



ISSN: 1306-3111/1308-7274
NWSA-Education Sciences
NWSA ID: 2013.8.2.1C00580

Status : Original Study
Received: September 2012
Accepted: February 2013

E-Journal of New World Sciences Academy

**H.İsmail Arslantaş
Metin Özkan**

Kilis 7 Aralık Üniversitesi Kilis-Turkey
adaca66@gmail.com
metinozkan@kilis.edu.tr

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.2.1C0580>

EĞİTİM MÜFETTİŞLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARI

ÖZET

Bu araştırmada eğitim müfettişlerinin hangi alanlarda hizmet içi eğitime ihtiyacı olduğunu ve bu ihtiyaçların ne derece karşılandığını belirlemek ve eksikliklerin giderilmesi konusunda müfettişlerin önerilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma nitel bir durum çalışması olup, tarama modellerinden betimsel araştırmadır. Araştırmanın verileri 24 eğitim müfettişinden yarı-yapılandırılmış görüşme ile toplanmıştır. Verilerin analizi tümevarımcı içerik analizi yöntemiyle yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre eğitim müfettişleri görev alanları ile ilgili olarak kendilerini en çok 'rehberlik ve mesleki yardım' konusunda yeterli bulurken, en çok 'soruşturma' alanında kendilerini yetersiz bulmaktadırlar. Eğitim müfettişleri hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının bakanlık merkezli belirlendiğini, bu nedenle mesleki gelişim ihtiyaçlarını genellikle bireysel çabaları ile karşıladıklarını belirtmektedirler.

Anahtar Kelimeler: *Eğitim* Müfettişi, Hizmet İçi Eğitim, Denetim, Mesleki Gelişim, Müfettiş Yeterlilikleri

TRAINING INSPECTORS` REQUIREMENTS OF IN-SERVICE TRAINING

ABSTRACT

This study intends to determine in which fields the training inspectors shall need the in-service training and what extent these requirements shall be met and reveal any advices of the inspectors on elimination of any deficiencies. The study is a qualitative and descriptive study in screening models. The data were collected using semi-structured interview 24 education inspectors. Analysis of the obtained data is conducted by inductive content analysis method. According to the findings of the study, the training inspectors disqualify themselves mostly on 'investigation,' while they find themselves sufficient mostly on 'guidance and professional support.'

Keywords: Training Inspector, In-Service Training, Supervision, Professional Development, Inspector Qualifications



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Bilimsel ve teknolojik alanda baş döndürücü bir hızla gerçekleşen hızlı değişme ve gelişmeler eğitim kurumlarını da bu değişim yönünde dönüştürmektedir. Bu süreçte belirlenmiş olan eğitsel amaçların gerçekleşme derecesini tespit edebilmek için sistemden dönütler almak gerekmektedir. Genel anlamda örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri için örgüt içi ve dışı dönütleri değerlendirmelerinin zorunluluk olduğu söylenebilir. Örgütlerde bu hayati fonksiyonu yerine getirecek alt sistem ise denetim alt sistemidir(Sarpkaya, 2004).

Denetim alt sistemi, saptanan ilke ve kurallara göre gerçekleştirilen örgütsel eylemlerin örgütsel amaçlara uygun olup olmadığının anlaşılması (Aydın, 2000) sürecidir. Denetim, kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme (Bursalıoğlu, 1987; Taymaz, 2002) süreci olarak da düşünülebilir. Eğitimsel etkinliklerin etkili bir şekilde gerçekleşmesinde denetimin önemli bir payı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Okul örgütlerinin en önemli amacı, bireysel ve toplumsal gelişimi sağlamaktır. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde okul örgütlerinin planlı bir şekilde sürekli izlenmesi, aksaklıkların belirlenmesi ve düzeltilmesi gerekir. Bunu sağlamak için etkili bir denetim sistemine gereksinim vardır. Çağdaş eğitim denetiminin amacı, öğrenme-öğretme sürecinin geliştirilmesidir. Dolayısıyla eğitim sistemleri içerisinde eğitim denetimi hizmetlerini yürüten eğitim müfettişlerinin işlevlerinin önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Okulların eğitimsel amaçlarının etkili olarak gerçekleşmesi ile öğretmenlerin nitelikleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu öngörülebilir. Bu açıdan bakıldığında okulların gelişiminin öğretmenlerin gelişimine bağlı olduğu söylenebilir. Wiles'e göre, (1963, 10; akt. Memişoğlu, 2002) çağdaş eğitim denetiminde öğrenme ve öğretme sürecinin geliştirilmesi için öğretmenlere yapılan mesleki yardımlar önemlidir. Bu süreçte öğretmenlerin mesleki potansiyellerinin geliştirilmesi ve etkili biçimde kullanmaları için gerekli yardım eğitim denetçilerinin önemli rolleri arasındadır.

