

Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve Eğitim Müfettişi Görüşleri¹

Hande KÖROĞLU², Ebru OĞUZ³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinde eğitim müfettişlerinin yaptığı rehberliğe yönelik öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişlerinin görüşlerini belirlemektir. Katılımcıların görüşleri cinsiyet, branş, kıdem değişkenleri açısından karşılaştırılmıştır. Samsun ili üç merkez ilçesindeki (Atakum, Canik, İlkadım) 76 okulda görev yapan 361 öğretmen, 109 yönetici ve Samsun bölgesinde çalışan 48 ilköğretim eğitim müfettişi örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma tarama modelindedir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberliğe yönelik öğretmen ve yöneticiler "alt düzey" ya da "orta düzey" yönünde görüş bildirirken; eğitim müfettişleri yapılan rehberliğin "üst düzey" olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmen ve yönetici görüşlerinde cinsiyet, mesleki kıdem, branş değişkenlerine göre ayrıca yöneticilerin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Eğitim müfettişlerinin görüşlerinde cinsiyet, branş, eğitim müfettişliğindeki kıdeme göre anlamlı bir farklılık yokken, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Müfettişi, Rehberlik, Denetim

Opinions of Primary School Teachers, Administrators and Education Supervisors Regarding Education Supervisors' Guidance Roles

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the opinions of primary school teachers, principals and education supervisors regarding the guidance of education supervisors on the teachers' professional development. These views are compared with each other in terms of gender, branch and seniority variables. The research group of the study was composed of 361 teachers and 109 principals working in public schools from three central districts of Samsun province and 48 primary school supervisors from the same region. The "Survey Model" is used in the study. The data was analyzed by using descriptive statistics, the t test, Mann-Whitney U test and the Kruskal-Wallis test. According to the findings of the research, while primary school teachers and principals reported that primary school supervisors' guidance was "low-level" or "medium-level", primary school supervisors stated that their guidance was "high-level". In addition, no significant differences were detected between the opinions of teachers and principals in terms of gender, professional seniority and branch variables as well as seniority variables in administration. No significant difference was observed between the opinions of primary school supervisors in terms of gender, branch and seniority, whereas in professional seniority variables, this significant difference was observed.

Key Words: Educational Supervisor, Guidance, Supervision

¹ Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ebru Oğuz danışmanlığında Hande Köroğlu tarafından "Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve Eğitim Müfettişi Görüşü (Samsun İli Örneği)" (2011) başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sınıf Öğretmeni – handekoroglu@hotmail.com

³ Yrd. Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü – oguz.ebru@gmail.com

GİRİŞ

İnsanın çevresindeki gelişmelere uyum sağlaması ve çevreyle etkileşimde bulunması onun belirgin bir özelliğidir. Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği dünyada bu değişime ayak uydurabilecek nitelikte bireyler yetiştirmek oldukça önemlidir. Bu da ancak eğitim ile sağlanabilmektedir. Buluç'un (1997) belirttiği gibi eğitim, toplumların çağdaşlaşmasında rol oynayan önemli etkenlerden biri olup çağdaşlaşmanın, kalkınmanın ve gelişmenin temel ölçütlerinden biridir. Bundan dolayı toplum olarak ilerleyebilmek ve gelişmiş ülkelerdeki refah düzeyine erişebilmek için okullarda iyi bir eğitim verilmesi gerekmektedir. Ancak okullarda iyi bir eğitimin verilebilmesi, okuldaki eğitimin niteliğinin yükseltilmesi ile olanaklıdır. Okullardaki başarı grafiği de nitelikli öğretmenler olmadan önemli düzeyde yükseltilememektedir (Seferoğlu, 2004). İyi bir eğitimci olmanın doğuştan kaynaklanan bir kısım yeteneklere sahip olmak ile doğrudan ilgisi olsa da (Özsoy, 2003, 61) öğretmenlerin geliştirilmesi sürecinde okul yöneticilerine ve bu konuda görevli olan eğitim müfettişlerine de önemli sorumluluklar düşmektedir. Eğitim-öğretim sürecini yürütmekle görevli olan öğretmenin daha nitelikli bir eğitim hizmeti sunması için yapacağı etkinliklerde yalnız bırakılmaması ve ona bu konuda devamlı olarak yardımda bulunulması gerekmektedir. Bu nedenle de eğitimde denetim faaliyetlerinin yerine getirilmesi görevi eğitim müfettişlerine verilmiştir (Cerit, 1996, 43).

Öğretmenlerin bireysel ve mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri, yenilemeleri öncelikli olarak kendi çabalarına bağlı olmakla birlikte öğretmenlerin yetiştirilip geliştirilmesinde görevli olan eğitim müfettişlerinin de çaba ve desteklerine ihtiyaç duyulmaktadır (Sağlamer, 1975, 10). Eğitim sisteminde yöneticilik, liderlik, rehberlik, eğiticilik, araştırma ve soruşturma gibi rolleri olan eğitim müfettişi; bireyin ortama ve çevreye uyum sağlamasına, kendisini tanımasına ve kabullenmesine, sorunlarını çözmesine, eksikliklerini gidermesine, güdülenmesine, başarılı ve mutlu olmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Taymaz, 2005, 94). Öğretmenlik gelişme ve değişmeye sürekli ihtiyaç duyan bir meslek olması nedeni ile eğitim müfettişlerinin özellikle rehberlik görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi gerekmektedir.

Rehberlik; bireyin yeterlilikleri ve yetenekleriyle en üst düzeyde gelişerek gereksinimlerini doyurmasında, benliğine uygun rol kavramları geliştirerek çevresindeki durumlarla ilişkisinde uyum sağlaması için gerekli problem çözme, karar verme, bilgi ve becerisini kazanmasında; benlik kavramı ile bağdaşan doğal ve toplumsal "gerçeği" içinde bir öğrenen olarak anlamlı ve mutlu bir yaşam sürmesinde, bireye uzman kimselerce yapılan bilimsel yardım sürecidir (Kepçeoğlu, 2001, 10). Rehberlik, bireylere çağdaş dünyanın ihtiyacı olan, mutlu ve üretken insan olabilmeleri ve gerekli niteliklere ulaşabilmeleri için uzman kişilerce yapılan yardımları içeren bir süreçtir (Kuzgun, 2003, 2).

