. Yeni sistem uyarınca yapılmakta olan okul denetimleri, OFSTED ile yapılan kontrata göre bağımsız denetmenler ve majestelerinin denetmenlerince gerçekleştirilmektedir (Sürgü, 2005,s.63).

İngiltere’de okullar ile okul öncesi eğitim kurumlarının teftişi ve 16–19 yaş arası kişilere eğitim sağlanmasından, münferit ve bakanlığa bağlı olmayan bir hükümet departmanı olan, Eğitimde Standartlar Bürosu (OFSTED) sorumludur. İleri öğretim kurumlarının teftişi ise bakanlığa bağlı olmayan bir kamu kurumu olan Yetişkin Öğretimi Teftiş Dairesi’nin (ALI) sorumluluğundadır. İngiltere’de (Kuzey İrlanda hariç) denetleme kurulları çok yüksek derecede özerkliğe sahiptir. Eğitimde Standartlar Bürosu (OFSTED) adlı kuruluş bakanlık dışı bir birim olup, parlamentoya ve başbakanlığa karşı sorumludur. Galler’de eğitim ve yetiştirme için, Majestelerinin denetmenleri özerktirler. Kuzey İrlanda’da Eğitim ve Yetiştirme Denetmenliği, Bakanlığa bağlı bir birim olarak işlemektedir. Diğer yandan, İskoçya’da eğitim ve yetiştirme denetmenliği üst düzey bir büro haline getirilmiş, özerk bir birim olarak hizmet yapmaktadır (TEM-SEN, 2004)

#### **1.8.4. Portekiz' de Eğitim Denetimi**

Portekiz' de eğitim öğretim işlerinden sorumlu Eğitim Bakanlığı'nın sekiz ana biriminden birisi de, bütün eğitim kurumlarının eğitimi, denetimi ve gözetimi ile öğrencilere yapılan yardımlar ve yüksek okul öğrencilerinin parasal kaynaklarından sorumlu olan Eğitim Genel Teftiş Kuruludur. Bu kurulun görevleri; Okul öncesi, temel ve ortaöğretimin teknik ve pedagojik denetimini, eğitim yönetimi ve finansal denetimini, yüksek öğretim kurumları dışında kalan özel mesleki okulların, kamu, özel ve yüksek öğretim kurumlarının birlikte denetimini yaparak teknik ve yasal yardım sağlamaktır. Ayrıca bu kurumlarda çalışanların performans değerlendirmesi süreci üzerine, bilgi toplamak ve rapor vermek de görevleri arasındadır (MEB,2007,s.155).

#### **1.8.5. Hollanda' da Eğitim Denetimi**

Hollanda'da eğitim işlerinden merkezi düzeyde, Eğitim Kültür ve Bilim Bakanlığı sorumludur. Eğitimin sorumluluğu, merkezi hükümet, vilayetler ve belediyeler arasında paylaşılmıştır. Anayasanın 23. maddesinde belirtildiğine göre, hem kamu hem de özel öğretim sisteminin denetimlerinin, Eğitim Teftiş Kurulu tarafından yapılacağı belirlenmiştir. Denetmenler tarafından, okul ve kurumlara düzenli ve sistemli ziyaretler gerçekleştirilir. Teftiş Kurulunun bulguları raporlaştırılarak, okul / kurumlar ile Bakanlık ve Parlamente'ya gönderilir. Denetimin kapsamı ve biçimi yasa ile belirlenmiştir. Yasalara uygun olarak, okul denetmenlerinin görevlerini yürütmelerine ilişkin yönergeler hazırlamak, denetimle ilgili tüm etkinlikler konusunda bilgi almak ve denetmenlerin yıllık etkinlik planlarını değerlendirmek bakanlığa aittir. Teftiş Kurulu kanununda kurulun görevleri; eğitimin kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmak, okul yöneticileri,

öğretmenler, bölgesel ve yerel yönetim birimleriyle görüşerek, eğitim sisteminin genel durumu ve gidişi konusunda bilgi edinmek, onlara danışmanlık yapmak ve eğitimin gelişmesini desteklemek, eğitimin kalitesini değerlendirmek, eğitim kurumlarında yasal düzenlemelere uyulup uyulmadığı denetlemek, olağan okul ziyaretleri ile okulların düzenli işleyip işlemediğini yerinde görmek, her öğretim yılında, okullarda yapılan denetim etkinliklerinin sonuçlarını ve eğitimdeki gelişim durumunu raporlaştırmak ve yayınlamak, eğitim bakanını bilgilendirmek ve ona danışmanlık yapmak olarak belirlenmiştir. Teftiş Kurulu, kalitenin yükseltilmesi konusunda kurumların kendi üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri için destek olur. Eğer okul, düzenli olarak öğretim standartlarını değerlendiriyorsa, teftiş kurulu bu öz-değerlendirmeyi temel alarak teftişi azaltabilir. Yapılması gereken tüm raporlamalar, kurumlar tarafından elektronik ortamda sunulmaktadır. Denetmenler, sorumlu oldukları eğitim alanlarında, bilgilerini sürekli olarak yenileyip okullara rehberlik yapabilecek performansı göstermekle yükümlüdürler. Davranışları ile tarafsız ve örnek davranış göstermek ve politikadan da uzak durmak zorundadırlar (MEB,2007,s.80).

Teftiş Kurulu, yıllık, periyodik kalite denetimi, ileri denetim, kalite geliştirme denetimi ve olaya bağlı denetim olmak üzere beş değişik tipte denetim yapmaktadır. Yapılan her denetim sonucunda teftiş grubunca kurumun durumunu yansıtan bir rapor hazırlanmakta ve bu raporlar 2000 yılından beri internette yayınlanmaktadır (MEB,2007,s.82).

### **1.9. Bazı Avrupa Ülkelerinde Denetmen Seçimi ve Yetiştirilmesi**

Özmen ve Yasan'ın (2007), "Türk Eğitim Sisteminde Denetim ve Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması" adlı araştırmalarında, AB ülkelerinde eğitim

denetiminin genelde benzer durumları yansıtmasına karşın, ülkeler arasında birtakım politika ve uygulama farklılıkları olduğu vurgulanmaktadır. Fransa, Almanya, İngiltere, İspanya, Finlandiya ve Danimarka gibi ülkelerdeki eğitim denetiminin yapısı ve işleyişi hakkında genel bilgiler verilmektedir.

Gündüz (2010), “Bazı Avrupa Ülkelerinde Müfettişlerin İşe Alınmaları ve Yetiştirilmeleri” adlı makalesinde, bazı Avrupa ülkelerinde denetmenlerin işe alınmaları ve yetiştirilmeleri konusunda ülkeler arasında benzerlik ve farklılıklar bulunduğu, bu ülkelerde denetmenlerin çoğunlukla, deneyimli öğretmen ve yöneticilerle öğretmen yetiştiren kurum personelinde seçildiğini ve hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirildiğini belirtmektedir.

### **1.9.1. Avusturya’da Denetmenlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi**

Maes ve ark. (1999)’a göre, Avusturya’da, denetmen olabilmek için öğretmen olma zorunluluğu vardır. Bunun yanında, meslekte edindikleri ek sertifikalar ve uygun türde bir okulda, birkaç yıllık başarılı öğretmen olarak değerlendirilmiş olmaları gerekmektedir. Ancak, denetmen adayı olabilmek için, öğretmenlikte geçecek süre kesin olarak belirlenmemiştir.

Schmidinger, (2000)’ e göre; Avusturya’da denetmen adaylarından yasal olarak nelerin talep edileceği ve seçim usulü, Bölgesel Eğitim İdare Meclisi tarafından belirlenir ve genellikle de eğitim sertifikası, öğretmenlik tecrübesi ve uzun yıllar hizmet ettiğine dair belgeler istenir. Ayrıca, öğretmenlere düzenlenen hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimde görev almak ve eğitimle ilgili makalelerin yazarı olarak, bu alanda tecrübelerinin olması da önemlidir. Yönetimde profesyonel bir deneyim, adaylar için resmi bir zorunluluk olmamasına rağmen, çoğu okul

denetmeni, önceden bu tür deneyime sahip başöğretmenlerden sınavla seçilmişlerdir. Avusturya'nın çeşitli bölgelerinde bulunan değerlendirme merkezleri tarafından, adayın kişiliği hakkındaki rapor, adayın mülakatı ve araştırmaya dayalı olarak denetmenlik departmanı bölüm başkanı tarafından hazırlanmış başarı raporları birlikte değerlendirilir. Adaylar, belirli bir konu üzerinde sunum yaparlar. Bu sunumda adayın, fiziksel görünümü, beden dili, motivasyonu, değişiklik yapma gücü, hoşgörülülüğü, esnekliği, liderlik özelliği, problem çözme becerisi, duyarlılık durumu, objektifliği, tartışma yeteneği izlenir (Akt.Gündüz,2010,s.16-17). Adaylar uygulamaya ilişkin yapılması istenenleri sınıf ortamında yaparlar ve bütün bu bilgiler, Bölge Eğitim İdare Meclisi tarafından bir raporda özetlenir, diğer adaylarla kıyaslanır, başarılı olanların ataması Eğitim Bakanlığı tarafından yapılır.

Avusturya'da denetmenlerin görevdeki ilk iki yılındaki eğitimlerine çok önem verilmektedir (Anonymus, 2000/2001). Denetmenler iki yıl boyunca, iki günden beş güne yayılan 360 saat ders almaktadırlar. Ayrıca, profesyonel kariyerleri boyunca yurt dışında ve meslekte ileri bir eğitime katılmaları için de fırsat verilmektedir. Yeni denetmenler için düzenlenen eğitim kursu, mesleğinin ilk beş yılında bulunan bütün denetmenlere de verilmektedir. Ancak sistematik olarak, denetmenlerin gelişimine yönelik düzenlenen bir hizmet içi eğitimden bahsetmek mümkün değildir (Akt. Gündüz,2010,s.16-17).

### **1.9.2. Fransa'da Denetmenlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi**

Eğitim Yönetimi Genel Denetmenlerinden birisi, beş yılda bir yenilenmek üzere Başdenetmen olarak Millî Eğitim Bakanlığı tarafından atanır. Millî Eğitim Genel Denetmenleri ise bir üniversiteyi bitirmiş ve öğretmenlik yeterliğine sahip, en az beş yılı öğretmenlik olmak üzere, on yıllık deneyimli, devlet doktorası derecesi ya

da kabul edilmiş eş değerde bir yeterliliğe sahip olma şartı aranır. Başvuruda bulunan adaylar, 45 yaşını tamamlamış ve A - tipi devlet memuru olmalıdır. Seçim, prosedüründeki yayınların, makalelerin incelenmesi ve görüşmelerle karara bağlanır (Gündüz,2010,s.18).

Adaylar, Millî Eğitim Teftiş Kurulu Başkanının başkanlığında yedi genel denetmen, yedi merkezi yönetim müdürü ve yedi üniversite öğretim üyesinden oluşan bir komite tarafından dikkatlice incelenir. Atama, komisyonunun tavsiyesi, Millî Eğitim Bakanının önerisi üzerine Cumhurbaşkanının emri ile gerçekleşir (Oktay,1999,s.24).

Millî Eğitim Genel Denetmenleri için, düzenli bir profesyonel gelişim sistemi yoktur, ancak, yeni atanan denetmenler, seminerler yoluyla tamamlayıcı bir yetiştirme programına alınmaktadırlar.

Maes ve ark, (1999)' na göre; Bölge eğitim denetmeni olabilmek için, belirli bir dereceye ulaşmış üniversite öğretmeni, kurum yöneticisi, ortaöğretimde doçentlik sınavını vermiş öğretmen veya en az beş yıl aktif hizmeti olan millî eğitim denetmeni olma koşullarından birine sahip olmak gerekmektedir. Bölge eğitim denetmenleri, akademiye tam bir sorumlulukla atamaları yapılmadan önce, bir yıllık yetiştirme programına alınmaktadırlar. Bölge eğitim denetmeni olmak isteyen adayların, dosyaları özel bir danışmanlık komitesince incelenir. Seçilen aday isimleri nitelikli aday listesine alınır. Bölge eğitim denetmenleri kadrosuna atamalar, bir danışmanlık komitesinin daha detaylı incelemesinden sonra, bu listeden bakan tarafından yapılır. Millî eğitim denetmenliği için, Millî Eğitim Bakanlığında, eğitim, öğretim, yönlendirme ve yönetim alanlarında, en az beş yıllık mesleki deneyimi olan, lisans ya da eşdeğer diplomaya sahip olan adaylar, denetmen olabilmek için, sınava katılabilirler (Anonymous, 2004). Sınavlar, yazılı ve sözlü olarak yapılır ve başarılı

adaylar iki yıllık alternatif çalışma ve eğitime tabii tutulurlar (Akt. Gündüz,2010,s.16-17).

### **1.9.3. İngiltere’de Denetmenlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi**

İngiltere’ de Kraliyet denetmenleri, 35–45 yaşları arasında, genellikle birçok yıl öğretmen olarak çalışmış, ileri seviyelerde görevler yapmış olan ya da bazı önemli yayınları bulunan kimselerden, açık yarışma yolu ile işe alınmaktadırlar (Oktay,1999,s.26). Seçim komisyonu, başarılı bulduğu adayları Kraliçe tarafından atanmak üzere önermektedir. Eğitim Bakanının önerisi ve mecliste Kraliçenin emriyle atanan Kraliyet denetmenleri, bakandan bağımsız olmakla birlikte, ona karşı sorumludurlar ve bakan tarafından görevinden alınabilmektedirler. İngiltere’de Kraliçenin denetmeni olabilmek için, görevinde uzman olmak ve 10 yıllık iyi bir tecrübe gerekmektedir. Genelde eğitim enstitülerinde ya da örgütlerinde üç yıl kıdemli işletme uzmanlığı da gereklidir.

Maes ve ark, (1999)’ na göre; Kraliyet denetmenleri için, işe almayla ilgili bir sınav yoktur ama en az üç Eğitim Standartları Dairesi (OFSTED) üyesiyle mülakat yapılmaktadır. Kraliyet denetmenleri değerine uygun, doğru ve açık yarışmalarla seçilir (Akt.Gündüz,2010,s.17). Her ne kadar sınav yoksa da, çok az sayıda adayda bulunabilecek, çok ciddi kriterler aranmaktadır. Bir Eğitim Standartları Dairesi (OFSTED) kayıtlı denetmeni olmak için en az beş yıl okullarda öğretmen, yerel eğitim yönetim danışmanı ya da denetmen olarak profesyonel tecrübe kazanmış olmaları gereklidir. Başvuranlar daha sonra, Eğitim Standartları Dairesi’nin lisanslı eğitimcileri tarafından bir kursa tabii tutulurlar ve kayıtlı denetmen olmak için, Eğitim Standartları Dairesi’nin final sınavını geçmeleri gerekmektedir. Kayıtlı denetmen olmak için başvurular, öncelikle kayıtlı denetmen olarak tecrübe

kazanmalı ve sonra kendileri için Eğitim Standartları Dairesi'nin gerektirdiği programı başarıyla tamamladıktan sonra ya da yeterli tecrübeyi edindikten sonra kabul edilirler. Seçim kriterini taşıyan adayların ilk eğitimi, bir kaç ay sürer ve teftiş süreci içerisinde yetiştirilirler. Eğitim, Kraliyet denetmenleri tarafından yapılan resmi bir değerlendirme ile devam eder. Değerlendirmeyi başarı ile geçen denetmenler, her yıl en az beş gün süren bir programa alınır ve değerlendirilirler. Bu eğitim sonunda başarılı olanlar, 90 saatlik bir eğitim alırlar. Bu eğitimden sonra, bölgesel merkezlerden birinde günlük görevler verilir. Bağımsız denetmenlerin, en az üç yıllık öğretim deneyimi sonucunda, kazanılan öğretim yeterliliğine sahip olması gerekmektedir. Seçilen bağımsız denetmenler, birincisinde beş günlük bir kursa, ikinci aşamada ilk, orta ya da özel bir mesleki eğitim kurumunun teftişine katılma olmak üzere, iki aşamada gerçekleştirilen bir eğitime alınırlar. İngiltere'de denetmenlerin çoğu öğretmenlik yapmışlardan atanırlar. Belli bir yetiştirme modelleri yoktur. Diğer eğitim personelinden daha uzman değillerdir. Denetçi yetiştirme işi daha çok hizmetiçi eğitim kursları ile sağlanmaktadır (Karamızrak,1998).