Eğitim müfettişlerinin eğitim-öğretim sürecinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesinde önemli bir rolleri vardır. Eğitim müfettişleri yönetmeliği'ne (MEB, 2011) göre eğitim müfettişlerinin görevleri rehberlik, iş başında yetiştirme; teftiş, denetim, değerlendirme, araştırma, inceleme, soruşturma ve benzeri konulara yönelik çalışmaları yürütmek olarak belirtilmektedir. Ayrıca, alanyazında eğitim müfettişlerinin görevleri (1) okulun hedeflerinin iyi bir şekilde öğretmenler tarafından anlaşılmasına yardımcı olmak, (2) öğretmenlerin güven duyacağı bir işbirliği havası içinde çalışmalarını sağlamak, (3) öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmeye yardımcı olmak, (4) iyi bir öğrenim için gerekli sınıf içi şartların sağlanmasına yardımcı olmak, (5) öğretim yöntemleri ve materyallerin kullanması ve geliştirilmesi hususunda öğretmenlere yardımda bulunmak, (6) denetim çalışmalarına, okulların ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yön vermek, (7) okul programlarının etkisini ölçebilecek bir değerlendirme yapmaktır (Öz, 1977, Akt.Dağlı, 2006). Taymaz (2000:47-48) ise denetmenlerin görevlerini; yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve soruşturma olduğunu belirtmektedir.

Hopkins ve Moore (1993:76, Akt.Gündüz, 2010) başarılı bir teftiş için müfettişlerin sahip olması gereken becerileri; ana beceriler olarak teknik, beşeri ve kavramsal, alt beceriler olarak da geribildirim verme, planlama yapma, problem çözme, iş verme ve takip etme, standart koyma, performans sorunlarını çözme olarak tanımlamışlardır. Bunu gerçekleştirmek içinde müfettişin belli niteliklere sahip olması ve bu niteliklerini geliştirmeleri



gerekmektedir. Başar (2000:62-64) ise müfettişin, gözlem konusunda yetişmiş, duyarlı, insan ilişkilerinde becerili olması gerektiğini belirtmektedir.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Eğitim müfettişlerinin kendilerinden beklenen rolleri ve görevleri etkin bir şekilde yerine getirmeleri için hem kişisel anlamda hem de mesleki yönden kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekir. Eğitim müfettişlerinin değişen ve gelişen süreçlere uyum sağlamaları kişisel çabalarının yanında planlı ve programlı bir hizmet içi eğitim sürecinden geçirilmelerine bağlıdır. Planlı ve sistemli bir hizmet içi eğitim müfettişlerin kendilerini yenilemelerini ve eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili olarak kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacaktır. Eğitim müfettişlerinin nitelikli ve yeterli hizmet içi eğitim almalarının eğitim-öğretim sürecinin iyileştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

Toplumsal gelişimlerin merkezinde yer alan okulların başarısı şüphesiz önemlidir. Bu nedenle okulların belirlenen amaçlara ne kadar ulaştığının belirlenmesi ve eğitim sistemi içerisinde olabilecek eksiklikleri tespit etmek amacıyla diğer kurumlarda olduğu gibi eğitimde de başarılı bir denetim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Türk eğitim sistemi içerisinde denetim alt sistemi ise bakanlık müfettişleri ve ilköğretim müfettişlerinden (eğitim müfettişleri) meydana gelmektedir (Turan, 2009). Başarılı bir denetim sistemi için de, denetleme sisteminin en belirgin ögesi olan müfettişlerin, öğrenme, davranış değiştirme, örgüt ve yönetim kuramlarından haberi olmaları gerekmektedir (Bursalioğlu, 1991). Diğer bir ifadeyle, müfettişlerin görevlerini yerine getirebilmesi ve rollerini doğru olarak oynayabilmeleri için kendilerinde bir takım yeterliklerin bulunması gerekmektedir (Sağlam ve Demir, 2009).

Öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecinde karşılaştıkları sorunları çözüme kavuşturmakta birçok yönden yardıma ihtiyaç duydukları açıktır (Döş, 2010). Bu yardımı sağlamada müfettişlere önemli görevler düşmektedir. Gerek alan yazında (Başar, 2000:70; Bursalioğlu, 1991:178; Özsoy, 1977:7; Taymaz, 2002:89) gerekse eğitimle ilgili yasal düzenlemelerde (MEB, 2011) eğitim müfettişlerinin en önemli görevlerinden biri de rehberlik ve işbaşında yetiştirmedir. Kendini yenilemeyen, mesleki niteliklerini geliştirmeyen, insan ilişkilerinde yeterli donanımı olmayan eğitim-öğretim süreçleriyle ilgili yeterli düzeyde bilgisi olmayan eğitim müfettişlerinden öğretmenlere rehberlik yapmaları beklenemez.

Eğitim sistemi içerisinde görevli müfettişlerin görev alanları ile ilgili son yıllarda bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin ana noktası müfettişlerin değerlendirme görevinden daha çok rehberlik yani yol göstericilik görevini ön plana çıkarmasıdır (Arslantaş, 2007; MEB, 2011; Köroğlu ve Oğuz, 2011). Yani sonuçlara bakarak değerlendirme yapmaktan çok rehberlik ve yol göstericilik görevi önem kazanmıştır. Çünkü sadece sonuçlara bakmak, E.Deming'in dediği gibi dikiz aynasına bakarak araba kullanmaya benzer. Sonuçlar geçmişi gösterir ve öğrenmemizi sağlar, fakat bizi gelecekte tek başına başarılı kılamaz (Toktamışoğlu, 2001).