Son dönemlerde Korkmaz (2007), Yaman (2009), Ovalı (2010), Oktar (2010), Gökalp'in (2010) yapmış oldukları çalışmalarda öğrenme-öğretme sürecinde öğretmenlere mesleki geliştirme ve iyileştirmeye yönelik eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine vurgu yapılmaktadır. Çünkü öğretmene verilen rehberlik ve mesleki gelişim destekleri eğitim-öğretim sürecinde tespit edilen boşlukların azalmasına yardımcı olabilir. Böylece eğitimin niteliği de artabilmektedir (Tyagi, 2010, 112). Bursalıoğlu da (2008, 128) denetim sürecini; yaratıcı bir güç, ilham verici bir kaynak, moral yükselten özendirme mekanizması ve eğitimde liderlik temellerinden biri olarak görmekte ve denetimin ilk hedefinin öğretmeni kendine mesleksi yön verecek bir duruma getirmek olduğunu belirterek eğitim müfettişlerinin rehberlik rolünü ortaya koymuştur. Karagözoğlu (1977) yapmış olduğu

çalışmasında eğitim müfettişinin en önemli görevinin, okuldaki öğretim faaliyetlerinin verimliliğini artırmak için öğretmene yardım ve rehberlik yapmak olduğunu belirtmiştir.

Eğitim müfettişliği, kontrol edip değerlendirme ve raporlama süreçlerinin dışında işlevleri de olan bir görevdir. Yalnızca bu işlevlerle sınırlı kalındığında, rehberlik, yetiştiricilik, program geliştirme gibi düzeltici ve geliştirici etkinlikler eğitim müfettişinin rolü olmaktan çıkmaktadır. O zaman eğitim müfettişinin etkinlikleri, araç boyutundaki kontrol, değerlendirme ve raporlama ile sınırlanmış, amaç boyutu olan düzeltme ve geliştirme işlevleri göz ardı edilmiş olmaktadır. Bu nedenle, eğitimde denetim, öğretimi geliştirme amacıyla yöneltme, rehberlik etme ve öğretmenlerin öğretimsel davranışını geliştirme süreci olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda eğitim müfettişlerinin en başta gelen görevleri arasında yer alan “öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmeye onlara yeterli yardımda bulunmak” işlevinin sonucu olarak denetimin en önemli amacı öğretmene, onun ihtiyacı olan yardımda bulunmaktır (Yalçınkaya, 2002).

Denetimde yapılan rehberlik, bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunlarını çözmesi, karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmadır. Eğitim sisteminde görevli eğitim müfettişleri, ders denetiminde, öğretmenin öğretim yapma ve ders vermedeki başarısını değerlendirmenin yanı sıra, yeteneklerinin geliştirilmesi, mesleğe ve çevreye uyum sağlanması, yenilik ve gelişmelerin tanıtılması, eksiklik ve hataların saptanarak giderilmesi ve geliştirilmesi konusunda mesleki yardımda bulunurlar (Taymaz, 1984, 9).

Eğitim müfettişleri öğretmenlere eğitim-öğretim sürecinin her aşamasında mesleki yardım ve rehberlik yapmak durumundadır. Etkili sınıf yönetimi, öğrencilerle sağlıklı iletişim kurma becerisi geliştirme, sınıf ortamında olumlu bir hava oluşturma, yönetimle ilgili etkinliklerde beceri sahibi olma, ders programları ile öğretim yöntem ve teknikleri konusunda bilgi sahibi olma, velilerle ve çevreyle olumlu ilişkiler kurma, öğretmeni ilgilendiren yasal konularda mevzuattan nasıl yararlanılacağı ve takip edileceği gibi konularda öğretmene mesleki yardım ve rehberlik sağlanması eğitim müfettişlerinin rehberlik rolleri kapsamına giren etkinlikler arasında yer almaktadır.

Eğitim müfettişlerinin, denetim sürecinde öğretmenlerin sürekli hatalarını görmesi, sert eleştirilerde bulunması rehberlik ve mesleki yardımdan çok sorgu yargıçlığı yapması öğretmenin güvenini sarsabilmekte ve gergin bir ortamın oluşmasına neden olabilmektedir. Oysa rehberlik ve yardım görüşmelerinde rahat bir ortam yaratılmalı, sorgulama havası verilmemeli, görüşme aceleye getirilmemelidir. Eğitim müfettişi, karşısında bulunan kişilere konuşma imkânı vermeli, yanlış anlaşılmaya yer vermeden onları sabır ve ilgi ile dinlemelidir (Başar, 1998, 48). İyi bir rehberlik için kuşku duyulmayan bir ilişkiye ihtiyaç vardır.

Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için eğitim müfettişleri tarafından yapılan rehberlik, çalışmaları eğitim-öğretimin kalitesini artırmakta ve toplumun gelişmesine katkı sağlamaktadır. Rehberlik ağırlıklı etkinliklerle yapılacak olan denetimin, eğitim-öğretim sürecinde büyük başarıları getireceği bilinse de Türkiye’de denetim alt sisteminin kendisinden beklenen işlevleri yerine getiremediği söylenebilir (Bilir, 1993, 254). Bu araştırma ile öğretmenlerin, yöneticilerin ve eğitim müfettişlerinin rehberlik konusunda görüşleri alınarak, öğretmenlerin görevlerini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine ve araştırmanın denetim sisteminin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinin iyileştirilmesi konusunda neler yapılabileceğini; öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişlerinin de görüşlerini alarak belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rolünü yerine getirmesi konusunda, ilköğretim okulu öğretmenleri, okul yöneticileri ve eğitim müfettişlerinin görüşleri nasıldır?
2. Bu görüşler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rolünü yerine getirmesi konusunda, ilköğretim okulu öğretmenleri, yöneticileri ve eğitim müfettişlerinin görüşleri arasında, cinsiyet, kıdem ve branşlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?
4. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rolünü yerine getirmesi ile ilgili olarak okul yöneticilerinin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleki gelişimi için yapılan rehberlik çalışmaları ile ilgili olarak, eğitim müfettişlerinin görüşleri kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

