

Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri: Okul Yöneticilerinin Görüşlerinin İncelenmesi

Levels of Education Inspectors' Professional Competencies: Examining the Opinions of School Administrators

ÖZET

Teftiş sistemi, eğitimi süreçlerinin etkili ve verimli olması için kritik role sahiptir. Bu nedenle müfettişlerinin mesleki yeterliklere sahip olma düzeylerinin incelenmesi önemlidir. Müfettişlerin mesleki yeterliklere sahip olma düzeylerinin okul yöneticilerinin gözüyle belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma, tarama modeliyle desenlenmiş betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Pendik, Kartal, Tuzla, Maltepe ve Sultanbeyli ilçesinde bulunan 28 devlet okulunda yüksek lisans ve doktora eğitimine devam eden ve bu dereceden mezun olmuş 34 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak uzmanlardan tarafından belirlenmiş maddelerden oluşan eğitim müfettişleri mesleki yeterlikleri anketi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, çalışma grubunda bulunan yöneticilerin konu hakkındaki görüşlerini yansıtan puanların yüzde ve frekans değerlerine bakılarak elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim müfettişlerinin mesleki yeterliklere sahip olma düzeyleri yüksektir. Müfettişlerin meslek öncesi ve meslek sırasında iyi yetiştirilmesi gerekmektedir. Teftişin amaç ve politikalarını kavramada müfettişler orta düzeyde yeterliğe sahiptir. Müfettişler öğretmenlerden kaynaklanan sorunlara çözüm bulma yeterliğe sahip olmalıdır. Ayrıca müfettişler, teftiş sürecinde kendisini izleyenlere yeterli düzeyde aydınlatıcı bilgiler vererek onlara yol göstermeli ve rehberlik etmelidir.

Anahtar Kelimeler: Teftiş, eğitim, eğitim teftişi, müfettiş, okul müdürü, denetim.

ABSTRACT

The inspection system has a critical role for the training processes to be effective and efficient. For this reason, it is important to examine the level of professional competence of inspectors. The purpose of this research is to determine the level of inspectors' professional competencies through the eyes of school administrators. The research is a descriptive study designed with a survey model. The study group of the research consists of 34 school administrators who continued their graduate and doctorate education in 28 public schools in Pendik, Kartal, Tuzla, Maltepe and Sultanbeyli districts of Istanbul in the 2021-2022 academic year and graduated from this degree. As a data collection tool, the vocational competency questionnaire of education inspectors, consisting of items determined by experts, was used. The research findings were obtained by looking at the percentage and frequency values of the scores reflecting the opinions of the managers in the study group on the subject. According to the results of the research, education inspectors have a high level of professional competence. Inspectors should be well trained before and during the profession. Inspectors have moderate proficiency in understanding the objectives and policies of inspection. Inspectors should have the ability to find solutions to problems arising from teachers. In addition, inspectors should guide and guide their followers during the inspection process by giving them sufficient illuminating information.

Keywords: Inspection, education, education inspection, inspector, school principal.

GİRİŞ

Eğitimin etkili ve verimli olmasında en kritik öneme sahip olan alt sistemlerden biri teftiş sistemidir. Teftiş, sistemi örgütsel yapının iş ve işleyişinin kendi kendini kontrol ettiği önemli bir mekanizmadır. Bu sistem sayesinde yapının mevzuat hükümlerine ve hukuki çerçeveye uygun olup olmadığı kontrol edilmekte ve sistemin çağın gereklerine ne kadar uyum sağladığı değerlendirilmektedir. Çağdaş sistemler, modern dünyanın ve sistemlerin gereklerine uyum sağlayan yenilik üretme kapasitesi olan dinamik sistemlerdir. Eğitim sisteminin çağın gereklerine uygun davranması ise çağdaş bir denetim sisteminin varlığı ile mümkün olabilir (Aydın, 2000). Çağdaş sistemlerin işlevsel olarak kullandığı teftiş mekanizması ile örgütlerin istenene ulaşması, istenmeyenden kaçınması, örgütün faydası için uygun şartların oluşturulması, çalışanların istenen davranışları sergilemelerinin sağlanması ve öğrenme

Gülçin Yağan¹ 
İbrahim Ethem Bozgöz² 
Ekrem Yumlu³ 
Dincer Külekci⁴ 
Özgür Eliküçük⁵ 
Gökay Yılmaz⁶ 

How to Cite This Article

Yağan, G., Bozgöz, İ.E., Yumlu, E., Külekci, D., Eliküçük, Ö. & Yılmaz, G. (2023). "Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri: Okul Yöneticilerinin Görüşlerinin İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:108; pp:5607-5614. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68189>

Arrival: 04 January 2023

Published: 28 February 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye ORCID: 0000-0002-4964-2739