Böyle önemli bir görevi yerine getirmek için denetim sistemi içinde yer alanların hızla değişen koşullara en iyi şekilde uyum sağlaması gerekmektedir. Bunun için gerekli destek en iyi şekilde planlanmalı ve uygulanmalıdır. Denetim sistemi içerisinde büyük bir çoğunluğu temsil eden Eğitim Müfettişlerinin bu açılardan bakıldığında hizmet içi eğitim ihtiyaçları büyük önem arz etmektedir.



Günümüzde bilgi ve teknolojiadaki çok hızlı gelişmeler toplumsal yapıları ve bu yapıların tüm unsurlarını da değişen hızlarda etkilemekte ve değişime zorlamaktadır. İnsan kaynaklarının örgütlerin en önemli unsuru olarak değişime karşı diğer unsurlara göre daha duyarlı olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla örgütlerdeki insan niteliği gün geçtikçe daha çok önem kazanmaktadır. Değişimin bu kaçınılmazlığından dolayı, bütün örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için bu değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu uyumun gerçekleştirilmesinde öncülük eğitim kurumlarına düşmektedir.

Eğitim müfettişleri sadece mesleki alandaki nitelikleri ve uzmanlıkları ile değil insani ilişkilerdeki yeterlilikleriyle de rehberlik yapmak durumundadırlar. Selimoğlu ve Yılmaz'a göre (2009) öğretmenlerin mesleki ihtiyaçları dışında kişisel gereksinimleri açısından geliştirilmelerinin eğitim sistemine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan da öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecinde duygu ve gereksinimlerinin farkında olan ve kendi problemlerini çözüme ulaştırabilen, takım çalışması yapma arzusunda olan çalışanlar olarak geliştirilmelerinin önemi anlaşılmaktadır.

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan temel etken kuşkusuz değişimin kaçınılmazlığıdır. Ancak bununla birlikte, hizmet öncesindeki eğitim sürecinde kazandırılan bilgi ve becerilerinin eğitim ortamlarının değişken yapısı içerisinde yetersiz kalması, bazı bilgi ve becerilerin sadece eğitime özgü ortamlar içerisinde görev başında öğrenilebilmesi, tüm mesleki alanlarda olduğu gibi öğretmenlerin kendini geliştirme isteğinin olması gibi nedenler de hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır.

Eğitim müfettişlerinin ihtiyaç duydukları konularda hizmet içi eğitime katılmaları hem kendilerinin bireysel gelişimlerine hem de eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır. Hizmet içi eğitim vasıtasıyla müfettişler görev ve rollerini yeniden gözden geçirme imkânı da bulacaklardır. Hizmet içi eğitimle bilgilerini ve bakış açısını yenileyen bir eğitim müfettişinin bireysel olarak mesleki yönden kendine güveni artacak bu da işinde verimliliği ve etkililiği artıracaktır. Böylece kendilerini yenileyerek öğretmenlere daha etkili rehberlik ve mesleki yardım yapabileceklerdir.

Bu araştırmada eğitim müfettişlerinin yeterlilik alanları, hizmet içi eğitim ihtiyaçları, bu ihtiyaçlarının nasıl tespit edildiği, hangi yollarla karşılandığı kendi görüşlerine göre belirlemek ve eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik önerilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Eğitim müfettişlerinin görev alanlarına ilişkin yeterlilikleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
- Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı nasıl belirlenmektedir?
- Eğitim müfettişlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları hangi yollarla karşılanmaktadır?
- Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik önerileri nelerdir?

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ (METHOD OF THE RESEARCH)

3.1. Araştırmanın Modeli (Model of the Research)

Bu araştırma, eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçların karşılanması konusunda temelde var olan durumların betimlenmesi ve müfettişlerin bu konudaki



duygu, düşünce ve görüşleri elde edilmesi amacı taşımaktadır. Bu nedenle araştırma sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı esas alan ve nitel bir araştırma türü olan betimsel analiz çerçevesinde tasarlanmıştır. Betimsel araştırma, var olan bir olayı, birey ya da grubun özelliklerini var olduğu şekilde tanımlayan, var olan bir durumu nicel ya da nitel yönden betimleyen bir araştırma türüdür (Karasar, 1998).

3.2. Çalışma Grubu (Workgroup)

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin ilinde görevli 24 eğitim müfettişi oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı (Data Collection Tool)

Müfettişlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile ilgili alanyazın araştırmacılar tarafından incelenmiş, çalışma grubuna dahil edilmemiş tecrübeli müfettişlerin görüşleri alınmış ve eğitim yönetimi ve denetimi alan uzmanlarının önerilerine başvurularak 6 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur.