#### **1.9.4. Portekiz'de Denetmenlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi**

Portekiz' de denetmen adaylarının, eğitim ve öğretim konusunda profesyonel deneyimi olması zorunludur (Anonymus,2004). Eğer, adayların nitelikleri aynı ise, okul yönetiminde tecrübeli olan adaylar tercih edilir (Akt.Gündüz,2010,s.19)).

Maes ve ark, (1999)' na göre; Eğitim denetmeni olmak isteyen adayların, yüksek okul diploması, pedagojik formasyonu, eğitimde belli bir tecrübesi ve en az beş yıl öğretmenlik yapması gerekmektedir. Adaylar, eğitim, yönetim, eğitim sistemi, okul yönetimi, bütçe yönetimi, müfredat programının analizi, kanunlar ve diğer konularda yapılan yazılı sınav ve mülakatta gösterdikleri başarıya göre



seçilirler. Seçilen denetmenler adaylık süresi içerisinde hizmet içi eğitimi alırlar, tecrübeli denetmenler, aday denetmenlere teknik, teorik ve pratik yönden rehberlik yaparlar. Denetmenler, 150 saat hizmet içi eğitim alırlar. Bu süreç aynı zamanda, denetmenleri ihtiyaç duyulan alanlara hazırlamak amacıyla yapılır. Belirlenen alanlar, eğitim konularını genel olarak kapsar. Adaylar bir yıllık deneme süresini bitirdiğinde, değerlendirilir ve denetmenliğe devam edip edemeyeceğine karar verilir. Değerlendirmede başarılı bulunan aday, eğitim denetmeni olarak atanır (Akt.Gündüz,2010,s.19).

#### **1.9.5. Hollanda’da Denetmenlerin İşe Alınması ve Yetiştirilmesi**

Denetmenlik için başvuran adayların, üniversitelerin eğitim bilimleri ya da kamu yönetimi gibi bölümlerinden birini bitirmiş, eğitim alanında makul bir süre (5-10 yıl kadar) çalışarak tecrübe edinmiş olmaları gerekmektedir (Anonymous, 2000). Hollanda’da boş bulunan denetmenlik kadroları için gazeteye ilan verilir. Çoğu ülkede olduğu gibi, Hollanda’da da denetmen adaylarından, eğitim konusunda belli bir deneyime sahip olmaları beklenir. Adayın özgeçmişine eklediği ekstra bir nitelik ona avantaj sağlar. İçerisinde başdenetmen, iki denetmen ve birçok personelin bulunduğu komisyon, 8 ile 20 arasında değişebilen potansiyel adayların özgeçmişlerini seçer ve onlarla tek tek mülakat yapar. İçerisinde bir başdenetmen, üç denetmen ve personeli bulunan ikinci grup ise, ilk elemenden geçen üç ile beş arasında değişebilen adaylarla tekrardan mülakat yapar (Akt.Gündüz,2010,s.19). Maes ve ark, (1999), na göre; Bu süreçleri geçebilen denetmenler, gerekli bir eğitim sürecinden sonra, bir yıl kadar süren iki ayrı değerlendirmeye tabii tutulurlar. Bunlarda da gereken performansı gösterebilen adaylara, bir yıl sonra görev alma yetkisi verilmektedir (Akt.Gündüz,2010,s.19).

Hollanda’da denetmenler, mülakatlarını takiben özel eğitim alırlar ve işlerine alışmaları için, bir kaç ay ile yarım yıl arasında değişen sürede devam eden bir süreçten geçirilirler (Anonymous, 2000/2004). Yani, Hollanda’da yeni denetmenler, hizmetin ilk ayları boyunca bir proje müdürü ve onun yardımı çağırdığı denetmenler, memurlar ve uzmanlarla organize edilen, 20 günlük bir programa katılırlar. Aday denetmenler, üç yıl boyunca deneyimli bir denetmen tarafından gözlemlenirler ve teftiş faaliyetlerinin genel (150 saat) ve özel öğelerinden oluşan bir eğitim alırlar (Akt.Gündüz,2010,s.19).

### **1.10. Problem**

Dünyadaki ve ülkemizdeki nüfus artışı, hızlı değişimler ve gelişmeler, toplumun eğitim ihtiyacını artırmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için yeni resmi ve özel eğitim öğretim kurumları açılmakta, okullaşma oranı artmaktadır. Bunun sonucunda oluşan okul, öğretmen ve öğrenci sayılarındaki artış, aynı oranda denetmen ihtiyacını ortaya çıkartmaktadır. Bu değişmelere paralel olarak denetmenlerin de sayı ve nitelik yönünden istenilen yeterliğe sahip olarak seçilmeleri ve yetiştirilmeleri gerekmektedir. Sistemin içine giren birisinin sistem dışına çıkarılabilmesi oldukça zordur. İstenen niteliklere sahip kişileri bir defada ve doğru bir şekilde seçmek ve yetiştirmek gerekmektedir. Anılan nedenlerle, ülkemizde adı sık sık değişen il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin il eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

### **1.11.Amaç**

Bu araştırmanın amacı, il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu genel amaca ulaşmak için, aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Bugüne kadar sistemde görevli eğitim denetmenleri, nasıl seçilmiş ve yetiştirilmişlerdir?

2. Eğitim denetmenlerinin, denetmen yardımcılarının seçilme süreçlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

3. Eğitim denetmenlerinin, yardımcılarının yetiştirilme süreçlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

4. Eğitim denetmenlerinin, yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin önerileri nelerdir?

### **1.12. Önem**

Eğitim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği' ne göre; il eğitim denetmeni ve denetmen yardımcılarının görevleri, rehberlik, teftiş, inceleme ve soruşturma hizmetlerini yürütmektir. Denetmenlerin görevlerini yeterli ölçüde yerine getirebilmeleri için, rollerini iyi oynamaları ve istenilen yeterlikleri kazanmaları gereklidir.

Teftiş işinden sorumlu olan eğitim denetmenlerinin, birçok niteliğe sahip olması beklenir. Denetmende aranan; zeki, olumlu bir fiziki görünüme sahip, sorumlu ve insancıl ilişkiler kuran, demokratik, kendine güvenen, hoşgörülü, sabırlı, çalışkan, sır saklayan, rehberlik yapan, işini seven, erdemli, araştırmacı, bilgili,

düzenli giyinen ve toplumun değer yargılarını önemseyen kişisel niteliklere sahip olması beklenir. Uzmanlık niteliklerini ise; kapsamlı bir genel kültür ve eğitime sahip, teftişin anlamını ve önemini kavramış, mesleğin gerektirdiği uzmanlık eğitimini almış, yenilikler açık, araştırmacı, yapıcı ve bulucu, liderlik nitelikleri olarak da; yapacağı işin gerektirdiği teknik yeterlilik, bilgi, beceri ve tutum sahibi, personelin görüş ve inançlarına saygılı, liderlik dinamizmine ilişkin yeterli bilgi ve uygulama becerisi kazanmış olması şeklinde özetlenebilir (Taymaz, 2010, s.53,54).

Teftiş hizmetlerinin yürütülmesi için seçilecek ve yetiştirilecek olan denetmenlere, hizmetin gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmak üzere yapılacak eğitim önem arz etmektedir. Denetmen adayı, hizmet edeceği alanla ilgili gerekli eğitimi tamamlayıp, denetmenliğin gerektirdiği kişisel yeteneklere sahip olduğu saptandıktan sonra yetki ve sorumluluk almalıdır.

Bu araştırmanın; denetmenlerin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin ve bu süreçte kullanılan yöntemlerin ciddi bir şekilde ele alınıp, örgütsel sistemler içinde en önemli işleve sahip olan denetim işlevini yürütecek olanların, çok hassas bir şekilde nasıl seçilmesi ve yetiştirilmesi gerektiği konusunda eğitimcilere ve araştırmacılara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

### **1.13. Varsayımlar**

Görüşme yapılan il eğitim denetmenleri, denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin görüşme sorularını içtenlikle cevaplandırmışlardır.

### **1.14. Sınırlılıklar**

Bu araştırma İstanbul İlinde görevli, il eğitim denetmenleri ile yapılan görüşmelerle elde edilen verilerle sınırlıdır.

## 1.15. Tanımlar

**Denetmen:** *Bir kuruluştaki işlerin kanun ve tüzüklere uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini denetleyen kimse, Müfettiş ( [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)).*

**Muin:** Yardımcı, (Denetmen) ( [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) )

**İlköğretim Müfettişi:** Eğitim Müfettişi, İl Eğitim Denetmeni

## 1.16.İlgili Araştırmalar

### 1.16.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yıldırım ve Koçak (1994), “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri Yetiştirilmesi ve Sorunları” adlı araştırmalarında; 18 ilde görev yapan eğitim denetmenleri arasından seçilen 208 denetmenle yaptıkları görüşme sonucunda, denetmenlerin görevlerini başarı ile yerine getirebilmeleri için yeterlik alanları göz önünde bulundurularak yetiştirilmeleri gerektiği, denetleyen kişinin, denetlenen kişiden daha fazla eğitime, bilgiye ve deneyime sahip olduğu takdirde, denetim faaliyetinin daha kolay amacına ulaşacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldırım (1995), “İlköğretim Müfettiş Yardımcılarının Yetiştirilmesi” adlı araştırmasında; MEB ile Gazi Ü. Gazi Eğitim Fakültesi işbirliği ile gerçekleştirilen 3+1 “Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlaması ve Ekonomisi” lisans tamamlama ve İlköğretim Müfettişleri Formasyon programı uygulaması ve aday seçimine ilişkin öğretim elemanlarının ve denetmen yardımcılarının görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırma evreni 310 ilköğretim denetmen yardımcısı ve kursta görevli 17 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulanan araştırmanın verileri yüzde, frekans ve ağırlıklı ortalama işlemlerine tabi tutularak

yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularına dayalı olarak ilköğretim denetmen yardımcısı adayların seçimi, yetiştirilmesi ve hizmetiçi eğitim programlarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Ünal ve Kantar (2009); İlköğretim denetçi yardımcılarının sorunlarını ve çözüm önerilerini tespit etmek amacı ile yaptıkları araştırmada; Milli Eğitim Bakanlığının, ilköğretim denetçi yardımcılarını, onlardan beklediği görev yeterliklerine uygun olarak yetiştiremediği, ilköğretim denetçi yardımcılara ve denetçilerine verilen statü ve saygınlığın, onlardan beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için yeterli olmadığı, ilköğretim denetçi yardımcılarını ve denetçilerinin mevcut denetim yapısı içinde sahip oldukları özlük haklarıyla eğitim sistemine katkıda bulunmalarının mümkün olmadığı ve ilköğretim denetçi yardımcılarının sorunları ile denetçilerin sorunlarının benzer olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

### **1.16.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Standaert, (2000), “Avrupa'da Eğitim Müfettişleri ve Eleştirel Bir Analiz” adlı makalesinde; Büyük bir çeşitlilik içindeki denetim sistemlerinde ortak özellikler bulmanın kolay olmadığı, denetim sistemlerinin farklı yöntemleri ve prosedürleri olduğu, bütün denetim sistemlerinin prensip ve hedeflerinin uygulanmasının, teşvik mekanizmaları ile elde edilebileceği, yorumlamaya dönük bir çerçeve üzerine inşa edilen denetim sisteminin, ana unsurunun denetmenlerin kalitesi üzerinde daha fazla netlik aranması ve hangi denetmenler aracılığıyla denetim yapılacağına da çok önemli olduğu, denetmenlerde en önemli temel prensiplerin; varlığının okul ve eğitim için olduğunu bilmesi ve öz değerlendirme yapabilmesi, denetmenlerin, bilgi ve destek vasıtası ile iyi planlanmış hizmet içi eğitim ve rehberlik süreci ile seçilmesi

ve yetiştirilmesi gerektiği, denetmenin, akılcı ve ideolojik bakışının gerçeklik olması gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır.

### **1.16.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi**

Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalarda, denetmenlerin görevlerini başarı ile yerine getirebilmeleri için yeterlik alanları göz önünde bulundurularak yetiştirilmeleri gerektiği, denetleyen kişinin, denetlenen kişiden daha fazla eğitime, bilgiye ve deneyime sahip olduğu takdirde, denetim faaliyetinin daha kolay amacına ulaşacağı, hizmetiçi eğitim programlarının artırılması ve denetim elemanlarının akademik olarak iyi yetiştirilmesi gerektiği ve denetime bilimsel olarak yaklaşılması ve bu yönde çalışmaların yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Eğitim denetmenlerinin seçilme ve yetiştirilmelerine ilişkin araştırmaların az olduğu göz önünde bulundurularak yeni araştırmaların yapılması gerekmektedir.

## BÖLÜM II

### YÖNTEM

#### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelinde nitel bir araştırmadır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır, onları herhangi bir şekilde değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez (Karasar,2006,s.77). Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal bir ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008,s.39).

Nitel araştırmalarda en fazla kullanılan veri toplama aracı görüşmedir. Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi, “Önceden belirlenmiş ve ciddi bir hedef için yapılan, soru sorma ve cevaplama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamaktadır (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 119).

Görüşmeleri değişik şekillerde gruplandırmak mümkündür. En yaygın olanları yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmamış görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşmelerdir. Yapılandırılmış görüşmeler, daha önceden hazırlanan sorularla görüşülen kişinin, araştırma konusuna ilişkin düşünce, tutum ve önerilerini almak için hazırlanan görüşme tekniğidir. Bu tür görüşmelerin analizi kolaydır.



Yapılandırılmamış görüşmede ise sorular önceden hazırlanmaz, sadece konu başlıkları hazırlanır ancak analizi çok zordur.

Yarı yapılandırılmış görüşme sırasında araştırmayı yapan kişi önceden hazırladığı soruları sorma ve bu sorular konusunda daha ayrıntılı bilgi alma amacıyla ilave sorular sorma özgürlüğüne sahiptir ( Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 122).

Bu araştırmada, görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme kullanılarak veriler toplanmıştır.

## **2.2. Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın evrenini İstanbul İlinde görevli il eğitim denetmenleri oluşturmaktadır. Örneklem, İstanbul İlinde görev yapan eğitim denetmenleri arasından tesadüfî örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu bağlamda İstanbul ili eğitim denetmenlerinden 18 katılımcı ile görüşme yapılmıştır.