² Müdür, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0002-8575-2230

³ Müdür Yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0002-2954-7363

⁴ Müdür Yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0002-7910-419X

⁵ Müdür Yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0002-8088-2183

⁶ Müdür, Milli Eğitim Bakanlığı, İstanbul, Türkiye, ORCID: 0000-0003-1329-8531

süresinin sağlıklı şekilde yürütülmesi teftiş sisteminin amaçları arasındadır. Teftiş sistemi, aynı zamanda insan kaynağının etkili ve verimli şekilde kullanılmasını sağlar. Teftiş sürecinde örgüt işleyişinde kullanılan tüm veriler toplanır ve değerlendirmeye alınır. Elde edilen veriler sonucunda, ilgili kişilerin görüşlerine başvurularak bir sonuca varılabilir. Çağdaş bir sistem sonuca varılmadan önce herkesin görüşlerine değer verdiği gösterir. Bu durum çağdaş bir teftiş sisteminin birleştirici ve çözümleyici olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Örgütler, teftiş sistemlerini etkin bir şekilde kullanmak ister. Çünkü teftiş, örgütlerin insan ve maddi kaynakları etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. İnsan kaynağı politikalarında, öğrenme ve öğretme yaşantılarının nitelikli hale getirilmesinde ve okul ve çevre ilişkilerinin etkin şekilde kullanılmasının altında yatan temel etkenleri teftiş sistemi anlar ve buna göre yaklaşım ortaya koyar (Aydın, 2000). Bunun için teftişin amaçlarının belirlenmesinde girdi, süreç ve çıktıya ilişkin tüm değişkenleri, örgütün etkilediği ve etkilendiği çevre özellikleri ve beklentilerinin sistem düşüncesi temelinde kurumun genel amaçları dikkate alınarak şekillendirilmesi gerekir (Ateş, 2008).

Modern yapılı açık sistemlerde yapılandırılması gereken teftiş sisteminin bir misyon işi olduğu bilinmelidir. Bu misyonu en iyi şekilde yerine getirecek insanların doğru ve yanlış ayırma kapasitesi yüksek, algılama ve yorumlama yetenekleri gelişmiş, görevine yönelik ilgi ve istek sahibi, fedakarca çalışmayı düşünebilen, insanlara karşı sevgi ve saygılı olmak gerektiğini düşünen kamil insanlar olmaları gerekir. Bu kişiler mesleki bilgi ve tecrübe sahibi olma konusunda yüksek yeterliğe sahip olması, pedagojik formasyon almış olması ve yönetim bilimi alanında teorik ve pratik bilgiye sahip olması gerekir. Bu özelliklerinin yanında yüksek genel kültür bilgisi, işinin gerektirdiği kadar hukuk bilgisi, sosyoloji, antropoloji, ekonomi ve tarih bilgisi olması da gerekmektedir (Cengiz, 1992). Teftiş yapan kişinin sahip olduğu bu özellikler sayesinde yapılan denetim faaliyetleri sırasında başarılı olanların ise üst görevlere taltif edilmesi ve üst kariyer basamaklarına doğru yönlendirilmesi (Cengiz, 1992) teftiş sisteminin ve müfettişlik mesleğinin güçlendirilmesi açısından önemli görülmelidir.

Bir örgütsel yapının amaçlarını yerine getirme derecesinin tespit edilmesi, yapı bütünlüğü ve kalite için önemlidir. Örgütlerin, alt sistemleri ile bütünlüğünün sağlanması ve her bir alt sistemle örgütsel amacın bütünlüğünün sağlanmasında teftiş ve rehberlik yapılması zorunludur. Örgütsel yapılarda amaçların yerine getirilme derecesini tespit eden ve faaliyetlerin tümünü kapsayan süreci teftiş eden kişiye denetmen/müfettiş denir (Taymaz, 2011). Türk dilinde teftiş sürecinin yerine getirilme durumuna göre farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Bunlar kimi zaman denetim, kontrol, gözetleme, tahkik, tetkik, soruşturma, muhasebe, inceleme, araştırma, rehberlik, danışma ve yetiştirme anlamlarında kullanılmaktadır. Müfettiş için ise denetmen, denetici, denetim elemanı, kontrolör, muhakkik vb. unvanların kullanıldığı görülmektedir (TDK, 2022).