3.4. Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenirliği (Validity and Reliability of Data Collection Tool)

Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun geçerliliğini ortaya koyan ölçütler şunlardır: Birinci ölçüt, veriler eğitim müfettişleri ile yüz yüze derinlemesine görüşülerek elde edilmiştir. İkinci ölçüt, araştırmada katılımcı teyidi yönteminin kullanılmasıdır. Eğitim müfettişleri açık uçlu ifadelerin hepsine cevap vererek birbirleri destekleyici yanıtlar vermişlerdir. Bu ölçütler araştırmanın iç geçerliliğini kanıtlamaya yönelik ölçütler olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006)

Araştırmanın güvenirliliğini sağlamaya yönelik olarak ise birinci ölçüt, görüşme formunun üç akademisyen görüşü ile teyit edilmesidir. Güvenirliği sağlamaya yönelik ikinci ölçüt ise eğitim müfettişlerinin görüşlerinin bulgular kısmında doğrudan aktarım yolu ile aynen gösterilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

3.5. Verilerin Analizi (Data Analysis)

Verilerin analizinde nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, bir metnin belirli kodlamalarla daha küçük içerik kategorileri ile özetlenmesi olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2010). Tavşancıl ve Aslan'a (2001) göre ise içerik analizi, sözel, yazılı ve diğer materyallerin içerdiği mesajı, anlam ve dilbilgisi açısından nesnel ve sistematik olarak sınıflandırma, sayılara dönüştürme ve çıkarımda bulunma yoluyla sosyal gerçeği araştıran bilimsel bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada, içerik analizi türlerinden kategorisel analiz kullanılmıştır. Kategorisel analiz, genel olarak, belirli bir mesajın önce birimlere bölünmesini ve ardından bu birimlerin belirli kriterlere göre kategoriler halinde gruplandırılmasını ifade eder (Bilgin, 2006). Bu amaçla, eğitim müfettişlerinin ilgili konularda görüş ve önerilerde bulunmaları istenmiş, ileri sürülen görüş ve öneriler alt temalar olarak kodlanmıştır. Daha sonra bu alt temaların bir araya getirilmesiyle ana temalar ve ana temaların açılımını içeren modellere ulaşılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM (FINDINGS AND COMMENT)

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizinden elde edilen bulgular alt problemlerdeki sıra izlenerek tablolar halinde verilmiştir.

1. Alt Problem: Eğitim müfettişlerinin görev alanlarına ilişkin yeterlilikleri hakkındaki görüşleri nelerdir?

Bu alt probleme cevap verebilmek için eğitim müfettişlerine uygulanan yarı yapılandırılmış görüşme formu sonuçlarından yararlanılmış ve müfettişlerin görevleriyle ilgili hangi alanda kendilerini daha yeterli gördüklerine ilişkin Tablo 1’de ki sonuçlar elde edilmiştir. Eğitim müfettişlerinin görevleri ile ilgili kendilerini yetersiz hissettikleri değerlendirme sonuçları ise Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1. Hangi alanda daha yeterli olduklarına ilişkin müfettiş görüşleri
(Table 1. Training inspectors views on what field they are more than enough)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular (Alıntılardan Ortaya Çıkan Konular)	Toplam Görüş Sayısı
Kendinizi değerlendirdiğinizde görevinizle ilgili hangi alanda daha yeterli olduğunuzu düşünüyorsunuz? Gerekçeleriyle açıklayınız?	"Mesleki denetim, bu konularda daha yeterli olduğumu düşünüyorum. Aldığım eğitim (Y.L.) ve özel gayretlerimle." "Denetim, öğretmen ve yöneticilerin bu alanlarda ilgi ve gereksinimleri birikimlerimin daha iyi aktarımına olanak vermekte."	Denetim	12
	"Rehberlikte, öğretmenin ihtiyaç duyduğu alanla ilgili samimi sorularına yardımcı olmak mesleki doyum ve yarar açısından beni de motive ediyor." "Verimliliğin yakalanabilmesi için öğretmenlerimizin doğru bir şekilde yönlendirilmesi gerektiğini düşündüğümden."	Rehberlik ve Mesleki Yardım	17
	"İnceleme; hukuki yorum, raporlama ve değerlendirmeyi adil ve mevcut mevzuata uygun yorumluyorum." "İnceleme konusunda kendimi yeterli hissediyorum. Çünkü 16 yıl sınıf öğretmenliğim ve 16 yıl müfettişlik deneyimim var."	İnceleme	14
	"Soruşturmanın çok hassas bir konu olduğunu düşündüğümden kendimi bu alanda geliştirdiğimi düşünüyorum" "Bakanlığın sitesini ve mevzuat, yönetim, eğitim, öğretimle ilgili çalışmaları takip ediyorum."	Soruşturma	14

Tablo 1 incelendiğinde, eğitim müfettişlerinin hangi alanda kendilerini daha yeterli gördüklerine ilişkin görüşlerini "denetim", "rehberlik ve mesleki yardım", "inceleme" ve "soruşturma" olmak üzere dört ana kategoriye ayırmak mümkündür. Katılımcılar en çok "rehberlik ve mesleki yardım" alanında kendilerini daha yeterli görmektedirler. Bu alanda kendilerini daha yeterli görenler genellikle, öğretmenin ihtiyaç duyduğu alanla ilgili samimi sorularına yardımcı olmanın mesleki doyum ve yarar açısından kendilerini de motive ettiğini ifade