## **2.3. Veri Toplama araçları**

Araştırmanın verilerinin toplanması yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla araştırmacı tarafından bir görüşme formu geliştirilmiştir. Konuyla ilgili alan yazın taraması yapılarak, görüşme formunda yer alan sorular geliştirilmiştir. Araştırmanın alt amaçlarıyla ilgili olarak 10 soru uzman görüşleri alınarak belirlenmiştir. Bu sorular amaçlarına göre aşağıda sıralanmıştır;

### **A-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının seçimi ile ilgili görüşleri nelerdir?**

1-İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?

2-Sözlü sınav ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

3-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır?

4-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavındaki yazılı sınav sorularının kapsadığı konular hakkında ne düşünüyorsunuz?

**B-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmesi ile ilgili görüşleri nelerdir?**

5- Denetmen yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

6- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetiştirilmesindeki rolü nedir?

7- 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı gerekli ve yeterli midir?

8- İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının, eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanması denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?

**C-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının seçme ve yetiştirme süreçlerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili görüşleri nelerdir?**

9- Sizce il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartlar aranmalıdır?

10- Sizce il eğitim denetmen yardımcısı yetiştirilme süreci nasıl olmalıdır?

## **2.4.Verilerin Dökümü ve Analizi**

Araştırmacı, hazırlamış olduğu görüşme kılavuzuna uygun olarak her il eğitim denetmeni ile gerçekleştirdiği bireysel görüşmeleri tamamlamış, görüşmelerin ardından kayıtların dökümü aşamasına geçmiştir. Kayıtların dökümü yapılırken her bir il eğitim denetmeni için ayrı bir görüşme formu kullanılmıştır.

Görüşme sırasında araştırmacı tarafından yapılan ses kaydının, görüşme formuna dökümünde her bir il eğitim denetmeni için hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Bu şekilde yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirme sonucunda, her bir soru maddesinin altında yer alabilecek kategorilerin yazılı olduğu “Görüşme Kodlama Anahtarı” kayıt formu oluşturulmuştur. Hazırlanan Görüşme Kodlama Anahtarında araştırmanın sorularına ve bu soruların yanıtlarını kapsayacak şekilde oluşturulan kategorilere yer verilmiştir.

## **2.5.Veri Toplama Süreci**

Araştırma verileri Mart-Nisan-Mayıs-Haziran 2012 tarihlerinde toplanmıştır. Görüşmeler, il eğitim denetmenlerinden randevu alınarak belirlenen gün ve saatte gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler sırasında önce sözleşme yapılmış, görüşme kılavuzuna göre görüşme sorularına verilen cevaplar, ses kayıt cihazı kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler 20 ila 30 dakika arasında sürmüştür.

### **2.5.1.Görüşme Kılavuzu**

Görüşmeler başlatılmadan önce görüşmeci tarafından hangi soruların, hangi sıra ile sorulacağı ve soruların sorulması sırasında ne kadar ayrıntıya inilebileceği gibi yazılı bir görüşme kılavuzu hazırlanmıştır.

Görüşme kılavuzu, görüşmecinin kaynak kişi ile karşılaştığı anda başlayan ve ayrıldığına sona eren görevlerini, değişen ayrıntılarda içeren bir belgedir (Karasar, 2006,s.169). Görüşme kılavuzunda, araştırmacının kendisini nasıl tanıttacağı, araştırmasının amacını nasıl açıklayacağı, görüşülen il eğitim denetmenlerinden beklentilerin neler olduğu, hangi soruların nasıl ve hangi sırada sorulacağı, kayıt işlemlerinin nasıl yürütüleceği, görüşmenin nasıl sonuçlandırılacağı yer almıştır. Bu amaçla araştırmacı, görüştüğü kaynak kişilere, kendisinin Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı' na bağlı olarak Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı' nda Yüksek Lisans öğrencisi olduğunu ve bu araştırmada elde edilecek verilerin Yüksek Lisans tezinin verilerini oluşturacağını belirtmiştir.

### **2.5.2.Görüşme İlkeleri**

İl eğitim denetmenlerine araştırmacı tarafından hazırlanan sözleşme verilmiş, okuduktan sonra gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul ederlerse sözleşmeyi imzalamaları istenmiştir. Ayrıca il eğitim denetmenlerinin görüş ve önerilerini açık, anlaşılır bir şekilde, çekinmeden ve herhangi bir kuşkuya kapılmadan aktarmalarının çok önemli olduğu da belirtilmiştir.

Görüşmelerin tamamı araştırmacı tarafından ve birebir olarak yapılmıştır. Araştırmacı yapacağı her görüşme öncesinde, görüşeceği il eğitim denetmenine

araştırmanın, yöneticilerin il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin il eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesine yönelik olduğu açıklanmıştır.

Araştırmacı görüşme yapacağı il eğitim denetmenine, görüşme sırasında akıcılığın bozulmaması, görüşme sonuçlarının daha ayrıntılı değerlendirilebilmesi ve söylediklerinin eksiksiz kaydedilebilmesi için görüşmeler sırasında ses kayıt cihazı kullanılarak görüşmelerin kayıt edileceği bildirilmiştir. Ayrıca bu kayıtların ve dökümlerin güvenilirlik çalışması yapacak olan uzman dışında hiç kimse tarafından dinlenmeyeceğini ve okunmayacağını ifade etmiştir.

Araştırmacı, soruların kendisi tarafından sorulacağını belirterek, istenirse sorunun birkaç kez okunabileceğini, sorular yeterince açık değilse açıklama yapılmasını istemekten çekinilmemesi gerektiğini ifade etmiştir.

## BÖLÜM III

### BULGULAR

#### 3.1. İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı Seçme Sınavına Katılabilmek İçin

##### Aranan 8 Yıllık Öğretmen Olma Şartına İlişkin Bulgular

İl eğitim denetmenlerine ilk olarak; “İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları tablo 1’ de görülmektedir.

**Tablo 1.**

#### İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı Seçme Sınavına Katılabilmek İçin Aranan 8 Yıllık Öğretmen Olma Şartına İlişkin Düşünceler

Yanıtlar	f	%
A- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan öğretmen olarak 8 yıl çalışma süresi uygundur.	13	72.22
B- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan öğretmen olarak çalışma süresi önemli değildir.	3	16.67

C- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma süresi kısaltılabilir.	2	11.11
--	---	-------

---

<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
-------------------------	-----------	------------

---

Tablo 1’ de görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 13 tanesi (% 72.22), (Denetmen 1, Denetmen 2, Denetmen 3, Denetmen 4, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen12, Denetmen 15, Denetmen 16, Denetmen 17, Denetmen 18), Eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan, öğretmen olarak 8 yıl çalışma süresinin uygun olduğunu; 3 tanesi (%16.67), (Denetmen 7, Denetmen 8, Denetmen 14), İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için öğretmen olarak çalışma süresinin önemli olmadığını; 2 tanesi (% 11.11) (Denetmen 9, Denetmen 13), Denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma süresinin kısaltılabileceğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; “8 yıllık öğretmen olma şartını ders denetimlerinde öğretmen ile empati yapılabilmesi adına destekliyorum. Hiç sınıf ortamı görmeden denetmen olan, pedagoji mezunlarından bazı meslektaşlarımın ders denetimlerinde öğretmeni fazla anlayamadıklarını, denetim süreci yaşamadıkları için denetmen olarak sınıfa girdiklerinde sınıfta yaşanan iklim değişikliğinin öğrenciler ve öğretmen üzerindeki olası etkilerini öngöremediklerini gözlemledim.” Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 15; “Denetmenlik mesleğini yapabilmek için eğitim öğretim sistemini iyi biliyor olması ve deneyim sahibi olması gerekir. Bu nedenle 8 yıl şartı uygundur.” Yanıtını vermiştir.

### 3.2. Sözlü Sınav Sorusuna İlişkin Bulgular

İl eğitim denetmenlerine ikinci olarak; “Sözlü sınav ile ilgili görüşleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 2’ de görülmektedir.

**Tablo 2.**

#### İl Eğitim Denetmenlerinin Sözlü Sınava İlişkin Görüşleri

Yanıtlar	f	%
A- Sözlü sınavın gerekliliğine inanıyorum ancak objektif olarak yapılmadığını düşünüyorum.	12	66.67
B- Sözlü sınavın kriterleri tam olarak belirlenmeli, denetmen seçiminde etkisi azaltılmalıdır.	3	16.67
C- Sağlıklı bir ölçme aracı değildir, yapılmaması daha uygundur.	2	11.11
D- Sözlü sınav daha etkili hale getirilmelidir.	1	5.55
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 2’ de görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 12 tanesi (% 66.67); (Denetmen 1, Denetmen 2, Denetmen 4, Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 8, Denetmen 9, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen 13, Denetmen 14, Denetmen 17), Sözlü sınavın gerekliliğine inandıklarını ancak objektif olarak yapılmadığını düşündüklerini; 3 tanesi (% 16.67); (Denetmen 15, Denetmen 16,



Denetmen 18), Sözlü sınavın kriterlerinin tam olarak belirlenmesi, denetmen seçimindeki etkisinin azaltılması gerektiğini; 2 tanesi (% 11.11); (Denetmen 5, Denetmen 12), Sözlü sınavın sağlıklı bir ölçme aracı olmadığını, yapılmamasının daha uygun olacağını; 1 tanesi (% 5.55); (Denetmen 3), Sözlü sınavın daha etkili hale getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; *“Denetmenlik mesleği de dahil olmak üzere temsil yeteneğinin önem kazandığı bazı mesleklere personel seçerken mülakat yapılması gerekir. Alan bilgisi ve genel kültüre sahip olmak bu mesleği etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilebileceğini garanti etmiyor. Ancak sözlü sınav temsil yeteneğini ölçmek yerine torpil amaçlı kullanılıyorsa- ki sık sık bu yönde serzenişler söz konusudur- yapılmaması daha iyidir.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 14; *“Sözlü sınavın, nesnel ve objektif ölçütler çerçevesinde yapılmak şartıyla, olması gerektiğini düşünmekteyim. Değerlendirmede, değerlendirmeye alınan kişide tutum, davranış ve temsil yeteneği vb. aranması, mesleğin özelliği gereği, dikkate alınmalıdır. Ancak, bu hususiyetlerin değerlendirilmelerinde başka değişkenlerin neticeye tesir etmesinin engellenmelerine yönelik tedbirler üzerinde durulmalı.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 16; *“Kriterleri net olarak ortaya konan, kişinin neye göre değerlendirildiğini bilen, her sözlü sınava giren kişiye göre ağırlık dereceleri oranlanmış bir sözlü sınavın bir zararı yoktur. Denetmen yardımcısı sadece bilgisi ile değerlendirilen kişi olmamalı. Bunun yanı sıra; tutum, davranış, temsil yeteneği, konuşması, iletişimi, kişisel özellikleri ile de değerlendirilmelidir.”* Yanıtını vermiştir.

### 3.3. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavına Katılabilme Koşulları İçerisinde Yüksek Lisans ve Doktora Yapma Şartına İlişkin Bulgular

İl eğitim denetmenlerine üçüncü olarak; “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 3’ de görülmektedir.

**Tablo 3.**

#### Eğitim Denetmenlerinin, Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavına Katılabilme Koşulları İçerisinde Yüksek Lisans ve Doktora Yapma Şartına İlişkin Görüşleri

Yanıtlar	f	%
A- Yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalıdır.	7	38.89
B- Yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmamalıdır.	7	38.89
C- Sadece yüksek lisans yapma şartı olmalıdır.	4	22.22
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 3’ te görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 7 tanesi (% 38.89); (Denetmen 2, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 8, Denetmen 9, Denetmen 12, Denetmen 15), Seçme sınavına katılabilmek için yüksek lisans ve doktora yapma şartı olması gerektiğini; 7 tanesi (% 38.89); (Denetmen 1, Denetmen

3, Denetmen 7, Denetmen 13, Denetmen 14, Denetmen 16, Denetmen 18), Yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmaması gerektiğini; 4 tanesi (% 22.22); (Denetmen 4, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen 17), Sadece yüksek lisans yapma şartı olması gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 4; *“Yüksek Lisans mutlaka olmalı, çünkü alanda görüleceği üzere bu mesleği daha iyi temsil etmek isteyenlerin akademik eğitimlerini artırma gayretine girdikleri, bu meslekte hiç bir şey yapmayanların bu gayrete girmedikleri görülmektedir.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 8; *“Bu şartın kaldırılması denetmenlerin niteliklerini ve öğretmenler ile diğer yöneticiler tarafından kabul edilmelerini zorlaştırmış, denetmenlik mesleğini geriye götürmüştür.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; *“Rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, araştırma gibi rolleri üstlenen bir meslek grubunun, bu rolleri yerine getirirken üzerinde çalıştığı insanların kabul alanına düşmesi gerekir. Kabul alanına düşmenin en etkin yolu ise öğretmen ve yöneticilerin sahip oldukları diploma ortalamalarının üzerinde bir diplomaya sahip olmaktan geçmektedir. Bu bağlamda yüksek lisans ve doktora yapma şartını destekliyorum.”* Yanıtını vermiştir.

#### **3.4. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavındaki Yazılı Sınav Sorularının Kapsadığı Konulara İlişkin Bulgular**

İl eğitim denetmenlerine dördüncü olarak; “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavındaki yazılı sınav sorularının kapsadığı konular hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 4’ de görülmektedir.

**Tablo 4.**

**Eğitim Denetmenlerinin, Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavındaki Yazılı Sınav Sorularının Kapsadığı Konular Hakkındaki Görüşleri**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- Yazılı sınav sorularının kapsadığı konular uygundur.	10	55.56
B- Yazılı sınavın kapsadığı konular daha güncel ve mesleğin özüne uygun olmalıdır.	7	38.89
C- Mevzuatla ilgili sorular artırılmalıdır.	1	5.55
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 4’ te görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 10 tanesi (%55.56); (Denetmen 1, Denetmen 3, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 8, Denetmen 10, Denetmen 14, Denetmen 15, Denetmen 17), Yazılı sınav sorularının kapsadığı konuların uygun olduğunu; 7 tanesi (% 38.89); (Denetmen 2, Denetmen 4, Denetmen 9, Denetmen 11, Denetmen 12, Denetmen 13, Denetmen 18) Yazılı sınavın kapsadığı konuların, daha güncel ve mesleğin özüne uygun olması gerektiğini; 1 tanesi (% 5.55); (Denetmen 16), Mevzuatla ilgili soruların artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 4; “*Genelde uygun olmak ile beraber eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, genel psikoloji, insan tanıma teknikleri, eğitim felsefesi*

*gibi konulara daha ağırlık verilmeli, mevzuat bilgisi sürekli değişeceğinden sınav sorularında çok az yer almalı.” Yanıtını vermiştir.*

Katılımcılardan Denetmen 11; *“Yazılı sınav soruları içerisinde genel yönetim bilgi ve becerilerini ölçmeye yönelik sorulara da yer verilmesi gerektiğini düşünüyorum.”* Yanıtını vermiştir.

### **3.5.Denetmen Yardımcılık Süresinin 3 Yıl Olması Hakkındaki Düşüncelere İlişkin Bulgular**

İl eğitim denetmenlerine beşinci olarak; “Denetmen yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 5’ de görülmektedir.