Günümüzde kullanılan kavramıyla müfettişler, eğitim sistemi doğrudan etkilemeleri ve değerlendirmeleri nedeniyle kritik bir role sahiptir. Müfettişler, görevlerini yerine getirirken örgütsel amaçları tam olarak bildikleri varsayılarak görev tanımlarını yapar. Örgütsel amaçlarla, görev tanımları birbirleriyle doğrudan ilgilidir. Bu ilgilinin kurulmadığı ve zayıf kurulduğu durumlarda roller çelişki meydana getirerek yerine getirdikleri görevi faydasız hatta örgüt için zararlı duruma bile getirmiş olabilir (Başar, 2000). Rol karmaşasının azaltılmasında ve etkili bir teftiş yapılmasında müfettişlerin sahip oldukları mesleki yeterlikleri özümsemiş olmaları önemlidir. Türk eğitim sisteminin kalitesinin artırılması ve eğitim örgütlerinin daha etkili kurumlarda dönüştürmede ideallerine bağlı ve mesleki yeterliklerini yüksek düzeyde sahip müfettişlere ihtiyaç olduğu ortadadır. Bu nedenle çağdaş dünyada müfettişlerin rol ve sorumlulukları yeniden ele alınmalı, tespit edilmeli ve buna ilişkin mevzuat hükümlerinde gerekli düzenlemeler hızlıca yapılmalıdır (Öz, 2003).

Mesleki bilgi ve yeterliği yüksek bir müfettiş bir statü ve grup lideri olarak düşünülmelidir. Seçme, yetiştirme ve atama süreçlerine bakıldığında müfettişlerin eğitim çalışanları içerisinde bir statü lideri olduğu görülebilir. Müfettişler, teftiş sürecinde çeşitli kaynaklardan aldıkları yetkileri kullanmaktadır. Müfettişlerin rolü ve konumu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında teftişin etkili ve işlevsel olabilmesi için sahip olması gereken bir takım mesleki yeterlik alanları olduğu düşünülmektedir (Kurnaz, 2002). Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında müfettişler, denetim yaptıkları kişi veya kurumlara rehberlik etmeli, çalışanlara öğretici olmalı, çalışanların mesleki bilgi ve tecrübelerinde var olan eksiklikleri tespit etmeli ve bu konuda onlara rehberlik etmeli, eğitim çalışanlarının meslek sırasında yetiştirilmesi için mesleki toplantılar düzenlemeli, örnek oluşturacak dersler verebilmeli ve hizmet içi eğitim alması gereken kişilerin tespitini sağlayarak onları farklı eğitim etkinliklerine yönlendirmelidir (Bilen, 1999; Kurnaz, 2002; Taymaz, 2011; Yüksel 1999),

Denetim ve rehberlik işi süreçte kişi veya kurumlara danışmanlık hizmeti olarak da tanımlanabilir. Eğitim sürenin etkili ve verimli olmasında, öğretmen ve öğrencilerin başarılı olmalarında rehberlik yapılması anahtardır (Tülü, 1998). Müfettişlerin öğreticilik rolleri ile mentorluk kavramı yakından ilişkilidir (Baltaş, 2008). Bir araştırma uzmanı olarak teftiş yapanlardan beklenen en önemli davranışlardan birisi yönetici, öğretmen ve öğrencilerin

öğrenme eksiklerinin tespit edilmesidir. Özellikle öğrencilerin öğrenme eksikliklerinin tespit edilmesiyle ve eğitim programlarının bu ihtiyaca cevap verip vermediğinin ortaya çıkarılması önemlidir. Bu kapsamda müfettişlerin eğitim programlarında geliştirilmesi gereken alanların tespit etmek ve buna ilişkin kapsamlı araştırmaları yapması gerekir. Aynı zamanda çalışanların istek, gereksinim ve taleplerini değerlendirerek rapor halinde üst makamlara bildirmelidir (Kurnaz, 2002). Süreçte eğitimde etkililiğin azalmasına yol açan kusurlu davranışların incelenerek soruşturulması ve bunu bir sonuca bağlaması da sorgu yargıçlığı rolü bağlamında önemlidir. Burada ihtiyaç olduğu takdirde ceza ve disiplin hukukunun gerektirdiği yaptırımların verilmesine aracılık etmesi mesleki yeterlik alanlarından biridir (Taymaz, 1997).