etmektedirler. Benzer şekilde, bu alanı daha fazla özümseyerek yaptıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Çağdaş teftiş anlayışı doğrultusunda öğretmenlere rehberlik ve danışmanlık yapabilme müfettişlerin insan gücü ile ilgili yeterlilikleri arasında gösterilmektedir. Rehberlik ve mesleki yardımın denetim sistemi içerisinde önemli bir unsur olduğuna ilişkin son yıllarda artan literatür ve bakanlığın bu yöndeki çabası müfettişlerin en çok bu alanda kendilerini yeterli görmelerine neden olmuş olabilir. Eğitim müfettişlerinin öğretmenlere yapmış olduğu rehberlik ve mesleki yardımın, gerçekten rehberlik ve mesleki yardımın kurallarına ve ilkelerine uygun olarak yapılıp yapılmadığı belirsizlik göstermektedir. Müfettişlerin bu alanda kendilerini yeterli görmeleri öznel bir değerlendirme niteliği taşıyabilir. Çünkü alanla ilgili yapılan araştırmalarda (Arslantaş, 2007; Çalışkan, 2003; Danyeri, 2001; Karabulut, 2005; Sağlam ve Demir, 2009; Vezne, 2007) müfettişlerin öğretmenlere yapmış olduğu rehberlik ve mesleki yardımın yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca alt boyutların tamamında müfettişlerin kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir. Bu bulguyu destekler şekilde Tanrıverdi (2008) müfettişlerin büyük çoğunluğunun işini iyi yaptığını düşündüklerini belirtmiştir.

Tablo 2. Hangi alanda daha yetersiz olduklarına ilişkin müfettiş görüşleri

(Table 2. Training inspectors views on what field they are inferior)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş Sayısı
Kendinizi değerlendirdiğinizde görevinizle ilgili hangi alanda daha yetersiz olduğunuzu düşünüyorsunuz? Gerekçeleriyle açıklayınız?	"Denetim alanında daha yetersizim. Çünkü, alan çok geniş ve zamanın sınırlı olması işi zorlaştırmaktadır."	Denetim	2
	"Görev alanlarıyla ilgili değil de rehberlik yapılan farklı alanlarla ilgili sorunlar yaşanmaktadır. Özel eğitim, özel öğretim gibi konularda daha fazla uzmanlaşma olmalıdır."	Rehberlik ve Mesleki Yardım	5
	"İnceleme, çok sık mevzuat değişikliği ve çok yönlü araştırma gerektiriyor."	İnceleme	3
	"Soruşturma, özellikle mali konularda izlenecek yöntem ve teknikler konusunda işe yarar bir hizmet içi kursu almak istiyorum." "Soruşturma, bu konuda herhangi bir eğitim verilmemiş olması yetersizliği pekiştirmektedir."	Soruşturma	6

Tablo 2 incelendiğinde, eğitim müfettişlerinin hangi alanda kendilerini daha yetersiz gördüklerine ilişkin görüşlerini "denetim", "rehberlik ve mesleki yardım", "inceleme" ve "soruşturma" olmak üzere dört ana kategoriye ayırmak mümkündür. Katılımcılar en çok "soruşturma" alanında kendilerini daha yetersiz görmektedirler. Bu alanda kendilerini daha yetersiz görenler genellikle, mali konularda izlenecek yöntem ve teknikler konusunda eksiklikleri olduğunu ve hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedirler. Katılımcıların kendilerini yetersiz gördükleri bir diğer alan "rehberlik ve mesleki yardım" alanıdır. Bu alanda yetersiz olduğunu düşünenler genellikle, özel eğitim konusunda daha fazla branşlaşmanın gerektiğine vurgu yapmışlardır. Bu bulguyu destekler nitelikte,

Arslantaş'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sonucunda müfettişlerin daha fazla branşlaşması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

2. Alt Problem: Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı nasıl belirlenmektedir?

Bu alt probleme ilişkin içerik analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

(Tablo 3. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının nasıl belirlendiğine ilişkin müfettiş görüşleri

Table 3. Training inspectors views on how the in-service training needs)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş Sayısı
Eğitim müfettişi olarak sizlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı nasıl belirlenmektedir?	"Hiçbir objektif kriterinin olduğunu düşünmüyorum." "Düzensiz, belirli bir yöntem yok."	Hiçbir yöntem yok	5
	"Bakanlık tarafından merkezden belirleniyor." "Merkezi Hizmetiçi planından istekli olduğumuz belirlenen kursa çıkarsa katılabiliyoruz." "Bize herhangi bir ihtiyaç analizi yapılmadan bakanlık tarafından verilecek kurslar belirlenmektedir." "Tamamen Hizmetiçi Eğitim Dairesince belirleniyor istem dışı."	Bakanlık Merkezli	19
	"Anket ve isteğe bağlı." "Eğitim müfettişleri istekli oldukları kurs ve seminerlere kendileri seçiyorlar ve katılıyorlar."	İstek ve ihtiyaçlara göre	9

Tablo 3 incelendiğinde, Müfettişlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının nasıl belirlendiğine ilişkin katılımcıların görüşlerini "hiçbir yöntem yok", "bakanlık merkezli" ve "istek ve ihtiyaçlara göre" olmak üzere üç ana kategoriye ayırmak mümkündür. Katılımcılar eğitim ihtiyacının belirlenmesinde en çok "bakanlık merkezli" olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının bakanlık merkezli belirlendiğini söyleyenler genellikle, ihtiyaç analizi yapılmadan bakanlığın kendi önceliklerinde kurslar belirlediğini ve kursların da bazen isteğe bağlı bazen de istem dışı olarak aldırıldığını ifade etmektedirler.