**Tablo 5.**

#### **Eğitim Denetmenlerinin; “Denetmen yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” Sorusuna Verdikleri Yanıtlar**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde uygun bir süredir.	10	55.56
B- Sürenin uygun olmakla birlikte, bu sürede daha nitelikli ve içeriği dolu yetiştirme ortamı sağlanmalıdır.	4	22.22
C- İl Eğitim Denetmen Yardımcılarının yetiştirilmelerinde 3 yıl uzun bir süredir, 1 veya 2 yıl olması uygundur.	4	22.22
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 5 'de görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 10 tanesi (%55.56); (Denetmen 1, Denetmen 2, Denetmen 3, Denetmen 5, Denetmen 7, Denetmen 10, Denetmen 12, Denetmen 15, Denetmen 16, Denetmen 17), İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde üç yıllık sürenin uygun olduğunu; 4 tanesi (%22.22); (Denetmen 4, Denetmen 8, Denetmen 9, Denetmen 11), 3 yıllık sürenin uygun olduğunu düşünmekle birlikte, bu sürede daha nitelikli ve içeriği dolu yetiştirme ortamı sağlanması gerektiğini; 4 tanesi (% 22.22); (Denetmen 6, Denetmen 13, Denetmen 14, Denetmen 18), İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde 3 yıllık sürenin uzun olduğunu, 1 veya 2 yıl olmasının uygun olacağını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan Denetmen 9; *“Bu süre yeterlidir. Ancak bu süreç meslek içi yetiştirme yolları ile renklendirilmeli, boş geçirilmemelidir.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; *“Denetmen yardımcılığı sürecinin 3 yıl olmasını liyakat ve kariyer mesleği için olması gereken yardımcılık süresi olarak düşünüyorum. Yardımcılık kişilerin değil unvanın yardımcılığı olup sahip olunacak unvanın önemini/değerini ortaya koymaktadır.”* Yanıtını vermiştir.

### **3.6. Rehber Denetmenlerin, Yardımcıların Yetiştirilmesindeki Rolüne İlişkin**

#### **Bulgular**

İl eğitim denetmenlerine altıncı olarak; “Rehber denetmenlerin, yardımcılarının yetiştirilmesindeki rolü nedir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları tablo 6’ da görülmektedir.

**Tablo 6.**

**Rehber Denetmenlerin, Yardımcıların Yetiştirilmesindeki Rolü İle İlgili Görüşler**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetişmesinde etkili, önemli ve model olduklarını düşünüyorum.	9	50.00
B- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetişmesinde bir rolü veya etkisi olduğunu düşünmüyorum.	8	44.44
C- Denetmen Yardımcıları rehber denetmenle değil, grup içerisinde yetiştirilmelidir.	1	5.56
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 6’ da görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 9 tanesi (%50); (Denetmen 1, Denetmen 3, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 13, Denetmen 14, Denetmen 16, Denetmen 17), Rehber denetmenlerin, yardımcılara model olduklarını, yetişmelerinde etkili ve önemli bir yerinin olduğunu; 8 tanesi (%44.44); (Denetmen 2, Denetmen 4, Denetmen 8, Denetmen 9, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen 12, Denetmen 15), Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetişmesinde bir rolünün ve etkisinin olmadığını; 1 tanesi (%5.56); (Denetmen 18), Denetmen yardımcılarının rehber denetmenle değil, grup içerisinde yetiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 10; *“Uygulamada yardımcılar, yardımcılarının bulunduğu illere atanıyor. Bu durumda kendi kendilerine yetişiyorlar. Rehber denetmen kavramının sistemde işler olduğunu sanmıyorum.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 16; “*Davranış, hitabet, bilgi, birikim, deneyim, giyim, kuşam, donanım, teknolojiyi kullanma, yorumlama-muhakeme yeteneği, liderlik konularında yetkin ve etkin bir eğitim denetmeni, eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmesi konusunda etkili olmaktadır.*” Yanıtını vermiştir.

### **3.7. 3 Yıllık Yetiştirme Sürecini Değerlendirmek İçin Yapılan Yeterlilik Sınavına İlişkin Bulgular**

İl eğitim denetmenlerine yedinci olarak; “3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı gerekli ve yeterli midir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 7’ de görülmektedir.

**Tablo 7.**

#### **Eğitim Denetmenlerinin Yardımcıların 3 Yıllık Yetiştirme Sürecini Değerlendirmek İçin Yapılan Yeterlilik Sınavına İlişkin Görüşleri**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- Gerekli ve yeterlidir.	12	66.67
B- Gereklidir ancak yeterliliği artırılabilir. Bilgi ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya yönelik olmalıdır.	4	22.22
C- Gerekli ve yeterli değildir.	2	11.11
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>



Tablo 7’ de görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 12 tanesi (% 66.67); (Denetmen 1, Denetmen 2, Denetmen 3, Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 8, Denetmen 11, Denetmen 12, Denetmen 13, Denetmen 14, Denetmen 16, Denetmen 17), Denetmen yardımcılarının 3 yıllık yetiştirilme dönemi sonunda yapılan yeterlilik sınavının gerekli ve yeterli olduğunu; 4 tanesi (%22.22 ); (Denetmen 4, Denetmen 9, Denetmen 10, Denetmen 18), Sınavın gerekli olduğunu ancak yeterliliğinin artırılabilceğini, bu sınavın bilgi ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya yönelik olması gerektiğini; 2 tanesi (% 11.11); (Denetmen 5, Denetmen 15), yeterlilik sınavının gerekli ve yeterli olmadığını belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 11; *Yeterlilik sınavının gerekli olduğunu, hatta Eğitim Denetmeni olarak atandıktan sonra belli süreler sonunda bu tür sınavların yapılmasının denetmenlerin mesleki anlamda daha zinde kalmalarına katkısı olacağını düşünüyorum.*” Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; *“Seçme sınavında sorulan mevzuatın yeterlilik sınavında da sorulmasını anlamlı bulmuyorum. Onun yerine adli ve idari soruşturma, teftiş, rehberlik, mesleki yardım, inceleme, bilimsel araştırma gibi konulara ve uygulamalara ağırlık veren bir yeterlilik süreci daha manidar olacaktır.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 18; *“Yeterlilik sınavı bir yılsonunda ve araştırmaya yönelik proje biçiminde yaptırılmalı, denetmenlerin görev alanlarına uygun olan konulardan seçilmeli.”* Yanıtını vermiştir.

### **3.8. İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavını Kazanan Denetmen Yardımcılarının Eğitim Denetmeni (Deneyimli Denetmen) Sayısı Az Olan 4. ve 5. Bölgelere Atanmasının Denetmen Olarak Kendisini Yetiştirmesindeki Etkilerine İlişkin Bulgular**

İl eğitim denetmenlerine sekizinci olarak; “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının, eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanmaları, denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları tablo 8’ de görülmektedir.

**Tablo 8.**

**İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sınavını Kazanan Eğitim  
Denetmen Yardımcılarının Eğitim Denetmeni (Deneyimli Denetmen)  
Sayısı Az Olan 4. ve 5. Bölgelere Atanmasının Denetmen Olarak Kendisini  
Yetiştirmesindeki Etkilerine İlişkin Görüşler**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- Olumsuz etkiler yaratır.	8	44.44
B- Olumsuz etkiler yaratmaz. Karşılaştığı sorun çeşitliliğinden iş başında kendi kendine yetişir.	6	33.33
C- Herhangi bir etkisi olmaz.	4	22.23
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 8 ‘de görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 8 tanesi (% 44.44); (Denetmen 3, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen 12, Denetmen 15), İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan denetmen yardımcılarının, denetmen (deneyimli denetmen ) sayısı

az olan 4. ve 5. bölgelere atanmasının, denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde olumsuz etkiler yaratacağını; 6 tanesi (% 33.33); (Denetmen 1, Denetmen 2, Denetmen 9, Denetmen 13, Denetmen 16, Denetmen 17), Bu durumun olumsuz etkiler yaratmayacağını, karşılaştığı sorun çeşitliliğinden iş başında kendi kendine yetişebileceğini; 4 tanesi (% 22.23); (Denetmen 4, Denetmen 8, Denetmen 14, Denetmen 18), Bu durumun denetmen yardımcılarının kendilerini yetiştirmesinde herhangi bir etkisinin olmayacağını belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 2; *“Kısmen olumsuz etkiler, denetmen yardımcısı kaynak kullanmayı biliyorsa işin üstesinden gelebilir.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 5; *“Son derece olumsuz bir durumdur. Kendisini yetiştirecek ortam ve çalışma arkadaşları bulamama sorunları ile karşılaşıyorlar.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 11; *“Meslek içerisinde yetişme genel anlamda usta-çırak ilişkisi içerisinde olmaktadır. Doğu ve güneydoğu illerinde deneyimli denetmen sayısının az olmasının bu noktada dezavantaj olduğunu düşünüyorum.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 12; *Denetmen yardımcılarının 1. ya da 2. hizmet bölgelerinde yardımcılıklarını tamamlamaları gerektiğini düşünüyorum. Bu işte mesleki birikim ve kültür çok önem arz etmektedir. Farklı illerde farklı uygulamalar görenlerin bir arada olduğu 1 ve 2. bölge illerinde yardımcının göreve başlaması yardımcılık sürecinin daha fazla amacına ulaşmasına yardımcı olacaktır. Mesleki kültürlenme çeşitliliği daha iyisini ve güzelini denetmen yardımcısına seçme olanağı verecektir. Kısacası zengin ortam denetmen yardımcısının kısa sürede zenginleşmesine imkan tanıyacaktır.”* Yanıtını vermiştir.

### 3.9.İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sürecinde Olması Gereken Şartlara

#### İlişkin Bulgular

İl eğitim denetmenlerine dokuzuncu olarak; “Sizce il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartlar aranmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları tablo 9’ da görülmektedir.

**Tablo 9.**

#### İl Eğitim Denetmen Yardımcısı Seçme Sürecinde Olması Gereken Şartlara

#### İlişkin Görüşler

Yanıtlar	f	%
A- Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans, Doktora yapma ve yabancı dil şartı olmalıdır.	7	38.89
B- Uygulanan il eğitim denetmen yardımcısı seçme süreci uygundur.	4	22.22
C- Temsil kabiliyeti, yansızlığı, ideolojilerinden sıyrılmış olması ve eserleri de dikkate alınmalıdır.	3	16.67
D- Uygulanan mevcut sisteme ek olarak öğretmenlik teftiş notları değerlendirilmeli ve eğitimin çeşitli kademelerinde çalışma şartı aranmalıdır.	2	11.11
E- Mülakat yazılı sınav öncesinde yapılmalıdır.	2	11.11
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 9’ da görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 7 tanesi (% 38.89); (Denetmen 6, Denetmen 7, Denetmen 8, Denetmen 9, Denetmen 10, Denetmen 11, Denetmen 17), İl eğitim denetmen yardımcılarının seçilme şartları arasında, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans, Doktora yapma ve yabancı dil şartı olması gerektiği; 4 tanesi (% 22.22); (Denetmen 12, Denetmen 14, Denetmen 15, Denetmen 16), Uygulanan il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinin uygun olduğu; 3 tanesi (% 16.67); (Denetmen 4, Denetmen 5, Denetmen 18), Denetmen yardımcılarının temsil kabiliyeti ve yansızlığının önemli olduğunu, ideolojilerinden sıyrılmış olmasının ve eserlerinin de dikkate alınması gerektiği; 2 tanesi (% 16.67); (Denetmen 1, Denetmen 2), Uygulanan mevcut sisteme ek olarak öğretmenlik teftiş notlarının değerlendirilmesi ve eğitimin çeşitli kademelerinde çalışma şartının olması, 2 tanesi (% 11.11); (Denetmen 3, Denetmen 13), Mülakatın yazılı sınav öncesinde yapılmasının uygun olacağını belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 2; *“%70 davranış %30 bilgiye dayalı objektif kurumsal bir sınav sistemi, likayat ve kariyer esas olmalı. Eğitimin tüm kademelerinde çalışmış olması, sistemi anlamada etkili olur.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 3; *“Seçilecek elemanın daha önce çalıştığı işyerlerinden ciddi araştırma yapılarak her açıdan uygun olup olmadığı tespit edilmelidir. Temsil kabiliyeti, yansızlığı, ideolojilerinden sıyrılmış olması, akademik çalışmaları, yazdıkları, öğretmenliğinde sisteme kattıkları değerlendirilmelidir.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 11; *“İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı sınavına girişte belli hizmet süresinin yanında, Eğitim Yönetimi ve Teftiş alanında Yüksek Lisans yapmış olmak, belli süre okul/kurum yöneticiliği yapmış olma şartının da aranması gerektiğini düşünüyorum.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 18; “Alanla ilgili soruların sorulduğu yazılı sınav yapılmalı, alanda 5-8 yıl görev yapan, sağlık koşulları uygun olanlar seçilmelidir. Mülakat olmalı, mülakatta bilgi değil davranış değerlendirilmesi yapılmalı ancak esas olan yazılı sınav sonuçları olmalıdır.” Yanıtını vermiştir.

### 3.10. İl Eğitim Denetmen Yardımcılarını Yetiştirme Sürecine İlişkin Bulgular

İl eğitim denetmenlerine onuncu olarak; “Sizce il eğitim denetmen yardımcılarını yetiştirme süreci nasıl olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları tablo 10’ da görülmektedir.

**Tablo 10.**

#### **İl Eğitim Denetmenlerinin, Denetmen Yardımcılarını Yetiştirme Sürecine İlişkin Görüşleri**

<b>Yanıtlar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A- İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde uygulanan mevcut sistem yeterlidir.	6	33.33
B- Üniversitelerle işbirliği içerisinde hizmet içi eğitim seminerlerine alınarak yetiştirilmelidir.	6	33.33
C- Birden fazla ilde ve farklı rehber denetmenlerle çalışması sağlanmalıdır.	4	22.22
D- Mevzuat bilgisi ve insan ilişkileri yönünden donanımlı yetiştirilmelidir.	1	5.56
E- Branşlaşma sağlanmalıdır.	1	5.56
<b>Görüşler Toplamı</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 10’ da görüldüğü gibi kendisiyle görüşülen denetmenlerden 6 tanesi (% 33.33); (Denetmen 1, Denetmen 3, Denetmen 9, Denetmen 14, Denetmen 15, Denetmen 17), İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmesinde mevcut sistemin yeterli olduğunu; 6 tanesi (% 33.33); (Denetmen 2, Denetmen 5, Denetmen 6, Denetmen 8, Denetmen 12, Denetmen 18), Denetmen yardımcılarının üniversitelerle işbirliği içerisinde hizmet içi eğitim seminerlerine alınması gerektiğini; 4 tanesi (% 22.22); (Denetmen 7, Denetmen 10, Denetmen 13, Denetmen 16), Denetmen yardımcılarının birden fazla ilde ve farklı rehber denetmenlerle çalışmalarının sağlanması gerektiğini; 1 tanesi (% 5.56); (Denetmen 4), Denetmen yardımcılarının mevzuat bilgisi ve insan ilişkileri yönünden donanımlı yetiştirilmeleri gerektiğini; 1 tanesi (% 5.56); (Denetmen 11), Denetmen yardımcılarının branşlaşmalarının sağlanması gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan Denetmen 4; *“Eğitim denetmeninin hitap edeceği tüm alanlarla ilgili mevzuat bilgisinden ziyade, mevzuatı konuşturabilecek, sonuçlar çıkarabilecek, insanı ilgilendiren temel bilimlerden haberdar (felsefe, sosyoloji, psikoloji, rehberlik, insan ilişkileri) olarak yetiştirilmeli, temsilin söz,hal tavır,sağlam kişilik,sevgi saygı gerektiğini bilecek,adalet duygusunu şiar edinmiş olarak yetiştirilmesi sağlanmalıdır.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 10; *“Yardımcılık sırasında rehber denetmenlerin sayısının fazla olduğu illere atanıp, yeterlilik sınavı sonucunda 4. ve 5. bölge illere atanmalıdır.”* Yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan Denetmen 16; *“Denetmen Yardımcısının, bir rehber denetmeni değil, birden fazla rehber denetmeni olmalıdır. Yetiştirme döneminin her yılında en*