Mesleki yeterlik bireylerin görevleri ile rollerini örgütlerin amaçlarına uygun olarak yerine getirebilmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumlarıdır. Çalışanları rollerini yerine getirmek için bir takım güçlere sahip olmalıdır (Bursalıoğlu, 1975). Müfettişlerin rollerini yerine getirmede sahip oldukları güçlerden ilki uzmanlık gerektiği için teknik yeterlik, ikincisi kişiler arası ilişkileri ve insan davranışlarının analizi için insancıl yeterlik, sorunlara çözüm bulması gerektiği için ise karar yeterliği olarak üçe boyutta ele alınabilir (Başar, 2000). Bu boyutlar dikkate alınarak müfettişlerin sahip olması gereken alt yeterlik alanları tespit edilebilir. Bunun için eğitim sistemlerinde müfettişlerin daha donanımlı ve iyi yetişmiş liderler olabilmesi için gerekli çalışmalara katkı sağlanmış olur (Uygur, 2006). Bu amaçla milli eğitim müfettişlerinin mesleki yeterliklere sahip olma düzeylerinin okul yöneticilerinin gözüyle incelenmesi önemli görülmektedir. Müfettişlerin mesleki açıdan değerlendirilmesi ve mesleki yeterliklere sahip olma düzeylerinin ortaya çıkarılması karar vericiler ve politika yapıcılar açısından yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, okul yöneticilerinin gözüyle müfettişlerin mesleki yeterliklere sahip olma düzeylerinin belirlenmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Tarama modeliyle desenlenen bu araştırma, okul yöneticilerinin gözüyle müfettişlerin mesleki yeterliklere ne düzeyde sahip olduklarını belirlemeye yönelik tasarlanmış betimsel bir çalışmadır. Tarama modelinde belirli bir kitleden daha önceden belirlenmiş cevaplar kullanılarak katılımcılarından bilgi toplanır ve bu araştırmalarda görüş ve düşüncelerin kaynağının ne olduğundan ziyade bireyler açısından nasıl algılandığı tespit edilmeye çalışılmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2006).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kartal, Pendik, Tuzla, Maltepe ve Sultanbeyli ilçesinde bulunan 28 ilköğretim okulunda görev yapan yüksek lisans ve doktora öğrencisi ve mezunu okul yöneticileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun cinsiyet, kıdem, branş ve yaşa göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Okul yöneticilerinin demografik bilgilerine (cinsiyet, kıdem, branş, yaş) yönelik özellikler

Demografik Özellikler	Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Cinsiyet	Kadın	4	11,8	11,8	11,8
	Erkek	30	88,2	88,2	100,0
	Toplam	34	100,0	100,0	
Yöneticilik Kıdemi	1-5	4	11,8	11,8	11,8
	6-10	14	41,2	41,2	52,9
	11-15	6	17,6	17,6	70,6
	16-20	8	23,5	23,5	94,1
	21 ve üstü	2	5,9	5,9	100,0
	Toplam	34	100,0	100,0	
Branş	Sınıf Öğretmenliği	16	47,1	47,1	47,1
	Fen Bilimleri	8	23,5	23,5	70,6
	Sosyal Bilimler	10	29,4	29,4	100,0
	Toplam	34	100,0	100,0	

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların 4 tanesi kadın, 30 tanesi erkektir. Katılımcıların yüzdeler oranlarına göre dağılımına baktığımızda % 88,2'i erkek, % 11,8'si kadın olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yöneticilik kıdemi olarak %11,8'i tanesi 1-5 yıl arasında, %41,2'si 6-10 yıl arasında, %17,6'sı 11-15 yıl arasında, %23,5, 16-20 yıl arasında, %5,9'u 21 ve üstü arasındadır.

Ayrıca katılımcıların 16 tanesi (%47) sınıf öğretmenliği, 8 tanesi (%23,5) Fen Bilimleri, 10 tanesi (%29,4) Sosyal Bilimler branşındadır.

Veri Toplama Aracı

Uygulanmış olan ölçme aracının belirlenmesinde alanyazın taraması yapılmış ve alanında uzman on kişiden görüş alınmıştır. Alan yazın taramasına göre oluşturulan eğitim müfettişleri yeterlik havuzundan uzmanların görüşlerinden yola çıkarak maddeler derecelendirilmiş ve bu maddeler içerisinde önemli görülen 19 tanesi veri toplama aracına dahil edilerek Likert tipi derecelendirme haline getirilmiş ve veri toplama aracına son şekli verilmiştir. Veri toplama aracında yer alan her bir madde *Katılmıyorum (1)*, *Az Katılıyorum (2)*, *Orta düzeyde katılıyorum (3)*, *Oldukça katılıyorum (4)* ve *Tamamen katılıyorum (5)* şeklinde derecelendirilmiştir. Kişisel bilgi formunda ise, katılımcıların cinsiyet, yöneticilik kıdemi ve branş özellikleri hakkında ilgi toplanmıştır.