İlköğretim okulu öğretmenlerinin geliştirilmesi konusunda eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirmelerine yönelik olarak öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişlerinin görüşlerini çeşitli değişkenlere göre belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, var olan durumu betimlemeyi amaçladığından tarama modelindedir (Karasar, 2009, 77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Samsun ili merkez ilçeleri olan İlkadım, Atakum ve Canik ilçelerinde bulunan 76 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 3096 sınıf ve branş öğretmeni, 152 yönetici ve Samsun ilinde görevli 64 eğitim müfettişinden oluşmaktadır. Çalışmada gerek sayılarının azlığı, gerekse kolay ulaşılabilir olmaları nedeniyle eğitim müfettişlerinin (64 kişi) ve okul yöneticilerinin (152 kişi) tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve örneklem almaya gerek duyulmamıştır. Öğretmen sayısının fazla olması ve araştırmada ekonomiklik sağlamak amacıyla hedef evreni temsil edecek örneklem alma yoluna gidilerek hem "tabakalı" hem de "tesadüfi" örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme tekniği ile evrendeki alt grupların örneklemedeki temsil edilmeleri güvence altına alınmış olur (Balcı, 2004, 85). Örneklem büyüklüğünü belirlemede, farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri örneklem tablosundan yararlanılmıştır (Anderson, 1990 Akt: Balcı, 2004, 95). Toplam 3096 öğretmenden oluşan evreni % 95 güven düzeyine göre 356 kişiden oluşan bir örneklemin temsil edeceği varsayılmıştır. Ölçeğin uygulanması aşamasında karşılaşılabilecek sorunlar ve araştırma verilerinin geri dönmeme olasılığı dikkate alınarak örneklem sayısı 400 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini; öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişi olmak üzere toplam 616 kişiden oluşmaktadır. Ancak dağıtılan anketlerin geri dönmemesi veya eksik doldurulması nedeniyle örneklem büyüklüğü 361 öğretmen, 109 yönetici ve 48 eğitim müfettişi olmak üzere 518 kişiden oluşmuştur. Araştırmaya katılan öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişlerinin cinsiyet, kıdem ve branşlarına ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyet, kıdem ve branşlarına göre dağılımı

Değişken	Kategori	Yönetici (n=109)		Öğretmen (n=361)		Eğitim Müfettişi (n=48)	
		F	%	F	%	F	%
Cinsiyet	Erkek	100	91,7	145	40,2	45	93,8
	Kadın	9	8,3	216	59,8	3	6,3
Mesleki Kıdem	5 yıldan az	-	-	11	3,05	-	-
	6-10 yıl	11	10,1	58	16,07	-	-
	11-15 yıl	17	15,6	123	34,07	2	4,2
	16-20 yıl	13	11,9	62	17,17	3	6,25
	20 yıl ve üzeri	68	62,4	107	29,64	43	89,6
Branş	Sınıf Öğretmeni	61	56,0	192	53,2	25	52,1
	Branş Öğretmeni	48	44,0	169	46,8	23	47,9

Verileri Toplama Aracı

Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine yönelik veriler; Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ile Ölçme Değerlendirme alanlarında uzman kişilerin, eğitim müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından oluşturulan Likert tipi beşli dereceleme ölçeği ile elde edilmiştir. Ölçeği cevaplayacakların görüşleri, 1-Hiçbir Zaman, 2-Çok Nadir, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla ve 5-Her Zaman biçimindeki sıklık ölçeği ile düzenlenmiştir. Veri toplama aracındaki maddelerin ölçülmek istenen niteliği, maddelerin bir veya daha fazla yapıyı ölçüp ölçmediğini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Analizde faktör sayısına karar verilirken açıklanan varyans oranına, dağılım grafiğine ve faktör öz değerlerine dikkat edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin özdeğeri 1.00'in üzerinde altı faktörlü bir yapı sergilediği gözlenmiştir. Özdeğeri 1.00'den büyük altı faktörün toplamda varyansın %72.33'ünü açıkladığı görülmektedir. Bu çalışmada açıklanan toplam varyansın 57.96'sı birinci faktör tarafından açıklanması ve bu faktöre ait özdeğerin diğer faktörlere göre yüksek olması ölçeğin tek boyutlu bir yapı sergilediği konusunda bilgi vermektedir. Madde toplam korelasyonlarının orta ve yüksek düzeyde ilişki göstermesi (0.68–0.82) ve faktör yük değerlerinin 0.60 ve üzerinde, maddelerin ortak faktör varyanslarının 0.50–0.78 arasında olması, ölçek içerisindeki maddelerin ilgili değişkeni ölçtüğü dolayısıyla ölçeğin amaçladığı özelliği ölçtüğü biçiminde yorumlanabilir. Analiz sonucunda 46 maddeden oluşan tek boyutlu ve geçerliliği sağlanmış bir ölçme aracının geliştirilmiş olduğu kabul edilir. Faktör analizi sonrasında güvenilirlik çalışması yapılmış ve faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyelerini gösteren Cronbach's Alpha modeli kullanılmış olup güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.98$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değere göre ölçme aracının güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Yönetici, öğretmen ve eğitim müfettişlerinin kişisel özellikleri ile ilgili çözümlenmeler için yüzde, frekans ve aritmetik ortalamadan yararlanılmıştır. Ayrıca katılımcıların görüşlerinin belirlenmesinde ve karşılaştırılmasında t-testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi teknikleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, okul yöneticileri ve eğitim müfettişlerinden toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rolünü Yerine Getirmesi Konusunda İlköğretim Okulu Yöneticileri, Öğretmenleri ve Eğitim Müfettişlerinin Görüşleri

Öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri, eğitim-öğretim sürecinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, öğrencileri tanıma ve özel eğitim ile ilgili etkinliklerin geliştirilmesi, okul- aile- çevre ilişkileri, mevzuat işlerinin bilinmesi, eğitim-öğretim sürecinde uygulanacak yöntem ve tekniklerin bilinmesi, sınıf ortamında etkinlik köşesi kurulması, ölçme ve değerlendirme konularında ilköğretim eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberlik ile ilgili ilköğretim okulu öğretmeni, yöneticisi ve eğitim müfettişlerinin görüşleri incelenmiştir.

Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirmesi konusunda ilköğretim okulu yönetici, öğretmen ve eğitim müfettişlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bağımlı değişkene ait varyansların eşitliği için Levene F testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda varyansların eşit olmadığı görülmüş ($p<0.05$) bu nedenle Tek Yönlü Varyans analizi (One-Way ANOVA) yerine Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan anlamlılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ise Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları

Gruplar	n	Sıra Ortalamaları	Sd	X ²	p	İkili Karşılaştırmalar
1-Yönetici	109	305,52	2	129,87	.000*	1-2*
2-Öğretmen	361	218,07				1-3*
3-Eğitim Müfettişi	48	466,60				2-3*
Toplam	518					

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 2’de Eğitim Müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yapmış oldukları rehberliğin görev değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir [$X^2_{(2)}=129,87$, $p<0.05$]. Yöneticiler ile öğretmenler, yöneticiler ile eğitim müfettişleri, öğretmenler ile eğitim müfettişleri arasında anlamlı bir fark vardır. Üç gurubunda denetimin doğasından kaynaklanan önyargılı yaklaşımları sonucu mesleki açıdan yaşanan iletişim kopukluğu görüşler arasında farklılığa neden olmuş olabilir.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenler eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberliği *yetersiz* (AO=1.90 – 2.71, S=1.03 – 1.21); yöneticiler *orta düzeyde yeterli* (AO=2.34 – 3.38, S=1,10 – 1.37) bulmuştur. Eğitim müfettişleri ise öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yapmış oldukları rehberliğin *üst düzeyde* (AO=3.58 – 4.75, S=0.48 - 1.14) olduğunu belirtmiştir. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine yönelik yöneticiler tarafından yapılan en iyi değerlendirme, “öğretmene okuttuğu sınıf ve dersle ilgili defter, dosya ve kayıtların nasıl tutulacağı konusunda destek olur” (AO=3.38, S=1.14) davranışına; en olumsuz değerlendirme ise “mesleki gelişimle ilgili yayınları tanıtır” (AO= 2.24, S=1.19) davranışına yöneliktir.

Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine yönelik öğretmenler tarafından yapılan en iyi değerlendirme, “öğretmenleri gelişimlerini destekleyici seminer, toplantı, konferans ve mesleki çalışmalarına katılmaları konusunda teşvik eder” (AO=2.71, S=1.14) davranışına; en olumsuz değerlendirme ise, “sosyal etkinlikler düzenleyerek okulun tanıtılmasında öğretmene rehber olur” (AO=1.90, S=1.08) davranışına yöneliktir. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine ilişkin yaptıkları en iyi değerlendirme, “öğretmene mesleki amaçlarını

gerçekleştirmeleri doğrultusunda destek olurum” (AO=4.75, S=0.48) davranışına; en olumsuz değerlendirme ise, “sosyal etkinlikler düzenleyerek okulun tanıtılmasında öğretmene rehber olurum” (AO=3.58, S=1.14) davranışına yöneliktir.

Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rolünü Yerine Getirmesi Konusunda; Katılımcı Görüşlerinin Cinsiyet, Kıdem ve Branşa Göre Karşılaştırılması

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberliğin yönetici ve eğitim müfettişi görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Yönetici ve eğitim müfettişlerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U testi sonuçları

Grup	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yönetici	Kadın	9	58,39	525,50	419,5	.737
	Erkek	100	54,70	5469,50		
Eğitim Müfettişi	Kadın	3	19,33	58,00	52,00	.509
	Erkek	45	24,84	1118,00		

Tablo 3’e göre eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili olarak kadın okul yöneticileri ile erkek okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur (U=419,5 p>0.05). Sıra ortalamalarına bakıldığında, eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberlik ile ilgili kadın yöneticilerin sıra ortalamalarının (\bar{x} =58,39) erkek yöneticilerin sıra ortalamalarından (\bar{x} =54,70) yüksek olduğu görülmektedir. Yine Tablo 3’te kadın eğitim müfettişleri ile erkek eğitim müfettişlerinin görüşleri arasında öğretmenlerin mesleki gelişimi için yapmış oldukları rehberlik ile ilgili farklılık yoktur (U=52,00 p>0.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkek eğitim müfettişlerinin sıra ortalamalarının (\bar{x} =24,84) kadın eğitim müfettişlerinin sıra ortalamalarından (\bar{x} =19,33) yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p*
Kadın	216	104,11	35,12	273,33	1,68	.93
Erkek	145	111,26	41,97			

Analiz sonuçları incelendiğine, eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimleri için yaptıkları rehberlik ile ilgili öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Erkek öğretmenlerin görüşleri (\bar{x} =111,26) kadın öğretmenlere göre (\bar{x} =104,11) daha olumludur. Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili yönetici görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre t-testi sonuçları

Mesleki Kıdem	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p*
20 yıl ve altı	41	133,29	48,51	107	.230	.818
21 yıl ve üzeri	68	135,139	44,72			

İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinde eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberliğe ilişkin yöneticilerin görüşleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(107)}=.230$, $p>0.05$]. Ortalamalar dikkate alındığında “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdem grubunda bulunan yöneticilerin görüşleri “20 yıl ve altı” mesleki kıdem grubunda bulunan yöneticilerin görüşlerine göre daha olumludur. Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre “ANOVA” sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen görüşlerinin mesleki kıdeme göre karşılaştırılması