3. Alt Problem: Eğitim müfettişlerinin mesleki gelişim ihtiyaçları hangi yollarla karşılanmaktadır?

Bu alt probleme ilişkin eğitim müfettişlerine iki ayrı soru yöneltilmiştir. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının hangi yollarla karşıladıklarına ilişkin müfettiş görüşlerinin içerik analizi sonuçları Tablo 4'de, bu yolları ne derece yeterli bulduklarına ilişkin görüşlerinin içerik analizi sonuçları ise Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, Mesleki gelişim ihtiyaçlarının hangi yollarla karşılandığına ilişkin müfettiş görüşlerini "bireysel çaba" ve "kurum içi faaliyetler" olmak üzere iki ana kategoriye ayırmak mümkündür. Bireysel çabalarıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşıladıklarını söyleyenler genellikle, mesleki eserler ve yayınlar, akademik yayınlar, bilişim teknolojileri aracılığıyla mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşıladıklarını ifade etmektedirler. Kurum içi

faaliyetler yoluyla mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşıladıklarını söyleyenler ise bu faaliyetleri seminer, konferans, mini toplantılar, hizmet içi kurslar ve grup içi paylaşımlar olarak sıralamışlardır.

Tablo 4. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının hangi yollarla karşılandığına ilişkin müfettiş görüşleri

(Table 4. Training inspectors views on the ways in which the fulfillment of the needs of professional development)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş Sayısı
Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı hangi yollarla karşılıyorsunuz?	"Mesleki eserler ve yayınları izleyerek kendimi geliştirmeye çalışıyorum" "Akademik yayınları takip ve bilişim teknolojilerini kullanarak karşılıyorum" "Kendi gayret ve imkanlar ile ve internet marifetiyle karşılıyorum"	Bireysel çaba	30
	"Milli eğitim müdürlüğü tarafından düzenlenen seminer ve konferanslar yoluyla karşılıyorum." "Kısa toplantılar, zorunlu hizmet içi kurslar ve grup içi paylaşımlar yoluyla karşılıyorum"	Kurum içi faaliyetler	16

Tablo 5. Mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarını ne derece yeterli bulduklarına ilişkin müfettiş görüşleri

(Table 5. Training inspectors views on how to find adequate professional development to meet their needs)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş Sayısı
Mesleki gelişim ihtiyaçlarınızı karşıladığınızı yeterli buluyorsunuz? Gereçekleriyle açıklayınız?	"Mesleki ihtiyaçlarımızı karşıladığımız yolları yeterli buluyorum. Sorunları çözmeye yeterli oluyor." "Yeterli olduğunu düşünüyorum. Bilgiye ulaşma yollarını bilmek yeterlidir" "Kaynaklar bol ve ulaşma yolları kolay olduğundan, yeterli buluyorum."	Yeterli	6
	"Çok yetersiz, ekonomik olarak istediğim kitapları alamıyorum, istediğim Hizmetiçi seminer çıkmamaktadır." "Yeterli değil. Kurumsal, bir hizmet içi yöntemi geliştirilmeli, müfettiş öz denetim kriterleri belirlenip periyodik olarak tüm eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitime alınması, hizmet içi eğitimler gönüllülükten çıkarılarak zorunlu hale getirilmelidir." "Hizmet içi eğitim verenlerin yetersizliği nedeniyle mesleki gelişim ihtiyacımı karşılayamıyorum"	Yetersiz	13

Tablo 5 incelendiğinde, Mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarını ne derece yeterli bulduklarına ilişkin müfettiş görüşlerini "yeterli" ve "yetersiz" olmak üzere iki ana kategoriye ayırmak mümkündür. Yeterli olduğunu söyleyenler genellikle, bilgiye ulaşma yollarının çeşitli olduğunu ve bu yolları biliyor olmanın mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşıladığını ifade etmektedirler. Yetersiz olduğunu söyleyenler ise genellikle, ekonomik nedenlerle bazı kaynaklara ulaşamadıklarını, istedikleri hizmet içi eğitimleri

alamadıkları ve kurs eğitimlerinin yetersizliğini gerekçe göstermişlerdir. Oransal olarak bakıldığında araştırmancının çalışma grubunu oluşturan eğitim müfettişlerinin üçte ikisi mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarını yetersiz bulmaktadırlar.

4. Alt Problem: Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik önerileri nelerdir?

Bu alt probleme ilişkin içerik analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, müfettişlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine ilişkin katılımcıların önerilerini "eğitimlerin tespiti", "eğitimlerin süresi ve katılımı", "mesleki destek" ve "eğitim kalitesi" olmak üzere dört ana kategoriye ayırmak mümkündür. Müfettişler hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasında kendi görüşlerine başvurulmasını beklemektedirler. Ayrıca hizmet içi eğitimin gönüllülük esasına dayanmasını, eğitimler sonucunda mesleki ve maddi özendiricilerin sağlanması gerektiğini belirtmektedirler.