*az beş görevi bireysel olarak gerçekleştirmesi sağlanmalıdır. Ancak bu görev ciddi anlamda yapılmalıdır.” Yanıtını vermiştir.*



## BÖLÜM IV

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 4.1. SONUÇ

1- İl eğitim denetmenlerinin, denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, denetmen yardımcılarını seçme süreci ile ilgili olarak;

Katılımcılara ilk olarak; “İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin çoğunluğu (%72.22), İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma süresinin uygun olduğuna dair açıklamalarda bulunmuşlardır. Eğitim denetmenlerinin; % 16.67’ si denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için, öğretmen olarak çalışma süresinin önemli olmadığını belirtirken, % 11.11’ i ise eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için 8 yıllık sürenin uzun olduğunu bu sürenin kısaltılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcılara ikinci olarak; “Sözlü sınav ile ilgili görüşleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin çoğunluğu (% 66.67), sözlü sınavın gerekliliğine inandıklarını ancak sözlü sınavın, objektif olarak yapılmadığını ifade etmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 16.67’ si sözlü sınavın kriterlerinin tam olarak belirlenmesi ve denetmen seçimindeki etkisinin azaltılması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 11.11’ i sözlü sınavın sağlıklı bir ölçme

aracı olmadığını, yapılmamasının daha uygun olduğunu belirtirken, % 5.55' i ise, sözlü sınavın daha etkili hale getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Katılımcılara üçüncü olarak “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır? ” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin; % 38.89' u yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalıdır şeklinde açıklamalarda bulunurken, %38.89' u yüksek lisans ve doktora yapma şartının olmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin; % 22.22' si ise, sadece yüksek lisans yapma şartı olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcılara dördüncü olarak; “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavındaki yazılı sınav sorularının kapsadığı konular hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin; % 55.56' sı yazılı sınav sorularının kapsadığı konuların uygun olduğunu, %38.89' u yazılı sınavın kapsadığı konuların daha güncel ve mesleğin özüne uygun olması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin; % 5.55' i ise, mevzuatla ilgili soruların artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

2- Eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilme süreçlerine ilişkin;

Katılımcılara birinci olarak “Denetmen yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. İl eğitim denetmenlerinin % 55.56' sı, eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde 3 yıllık sürenin uygun olduğunu belirtmişlerdir. İl eğitim denetmenlerinin % 22.22' si, 3 yıllık yetiştirme süresinin uygun olduğunu düşünmekle birlikte, bu sürede daha nitelikli ve içeriği dolu yetiştirme ortamı sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin %22.22' si ise eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde

3 yıllık sürenin uzun olduğunu, 1 veya 2 yıl olmasının daha uygun olacağını belirtmişlerdir.

Katılımcılara ikinci olarak; “Rehber denetmenlerin, yardımcılarını yetiştirilmesindeki rolü nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin % 50’ si rehber denetmenlerin, yardımcılara model olduklarını, denetmen yardımcılarının yetişmelerinde etkili ve önemli olduklarını belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 44.44’ ü rehber denetmenlerin, yardımcı denetmenlerin yetişmesinde herhangi bir rolünün ve etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların % 5.56’ sı ise denetmen yardımcılarının rehber denetmenlerle değil, beraber çalıştığı grup içerisinde daha iyi yetişeceğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılara üçüncü olarak; “ Denetmen yardımcılarının, 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı gerekli ve yeterli midir?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin % 66.67’ si, 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavının gerekli ve yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 22.22’ si, 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavının gerekli olduğunu ancak yeterliliğinin artırılabilirliğini ve bilgi ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya yönelik olması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 11.11’ i ise, 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavının, gerekli ve yeterli olmadığını ifade etmişlerdir.

Katılımcılara dördüncü olarak; “İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının, il eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanması, denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?” sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin % 44.44’ ü, denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim

denetmen yardımcılarının, eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanmasının, kendisini yetiştirmesinde olumsuz etkiler yaratacağını belirtirken, % 33.33' ü olumsuz etkiler yaratmayacağını, karşılaştığı sorun çeşitliliğinden iş başında kendi kendine yetişeceğini belirtmişlerdir. Katılımcıların % 22.23' ü ise, yardımcılarının bu bölgelere atanmasının, kendisini yetiştirmesinde herhangi bir etkisinin olmayacağını ifade etmişlerdir.

3- Eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçleri ile ilgili olarak eğitim denetmenlerinin önerilerinin öğrenilmesi amaçlanarak;

Eğitim denetmen yardımcılarının seçilme süreci ile ilgili olarak katılımcılara; "Sizce, il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartlar aranmalıdır?" sorusu yöneltilmiştir. Eğitim denetmenlerinin % 38.89' u, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans, doktora yapma ve yabancı dil şartı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim Denetmenlerinin % 22.22' si uygulanan il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinin uygun olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 16.67' si, temsil kabiliyetinin, yansızlığının, ideolojilerinden sıyrılmış olmasının ve eserlerinin de dikkate alınması gerektiğini belirtirken, % 11.11' i ise uygulanan mevcut sisteme ek olarak öğretmen olarak çalıştığı süre içerisindeki teftiş notlarının da değerlendirilmesini ve eğitimin çeşitli kademelerinde çalışma şartı aranması gerektiğini ifade etmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin % 11.11' i de mülakatın yazılı sınav öncesinde yapılmasının uygun olacağını ifade etmişlerdir.

Eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilme süreci ile ilgili olarak katılımcılara, "Sizce, il eğitim denetmen yardımcılarını yetiştirme süreci nasıl olmalıdır?" sorusu yöneltilmiştir. İl eğitim denetmenlerinin % 33.33' ü, denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde uygulanan mevcut sistemin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Denetmenlerin % 33.33' ü, üniversitelerle işbirliği içerisinde hizmet

içi eğitim seminerlerine alınarak yetiştirilmeleri gerektiğini belirtirken, % 22.22' si birden fazla ilde ve farklı rehber denetmenlerle çalışması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların % 5.56' sı mevzuat bilgisi ve insan ilişkileri yönünden donanımlı yetiştirilmeleri gerektiğini, % 5.56' sı ise denetmen yardımcılarının branşlaşmalarının sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

## 4.2. TARTIŞMA

1- Birinci alt amaç olarak, bugüne kadar sistemde görevli il eğitim denetmenlerinin nasıl seçilip yetiştirildiği ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında;

Başar, (1993)' a göre; 1927 tarihli İlk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi, İlk Tedrisat Müfettişliğine Talip Olanların Seçilmesi, Tarzları Hakkında Talimatname' de, 1929 yılında yayınlanan İlk Tedrisat Müfettişleri Rehberi' nde ve 1962 yılında çıkarılan yönetmelikte genel olarak; 24-45 yaşları arasında olmak, ilkokullarda beş yıl öğretmenlik yapmak şartlarının olduğunu, meslekte başarının sevgi, özel yetenek ve kuramsal uygulamalı hazırlığa bağlı olduğunu, denetçinin önce iyi bir öğretmen olması gerektiği belirtmektedir. 1945 yılında yayınlanan İlköğretim Müfettişleri Staj Yönetmeliğinde ise denetmenlerin hizmetiçi eğitimlerinden söz edildiği, 1938'de çıkarılan bir yasa ile ilköğretim denetçisi olabilmek için, Gazi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki dengi bir okuldan mezun olmak koşulu getirildiği görülmektedir.

1962, 1969, 1990 ve 1999 yıllarında yayımlanan yönetmelikleri, 2001 tarihli yönerge izlemiştir. 04/06/2010 tarihinde kabul edilen 5984 sayılı "Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Devlet Memurları

Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile birlikte İlköğretim Müfettişlerinin adları, Eğitim Müfettişi olarak değiştirilerek, Eğitim Öğretim Sınıfından, Genel İdare Hizmetleri Sınıfına alındığı görülmektedir.

Denetmen yardımcıları son olarak 13 Ağustos 1999 tarih ve 23785 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği" ne göre; ilköğretim müfettişi ünvanıyla atanmışlardır. Bu yönetmelikte denetmen yardımcısı yarışma sınavına girebilmek için; En az dört yıl süreli yüksek öğrenim görmüş olmak, Bakanlığa bağlı resmi ve özel kurumlarda en az sekiz yıl öğretmenlik yapmış, yedi yıllık hizmet süresinin en az dört yılını resmi okul ve kurumlarda öğretmen olarak, üç yılını ise bakanlık merkez ya da taşra teşkilatı yöneticilik görevlerinde geçirmiş, fakültelerin; eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi veya eğitim yönetimi ve denetimi bölüm/anabilim dalından mezun ya da bu alanlarda yüksek lisans veya doktora yapanlardan bakanlığa bağlı resmi okul ve kurumlarda en az üç yıl öğretmenlik ve/veya yöneticilik yapmış, olma koşullarından herhangi birini taşımak, bakanlık teşkilatında görevli olmak, denetmen yardımcılığı yarışma sınavının açıldığı yılın Ocak ayının birinci gününde 40 yaşını doldurmamış olmak, son altı yıllık sicil notlarının ortalaması en az iyi derecede olmak, denetmenlik mesleği ile bağdaşmayacak fiillerden dolayı memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi hapis cezasına mahkûm edilmemiş (taksirli suçlar hariç) ve son altı yıllık hizmet süresinde aylıktan kesme/maaş kesimi veya daha ağır bir disiplin cezası almamış ya da bu süreç içinde idari görevi adli ve idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak şartları aranmıştır (MEB, 1999).

13 Ağustos 1999 tarih ve 23785 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği" ne göre eğitim

denetmenlerinin yetiştirilmesi hizmetiçi eğitim ile bu eğitimde başarılı olanların katılacağı görev başında yetiştirme eğitimi olmak üzere iki aşamadan oluştuğu ve denetmen yardımcılarının yetiştirilme süresinin üç yıl olduğu, hizmetiçi eğitimde başarılı olan denetmen yardımcılarının bir denetmenin rehberliğinde görev başında yetiştirme eğitimine alınacağı, bu programda; rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma konuları ile tutum ve davranışlar yer aldığı, rehber denetmen ile grup başkanı, denetmen yardımcıları hakkında altı aylık dönemler halinde görev başında yetiştirme eğitimi programına göre bu Denetmen Yardımcısının Görev Başında Yetiştirme Eğitimi Değerlendirme Formunu düzenleyerek başkana sunacağı, söz konusu forma dayalı olarak yeterli oldukları belirlenen denetmen yardımcıları ikinci yılın sonunda başkanın önerisi, milli eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerini bağımsız olarak yürütmekle yetkili kılınabileceği, başkanlıkça yapılacak değerlendirmeye göre, denetmenlikte başarılı olamayacağı anlaşılan denetmen yardımcıları hakkında düzenlenecek rapora dayalı olarak, valinin önerisi üzerine, yeterlik sınavı beklenmeksizin Bakanlıkça gerekli değerlendirme yapıldıktan sonra, denetmen yardımcılığı görevinden çıkarılarak istek ve ihtiyaç da dikkate alınmak suretiyle durumlarına uygun bir göreve atanacakları belirtilmektedir (MEB,1999). Halen yürürlükte olan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği 24 Haziran 2011 tarih ve 27974 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan yönetmeliktir. 25.08.2011 tarihli 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Eğitim Müfettişi adı, İl Eğitim Denetmeni olarak değiştirilmiş ancak 24 Haziran 2011 tarihli yönetmelik esaslarına

göre ve il eğitim denetmeni unvanı ile denetmen yardımcılığı sınavı yapılmamıştır (MEB,2011b).

Avusturya’da, denetmenliğe başvuran adayların, öğretmenlik mesleğinden gelmeleri ve öğretmen olmalarının zorunlu olduğu, denetmenlerin sınavla seçildikleri, başvuruda bulunan adaylar hakkında toplanan bilgilerin, Avusturya’nın çeşitli bölgelerinde bulunan değerlendirme merkezlerinde toplandığı, değerlendirme merkezi tarafından, adayın kişiliği hakkındaki rapor, adayın mülakatı ve araştırmaya dayalı olarak denetmenlik departmanı bölüm başkanı tarafından hazırlanmış başarı raporlarının da değerlendirildiği, bütün denetmen adaylarının belirli bir konu üzerinde sunum yaptıkları, sunumda adayın, fiziksel görünümü, beden dili, motivasyonu, değişiklik yapma gücü, hoşgörülülüğü, esnekliği, liderlik özelliği, problem çözme becerisi, duyarlılık durumu, objektifliği, tartışma yeteneğinin izlendiği, adayların uygulamaya ilişkin yapılması istenenleri sınıf ortamında yaptıkları, aday hakkında elde edilen bütün bilgilerin, Bölge Eğitim İdare Meclisi tarafından bir raporda özetlendiği ve sonra diğer adaylarla kıyaslandığı, bu sonuca göre de Eğitim Bakanlığı’ nın başarılı olanların atamasını yaptığı, denetmenlerin görevdeki ilk iki yılında, temel eğitimlerine kayda değer bir önem verildiği, okul denetmenlerine ayrıca profesyonel kariyerleri boyunca yurtdışında ve meslekte ileri bir eğitime katılmaları için de fırsat verildiği görülmektedir.

Fransa’ da, eğitim, öğretim, yönlendirme ve yönetim alanlarında, en az beş yıllık mesleki deneyimi olan, lisans ya da eşdeğer diplomaya sahip olan adayların denetmen olabilmek için, sınava katılabildikleri, sınavların yazılı ve sözlü olarak yapıldığı ve başarılı adayların iki yıllık alternatif çalışma ve eğitime tabi tutuldukları görülmektedir.



İngiltere’de; denetmenlerin yılda beş gün hizmetiçi eğitime alındığı, en az üç yıllık öğretim deneyimi sonucunda, kazanılan öğretim yeterliliğine sahip olması gerektiği, genelde öğretmenlik yapmışlardan atandığı, belli bir yetişme modellerinin olmadığı, hizmetiçi eğitim kursu yoluyla yetiştirilmeye çalışıldıkları görülmektedir.

Portekiz’ de denetmenlerin, eğitim ve öğretim konusunda profesyonel deneyimli, en az beş yıl öğretmenlik tecrübesi olan adaylar arasından yazılı sınav ve mülakatta gösterdikleri başarıya göre seçildikleri, seçilen denetmenlerin hizmetiçi eğitimler yoluyla yetiştirildikleri, tecrübeli denetmenlerin teknik, teorik ve pratik yönden aday denetmenlere rehberlik yaptıkları, bir yıllık deneme süresi sonunda aday denetmenlerin değerlendirmeye alınarak ve denetmenliğe devam edip edemeyeceğine karar verildiği görülmektedir.