Kıdem	n	\bar{x}	S	sd	f	p
10 yıl ve altı	69	108.61	37.52	2-358	0.267	.776
11-20 yıl arası	185	107.65	38.14			
21 yıl ve üzeri	107	104.77	39.41			

Analiz sonucuna göre öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeniyle ilgili görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F_{(2-358)}=0,267$ $p>0.05$]. Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili mesleki kıdem değişkenine göre Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Eğitim müfettişlerinin mesleki kıdeme göre Mann Whitney U Testi” sonuçları

Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	u	p*
20 yıl ve altı	5	36,30	181,50	48,50	0,04
21 yıl ve üzeri	43	23,13	994,50		

Analiz sonuçları, eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yapmış oldukları rehberliğe ilişkin görüşlerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir (U=48,50 $p<0.05$). Eğitim müfettişlerinde “20 yıl ve altı” mesleki kıdem grubunda olanlar daha olumlu ifadeler kullanmışlardır. Bu durum genç eğitim müfettişlerinin rehberliğe daha fazla önem verdiğini göstermektedir.

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili öğretmen ve yönetici görüşlerinin branş değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Branş değişkenine göre öğretmen ve yönetici görüşlerine ilişkin t-testi sonuçları

	Değişken	N	\bar{x}	S	Sd	t	P
Öğretmen	Sınıf Öğretmeni	192	109,83	39,60	359	1,508	.132
	Branş Öğretmeni	169	103,74	36,71			
Yönetici	Sınıf Öğretmeni	61	128,57	44,14	107	1,55	.123
	Branş Öğretmeni	48	142,27	47,57			

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberliğe ilişkin yöneticilerin görüşlerinde branş değişkenine göre farklılık yoktur [$t_{(359)}=1.508$, $p>0.05$]. Ortalamalara bakıldığında branş öğretmeni olan okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{x}=142,27$) sınıf öğretmeni olan okul yöneticilerinin ortalamasından ($\bar{x}=128,57$) daha fazladır. Öğretmenlerin görüşlerinde de branş değişkenine göre farklılık bulunmamaktadır [$t_{(107)}=1.55$, $p>0.05$]. Sınıf öğretmenlerinin görüşleri ($\bar{x}=109,83$) branş öğretmenlerine ($\bar{x}=103,74$) göre daha olumlu olsa da farklılık anlamlı değildir.

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili görüşlerinin branş değişkenine göre Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Branş değişkenine göre eğitim müfettişi görüşleri Mann Whitney U testi sonuçları

Değişken		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Eğitim	Sınıf Öğretmeni	25	22,24	556,00	231,00	.243
Müfettişi	Branş Öğretmeni	23	26,96	620,00		

Tablo 9’a göre öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde eğitim müfettişlerinin yapmış oldukları rehberlik ile ilgili görüşlerinde branş değişkenine göre farklılık yoktur [$U=231,00$, $p>0.05$].

Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rolünü Yerine Getirmesi İle İlgili Olarak Okul Yöneticilerinin Görüşlerinin Yöneticilikteki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili yönetici görüşlerinin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin yöneticilikteki kıdemlerine göre oluşturulan gruplarda kişi sayılarının farklılık göstermesi ve parametrik istatistik yapabilmek için uygun olmayışı nedeniyle yöneticilik kıdemleri “15 yıl ve altı” ile “16 yıl ve üzeri” olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 10. Yöneticilik kıdemine göre t-testi sonuçları

Yöneticilik Kıdemi	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
15 yıl ve altı	60	127,15	46,96	107	1,89	.61
16 yıl ve üzeri	49	143,73	43,47			

Tablo 10 incelendiğinde, okul yöneticilerinin eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili görüşlerinin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre değişmediği görülmektedir. Yöneticilik kıdemine göre “16 yıl ve üzeri” görev kıdemine sahip yöneticilerin görüşleri ($\bar{x}=143,43$), “15 yıl ve altı” görev kıdemindeki yöneticilerine ($\bar{x}=127,15$) göre daha olumlu olsa da aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Yapılan Rehberlik Çalışmaları İle İlgili Olarak, Eğitim Müfettişlerinin Görüşlerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili eğitim müfettişliğindeki kıdem değişkenine göre Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Eğitim müfettişliği kıdemi değişkenine göre Mann Whitney U testi sonuçları

Eğitim Müfettişliği Kıdemi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
20 yıl ve altı	25	25,12	628,00	272,00	.749
21 yıl ve üzeri	23	23,83	548,00		

Yapılan analiz sonuçları eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberliğe ilişkin görüşlerinde eğitim müfettişliği kıdemine göre farklılık olmadığını göstermektedir. Araştırmaya katılan eğitim müfettişleri arasında “20 yıl ve altı” eğitim müfettişliği kıdemi grubunda bulunan eğitim müfettişleri ortalamasının ($\bar{x}=25,12$), diğer eğitim müfettişliği kıdem grubuna (“21 yıl ve üzeri” $\bar{x}=23,83$) göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik yaptıkları rehberlik ile ilgili yönetici, öğretmen ve eğitim müfettişi görüşlerinin ortaya çıkartılması için geliştirilen ölçekten elden edilen bulgulara göre, öğretmenler yapılan rehberliği *yetersiz*, yöneticiler *orta düzeyde yeterli*, eğitim müfettişleri ise yapmış oldukları rehberliği *üst düzeyde yeterli* görmektedir. Gökyer’in (1997) yapmış olduğu çalışmada öğretmenler, eğitim müfettişlerinin “rehberlik ve işbaşında” yeterlik alanına ilişkin davranışlarını “az” düzeyde gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir. Ünal, Demirkol ve Ümmet’in (2010) yapmış oldukları çalışmalarında da, öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarının “ara sıra” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Cerit’in (1996) “İlköğretim Müfettişlerinin Eğitim-Öğretim Faaliyetlerini Geliştirme Etkinlikleri” çalışmada eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlama boyutlarına ilişkin faaliyetlerini yönetici ve öğretmenler “orta” ya da “hiç” düzeyinde olduğunu belirtirken eğitim müfettişleri “çok” olarak belirtmiştir.