Verilerin Toplanması Ve Analizi

Araştırmanın verileri, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Pendik, Kartal, Tuzla, Maltepe ve Sultanbeyli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 28 farklı okulda görev yapan yüksek lisans, doktora öğrenimi devam eden ve mezun olmuş okul yöneticilerinden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan müfettişlerin mesleki yeterliklerini ortaya çıkarmaya yönelik uygulanan anket 19 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi derecelendirilmiş veri toplama aracı, 1'den 5'e kadar puanlanan beş aralıktan oluşmaktadır. Ölçek seçenekleri ile her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek seçenekleri ve puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Katılmıyorum	1	1.00-1.79
Az Katılıyorum	2	1.80-2.59
Orta Düzeyde Katılıyorum	3	2.60-3.39
Oldukça Katılıyorum	4	3.40-4.19
Tamamen Katılıyorum	5	4.20-5.00

Araştırmada istatistiksel çözümlenmelere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından yöneticilere uygulanan veri toplama aracı yukarıda açıklanan yöntemlerle puanlanmıştır. Çalışma grubunda bulunan yöneticilerin konu hakkındaki görüşlerini yansıtan puanların yüzde ve frekans değerlerine bakılarak bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

BULGULAR

Müfettişlerin mesleki yeterliklerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde, araştırma sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre müfettişlerin mesleki yeterlikleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre müfettişlerin mesleki yeterlikleri

Mesleki yeterlikleri	Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Kapsamlı bir genel eğitim ve kültüre sahiptir.	Az Katılıyorum	12	35,3	35,3	35,3
	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	82,4
	Oldukça Katılıyorum	4	11,8	11,8	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100
Teftişin amaç ve politikasını anlamıştır.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	8	23,5	23,5	29,4
	Orta Düzeyde Katılıyorum	18	52,9	52,9	82,4
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	100
Teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavramıştır.	Az Katılıyorum	10	29,4	29,4	29,4
	Orta Düzeyde Katılıyorum	12	35,3	35,3	64,7
	Oldukça Katılıyorum	10	29,4	29,4	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100
Kurumun faaliyet alanı ile ilgili bilgilere sahiptir.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	23,5
	Orta Düzeyde Katılıyorum	12	35,3	35,3	58,8
	Oldukça Katılıyorum	12	35,3	35,3	94,1
Müfettişliğin gerektirdiği uzmanlık eğitimi görmüştür.	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100
	Az Katılıyorum	4	11,8	11,8	11,8
	Orta Düzeyde Katılıyorum	14	41,2	41,2	52,9
Toplam	Oldukça Katılıyorum	16	47,1	47,1	100,0
		34	100	100	

Tablo 3'de görüldüğü üzere okul yöneticileri, müfettişlerin mesleki yeterliklerinden "*Kapsamlı bir genel eğitim ve kültüre sahiptir*" için % 82 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle eğitim müfettişlerin eğitim ve kültür seviyelerinin istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir. Okul

yöneticileri, “*Teftişin amaç ve politikasını anlamıştır*” ifadesi için % 76,4 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin teftişin amaç ve politikasına büyük oranda sahip olduklarını göstermektedir. “*Teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavramıştır*” ifadesi için % 94,1 (az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) oranında görüş ifade edilmiştir. Bu durum müfettişlerin teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavradıklarını göstermesi bakımından önemli olduğu düşünülse de, “Az katılıyorum” seçeneğini işaretleyenlerin %29,4 oranında olması da dikkate değer bir durumdur. Okul yöneticileri, “*Kurumun faaliyet alanı ile ilgili bilgilere sahiptir*” yeterlik alanı için % 70,6 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin kurumun faaliyet alanı ile ilgili bilgilere sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu bilgilere sahip olmadığını söyleyenlerin oranının oldukça az olması dikkat çekici bir noktadır. “*Müfettişliğin gerektirdiği uzmanlık eğitimi görmüştür*” için okul yöneticileri, % 88,3 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin müfettişliğin gerektirdiği uzmanlık eğitiminin okul yöneticileri tarafından yeterli algılandığını göstermektedir.

Tablo 4. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre müfettişlerin mesleki yeterlikleri

Mesleki Yeterlikler	Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Meslekle ilgili yasalar hakkında bilgi edinmiştir.	Az Katılıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Orta Düzeyde Katılıyorum	2	5,9	5,9	11,8
	Oldukça Katılıyorum	24	70,6	70,6	82,4
	Tamamen Katılıyorum	6	17,6	17,6	100,0
Teftiş araç ve yöntemlerini uygulayarak geliştirir.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	14	41,2	41,2	47,1
	Orta Düzeyde Katılıyorum	10	29,4	29,4	76,5
	Oldukça Katılıyorum	8	23,5	23,5	100,0
İnsan ilişkilerini ve geliştirilmesini sağlar.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	8	23,5	23,5	29,4
	Orta Düzeyde Katılıyorum	18	52,9	52,9	82,4
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	100,0
Yeniliklere açık, araştırmacı, yapıcı ve bulucudur.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	23,5
	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	70,6
	Oldukça Katılıyorum	10	29,4	29,4	100,0
Analiz etme ve sentez yapma yeteneğine sahiptir.	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	23,5
	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	70,6
	Oldukça Katılıyorum	10	29,4	29,4	100,0
Toplam		34	100	100	