Hollanda’ da denetmenlik için başvuran adayların, eğitim alanında makul bir süre (5-10 yıl kadar) çalışarak tecrübe edinmiş olması gerektiği, bir komisyon tarafından adayların özgeçmişlerinin incelendiği ve adaylarla tek tek mülakat yapıldığı, mülakatı geçenlerin gerekli bir eğitim sürecinden sonra, bir yıl kadar süren iki ayrı değerlendirmeye daha tabi tutuldukları, gereken performansı gösterebilen adaylara, bir yıl sonra görev alma yetkisi verildiği, aday denetmenlerin üç yıl boyunca deneyimli bir denetmen tarafından gözlemlendiği ve teftiş faaliyetleri ile ilgili 150 saat genel ve özel öğelerinden oluşan bir eğitim aldıkları görülmektedir.

Bazı Avrupa ülkelerindeki denetmen seçim ve yetiştirme süreçleri ülkemizle karşılaştırıldığında benzer yönlerinin fazlalığı dikkat çekmektedir. Avusturya, Fransa, İngiltere, Portekiz ve Hollanda’ da denetmen olabilmek için 5-10 yıl arasında öğretmenlik yapma şartının olduğu, denetmenlerin deneyimli öğretmen ve yöneticilerle, öğretmen yetiştiren kurum personelleri arasından, genelde sınavla

seçildiği, sınavın yazılı ve sözlü sınav olarak iki aşamada yapıldığı, denetçi yetiştirme işinin daha çok bir hizmetiçi eğitim kursu yoluyla sağlanmaya çalışıldığı, aday denetmenlik süresinin 1 ile 3 yıl arasında değiştiği, bu üç yıllık süre boyunca deneyimli bir denetmen tarafından aday denetmenlerin gözlemlendiği ve adaylık eğitimlerinin sonunda bir değerlendirmeye tabi tutuldukları görülmektedir. Avusturya’ da uygulanan bütün denetmen adaylarının belirli bir konu üzerinde sunum yapmaları ve bu sunumda adayların fiziksel görünümü, beden dili, motivasyonu, değişiklik yapma gücü, hoşgörülülüğü, esnekliği, liderlik özelliği, problem çözme becerisi, duyarlılık durumu, objektifliği, tartışma yeteneğinin izlendiği ve özellikle adayların uygulamaya ilişkin yapılması istenenleri sınıf ortamında yapmaları diğer ülkelere ve ülkemize göre farklı bir uygulama olarak görülmektedir. Ancak, Avrupa ülkelerinde ve ülkemizde sistematik olarak, denetmen yardımcılarının ve denetmenlerin gelişimine yönelik düzenlenen, bir hizmetiçi eğitim programına rastlanmamıştır.

2- Denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilmek için aranan sekiz yıllık öğretmen olma şartı ile ilgili olarak, katılımcıların çoğunluğu (%72.22); 8 yıl öğretmen olarak çalışma süresinin uygun olduğunu belirtirken, bu sürenin önemli olmadığını belirten görüşler de dikkat çekicidir.

Avrupa ülkelerinden Portekiz’de; denetmen adaylarının, yüksek okul mezunu, eğitim ve öğretim konusunda profesyonel bir deneyime sahip, pedagojik formasyon almış ve en az beş yıl öğretmenlik yapmış olması gerekmektedir. Maes ve ark. (1999)’a göre, Avusturya’da, denetmen olabilmek için öğretmen olma zorunluluğu yanında, meslekte edindikleri ek sertifikalar ve uygun türde bir okulda, birkaç yıllık başarılı öğretmen olarak değerlendirilmiş olmaları gerekmektedir.

Ancak, denetmen adayı olabilmek için, öğretmenlikte geçecek süre kesin olarak belirlenmemiştir (Akt. Gündüz,2010,s.16-17). Hollanda’ da, adayların üniversitelerin eğitim bilimleri ya da kamu yönetimi gibi bölümlerinden birini bitirmiş, eğitim konusunda belli bir deneyime sahip olması gerekirken, Fransa’ da, Eğitim Bakanlığında, eğitim, öğretim, yönlendirme ve yönetim alanlarında, en az beş yıllık mesleki deneyimi olanlar tercih edilir. Bu araştırmanın bulguları, bazı Avrupa ülkelerindeki denetmen seçiminde aranan şartlarla paralellik göstermekte, Başar (1993)’ ın; denetmen adaylarının denetmenlik öncesinde makul düzeyde (5-10 yıl) öğretmenlik tecrübelerinin bulunması, teftişin daha etkili olması açısından önemli sayılabilir, şeklindeki görüşü ile de örtüşmektedir. Belli bir süre, öğretmen olarak veya eğitim sisteminin çeşitli kademelerinde tecrübe ve uzmanlık kazandıktan sonra denetmen olanların, denetlenen personel ile karşılıklı olarak daha etkili bir iletişim ve empati kuracağı öngörülebilir.

3- Denetmen yardımcılarının seçilme süreçlerinden birisi olan sözlü sınavla ilgili katılımcıların çoğunluğu (%66.67), denetmen yardımcılığı seçme sürecinde, sözlü sınav (mülakat) yapılmasını uygun bulduklarını belirtmelerine rağmen, bu sınavın, objektif yapılmadığını ifade etmişlerdir.

Avrupa ülkelerinden Hollanda’da; başdenetmen, iki denetmen ve birçok personelden oluşan bir komisyon tarafından sayıları, 8 ile 20 arasında değişebilen adayların özgeçmişleri tek tek incelenerek mülakata alındığı, bu mülakatta başarılı olanların ikinci kez mülakata alındığı, İngiltere’ de ise eğitim denetmenlerinin seçiminde hem yazılı hem de sözlü sınav yapıldığı görülmektedir. Schmidinger, (2000)’ e göre; Avusturya’da denetmen adaylarının belirli bir konu üzerinde yaptıkları sunumda, fiziksel görünümü, beden dili, motivasyonu, değişiklik yapma gücü, hoşgörülülüğü, esnekliği, liderlik özelliği, problem çözme becerisi, duyarlılık

durumu, objektifliği, tartışma yeteneği izlenir (Akt. Gündüz,2010,s.16-17). Denetmen seçiminde bazı Avrupa ülkelerinin de mülakat sistemini uyguladığı görölmektedir. Yıldırım ve Koçak (1994)' a göre, denetmen adaylarının, politik tercihler bir tarafa bırakılarak, mesleki formasyon, yeterlilik ve liyakat esaslarına göre seçilmesi gerekmektedir. Çünkü Başar (1993)' a göre; nesnel seçme sürecinde yeterlilik ölçütü kullanılırsa, örgütteki görevlere gelmede güven sağlanmış olur. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre, il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme süreçleri arasında yer alan yazılı sınavdan belirlenen puanı alanlar arasından, alınacak denetmen sayısının iki katı kadar sözlü sınava çağrılan adaylar, komisyon önünde %50'si yazılı sınav konuları, %30'unu anlatım ve yorumlama yeteneği, %10'u temsil yeteneği, %10'u tutum ve davranış olmak üzere sözlü olarak değerlendirmeye alınmaktadır. Katılımcılardan birisi (Denetmen 14); *“Sözlü sınavın, nesnel ve objektif ölçütler çerçevesinde yapılmak şartıyla, olması gerektiğini düşünmekteyim. Değerlendirmede, değerlendirmeye alınan kişide tutum, davranış ve temsil yeteneği vb. aranması, mesleğin özelliği gereği, dikkate alınmalıdır. Ancak, bu hususiyetlerin değerlendirilmelerinde başka değişkenlerin neticeye tesir etmesinin engellenmelerine yönelik tedbirler üzerinde durulmalı.”* diyerek, mülakatın kriterlerinin tam olarak belirlenmesi, her türlü etkiden uzak ve objektif olarak yapılması yönündeki fikirleri desteklemektedir. Sözlü sınavın objektif olarak yapılıp yapılmadığı konusundaki tereddütlerin giderilmesi, denetmenin mesleğine olan, denetlenenlerin de denetçilere olan güven duygularını güçlendireceği beklenebilir.

4- Denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır? Sorusuna katılımcılar; % 38.89 oranında yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalıdır yönünde beyanda bulunurken, yine

aynı oranda, bu şartın olmaması gerektiği ifade edilmiştir. Sadece yüksek lisans şartının olması gerektiğini belirtenler de dikkate alındığında (% 22.22); sınava katılma kriterleri arasında en az yüksek lisans şartının olması gerektiği yönündeki fikirler ağırlık kazanmaktadır.

Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde; Yıldırım ve Koçak (1994), “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri Yetiştirilmesi ve Sorunları” adlı araştırmalarında; Denetleyen kişinin, denetlenen kişiden daha fazla eğitim, bilgi ve deneyine sahip olması ilkesi gereğince, denetmenlere dört yıllık lisans eğitiminden sonra lisansüstü düzeyde eğitim sağlanması gerektiği yönünde ulaştığı sonucun, Ondüördüncü Milli Eğitim Şurası'nda alınan; denetmenlerin, üniversitelerde ve Millî Eğitim Akademisi'nde teftiş ve rehberlik alanında lisansüstü eğitim görmelerinin sağlanması gerektiği ve Onbeşinci Milli Eğitim Şurası' ndaki, denetim elemanlarının, mesleki deneyim üzerine lisansüstü düzeyinde, alanlarında uzman, deneyimli, lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olmaları ve böylece teftiş ve denetim sisteminin etkililiğinin artırılması gerektiği yönünde alınan kararlar ile bu araştırmanın sonuçlarının örtüştüğü söylenebilir. Lisans mezunu öğretmenleri denetleyen denetim elemanlarının Başar (1993)' a göre en az yüksek lisans yapma zorunluluğu vardır. Çünkü denetmenler kurumlarda yaptıkları çalışmalar sırasında iletişimde buldukları personel tarafından benimsendiği ölçüde başarılı olabilirler (Taymaz,2010,s.40). Dolayısıyla denetleyen kişinin, denetlenen kişiden daha fazla eğitim, bilgi ve deneyine sahip olması gerekmektedir. Nitekim katılımcılardan birisi; *“Rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, araştırma gibi rolleri üstlenen bir meslek grubunun, bu rolleri yerine getirirken üzerinde çalıştığı insanların kabul alanına düşmesi gerekir. Kabul alanına düşmenin en etkin yolu ise öğretmen ve yöneticilerin sahip oldukları diploma ortalamalarının üzerinde bir*

*diplomaya sahip olmaktan geçmektedir.”* (Denetmen 12) diyerek durumu açıklamaktadır. Elde edilen bulgular ve alanda yapılan araştırmalar ışığında denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları içerisinde en az yüksek lisans yapma şartının olmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

5- Yazılı sınavın kapsadığı konularla ilgili; Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre, denetmen yardımcılığı için yapılacak yazılı sınav konuları ve puan ağırlıklarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası %10, Genel Kültür; %10, Öğretmenlik Meslek Bilgisi %25, Özel Alan Bilgisi %25, Millî Eğitim Mevzuatı; %15 ve diğer mevzuatlar %15 olarak belirlendiği görölmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen Portekiz’ de denetmen adayların eğitim, yönetim, eğitim sistemi, okul yönetimi, bütçe yönetimi, müfredat programının analizi, kanunlar ve diğer konularda yazılı sınava katıldıkları görölmektedir. Ülkemizdeki sınav sorularının kapsamı ile araştırma kapsamında incelenen Avrupa ölkelerinden Portekiz’ de uygulanan sınavdaki sorularının kapsadığı konular arasında benzer yönler dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılanların % 55.56 oranında yazılı sınav sorularının kapsadığı konuların uygun olduğunu belirtmiş, %38.89’ u ise yazılı sınavın kapsadığı konuların daha güncel ve mesleğin özüne uygun olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu durumu Denetmen 4; “ *Eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, genel psikoloji, insan tanıma teknikleri, eğitim felsefesi gibi konulara daha ağırlık verilmeli, mevzuat bilgisi sürekli değişeceğinden sınav sorularında çok az yer almalı.*” şeklinde ifade etmiştir. Sonuç olarak yazılı sınavın kapsadığı konular katılımcılar tarafından genel olarak uygun görölmekle birlikte, sınav konularının daha güncel ve mesleğin özüne uygun hale getirilmesi gerekliliği vardır.

6- Denetmen olarak atanacak yardımcılarının, inceleme-araştırma, teftiş ve denetim, rehberlik ve soruşturma yapabilme yeterliği kazanabilmeleri için 1 ila 3 yıl arasında değişen yardımcılık yani yetiştirme sürecinin, Türkiye ile birlikte araştırma kapsamında incelenen bazı Avrupa ülkelerinden, Avusturya, Fransa, İngiltere, Portekiz ve Hollanda’ da uygulandığı görülmektedir. Bu ülkelerdeki yardımcılık sürelerinin ülkemizdeki uygulama ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Nitekim katılımcıların % 55.56’ sının denetmen yardımcılarının 3 yıllık yetiştirilme sürecini uygun bulması araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Yıldırım (1994), yaptığı araştırmada; Denetçi adaylarına inceleme-araştırma, teftiş ve denetim, rehberlik ve soruşturma yapabilme yeterliği kazandırmak amacıyla hazırlanacak programın uygulama ağırlıklı olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ünal ve Kantar (2009), araştırmalarında denetçi yardımcılarının, yetişme dönemi olan 3 yıllık sürede özellikle soruşturma konusunda olmak üzere yeterli eğitimi alamadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Nitekim katılımcılardan Denetmen 9; *“Bu süreç meslek içi yetiştirme yolları ile renklendirilmeli, boş geçirilmemelidir.”* şeklindeki sözleri ile ve yine katılımcı Denetmen 12’ nin; *“Denetmen yardımcılığı sürecinin 3 yıl olmasını liyakat ve kariyer mesleği için olması gereken yardımcılık süresi olarak düşünüyorum. Yardımcılık kişilerin değil unvanın yardımcılığı olup sahip olunacak unvanın önemini/değerini ortaya koymaktadır.”* şeklindeki sözleri bu sonuçları desteklemektedir. Denetmenler, 3 yıllık yardımcılık sürecinde; araştırma ve uygulama sonuçlarından da yararlanılarak, hizmetiçi eğitim yoluyla, inceleme, soruşturma, teftiş ilke ve yöntemleri konusunda, içeriği dolu, uygulama ağırlıklı bilimsel bir yaklaşımla yetiştirilmelidirler.

7- Rehber denetmenlerin, denetmen yardımcılarının yetiştirilmesindeki rolü ile ilgili, katılımcılar birbirine yakın ifadelerde bulunmuşlardır. Eğitim denetmenlerinin

% 50' si rehber denetmenlerin, yardımcılara model olduklarını, yardımcılardan yetiştirilme sürecinde etkili ve önemli bir yerlerinin olduğunu düşünürken, % 44.44 gibi bir bölümü de rehber denetmenlerin yardımcılardan yetişmesinde bir rolünün veya etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında incelenen Portekiz' de tecrübeli denetmenlerin teknik, teorik ve pratik yönden aday denetmenlere rehberlik yaptıkları görülmektedir. Halen yürürlükte olan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıklarını Yönetmeliğinin 17/7 maddesinde; denetmen yardımcılarının, üç yıllık yetiştirilme döneminde o ilin eğitim denetmenleri başkanlığınca, belirlenen bir rehber denetmenin sorumluluğunda çalışmalarını uygun görülmüştür. Denetmen yardımcılarının, yetiştirilmesinde akademik anlamda, denetmen yeterlikleri esas alınarak planlı bir yetiştirme uygulamasının olmadığı, yardımcılardan rehber denetmenler ile görev yapan diğer denetmenleri gözlemleyerek, usta-çırak ilişkisiyle yetiştikleri ve deneme-yanılma yoluyla tecrübe kazandıkları söylenebilir. Katılımcılardan Denetmen 10' un; *“Uygulamada yardımcılar, yardımcılardan bulunduğu illere atanıyor. Bu durumda kendi kendilerine yetişiyorlar. Rehber denetmen kavramının sistemde işler olduğunu sanmıyorum.”* ve Denetmen 16' nın; *“Davranış, hitabet, bilgi, birikim, deneyim, giyim, kuşam, donanım, teknolojiyi kullanma, yorumlama-muhakeme yeteneği, liderlik konularında yetkin ve etkin bir eğitim denetmeni, eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmesi konusunda etkili olmaktadır.”* şeklindeki sözleri de bu durumu desteklemektedir. Ünal ve Gürsel' in (2007); MEB' in, eğitim denetmenlerinin kendilerini geliştirmeleri için gerekli ortamı sağlayamadığı yönündeki araştırma sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile örtüştüğü söylenemez. Ancak, mesleki anlamda kendisini geliştirme imkânı tanınmayan denetmenlerin, rehber denetmen olarak, denetmen yardımcılardan çok



faydalı olabilecekleri söylenemez. Rehber denetmenlerin liderlik konularındaki yetkinlikleri ve mesleki tecrübeleri dikkate alınarak, denetmen yardımcılarının farklı rehber denetmenlerle çalışmaları sağlanabilir.

