

The Problems that Educational Supervisors Face in terms of the Assigned Positions¹

M. Cevat YILDIRIM

Mardin Artuklu University, Faculty of Literature

Kadir BEYÇİOĞLU

Dokuz Eylül University, Buca Faculty of Education

C. Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet University, Faculty of Education

Mehmet SİNCAR

Gaziantep University, Faculty of Education

Abstract

The aim of this study is to examine educational supervisors' perceptions on the problems that educational supervisors face in terms of the assigned positions. The case study model was employed in the present research. The study group was determined through a maximum variation sampling method. The study group consisted of 16 educational supervisors that included two educational supervisors from every province in the Southeast Anatolian region in Turkey. Data were collected through semi-structured interviews. Descriptive and content analysis techniques were used in data analysis phase. The results show that educational supervisors faced various problems in four main assigned positions; especially they faced problems resulting from supervisory policies in education system. As a result it may be claimed that it is necessary to rethink the structure of supervision system, and to construct some structural changes.

Keywords: *research, supervision system, educational supervisor, guidance, investigation.*

SUMMARY

Organizations need supervision to maintain their own existence (Aydın, 2000). Supervision is important for both the integrity of system and the product going out of system. The content, function and importance of supervision for education/school organizations, one of the most important organizations of societies, has been discussed for years by education researchers maintaining their studies in various countries of the world (Davis, 1988; Ehren ve Visscher, 2006; Glanz, 1994; Glickman, Gordon ve Ross-Gordon, 2001; Holland ve Adams, 2002; Sergiovanni ve Starratt, 2002; Van Der

¹ This study was presented as a verbal notification in 3rd Educational Supervision Congress with International Participation held by Mersin University Faculty of Education on 22-24 June 2011.

Bogert, 2006; Waite, 1995; Zepeda, 2002). It is an obligation to integrate the systems with sub-systems and to supervision and guide each in the direction of targets without breaking the integrity (Taymaz, 2002). Supervision is processes consisting of determine the situation, evaluating and improving-developing activities (Başar, 2000, 2006). In the process of supervision, it is aimed to determine whether the studies are carried out according to legislation or not (Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği [MEBİMBY], 1999). Supervision in the education system is carried out in order to provide efficiency of schools (Başaran, 2000; Glickman, 1990), to get learning-teaching process better and to develop it (Burgaz, 1995; Harris, 1985). One of the important elements affecting the supervision system is the extent of educational supervisor's assigned position. Therefore, it was decided to research the problems of educational supervisor's assigned position.

Purpose of the Study

The aim of this study is to examine educational supervisors' perceptions on the problems that educational supervisors face in terms of the assigned positions.

METHOD

The case study method was used in this study. This method is regarded as the best for the cases that cannot be described adequately by other methods (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2005). The study group was determined through maximum variation sampling method. In this context, from each city of Southeastern Anatolia Region in Turkey, two education supervisors were chosen and in total, views of 16 education supervisors were received. Names of attendants were given in codes. Data were collected through semi-structured interviews. Descriptive and content analysis techniques were used in data analysis phase. While determining the themes, the assigned positions of education supervisors were based. Sub-themes were determined by researchers. The study was composed of four themes. First, second and third themes were described under four themes. The fourth theme was not divided into sub-themes.

FINDINGS & RESULTS

Problems of education supervisors about assigned positions, "Guidance and on-the-job educating", are determined under four sub-themes. These problems are about these assigned positions "workload, self-improvement, communication and perception, appointment and replacement". These are the most frequent problems about the workload; "there are many different assigned positions of education supervisors" (f=7), about the self-improvement; "the education supervisors cannot improve themselves adequately" (f=6), about the communication and perception; "the level of communication between the teachers and education supervisors is not adequate" (f=3), about the appointment and replacement; "the application of paid teacher" (f=4).

Problems about the supervision and evaluation are gathered under innovation, communication and perception, appointment and replacement, and others. These are the most frequent problems about innovation, “the forms and legislation of supervision is not updated” (f=5), about communication and perception, “Authorities do not give enough importance to reports and rescripts about the supervision and evaluation” (f=8), about appointment and replacement, “Branching out is not at the desired level in education supervision” (f=3), about others; “the evaluation at the end of supervision is not used at any area” (f=8).

Examination and investigation problems are gathered under the titles of workload, communication, structuring and others. These are the most frequent problems about workload; “workload and assigned positions of education supervisors are excess.” (f=7), about communication, “Sometimes the examination and investigation are not taken into consideration adequately” (f=2), about structuring, “Education supervisors work in Provincial Directorate for National Education” (f=9), about others, “education supervisors are carrying out not only examination and investigation but guidance as well” (f=1). Education supervisors mentioned five problems about the “research” assigned position. The most frequent problem about this is, “Hardly any assignment is given to research” (f=16).