Gökalp (2010), Oktar (2010) ve Ovalı (2010) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları da eğitim müfettişlerinin mesleki gelişim adına öğretmenlere rehberliğin az yapıldığını ortaya koymuştur. Öğretmenler, özellikle mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak yayınların tanıtılması, güçlü yanlarının tespit edilerek geliştirilmesine katkı sağlama, başarıların düşük olduğu durumlarda nelerin yapılabileceği konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Öğretmenler, bu konulardaki sıkıntıları giderildiğinde kendilerini daha verimli hissederek mesleklerini başarılı bir şekilde devam ettirebileceklerdir. Bu durum göz önüne alındığında eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi adına yeterli düzeyde rehberlik yapmamaları düşündürücü bir durumdur. Eğitim müfettişlerinin daha çok mevzuat; defter, dosya ve kayıtların nasıl tutulacağı; programlar gibi konular üzerine yoğunlaşmaları bu duruma neden olmuş olabilir. Arslantaş’ın (2007) yapmış olduğu çalışmada da, ilköğretim müfettişlerinin planlama ve eğitim-öğretim mevzuatı konusunda mesleki yardım ve rehberlik açısından diğer konulara göre daha yeterli görüldükleri belirlenmiş, bu durumda eğitim müfettişlerinin daha çok formal kalıplar çerçevesinde hareket ettiklerini göstermesi açısından dikkate değer bir sonuç olarak yorumlanmıştır. Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerini yeterli düzeyde yerine getiremediklerini ortaya koyan diğer bir çalışma ise, Sarıçam, Selvi ve Göksu’nun (2010) “İlköğretim Yöneticilerinin Eğitim Müfettişlerinden Beklentileri Nelerdir?” başlıklı çalışmasıdır. Yapılan bu çalışmada yöneticiler, rehberlik ve işbaşında yetiştirme konusunda eğitim müfettişlerinden beklentilerinin üst düzeyde olduğunu, ancak bu konuda eğitim müfettişlerinin yeterli

olmadıklarını ve gerekli yardımı yapamadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmen ve yöneticilerin ifade ettiği gibi denetim, sadece mevzuat, defter kayıt işlerine bakılarak yapılan değerlendirme yerine onların mesleki gelişimlerine yardımcı olarak yapılan bir süreç olarak ele alınmalıdır.

Araştırmada cinsiyet, branş ve mesleki kıdem değişkenine göre eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberliğe yönelik öğretmen ve yönetici görüşlerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmen ve yöneticilerde cinsiyet ve mesleki kıdem; eğitim müfettişleri ile ilgili algıları değiştirmedini, rehberlik ile ilgili görevlerini yerine getirmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yöneticilerin eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yaptıkları rehberlik ile ilgili yöneticilikteki kıdemlerine göre görüşlerinde de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum yöneticilik görevine yeni başlamış kişi ile mesleğinde daha uzun yıllar geçirmiş olanların aynı düşüncüyü paylaştığını göstermekle birlikte yöneticilikteki deneyim eğitim müfettişleri ile ilgili olan düşünceleri etkilememektedir. Araştırma sonuçlarında eğitim müfettişleri arasında öğretmenlerin gelişimi için yapmış oldukları rehberlik ile ilgili görüşlerinde eğitim müfettişliği kıdemine göre fark çıkmamıştır. Eğitim müfettişliğinden önce öğretmenlik veya yöneticilik yapmış olmaları eğitim müfettişlerinin yönetici ve öğretmenlerin meslek hayatında yaşadıkları sıkıntıların farkında olunmasını sağlamış ve eğitim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimi için yapacakları rehberliğin önemini artırmıştır. Bu nedenle eğitim müfettişlerinin rehberlikle ilgili görüşlerinde eğitim müfettişliği kıdemine göre farklılık göstermemiş olabilir.

Atay (1987) öğretmenlerin eğitim müfettişlerinin yeterlik alanlarına ilişkin beklentilerini saptamayı ve sonuçlarına bağlı olarak denetim sisteminin geliştirilmesi için ilgililere önerilerde bulunmayı amaçlayan “İlkokul Öğretmenlerinin Müfettişlerin Yeterlik Alanlarına İlişkin Beklentileri” başlıklı çalışmada eğitim müfettişlerinin yetkiden çok etki yollarını kullanmaları, öğretmenler ile güvene dayalı ilişki kurmaları, öğretmenlere aranan bir eğitimci ve kaynak kişi davranışı göstermeleri, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaları gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçları eğitim müfettişleri yapacakları rehberlik ile öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayarak eğitimin niteliğinin artmasına katkıda bulunabileceklerini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; eğitim müfettişleri rehberlik yapacakları grubun eksikliklerini önceden belirleyerek gerek öğretmenler gerekse yöneticiler ile işbirliği içinde çalışma, ilköğretim öğretmenleri eğitim müfettişlerini kendilerini denetleyen olarak görmek yerine rehber olarak görebilme ve gerektiğinde eğitim müfettişlerinden yardım almaktan çekinmeme, değişen ve gelişen şartlara uyumun sağlanabilmesi için eğitim müfettişleri öğretmenlerin mesleki alanla ilgili gelişmelerden haberdar olmasını sağlamada yardımcı olma gibi önerilerde bulunulabilir. Ayrıca yine araştırma sonuçlarına göre; eğitim müfettişleri öğretmenlerin eksik yanlarının giderilmesine yardımcı olmalı ve güçlü yanlarını da ödüllendirmelidir. Balcı (2007) da yapmış olduğu çalışmada eğitim müfettişlerinin rehberlikte buldukları konularda başarı ve verimlilik sağlayan öğretmenleri teşvik etmek için, öğretmenlere daha fazla manevi ödüller verilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Başarısının fark edildiğini gören ve kendisi için manevi değer taşıyan bir belge ile onurlandırılan öğretmen, sonraki çalışmalarında da daha heves ve istekle çalışacaktır.