8- İl Eğitim Denetmen yardımcılarının 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı ile ilgili olarak, katılımcılar % 66.67 oranında bu sınavın gerekli ve yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan yeterlilik sınavının gerekli olduğunu, ancak bu sınavın bilgi ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya yönelik olması, uygulamalı bir sınav şekline getirilmesi ve 3 yıllık sürecin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği de eğitim denetmenlerince belirtilmiştir.

Ülkemizde uygulanan 3 yıllık yetiştirme dönemi sonunda yapılan yeterlilik sınavına benzer şekilde, denetmen adaylarının Avusturya, Fransa, İngiltere, Portekiz ve Hollanda' da gibi ülkelerde de bir değerlendirmeye tabi tutuldukları görülmektedir. Ancak bu değerlendirme İngiltere' de 3 yılın sonunda birincisinde beş günlük bir kursa, ikinci aşamada ilk, orta ya da özel bir mesleki eğitim kurumunun teftişine katılma olmak üzere, iki aşamada gerçekleştirilen bir eğitime alınarak olmaktadır. Yani 3 yılın sonunda tek bir sınavla değil süreç değerlendirilmektedir. Ülkemizde de rehber denetmenler, grup başkanları ve hizmetiçi eğitim yoluyla bir süreç eğitimi verilmeye çalışılmakta ise de yoğun çalışma ortamları, rehber denetmenlerin mesleki tecrübelerinin çeşitliliği ve hizmetiçi eğitimin yetersizliği bu eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir.

9- İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının il eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanması denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?" sorusu ile ilgili olarak, araştırmaya katılan eğitim denetmenlerinin; %44.44' ü bu

durumun denetmen yardımcılarının kendilerini yetiştirmesinde, olumsuz etkiler yaratacağını ifade etmiştir. Katılımcıların, % 33.33' ü ise olumsuz etkiler yaratmayacağını, denetmen yardımcılarının karşılaştığı sorun çeşitliliğinden iş başında kendi kendine yetişeceğini ifade etmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığının, 2011 tarihli Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinde belirlenen ve Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Hakkâri, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şırnak ve Tunceli (5.bölge), Adıyaman, Artvin, Bayburt, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Sivas, Şanlıurfa ve Van (4.bölge) gibi illere atanan denetmen yardımcıları kendilerini yetiştirmekte olumsuzluklar yaşamaktadırlar. Bu durumu katılımcılardan Denetmen 12; *“Denetmen yardımcılarının 1. ya da 2. hizmet bölgelerinde yardımcılıklarını tamamlamaları gerektiğini düşünüyorum. Bu işte mesleki birikim ve kültür çok önem arz etmektedir. Farklı illerde farklı uygulamalar görenlerin bir arada olduğu 1 ve 2. bölge illerinde yardımcının göreve başlaması yardımcılık sürecinin daha fazla amacına ulaşmasına yardımcı olacaktır. Mesleki kültürlenme çeşitliliği daha iyisini ve güzelini denetmen yardımcısına seçme olanağı verecektir. Kısacası zengin ortam denetmen yardımcısının kısa sürede zenginleşmesine imkan tanıyacaktır.”* Şeklinde ifade etmiştir. Ünal ve Kantar (2009), tarafından yapılan araştırmada denetmen yardımcılarının, ilk atamalarının doğu ve güneydoğu illerine yapılmasını problem olarak gördüklerini belirterek, MEB'in denetmen yardımcılarının yetişme döneminde yetişmesini değil, onların işgücünden yararlanmayı amaçladığını, MEB denetçi yardımcılarını, ağırlıklı olarak sosyal ve ekonomik yönden dezavantajlı olan ve denetmenlerin öncelikli olarak görev yapmak istemediği Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki illere atadığını, bu illerde yeterince denetçi olmadığı için, denetçiler tarafından yapılacak görevlerin denetçi yardımcılara yaptırıldığını, Milli

Eğitim Bakanlığı' nın, işlerin yürümesi açısından bunu doğal bir durum olarak algıladığını, ancak bu durumun denetmen yardımcılarının istenen şekilde yetişmemesi ile sonuçlandığı için, uzun yıllar denetçilik yapacak kişilerin gelecekteki etkililiklerini de olumsuz etkileyebileceği şeklindeki ulaştıkları araştırma sonucuyla bu araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Denetmen yardımcılarının, inceleme-soruşturma, rehberlik, denetim gibi konularda daha tecrübeli denetmenlerin olduğu, etkili bir yetişme imkanı bulabileceği, yüksek lisans veya doktora yapabileceği illere atanarak, yardımcılık süresinin bitiminde de ihtiyaç dahilinde başka bölgelerde görev verilmesinin daha uygun olacağı beklenmektedir.

10- Eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartların aranması gerektiği konusunda, Lucio ve Mcneil (1969); Denetmen adaylarının, dört yıllık yüksek öğrenimli ve alan derslerini okumuş, hizmetin gerektirdiği olgunluk yaşına ulaşmış, mesleki ve yöneticilik tecrübesi olan, güvenilir, bu görev için istekli, fiziki yapısı uygun, sınavda başarı göstermiş ve yapılan hizmetiçi kursları başarı ile tamamlamış vb. niteliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir (Akt.Taymaz, 2010,s.56-57). Sıralanan bu nitelikler ile araştırmaya katılanların;

- 1-Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans veya doktora yapmış olması,
- 2-Yabancı dil bilmesi,
- 3-Temsil kabiliyetine sahip olması,
- 4-Tarafsız ve ideolojilerinden sıyrılmış olması,
- 5-Öğretmen olarak çalıştığı süre içerisindeki teftiş notlarının değerlendirilmesi ,

6-Eğitimin çeşitli kademelerinde başarılı bir çalışma tecrübesinin olması, gibi önerileri ile benzeşmektedir. Ayrıca Bursalıoğlu (2012), değerledirici, yetiştirici ve yargılayıcı rolleri olan eğitim denetmenlerinin, hizmet öncesinde lisans ve yüksek lisans düzeyinde yetiştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yıldırım ve Koçak (1994), denetmenlerin büyük çoğunluğunun yabancı dil bilmediği ve yurt dışına çıkmadıkları, fakat uygun ortamlar sağlanırsa dil öğrenmeye istekli oldukları ve yurt dışında bulunmanın mesleki fayda sağlayacağı yönünde ulaştığı bulgular da bu araştırma sonuçları örtüşmektedir. Denetmenlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans ve doktora yapmak istedikleri ancak bu konuda 14. ve 15. Milli Eğitim Şuralarında, denetmenlerin teftiş ve rehberlik alanında lisansüstü eğitim görmelerinin sağlanması gerektiği şeklinde karar alınmasına rağmen halen gerekli kolaylığın sağlanmadığı da il eğitim denetmenlerince ifade edilmektedir.

11- İl eğitim denetmen yardımcılarını yetiştirme sürecinin nasıl olması gerektiği ile ilgili olarak; halen yürürlükte olan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Denetmenleri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre; denetmen yardımcılarının yetiştirilme süresi üç yıldır ve 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. Görev başında yetiştirme eğitimi; denetmen yardımcılara rehberlik, iş başında yetiştirme, teftiş, denetim, değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma yapma, tutum, davranış ve temsil gibi denetmenlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla yapılır. Görev başında yetiştirme eğitimi programı; eğitim denetmenleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayıyla uygulamaya konulur. Teorik eğitim; üç yıllık yetiştirme döneminde

uygun görülen tarihlerde ve yerlerde hizmetiçi eğitim programları düzenlemek suretiyle gerçekleştirilir. Teorik eğitimin süresi 120 saatten az olamaz. Yukarıdaki denetmen yetiştirmede uygulanan yöntemler, denetmenlerin %33.33' ü tarafından uygun görülmüştür. Ancak yine %33.33'ü üniversitelerle işbirliği içerisinde hizmetiçi eğitim seminerlerine alınarak yetiştirilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Denetmen yardımcılarının rehberlik, iş başında yetiştirme, teftiş, denetim, değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma yapma, tutum, davranış ve temsil gibi denetmenlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla yapılan hizmetiçi eğitim kurslarında, konuların bilgi düzeyinden çok uygulamaya yönelik olması, bu kurslarda üniversitelerin ilgili bölümlerinden alanında uzmanlaşmış öğretim elemanlarına görev verilmesi, denetmen yardımcılara yetişme döneminde, yurt dışına çıkarak başka ülkelerdeki denetim ve eğitim sistemlerini inceleme ve yabancı dil öğrenme fırsatı verilmesi, bu süre içerisinde birden fazla ilde ve farklı rehber denetmenlerle çalışmaları sağlanarak, deneyim kazanmalarına yardımcı olunması, denetmenlerin seçecekleri bir alanda branşlaşmalarının sağlanması gerektiği sonuçları ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma sonuçlarını, Yıldırım (1995) araştırmasındaki; bakanlık ve üniversite işbirliğiyle gerçekleştirilen kurslarda kursiyerlerin kendilerinden beklenen davranışlara uygun örnek uygulamaları, bizzat yaşamalarını sağlayan ortamların oluşturulması ve Yıldırım ve Koçak' ın (1994) araştırmalarında; Denetmenlerin, hizmetiçi eğitime oranla, göreve atanmadan önce yapılacak bir hizmet öncesi eğitimi daha çok tercih ettikleri, ayrıca hizmet öncesi eğitimdeki başarının atamada bir kriter olması gerektiği, denetmenlerin büyük bir çoğunluğunun yabancı dil bilmedikleri, fakat imkan doğduğunda dil öğrenmeye istekli oldukları, denetmenlerin görevlerini başarı ile yerine getirebilmeleri için yeterlik alanları göz önünde bulundurularak yetiştirilmeleri gerektiği şeklindeki ulaştıkları sonuçlar desteklemektedir.

### **4.3. ÖNERİLER**

Araştırma bulguları doğrultusunda, uygulamaya yönelik ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır.

#### **4.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

1-Eğitim denetmen yardımcılarının en az 8 yıl deneyimi olan öğretmen ve yöneticilerden seçilmesine devam edilmelidir.

2- Eğitim denetmen yardımcılarının seçiminde uygulanan sözlü sınav, daha objektif hale getirilmelidir.

3-Denetmenlerin, denetlediklerinden daha fazla eğitime sahip olması gerektiğinden hareketle hizmete alınma şartları arasında; yüksek lisans veya doktora yapma ve yabancı dil bilme kriterleri aranmalıdır.

4- Eğitim denetmen yardımcısı seçiminde uygulanan yazılı sınav sorularının mesleğin özüne uygun hale getirilmelidir.

5- Denetmen yardımcılarının 3 yıllık yetiştirme süreci; inceleme-araştırma, teftiş ve denetim, rehberlik ve soruşturma yapabilme yeterliği kazandırmaya yönelik ve uygulama ağırlıklı olmalıdır.

6- Üç yıllık yetiştirme sonunda yapılan yeterlilik sınavının bilgi ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya yönelik, uygulamalı bir sınav şekline getirilmesi gerekmektedir.

7-Denetmen yardımcılarının, deneyimli farklı rehber denetmenlerle birlikte çalışmaları sağlanmalıdır.

8- Denetmen yardımcılarının, deneyimli denetmenlerin fazla olduğu bölgelere atamaları yapılmalıdır.

9-Eğitim Denetmen yardımcılarının belli bir alanda branşlaşması sağlanmalıdır.

10- Eğitim Denetmen yardımcılarını yetiştirme döneminde düzenlenen hizmetiçi eğitim kurslarında, alanında uzman üniversite öğretim elemanlarından yararlanılmalıdır.

11-Denetmen yardımcıları ve denetmenlerin, eğitim ve denetmenlik sistemini görmeleri amacı ile yurt dışına çıkmaları sağlanmalıdır.

#### **4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

1-Eğitim Denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirme sürecine ilişkin daha geniş bir örneklem grup ile nicel araştırma yapılabilir.

2-Yurt dışında denetmen seçimi ve yetiştirilmesi ile ülkemizdeki süreç ayrıntılı olarak karşılaştırılabilir.

3-İl Eğitim Denetmen Yardımcılarının, yetiştirilme dönemi içinde katıldıkları hizmetiçi eğitim kurslarını benimseme düzeylerini irdeleyen araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- AKYÜZ, Y. (2010). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara:Pegem Yayıncılık
- ASLAN, B. (1990). *Eğitim Yönetimi*.Ankara: Pegem Yayıncılık
- AYDIN, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: İM. Araştırma Yayın  
Danışmanlık A.Ş.
- AYTEKİN, H. (1991). *İttihad ve Terakki Dönemi Eğitim Yönetimi*. Ankara  
G.Ü Yayınları,
- BAŞAR, H. (1993). *Eğitim Denetçisi, Rollerini-Yeterlikleri-Seçilmesi-  
Yetiştirilmesi*. Ankara: Pegem Yayınları,
- BURSALIOĞLU, Z. (2011). *Eğitim Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*. Ankara:  
A.Ü.Basımevi
- BURSALIOĞLU, Z. (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara:  
Pegem A Yayıncılık.
- ERDOĞAN, İ. (2005). *Çağdaş Eğitim Sistemleri*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- ERDOĞAN,İ. (2002). *Okul Yönetimi ve Okul Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık  
3. Baskı
- EURYDICE (2007). Eurybase The Informa-tion Database on Education Systems in  
Europe 2007-2008- The Education System of France.  
<http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html> adresinden 23.08.2012  
tarihinde edinilmiştir.
- GÜNDÜZ, Y. (2010). *Bazı Avrupa Birliği Ülkelerde Müfettişlerin İşe Alınmaları  
ve Yetiştirilmeleri*. Ankara: Eren Yayıncılık



- KARAMIZRAK, S.(1998). *İlköğretim Müfettişlerinin Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- KARASAR, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KODAMAN, B. (1980). *Abdülhamit Dönemi Eğitim Sistemi*. İstanbul
- KÖKSAL, E.(1974).*Türkiye' de Hükümetin Taşra Örgütünün Denetimi*. Ankara: Amme İdaresi Dergisi
- MAES,B.,VEREECKE,E. ve ZAMAN,M. (1999). *Inspectorates Of Education In Europe A Descriptive Study*. Utrecht-Brussels: The Standing Internatio Conference of Central and General Inspectorates Of Education.
- MARKS,J.R., STOOPS, E. ve STOOPS, J.K. (1971). *Handbook of Educational Supervision*.nAlly and Bacon, Inc, Boston
- Mc KEAN, R. ve MILES, H.H. (1964). *The Supervisor, Practice Hall of India*. New Delhi
- MEB,(1969). Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 13.12.2011 tarihinde Edinilmiştir.
- MEB, (1977). Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Raporu.Ankara
- MEB,(1998). 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilat Kanunu. [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 13.12.2011 tarihinde Edinilmiştir.
- MEB,(1999). Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 13.12.2011 tarihinde Edinilmiştir.
- MEB,(2007). Avrupa Birliği Ülkelerinde Eğitim Denetimi, Ankara: Teftiş Kurulu

Başkanlığı.