Tablo 4’te görüldüğü üzere okul yöneticileri, müfettişlerin mesleki yeterliklerinden “*Meslekle ilgili yasalar hakkında bilgi edinmiştir*” için %88,2 (oldukça katılıyorum ve tamamen katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin, meslekle ilgili yasalar hakkında üst düzeyde bilgi sahibi olduklarını göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Okul yöneticileri, müfettişlerin mesleki yeterliklerinden “*Teftiş araç ve yöntemlerini uygulayarak geliştirir*” için %70,6 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin, teftişin araç ve yöntemlerini uygulayarak geliştirdiklerini göstermektedir. Ayrıca yöneticilerin %23 oranında “Tamamen Katılıyorum” görüşünü bildirilmiş olması da dikkat çekicidir. “*İnsan ilişkilerini ve geliştirilmesini sağlar*” ifadesi için okul yöneticileri %76,4 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin, insan ilişkilerini ve geliştirilmesini sağladıklarını göstermektedir. “*Yeniliklere açık, araştırmacı, yapıcı ve bulucudur*” ifadesi için %76,5 (orta düzeyde ve oldukça katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin, yeniliklere açık, araştırmacı, yapıcı olduklarını göstermektedir. Bu maddeye ilişkin “Az Katılıyorum” görüşünün %5,9 gibi bir seviyede kalmış olması bu yeterliliğe müfettişlerin sahip olduklarını ortaya net koymaktadır. Son olarak okul yöneticilerinin, “*Analiz etme ve sentez yapma yeteneğine sahiptir*” için %76,6 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) oranında görüş ifade ettiği görülmektedir. Bu durum müfettişlerin, analiz etme ve sentez yapma yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre müfettişlerin mesleki yeterlikleri

Mesleki Yeterlikleri	Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
Kararları doğru, isabetli ve nesnel olarak verir.	Az Katılıyorum	10	29,4	29,4	29,4
	Orta Düzeyde Katılıyorum	18	52,9	52,9	82,4
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	100,0
Aydınlatıcı bilgi vererek bireye yol gösterir.	Az Katılıyorum	8	23,5	23,5	23,5
	Orta Düzeyde Katılıyorum	18	52,9	52,9	76,5
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	94,1

	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100,0
	Az Katılıyorum	12	35,3	35,3	35,3
Hataları tespit ederek önleyici önlemler bulur.	Orta Düzeyde Katılıyorum	10	29,4	29,4	64,7
	Oldukça Katılıyorum	10	29,4	29,4	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100,0
	Katılmıyorum	6	17,6	17,6	17,6
İnsanların moralini yükselterek yerinde güdüleyiciler kullanır.	Az Katılıyorum	8	23,5	23,5	41,2
	Orta Düzeyde Katılıyorum	14	41,2	41,2	82,4
	Oldukça Katılıyorum	4	11,8	11,8	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100,0
	Katılmıyorum	4	11,8	11,8	11,8
Personel değerlendirmesini yansız ve hatasız yapar.	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	29,4
	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	76,5
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100,0
Toplam		34	100	100	

Tablo 5’te görüldüğü üzere okul yöneticileri, müfettişlerin mesleki yeterliklerinden “*Kararları doğru, isabetli ve nesnel olarak verir*” için % 82,3 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) düzeyin görüş belirtmişlerdir. Bu durum müfettişlerin, kararlarını daha az doğru, isabetli ve nesnel olarak verdiklerini göstermesi bakımından önemlidir. Yeterlik alanlarından “*Aydınlatıcı bilgi vererek bireye yol gösterir*” maddesi için okul yöneticilerinin %76,4 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş belirttiği görülmektedir. Bu durum müfettişlerin, aydınlatıcı bilgi vermede ve bireye yol gösterilmesinde yeterli görülmediklerini göstermektedir. “*Hataları tespit ederek önleyici önlemler bulur*” maddesi için yöneticilerin %64,7 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında, “*İnsanların moralini yükselterek yerinde güdüleyiciler kullanır*” maddesi için %64,7 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) oranında görüş ifade ettikleri görülmektedir.

Okul yöneticileri, “*İnsanların moralini yükselterek yerinde güdüleyiciler kullanır*” maddesi için %41,2 (katılmıyorum ve az katılıyorum) ve “*Personel değerlendirmesini yansız ve hatasız yapar*” maddesi için % 64,7 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) düzeyinde görüş ifade etmiştir. Müfettiş mesleki yeterliklerinden “*Personel değerlendirmesini yansız ve hatasız yapar*” maddesi için “Tamamen Katılıyorum” görüşünün %5,9 gibi az bir oranda kalmış olması dikkat çekilmesi gereken bir husustur.