CONCLUSIONS & DISCUSSIONS

In this study, various problems of education supervisor’s assigned position are resulted. These problems are discussed under four themes. One of the problems affecting guidance and on-the-job educating is the heavy workload of education supervisors. Such problems as that the workload of education supervisors is heavy, examination and investigation are given particular importance etc. affect the education supervisors’ duties negatively. From the problems affecting supervision and evaluation, those about the innovation affect the quality of supervision and evaluation. About the education programs at first, much innovation is made in the area of education. However, supervision system is not completely updated according to the innovation. When examining the problems about examination and investigation, the most frequent one is that education supervisors are assigned heavily on this area. Such cases as that they are assigned to examine and investigate about unnecessary and simple cases and that they are assigned to do so in different institutions increases the workload of education supervisors. About the research assignments, the education supervisors cannot spare time to research because of workload. The research assignment is important for both developing activities of education and management and self-improvement of education supervisors. Therefore, assigned positions of education supervisors should be decreased and research assignments should be made functional.

Eğitim Müfettişlerinin Görev Alanları Açısından Karşılaştıkları Sorunlar¹

M. Cevat YILDIRIM

Mardin Artuklu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi

Kadir BEYCIÖĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi

C. Teyyar UĞURLU

Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Mehmet SİNCAR

Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından karşılaşılan sorunları eğitim müfettişlerinin görüşlerine göre tespit etmektir. Bu çalışmada, durum çalışması modeli kullanılmıştır. Çalışma grubu, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin her ilinden 2'er eğitim müfettişi olmak üzere toplam 16 eğitim müfettişinin görüşü alınmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Veriler, betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, eğitim müfettişlerinin dört görev alanıyla ilgili çeşitli sorunların olduğu, özellikle sorunların birçoğunun eğitim müfettişliği sisteminin yapısından kaynaklandığı belirlenmiştir. Bunlara bağlı olarak, eğitim müfettişliği sisteminin yapısının yeniden gözden geçirilmesi ve bazı yapısal değişikliklerin yapılmasının bir zorunluluk olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: *araştırma, denetim sistemi, eğitim müfettişi, rehberlik, soruşturma*

Örgütler, kendi varlıklarını sürdürebilmek için denetime gereksinim duyarlar (Aydın, 2000). Denetim, hem sistemin bütünlüğü hem de sistemden çıkan ürün için önem taşır. Denetimin toplumların en önemli örgütlerinden biri olarak değerlendirilen eğitim/okul örgütü için önemi, içeriği ve işlevi, dünyanın çeşitli ülkelerinde çalışmalarını sürdüren eğitim araştırmacıları tarafından uzun yıllardır tartışılmaktadır (Davis, 1988; Ehren ve Visscher, 2006; Glanz, 1994; Glickman, Gordon ve Ross-Gordon, 2001; Holland ve Adams, 2002; Sergiovanni ve Starratt, 2002; Van Der Bogert, 2006; Waite, 1995; Zepeda, 2002).

¹Bu çalışma, 22-24 Haziran 2011 tarihleri arasında Mersin Üniversitesinde düzenlenen III. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi'nde sunulan sözlü bildirinin bazı düzeltmeler yapılarak geliştirilmiş şeklidir.

Sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur (Taymaz, 2002). Eğitim sistemimizde rehberlik ve denetim hizmetlerinin önemli bir bölümü eğitim müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir. Eğitim müfettişlerinin görev alanları sadece rehberlik ve denetim ile sınırlı değildir. Eğitim müfettişleri, rehberlik ve denetim görevinin yanı sıra başka görevleri de yerine getirmektedirler.

Başar'a (2000) göre, eğitim müfettişlerinin görev alanları denetim (teftiş), araştırma ve soruşturma etkinliklerinden oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatında (Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlığı Yönetmeliği [MEBEMBY], 2011; Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Yönergesi [MEBİMBRTY], 2001) ise eğitim müfettişlerinin görev alanları; rehberlik ve işbaşında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma şeklinde sıralanmıştır. Bu görev alanlarına ilişkin açıklamalar aşağıda yapılmıştır.

Rehberlik, "bireyin kendisini ve çevreyi tanıması, bireysel sorunlarını çözmesi, karar vermesi, bulunduğu ortama uyum sağlaması, kendisini geliştirmesi ve mutlu olması için yapılan çalışmadır." İşbaşında yetiştirme ise "bireyin yetiştirme eksikliğinden kaynaklanan sorunları çözmesi, başarısızlığını ve uygulamadaki eksikliklerini gidermesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırma sürecidir." (Taymaz, 2002, 90-92). Rehberlik çalışmaları sonucunda rehberlik tebliğleri hazırlanır. Hazırlanan tebliğlerden birisi ilgili kurumdaki teftiş defterine yapıştırılır diğeri ise Eğitim Müfettişleri Başkanlığına teslim edilir. Rehberlik tebliği, okul ve kurumlarda rehberlik çalışmalarında belirlenen hususlara ilişkin önerilerin yazıldığı bir metindir (MEBİMBRTY, 2001).