Tablo 6. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik müfettiş önerileri
(Table 6. Inspectors suggestions on how to meet the needs of in-service training should be)

Sorunun Kapsamı	Görüşmelerden Elde Edilen Temel İfadeler	Ortaya Çıkan Konular	Toplam Görüş Sayısı
Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesinde neler önerirsiniz?	"Eğitim müfettişlerinin hangi alanlarda eğitime ihtiyacı olduğunu bizzat kendilerinin katılacağı görüşmelerle tespit edilmesi." "İhtiyaç alanlarının belirlenmesi için anket ve alan taraması yapılmalı" "Müfettiş öz denetim kriterleri belirlenip periyodik olarak tüm eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitime alınması"	Eğitimlerin tespiti	12
	"Eğitim müfettişlerinin müracaat ettiği seminerlere alınması sağlanmalıdır." "Hizmet içi eğitimler; kılavuzlayarak bizzat seminere katılanlara görev verilerek yaptırma, ürüne katkılarının sağlanması, yaparak yaşayarak öğretilmesi." "Gönüllülük esas alınmalı ve özendiricilerle desteklenmelidir."	Eğitimlerin süresi ve katılımı	12
	"Müfettişler mesleki yayınlarla desteklenmeli." "Mevzuat biriminin müfettişlere güncel bilgi aktarımında bulunması." "İnternet ortamının daha fazla kullanılması teşvik edilmeli."	Mesleki destek	3
	"Kurs ve seminerlerde görev alacak elemanların nitelikli, üst düzey birikime sahip olması gerekir." "Kurslarda örnek uygulamalara yer verilmeli." "Üniversitelerle işbirliği yapılarak kaliteli eğitim verilmeli"	Eğitim kalitesi	9



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER (CONCLUSION, DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS)

Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının ne olduğunu belirlemek amacıyla yapılan araştırmada 24 eğitim müfettişi ile yüz yüze görüşülmüş ve bu görüşleri analiz edilerek şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Eğitim müfettişleri kendilerini en çok "rehberlik ve mesleki yardım" konusunda yeterli görmektedirler. Görüşlerine başvurulmuş 24 eğitim müfettişinden 17'si kendilerini bu alanda yeterli gördüklerini belirtmektedirler. Buna gerekçe olarak mesleki yardım ve rehberlik sırasında birikim ve tecrübelerini öğretmenlerle paylaşmaktan mutlu olmalarına ve öğretmenlere rehberliğin eğitim-öğretimde verimliliği arttıracığı inancına dayandırırlar. Oysa bazı araştırmalarda öğretmenler eğitim müfettişlerini rehberlik ve mesleki yardım konusunda yetersiz bulmaktadırlar (Akbaşlı, 2010; Arslantaş, 2007; Korkmaz ve Özdoğan, 2005). Bir başka araştırmada (Köroğlu ve Oğuz, 2011) 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. Benzer şekilde Ergüneş ve Ovalı'nın 2011 yılında yapmış oldukları araştırmada müfettişlerin yaptıkları rehberlik ve mesleki yardım konusunda ilköğretim okulu öğretmenleri ile eğitim müfettişlerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu; öğretmenler müfettişleri rehberlik konusunda yetersiz görürlerken, müfettişler kendilerinin yeterli olduklarını düşünmektedirler. Bu araştırmalardan da anlaşılacağı üzere eğitim müfettişleri, öğretmenlere rehberlik ve mesleki yardım yapma konusunda kendilerini yeterli bulmalarına rağmen bu hizmeti talep edenlerin ise müfettişleri bu konuda yeterli bulmadıkları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, rehberlik ve mesleki yardımı talep eden öğretmen ve okul yöneticilerinin eğitim müfettişlerinden mevcut durumdan daha etkin ve daha nitelikli rehberlik hizmeti beklentisinde olduklarını göstermektedir.
- Eğitim müfettişleri kendilerini soruşturma, rehberlik ve mesleki yardım konularında diğer alt alanlara göre daha yetersiz görmektedirler. Katılımcılar soruşturma konusundaki yetersizliklerini kendilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim eksikliğine dayandırmaktadırlar. Rehberlik ve mesleki yardım konusunda kendilerini yetersiz gören katılımcılar bu eksiklerini eğitim müfettişleri arasında branşlaşmanın yetersiz olmasına bağlamaktadırlar. Yalçınkaya, Selçuk ve Uslu (2012) da "Eğitim müfettişlerinin mesleki yeterlik düzeylerine göre hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının incelenmesi" adlı çalışmalarında eğitim müfettişlerinin öncelikle "soruşturma" daha sonra ise rehberlik konusunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları bulgusuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan eğitim müfettişlerinin soruşturma ve rehberlik konularında öncelikli olarak hizmet içi eğitim almalarının gerekliliği anlaşılmaktadır.
- Eğitim müfettişleri hizmet içi eğitim ihtiyaçları genellikle bakanlık merkez teşkilatının kararıyla belirlenmektedir. Katılımcılar hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde kendi görüşlerine başvurulmadığını, eğitim ihtiyaçlarının rastgele belirlendiğini ve hizmet içi eğitim ihtiyacının



belirlenmesinde hiçbir objektif kriterin bulunmadığını belirtmektedirler.