Tablo 6. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre müfettişlerin mesleki yeterlikleri

Mesleki Yeterlikleri	Gruplar	f	%	% _{gec}	% _{yig}
	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
Kendi çalışmalarını ve davranışlarını değerlendirir.	Az Katılıyorum	14	41,2	41,2	47,1
	Orta Düzeyde Katılıyorum	14	41,2	41,2	88,2
	Oldukça Katılıyorum	4	11,8	11,8	100,0
	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	17,6
Suç sayılan eylemleri görür, bulur ve tanımlar.	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	64,7
	Oldukça Katılıyorum	8	23,5	23,5	88,2
	Tamamen Katılıyorum	4	11,8	11,8	100,0
	Az Katılıyorum	6	17,6	17,6	17,6
Teftiş ile sistemin gelişmesine katkıda bulunur.	Orta Düzeyde Katılıyorum	16	47,1	47,1	64,7
	Oldukça Katılıyorum	8	23,5	23,5	88,2
	Katılmıyorum	2	5,9	5,9	5,9
Denetim ve soruşturma raporlarını hatasız yazar.	Az Katılıyorum	4	11,8	11,8	17,6
	Orta Düzeyde Katılıyorum	20	58,8	58,8	76,5
	Oldukça Katılıyorum	6	17,6	17,6	94,1
	Tamamen Katılıyorum	2	5,9	5,9	100,0
Toplam		34	100	100	

Tablo 6’da görüldüğü üzere okul yöneticileri, müfettişlerin mesleki yeterlik alanlarından “*Kendi çalışmalarını ve davranışlarını değerlendirir*” maddesi için %82,4 (az katılıyorum ve orta düzeyde katılıyorum) düzeyinde, “*Suç sayılan eylemleri görür, bulur ve tanımlar*” maddesi için %70,6 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

Bu oran müfettişlerin, denetim esnasında suç sayılan eylemleri gördükleri, buldukları ve tanımladıklarını büyük oranda göstermektedir. Bu sonuçlara bakıldığında “*Katılmıyorum*” görüşünün hiçbir katılımcı tarafından seçilmemesi dikkat çekilmesi gereken bir husustur. Müfettişlerin diğer yeterlik alanlarından “*Teftiş ile sistemin gelişmesine katkıda bulunur*” maddesi için %69,6 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) düzeyinde, “*Denetim ve soruşturma raporlarını hatasız yazar*” maddesi için %76,4 (orta düzeyde katılıyorum ve oldukça katılıyorum) oranında görüş belirtmişlerdir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Etiğim müfettişlerinin mesleki yeterliklerine sahip olma düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla okul yöneticilerinin algılarına göre ortaya çıkan sonuçlara göre müfettişler, mesleki yeterliklere büyük oranda sahiptir. Eğitimin nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesini sağlamak, gerekli görüldüğü zamanda önemli kararlarda değişiklik yapılmasını sağlamak ve eğitimin etkililiğini artırmak teftişin amacıdır. Böylesine önemli bir role sahip olan teftiş, eğitimde en çok göz ardı edilen hususlardan biri olmuştur (Atay, 1996). Burada teftiş hizmetinin doğru ve etkili bir şekilde kullanılması için bu işi yapan görevlilerinin yeterliğinin yüksek olması ve iyi düzeyde eğitim almaları önemlidir. Araştırmada eğitim müfettişlerinin mesleki yeterliklerinin iyi düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmış olsa da müfettişlerin hizmet öncesinde ve hizmet sırasında iyi yetiştirilmesi sorunu eğitim sistemi için çözülmesi gereken önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Okul müdürlerinin görüşlerine göre müfettişler, teftişin amaç ve politikalarını kavramada ve teftişin sistemdeki yerini ve önemini kavramada orta düzeyde yeterliğe sahiptir. Müfettişlerin ortaya çıkan sorunlara planlı bir şekilde çözüm bulma (Bilen, 1999, Taymaz, 2011, Yüksel 1999), amaçlarına ulaşma derecelerinin farkında varma ve olayın sonucu ile ilgili yargıya varmasını gerekli kılan karar yeterliklerine sahip olması beklenir (Taymaz, 2011). Eğitim sisteminin temel öğelerinden birinin öğretmenler olduğu düşünüldüğünde, eğitim sürecinin etkili olmasında öğretmenlerden kaynaklanan sorunların çözülmesi de önemli görülmelidir. Öğretmen kaynaklı sorunlar, eğitime sürecine olumsuz etki edeceği için bu durumun ortadan kaldırılması kritik öneme sahiptir. Öğretmen kaynaklı sorunların çözüme kavuşturulmasına ilişkin yeterlikler, müfettişlerin sahip olması önemli mesleki yeterlik alanlarından biridir (Bursalıoğlu, 1997).