MEB, (2010). 5984 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 13.12.2011 tarihinde edinilmiştir.

MEB,(2011a). Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 10.05.2012 tarihinde edinilmiştir.

MEB,(2011b).Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğini [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) sitesinden 10.12.2011 tarihinde edinilmiştir.

OKTAY, F. (1999). *Denetimin Alt Sistemleri Üzerine Karşılaştırılmalı Bir Araştırma. Türk, Fransız ve İngiliz Eğitim Denetim Sistemleri.* Ankara: Armağan Yayınevi

ÖZMEN, F. ve YASAN, T. (2007). *Türk Eğitim Sisteminde Denetim Ve Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması.* Elazığ. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları,

SAĞLAMER, E. (1993). *Eğitimde Teftiş ve Teknikleri.* Ankara: Milli Eğitim Basımevi

SCHMIDINGER, E. (2000). *The Personel Policy of Inspectorates, Report of The Workshop.* Organized for SICI by The Austrian Federal Ministry of Education and The Association of Austrian Inspectorate.

<http://www.sici.org.uk>. Erişim Tarihi: 15.08.2012

STANDAERT,R. (2000). *Inspectorates Of Education In Europe. A Critical Analysis* Development, Ministry of Education Flanders Utrecht.

SU, K. (1974). *Türk Eğitiminde Teftişin Yeri ve Önemi.* İstanbul:

Milli Eğitim Basımevi,

SÜNGÜ, H.(2005). Fransa, İngiltere ve Almanya Eğitim Denetimi Sistemlerinin

Yapı Ve İşleyişi. *Milli Eğitim Dergisi*, Yıl 33, Sayı 167.

ŞIŞMAN, M ve TAŞDEMİR, İ. (2008).Türk Eğitim Sistemi Ve Okul

Yönetimi. İstanbul.Pegem A. Yayıncılık

TAYMAZ, H.(2010). *Teftiş (Kavramlar, İlkeler, Yöntemler )*. Ankara: Pegem

Yayınları,

TDK Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> sitesinden 15.11.2011 tarihinde

Edinilmiştir.

TEM-SEN.(2004). Avrupa Birliği Ülkeleri Eğitim Sisteminde Denetleme

ve Değerlendirme Yapısı Işığında Türk Eğitim Sisteminde Denetim

Sisteminin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Öneriler. Milli Eğitim

Bakanlığı'nda Yeniden Yapılanma ve Eğitim Denetiminde Yeni

Yaklaşımlar Konulu Panel, İstanbul.

ÜNAL, S. ve ÇOLAK, E. (2005). AB Ülkelerinden Portekiz Ve İspanya Eğitim

Sistemlerinin İncelenmesi Ve Türk Eğitim Sistemi İle

Karşılaştırılması. Ankara: *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 167

ÜNAL, A.ve GÜRSEL, M. (2007). İlköğretim Denetçilerinin Öğrenen Organizasyon

Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi. Konya: *Selçuk Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı,18

ÜNAL, A.ve KANTAR, Ş.(2009). İlköğretim Denetçi Yardımcılarının Sorunları.

Mersin:Uluslararası Katılımlı Ulusal Eğitim Denetimi Sempozyumu.

UZEL, T.F. (1991).Türk Denetim Yapısında Denetçilerin Yasal ve İşlevsel

Görünümü. *Denetim sayı:64*

VAHAPOĞLU, M. (1990). *Osmanlıdan Günümüze Azınlık ve Yabancı Okullar*.

Türk Kùltürünü Araştırma Enstitüsü Yayınları.

YILDIRIM, A. (1995), İlköğretim Müfettiş Yardımcılarının

Yetiştirilmesi adlı makale, Ankara

YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*

*Yöntemleri*. Ankara:Seçkin Yayıncılık

YILDIRIM, İ. ve KOÇAK, Ő. (1994). *Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri*

*Yetiştirilmesi ve Sorunları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Diyarbakır:

Dicle Üniv. Sosyal Bil Enst.

## EKLER

<b>EK</b>	<b>Sayfa</b>
1. Sözleşme .....	99
2. Görüşme Kılavuzu .....	100
3. Görüşmenin Giriş Konuşması.....	101
4. Görüşme Formu .....	102
5. Görüşme Kodlama Anahtarı.....	104

## **EK: 1**

### **SÖZLEŞME**

Değerli Denetmenim,

Öncelikle görüşmeye zaman ayırdığınız için teşekkür ediyorum. Görüşme sırasında konuşma akışını not almadaki güçlükler nedeni ile görüşmeyi kesintiye uğratmamak ve talep ettiğim zaman limitini aşmamak için ses kaydı yapacağımı bildirmek istiyorum.

Ses kaydından dolayı rahatsızlık hissetmemeniz için de bir açıklama yapmayı uygun buldum. Bu araştırmayı sizlerin gönüllü katılımı ile gerçekleştiriyoruz. Görüşme sırasında yapılan ses kayıtlarında belirttiğiniz fikir ve yorumlarınızın bilimsel veri olma dışında hiçbir şekilde kullanılmayacağını belirtmek istiyorum. Yapacağım ses kaydını veri analizinde yardım alacağım tez danışmanım dışında kimsenin dinlemeyeceğini, bu kayıta söylediklerinizin grup verisine dönüştürüldükten sonra ses kaydınızın silineceğini garanti ediyor ve bildirimlerinizden dolayı sizi herhangi bir şekilde rahatsız edecek durumda bırakmayacağıma söz veriyorum. Araştırma sonuçlandıktan sonra eğer isterseniz, araştırmada elde edilen sonuçlar size ulaştırılacaktır.

Bu açıklamalar doğrultusunda, sizin bu çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı ve araştırmacı olarak benim de verdiğim sözleri tutacağımı belirten bu sözleşmeyi karşılıklı olarak imzalayarak olası tedirginliği gidermenin uygun olacağına inanıyorum.

Görüşen:

Kenan KAVRAZ

Görüşülen:

## **EK: 2**

### **GÖRÜŞME KILAVUZU**

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı'nda öğrenciyim. Bugün gerçekleştireceğimiz bu görüşme yüksek lisans tezimin verilerini oluşturacağı için çok önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı; il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin, eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Görüşme soruları, size benim tarafımdan birinci sorudan başlayarak sırasıyla sorulacaktır. Eğer soruda anlayamadığınız bir yer olursa ya da sorunun tekrar sorulmasını istiyorsanız lütfen açıklama yapılmasını isteyiniz. Sorulara vereceğiniz yanıtların açık ve anlaşılır olması araştırma için oldukça önem taşımaktadır. Görüşme sırasında konuşmanızın akıcılığının bozulmaması ve konuşma hızında kayıt tutulamayacağından, ses kaydı yapmak istiyorum. Görüşme sırasında verdiğiniz tüm bilgiler saklı kalacaktır ve bu bilgiler araştırma dışında asla kullanılmayacaktır. Sizce bir sakıncası yoksa bu sözleşmeyi okuyarak imzalamanızı rica ediyorum. (Sözleşme verilerek yöneticinin sözleşmeyi imzalaması beklenir.) Araştırmada isminiz kullanılmayacaktır. Bunun yerine sizler için belirlenen kod isimler kullanılacaktır. Araştırmanın herhangi bir sürecinde çalışmadan ayrılabilirsiniz. Bunun için kesinlikle bir yaptırım uygulanmayacaktır.

Son olarak, il eğitim denetmenine, görüşme sırasında bir sohbet ortamında olduğu gibi rahat davranması rica edilir.

### **EK: 3**

## **GÖRÜŞMENİN GİRİŞ KONUŞMASI**

Bugün ...../...../20... Saat .....

Katılımcı denetmenimizle, denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin görüşeceğiz.

Öncelikle vakit ayırdığınız için teşekkür ederim. Bugün sizinle, il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçleri üzerine sohbet edeceğiz. Yaptığımız ön görüşmede sizden talep ettiğim zamanı aşmayacağımı ve konuşma akışını not almadaki güçlükler nedeni ile ses kaydı yapacağımı, adınızın kayıtlarda hiçbir şekilde geçmeyeceğini ve kayıtların dökümü yapıldıktan sonra da size takma bir isim koyacağımı tekrar hatırlatmak istiyorum.

Sohbete başlamadan önce ne amaçla bu görüşmeyi yaptığımızı açıklamak istiyorum. Bu sohbet sırasında amacım; il eğitim denetmen yardımcılarının seçilme ve yetiştirilme süreçlerine ilişkin, eğitim denetmenlerinin görüşlerinin değerlendirilmesidir.

Dolayısıyla sohbetimiz sırasında düşüncelerinizi açık ve net bir şekilde dile getirmeniz benim için çok önemli. Vereceğiniz yanıtların çok değerli olduğunu düşünüyorum ve öncelikle şunu sormak istiyorum.



**EK :4**

**GÖRÜŞME FORMU**

İl Eğitim Denetmeni Kimlik Bilgileri

Adı Soyadı:

Görevi:

**A-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının seçimi ile ilgili görüşleri nelerdir?**

1-İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan 8 yıllık öğretmen olma şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?

2-Sözlü sınav ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

3-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilmek koşulları içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır?

4-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavındaki yazılı sınav sorularının kapsadığı konular hakkında ne düşünüyorsunuz?

**B-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmesi ile ilgili görüşleri nelerdir?**

5- Denetmen yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

6- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetiştirilmesindeki rolü nedir?

7- 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı gerekli ve yeterli midir?

8- İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının, eğitim denetmeni (deneyimli denetmen) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanması denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?

**C-İl eğitim denetmenlerinin, eğitim denetmen yardımcılarının seçme ve yetiştirme süreçlerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili görüşleri nelerdir?**

9- Sizce il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartlar aranmalıdır?

10- Sizce il eğitim denetmen yardımcısı yetiştirilme süreci nasıl olmalıdır?

## **EK :5**

### **GÖRÜŞME KODLAMA ANAHTARI**

#### **1-İl Eğitim Denetmen Yardımcılığı seçme sınavına katılabilmek için aranan**

##### **8 yıllık öğretmen olma şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?**

A- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına

katılabilmek için aranan öğretmen olarak 8 yıllık

çalışma süresi uygundur.

B- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına

katılabilmek için aranan öğretmen olarak çalışma süresi

önemli değildir.

C- İl eğitim denetmen yardımcılığı seçme sınavına

katılabilmek için 8 yıllık öğretmen olma süresi kısaltılabilir.

#### **2-Sözlü sınav ile ilgili görüşleriniz nelerdir?**

A- Sözlü sınavın gerekliliğine inanıyorum ancak objektif olarak

yapılmadığını düşünüyorum.

B-Sözlü sınavın kriterleri tam olarak belirlenmeli,

denetmen seçiminde etkisi azaltılmalıdır.

C-Sağlıklı bir ölçme aracı değildir, yapılmaması daha uygundur.

D- Sözlü sınav daha etkili hale getirilmelidir.

#### **3-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavına katılabilme koşulları**

##### **içerisinde yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalı mıdır?**

A-Yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmalıdır.

B- Yüksek lisans ve doktora yapma şartı olmamalıdır.

C-Sadece yüksek lisans yapma şartı olmalıdır.

**4-İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavındaki yazılı sınav sorularının kapsadığı konular hakkında ne düşünüyorsunuz?**

A - Yazılı sınav sorularının kapsadığı konular uygundur.

B- Yazılı sınavın kapsadığı konular daha güncel ve mesleğin özüne uygun olmalıdır.

C- Mevzuatla ilgili sorular artırılmalıdır.

**5- Denetmen Yardımcılık süresinin 3 yıl olması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?**

A- İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde uygun bir süredir.

B- Sürenin uygun olduğunu düşünmekle birlikte, bu sürede daha nitelikli ve içeriği dolu yetiştirme ortamı sağlanmalıdır.

C- İl eğitim denetmen yardımcılarının yetiştirilmelerinde 3 yıl uzun bir süredir, 1 veya 2 yıl olması uygundur.

**6- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetiştirilmesindeki rolü nedir?**

A- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetişmesinde etkili, önemli ve model olduklarını düşünüyorum.

B- Rehber denetmenlerin yardımcılarının yetişmesinde bir rolü veya etkisi olduğunu düşünmüyorum.

C- Denetmen yardımcılarını rehber denetmenle değil, grup içerisinde yetiştirilmelidir.

**7- 3 yıllık yetiştirme sürecini değerlendirmek için yapılan yeterlilik sınavı**

**gerekli ve yeterli midir?**

A- Gerekli ve yeterlidir.

B- Gereklidir ancak yeterliliği artırılabilir. Bilgi

ölçmeden çok proje biçiminde bilgiyi yorumlamaya  
yönelik olmalıdır.

C- Gerekli ve yeterli değildir.

**8- İl eğitim denetmen yardımcısı seçme sınavını kazanan eğitim denetmen yardımcılarının, eğitim denetmeni (deneyimli denetmen ) sayısı az olan 4. ve 5. bölgelere atanması denetmen olarak kendisini yetiştirmesinde ne gibi etkiler yaratır?**

A- Olumsuz etkiler yaratır.

B- Olumsuz etkiler yaratmaz. Karşılaştığı sorun  
çeşitliliğinden iş başında kendi kendine yetişir.

C- Herhangi bir etkisi olmaz.

**9- Sizce il eğitim denetmen yardımcısı seçme sürecinde hangi şartlar**

**aranmalıdır?**

A- Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans,  
Doktora yapma ve yabancı dil şartı olmalıdır.

B- Uygulanan il eğitim denetmen yardımcısı seçme  
süreci uygundur.

C- Temsil kabiliyeti, yansızlığı, ideolojilerinden sıyrılmış  
olması ve eserleri dikkate alınmalıdır.

D- Uygulanan mevcut sisteme ek olarak öğretmenlik  
teftiş notları değerlendirilmeli ve eğitimin çeşitli  
kademelerinde çalışma şartı olmalıdır.

E- Mülakat yazılı sınav öncesinde yapılmalıdır.

**10- Sizce, il eğitim denetmen yardımcısı yetiştirme süreci nasıl olmalıdır?**

- A- İl Eğitim Denetmen Yardımcılarının yetiştirilmelerinde uygulanan mevcut sistem yeterlidir.
- B- Üniversitelerle işbirliği içerisinde hizmet içi eğitim seminerlerine alınarak yetiştirilmelidir.
- C- Birden fazla ilde ve farklı rehber denetmenlerle çalışması sağlanmalıdır.
- D- Mevzuat bilgisi ve insan ilişkileri yönünden donanımlı yetiştirilmelidir.
- E- Branşlaşma sağlanmalıdır.