- Eğitim müfettişleri mesleki gelişim ihtiyaçlarını genellikle bireysel çabaları ile karşılamaktadırlar. Milli Eğitim Bakanlığının müfettişlerin bu alandaki ihtiyaçlarını karşılamada gerekli düzenlemeleri yapmadığı anlaşılmaktadır.
- Eğitim müfettişleri mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarını yetersiz görmektedirler. Bu konuda katılımcıların 13'ü mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılanma yollarını yetersiz görürken, 6 katılımcı ise yeterli olduğunu belirtmiştir.
- Eğitim müfettişleri hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik olarak yapmış olduğu önerilerde "hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının kendi görüşleri alınarak belirlenmesini", "katılımın özendirilmesini ve hizmet içi eğitimin gönüllülük esasına göre verilmesini" ve "eğitimlerin kalite standardına kavuşturulmasını" talep etmektedirler. Bu sonuçlar doğrultusunda şu öneriler yapılabilir;
- Müfettişlere rehberlik ve mesleki yardım konusunda her öğretim yılı başında periyodik olarak hizmet içi eğitim verilebilir.
- Soruşturma çok özel bilgi gerektiren bir alan olduğu için müfettişler arasından gönüllü olanlar soruşturmacı olarak seçilip ilgili uzmanlar tarafından özel bir eğitime tabii tutulmalıdırlar. Ayrıca eğitim müfettişleri soruşturma yapmaya pek sıcak bakmadıkları için soruşturma yapacak müfettişlere mesleki özendiriciler sağlanabilir.
- Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenirken müfettişlerin görüşlerine başvurularak ihtiyaç analizi yapılabilir.
- Müfettişlerin kendi aralarında mesleki paylaşımı artırmaya yönelik daha çok grup çalışmalarına ve paylaşımlarına yönlendirilebilir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- Akbaşlı, S., (2010). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması Sürecinde Gözlemledikleri İlköğretim Denetçilerinin Etkinliklerine İlişkin Görüşleri. e-Journal of New World Sciences Academy, 1C0112, 40-48.
- Arslantaş, H.İ., (2007). İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rollerinin Öğretmen Algılarına Göre Değerlendirilmesi (Bir model önerisi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep.
- Aydın, M., (2000). Çağdaş Eğitim Denetimi. Hatipoğlu yayıncılık, 4.Baskı, Ankara.
- Başar, H., (2002). Eğitim Denetçisi. PegemA yayıncılık, 5.baskı, Ankara.
- Bilgin, N., (2006). Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi, Teknikler Ve Örnek Çalışmalar. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Bursalıoğlu, Ziya., (1991). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayınları, 8.baskı.
- Büyükköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi.
- Berrin, B., (1995) . İlköğretim kurumlarının denetiminde yeterince yerine getirilmediği görülen bazı denetim rolleri ve

- nedenleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 11: 127-134.
- Çalışkan, S., (2003). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeylerinin İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
 - Dağlı, A., (2006). İlköğretim denetmenlerinin eğitim ve yaşam ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin öneriler. D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi 6, 1-8.
 - Danyeri, Ö., (2001). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
 - Ergüneş, Y. ve Ovalı, Ç., (2011). Müfettişlerin Rehberlik Rollerini Yerine Getirmelerine İlişkin Müfettiş ve Öğretmen Görüşleri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(25), 30-53.
 - Gündüz, Y., (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İlköğretim Müfettişlerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, Ağustos 2010, ss. 1-23.
 - Karabulut, E., (2005). İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Rehberlik ve Yardım Rollerinin İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerce Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
 - Korkmaz, M. ve Özdoğan, O., (2005). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyleri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 431-443.
 - Köroğlu, H. ve Oğuz, E., (2011). Eğitim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerine Yönelik Öğretmen, Yönetici ve Eğitim Müfettişi Görüşleri. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 1(2), ss. 9-25.
 - MEB, (2011). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği. 24/06/2011 tarihli ve 27974 sayılı Resmî Gazete.
 - Memişoğlu, S.P., (2002) Eğitimde Etkili Denetim. Çağdaş Eğitim Dergisi. 293.s.15-20.
 - Sarpkaya R., (2004). İlköğretim Denetmenlerinin Denetim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar, SDÜ Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi, 8, 114-129.
 - Sağlam, A.Ç. ve Demir, A., (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Görevlerini Yerine Getirme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri, Milli Eğitim Dergisi, 183, 130-140.
 - Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H.B., (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1.
 - Tavşancıl, E. ve Aslan, E., (2001) Sözel, Yazılı ve Diğer Materyaller İçin İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
 - Taymaz, H., (2002). Eğitim sisteminde Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. PegemA yayıncılık, 5.baskı, Ankara.
 - Toktamışoğlu, M., (2001). Kot Pantolonlu Yönetici. Mediacat Kitapları, Ankara.



-
- Turan, F., (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Etik Rol Davranışlarına İlişkin Algıların Mukayeseli İncelenmesi (Konya İli Örneği), Milli Eğitim Dergisi, 183, 141-168.
 - Vezne, R., (2007). İlköğretim Okullarındaki İngilizce Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Hizmetlerinden Yararlanma Düzeyleri. 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 5-7 Eylül, Tokat.
 - Yalçınkaya, M., Selçuk, G. ve Uslu, C.A., (2012). Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Yeterlik Düzeylerine Göre Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının İncelenmesi. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 288-310.
 - Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2006). Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.