Araştırmada okul yöneticileri, müfettişlerin, teftiş sürecinde kendisini izleyenlere yeterli düzeyde aydınlatıcı bilgiler vererek onlara yol gösterme ve rehberlik etmede yeterli olmadıklarını düşünmektedir. Taymaz'a (2011) göre, müfettiş insanları anlamak ve onların morallerinin yükseltmede yetenekli olmalıdır. İnsanların örgüt içerisinde birlikte ve ekip halinde çaba ortaya koymaları gerektiğine yönelik onlara yol göstermelidir. Rehberlik etmek ve yol göstermek için, insan ilişkilerinin üst düzeyde sağlıklı yürütülmesine özen göstermeli ve bireysel farklılıkları dikkate almalıdır. Çünkü okullardaki iş ve işlemler işbirliği ile yürütülmektedir (Güçlüol, 1985). Demokratik bir anlayışının hakim olduğu eğitim sürecinde çalışanların katılımı özendirildiği gibi (Baydar, 2021) teftiş sürecinde de içinde katılımcı davranmak sürecin etkili olması için gereklidir. Teftişin etkili olması atılan adımların ve ulaşılan sonuçların değil teftiş sürecinde desteklenen ve geliştirilen insan davranışlarının niteliğine bağlıdır (Aydın, 1994). Bunun için bilgili ve kültürlü olmayan ve iyi yetiştirilmemiş yönetici ve müfettişin okulda verimin düşmesine yol açması kuvvetle muhtemeldir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında müfettişlerin, kapsamlı bir genel eğitim ve kültüre sahip oldukları, mesleğin gerektirdiği mevzuat hükümlerine ve hukuki kurallara yeterli düzeyde bildiklerinin ortaya çıkması bu kapsamda önemli bir sonuç olarak görülebilir.

Müfettişlerin mesleki yeterlik düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular ve elde edilen bulguların tartışılması sonucunda aşağıdaki önerilerde bulunulması mümkündür: *i)* Müfettiş yetiştirme, seçme ve atama süreçleri çağın gereklerine uygun şekilde yeniden yapılandırılması ve mevcut sistem gözden geçirilmelidir. *ii)* Kontrol odaklı bir sistemden süreç ve performans odaklı bir sistemin yapılandırılması gerekmektedir. *iii)* Müfettişlerin yetiştirilmesi sürecinde yurt içi ve yurt dışı eğitim programları ve uygulamaları hakkında deneyim sahibi olmaları sağlanmalıdır. *iv)* Müfettiş eğitim ve yetiştirme programlarında insanlar arası iletişim, etkili iletişim vb. iletişim yeterliklerinin artırılmasına ilişkin derslerin yer alması ve bu konuda yeterlik kazandıran düşünülen kişilerin müfettiş yapılmasının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Atay, K. (1996). İlköğretim müfettişlerinin yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*, 5(5), 25-38.
- Ateş, B. (2008). *Okul yöneticilerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterliklerine ilişkin görüş ve beklentileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Aydın, B. (1996). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin algı ve beklentileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Pegem.
- Aydın, M.(1989). *Türk eğitim sisteminde denetime bir bakış*. İ.Ü. Eğitim Fakültesi.
- Baltaş, A. (2008). *Usta'dan mentora*. <https://www.acarbaltas.com/ustadan-mentora-2/>
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Pegem.
- Bilen, M. (1999). *Sağlıklı insan ilişkileri*. Armoni.

- Bursalıoğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yapı ve davranış. A.. Eğitim Fakültesi.*
- Cengiz, C. (1992). *Milli eğitim bakanlığı bakanlık müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi. Milli Eğitim.*
- Fraenkel, J.R. ve Wallen, N.E. (2006). *How to desing and evaluate research in education. McGaw-Hill International Edition.*
- Gçlol, K. (1985). *Eğitim yönetiminde karar ve olaylar. Kadıoğlu Matbaası*
- z, M, F. (2003). *Türkiye cumhuriyeti milli eğitim sisteminde teftiş. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.*
- Taymaz, H. (2011). *Eğitim Sisteminde Teftiş, Kavramlar, ilkeler Yöntemler. Ankara: Pegem Akademi Yayınları*
- Tl, H. (1998). *Okul ncesi eğitimim ğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlik alanlarını algılama düzeyleri [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Türk Dil Kurumu (TDK). *Teftiş. https://sozluk.gov.tr/*
- Uygur, N. (2006). *İlköğretim müfettişlerinin kariyer gelişimleri üzerine empirik bir araştırma [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşstanbul.*
- Yüksel, . (1999). Bir motivasyon aracı olarak yönetim sürecinde liderin rehberlik uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(3), 159-171.