Daha sonra yapılacak araştırmalar için bu araştırma genişletilerek birçok ili kapsayacak şekilde yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir. Benzer çalışma bakanlık müfettişleri için yapılabilir, çıkan sonuçlar ilköğretim eğitim müfettişlerinin yapmış olduğu rehberlik rolü ile karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Arslantaş, H. İ. (2007). İlköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik rollerinin öğretmen algılarına göre değerlendirilmesi (Bir model örneği). *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Atay, K. (1987). İlkokul öğretmenlerinin müfettişlerin yeterlik alanlarına ilişkin beklentileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkele*. Ankara: Pegem Yayınları
- Balcı, B. (2007). İlköğretim müfettişleri ve ilköğretim okulu müdürlerinin: ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Başar, H. (1998). *Eğitim denetçisi rolleri yeterlikleri seçilmesi yetiştirilmesi*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Buluç, B. (1997). Türk eğitim sisteminde teftiş ve denetim alt sisteminin gelişim süreci. *Bilgi Çağında Eğitim Dergisi*, 27-30.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*. Ankara: Pegem Yayınları
- Bilir, M. (1993). Türk milli eğitim sisteminde teftiş alt sisteminin yapı ve işleyişine ilişkin bir araştırma özeti. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 251-284.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları
- Cerit, Y. (1996). Teftiş ve öğretmen. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 223, 41-44.
- Gökçalp, S. (2010). İlköğretim müfettişlerinin öğretmen teftişlerindeki denetim görevlerini yerine getirme derecelerine ilişkin ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarının incelenmesi (Mersin ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Göyer, N. (1997). İlköğretim okulları 2. kademe (brans) öğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlik alanlarına ilişkin algıları (İstanbul ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretimde teftiş uygulamaları*. Doçentlik Tezi. Ankara
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kepçeoğlu, M. (2001). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınevi
- Korkmaz, M. (2007). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini yerine getirme düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kuzgun, Y. (2003). *İlköğretimde rehberlik*. Ankara: Nobel Yayınları
- Oktar, A. N. (2010). Eğitim denetimi sisteminin yasal dayanaklara göre değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ovalı, Ç. (2010). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirme düzeyine ilişkin müfettiş, yönetici ve öğretmen görüşleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özsoy, O. (2003). *Etkin öğrenci, etkin öğretmen, etkin eğitimi*. İstanbul: Hayat Yayınları
- Sağlamer, E. (1975). *Eğitimde teftiş ve teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi
- Sarıçam, İ. Selvi, H. & Göksu, M. Z. (2010). İlköğretim okul yöneticilerinin eğitim müfettişlerinden beklentileri nelerdir? II. *Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi Bildiriler Kitabı* (Edt: T. Karaköse, K. Yılmaz & Y. Altinkurt). Ankara: Nobel Yayınevi. ss. 276-277.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5 (58), 40-45.

- Taymaz, H. (1984). Ders denetimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi*, 17 (1), 10-19.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim siteminde teftiş kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Pegem Yayınları
- Tyagi, R. S. (2010). School based instructional supervision and the effective professional development of teachers. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 40 (1), 111–125.
- Ünal, S. Demirkol, Z. & Ümmet, D. (2010). İlköğretim müfettişlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkısı. *II. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi*. Kütahya. ss. 501-507.
- Yalçınkaya, M. (2002). Yeni öğretmen ve teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 153-154.
- Yaman, K. (2009). Müfettişlerin rehberlik rollerini rehber öğretmenler deđerlendiriyor. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1 (1), 106-123.

Views of Teachers, Managers and Education Inspectors on Education Inspectors' Guiding Roles¹

Hande KÖROĞLU², Ebru OĞUZ³

Introduction

Schools make important contributions to the development of societies. Thus, providing teachers with opportunities to develop their professional skills is important in improving the quality of education provided in schools. However, teachers lag behind new developments in the field of education because they are assigned diverse tasks in schools and are pressed for time. Thus, education inspectors, who are also responsible for the continued professional development of teachers, have a contribution to make (Sağlam, 1975, 10).

Recent studies emphasize the guiding roles of education inspectors in the teaching process in improving teachers' professional skills. Guidance and professional development support provided for teachers can help fill some voids in the teaching process and improve the quality of the education provided (Tyagi, 2010, 112). Bursalıoğlu (2008, 128) views the inspection process as the generation of creative power, a source of inspiration, an incentive mechanism to raise morale, and one of the basic tenets of leadership in education, and underlines the guiding roles of education inspectors by arguing that the primary goal of inspection is to encourage teachers in professional development. According to Karagözoğlu (1977), the most important task of an inspector is to provide help and guidance for teachers in improving the efficiency of teaching activities in schools.

Education inspectors are required to provide professional help and guidance to teachers in all stages of the education process. Effective classroom management, healthy communication skills, creating a positive classroom atmosphere, competence in management related activities, knowledge of curricula and teaching methods and techniques, developing positive relationships with parents and the community, and knowledge and practice of rules and regulations concerning legal issues are some of the activities concerning which education inspectors are expected to provide professional help and guidance to teachers.

Guidance provided by education inspectors for teachers to develop their professional skills helps improve the quality of education and contributes to the development of the society as a whole. Inspections carried out with guidance activities can bring success in education, yet the inspection system in Turkey arguably fails to carry out the functions expected of it (Bilir, 1993, 254). This study aims to contribute to the improvement of the inspection system and to the professional development of teachers by examining the views of teachers, managers and education inspectors on guidance.

Aims of the Study

This study aims to develop suggestions for the professional development of primary school teachers by examining the views of teachers, administrators and education inspectors.

¹ This article is based on the Master dissertation study titled "Views of Teachers, Managers and Education Inspectors on Education Inspectors' Guiding Roles", written by Hande Köroğlu in 2011 under the supervision of Assist. Prof. Ebru Oğuz.

² Primary School Teacher – handekoroglu@hotmail.com

³ Assist. Prof. Ondokuz Mayıs University Education Faculty, Department of Educational Sciences – oguz.ebru@gmail.com

Variations in education inspectors' levels of effectiveness concerning guidance and professional help were examined with regards to the variables of gender, professional seniority and teaching field.

Method

This study uses survey methodology to examine the views of teachers, managers and education inspectors on education inspectors' guiding role in the professional development of primary school teachers and variations in these views with regards to selected variables.

Universe and Sample

The universe of this study consists of 3096 teachers and 152 managers working in 76 primary schools in the central district of the province of Samsun, and 64 education inspectors working in the province of Samsun. The sample consisted of 152 managers, 64 education inspectors and 400 teachers.

Data on education inspectors' guiding roles were collected using a five-point Likert-type scale developed on the basis of the opinions of school managers, education inspectors and experts in the fields of Educational Administration Supervision Planning and Economics, and Assessment and Evaluation. Respondents were asked to select one of the 1- Never, 2-Rarely, 3-Sometimes, 4-Often, 5-and Always options for each item on the scale.

To analyze whether the items on the scale measure desired characteristics, and whether they measure a single construct or more than one construct, a factor analysis was conducted and it was found that the scale had a single-dimensional structure. Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale was found to be $\alpha=0.983$.

Data from the survey were analyzed using the SPSS software package. Percentages, frequencies and arithmetic means were used in the analysis of the personal characteristics of the managers, teachers and education inspectors surveyed. Additional techniques used included the t-test, Mann Whitney U test, and Kruskal Wallis H test.

Findings

This study examined the views of primary school teachers, managers and education inspectors on the guidance provided by education inspectors for teachers in their professional development, improvements in the process of education, the development of activities designed to get to know the students better and special education activities, school-family- community relations, knowledge of rules and regulations, knowledge of teaching methods and techniques, setting up an activity corner in the classroom, and assessment and evaluation. The findings show that teachers find the guidance provided by education inspectors to be inadequate, and managers find it to be moderately adequate. Education inspectors, on the other hand, state that the guidance they provide for the professional development of teachers is highly adequate.

Views of the teachers and managers on the guidance provided by education inspectors did not vary by gender, professional seniority or teaching field. Views of education inspectors on the guidance they provide did not vary by gender, teaching field or inspection seniority, but did vary by professional seniority.

Discussion, Conclusion and Suggestions

Findings from the scale developed to examine the views of managers, teachers and education inspectors on the guidance provided by education inspectors for the professional

development of teachers show that teachers find the guidance provided inadequate, managers find it moderately adequate, and education inspectors find it highly adequate. In their study titled "Contribution of Education Inspectors to Teachers' Professional Development", Ünal, Demirkol and Ümmet (2010) found that according to teachers and managers, education inspectors "sometimes" contributed to teachers' professional development. Teachers have particular difficulties with regards to issues such as the publications that can contribute to their professional development, identification and improvement of their strengths, and what to do to improve their weaknesses. When they overcome these difficulties, teachers feel more efficient and have more successful professional lives. Thus, it is curious that education inspectors should fail to provide an adequate level of guidance for teachers' professional development. This might be a result of education inspectors' focus on regulations, how to keep books and records, and programs. In another study, Arslantaş (2007) found that education inspectors were seen to be more competent in providing professional help and guidance on issues such as planning and education regulations compared to other issues, which was interpreted to indicate that education inspectors placed a heavier emphasis on formal aspects of education. Another study on guidance provided by education inspectors and on-the-job training is Sarıçam, Selvi and Göksu's (2010) study titled "What are the Expectations of Primary School Managers from Education Inspectors?" The authors found that education inspectors were expected to provide guidance and on-the-job training, but were perceived to be lacking competence in this field, thus failing to provide adequate help. As teachers and managers argue, inspections should not consist solely of an assessment based on regulations and book keeping, but should be a process that also contributes to the professional development of teachers.

It was found that views of teachers and managers on the guidance provided by education inspectors did not vary by gender, teaching field or professional seniority. The fact that gender and professional seniority did not change teachers' and managers' perceptions of education inspectors shows that education inspectors are expected to provide guidance. Views of the managers on the guidance provided by education inspectors for the professional development of teachers did not vary statistically significantly by managing seniority either. This shows that new managers and seasoned managers had similar opinions: experience did not change views concerning education inspectors. Another finding of the study was that the views of education inspectors on the guidance they provide for teachers' professional development did not vary by inspection seniority. Because they serve as teachers or school managers prior to becoming inspectors, education inspectors are aware of the difficulties teachers and managers have, and the importance of the guidance they provide for the professional development of teachers. This might explain why education inspectors' views on guidance did not vary by inspection seniority.

In a study titled "Teachers' Expectations Concerning Inspectors' Competency Areas", Atay (1987) aimed to identify teachers' expectations concerning inspectors' competency areas and to make suggestions for the improvement of the inspection system. Atay's (1987) suggestions included education inspectors making more use of persuasion rather than power, developing relationships of trust with the teachers, acting as model educators and reliable sources, and contributing to teachers' professional development. Findings show that education inspectors can contribute to the improvement of the quality of education by providing guidance for teachers concerning their professional development. The following suggestions can be made on the basis of the findings of this study:

1. Education inspectors should identify the problems of the group for which they will provide guidance beforehand, and work in cooperation with both teachers and managers.
2. Primary school teachers should see education inspectors as guides, not as people who 'inspect' them. When needed, they should not hesitate to ask for help from education inspectors.
3. Education inspectors visit schools two or three times a year, which creates a problem for teachers who need guidance. For their professional development, the Ministry of National Education should make sure that teachers meet with education inspectors more frequently.
4. Education inspectors should encourage teachers to read publications on professional development so that they can adapt to changing conditions.

Atıf için / Please cite as:

Köroğlu, H. & Oğuz, E. (2011). Eğitim müfettişlerinin rehberlik rollerine yönelik öğretmen, yönetici ve eğitim müfettişi görüşleri [Opinions of primary school teachers, administrators and education supervisors regarding education supervisors' guidance roles]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 1 (2), 9–25. <http://ebad-jesr.com/>.