Teftiş, durum saptama, değerlendirme ve düzeltme-geliştirme etkinliklerinden oluşan bir süreçtir (Başar, 2000, 2006). Teftiş sürecinde, çalışmaların mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediği tespit edilmeye çalışılır (Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Yönetmeliği [MEBİMBY], 1999). Eğitim sisteminde teftiş, okulların etkililiğini sağlama (Başaran, 2000; Glickman, 1990) ve öğrenme-öğretme sürecinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla yapılır (Burgaz, 1995; Harris, 1985). Değerlendirme ise "önceden saptanmış amaçlara ulaşma derecesi hakkında bir yargıya varma sürecidir." (Taymaz, 2003, 50). Değerlendirme, teftişin bir ögesidir (Başar, 2000, 2006). Teftiş sürecindeki tespitler doğrultusunda değerlendirme yapılır. Yıldırım'a (2009) göre, teftiş sürecinin bütün aşamalarında değerlendirme yapılmaktadır. Teftiş, değerlendirmeyi de kapsayan bir süreçtir. MEBİMBRTY'e (2001) göre, teftiş çalışmasının sonucunda teftiş tebliği ve teftiş raporu hazırlanır. Teftiş tebliğleri ve raporları iki nüsha olarak hazırlanır. Bu nüshalardan birisi kuruma, diğeri ise Eğitim Müfettişleri Başkanlığına teslim edilir. Teftiş tebliği, teftiş süresince gözlenen ve belirlenen durumların yazıldığı bir metindir. Teftiş tebliğlerinde değerlendirme bölümü bulunmazken, kurum teftiş raporlarında değerlendirme bölümü mevcut olup bu bölümde işgörenlerin değerlendirilmesi yapılmaktadır (MEBİMBRTY, 2001).

İnceleme, yetkili makamların onayı üzerine ihbara ya da şikayete konu olan hususların, görevliler tarafından açıklığa kavuşturulmasıdır (Adar vd., 2008). Okulların/kurumların açılması ve kapatılması, sorun olan durumların açıklığa kavuşturulması gibi konularda inceleme yaptırılmaktadır (MEBİMBY, 1999). Eğitim müfettişleri yaptıkları incelemede tespit edilen hususlar ile ilgili rapor hazırlarlar. Bu raporda konu hakkında yapılması gereken iş ve işlemler ile ilgili görüşlerini mevzuata dayalı olarak belirtirler (Ünal, 2006).

Soruşturma, disiplin hukukuna aykırı fiillerin doğrudan, ihbar, şikayet ya da diğerk yollarla öğrenilmesi üzerine, idari makamlar tarafından yürütülen iş ve işlemlerdir. Soruşturma ile ilgili bir diğerk kavram ise ön incelemedir. Ön inceleme, yetkili makamlar tarafından 4483 sayılı Kanun'da belirtilen usul ve esaslar kapsamında yapılan/yaptırılan inceleme ve soruşturma çalışmalarının bütünüdür (Adar vd., 2008). Eğitim müfettişleri yaptıkları soruşturma ve ön inceleme çalışmalarında da rapor hazırlarlar (Ünal, 2006).

Araştırma; amaçlı, planlı ve sitemli olarak verilerin toplanması, çözümlenmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesi işlemleriyle problemlere güvenilir çözüm yolları bulma sürecidir (Kaptan, 1998). Eğitim müfettişlerinin araştırma görevleri kapsamında, öğrenci devamsızlıklarının nedenleri, okul/kurum personelinin yeterlik ve verimlilikleri, eğitim sorunlarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi gibi konular yer almaktadır (MEBİMBY, 1999). Ancak eğitim-öğretim ve yönetim ile ilgili sorunların ve sorunlara yönelik çözümlerin belirlenmesinde önemli işlevi olan araştırma görevine uygulamada yeterince yer verildiği söylenemez.

Eğitim müfettişlerinin görev alanları ile ilgili sorunların olup olmadığına yönelik bir çalışmanın yapılması önemli görülmüştür. Çünkü denetim sisteminin etkili hale getirilebilmesi, denetim sürecinin işleyişini olumsuz yönde etkileyen sorunların belirlenmesi ve bu sorunlara ilişkin düzeltme-geliştirme çalışmalarının yapılmasıyla mümkün olabilecektir. Denetim sisteminin işleyişini etkileyebilecek önemli unsurlardan birisi eğitim müfettişlerin görev alanları boyutudur. Bu çalışmanın amacı, eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından karşılaşılan sorunları eğitim müfettişlerinin görüşlerine göre tespit etmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için şu sorulara cevap aranmıştır: (i) Eğitim müfettişlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanı ile ilgili karşılaşılan sorunlar nelerdir? (ii) Eğitim müfettişlerinin teftiş ve değerlendirme görev alanı ile ilgili karşılaşılan sorunlar nelerdir? (iii) Eğitim müfettişlerinin inceleme ve soruşturma görev alanı ile ilgili karşılaşılan sorunlar nelerdir? (iv) Eğitim müfettişlerinin araştırma görev alanı ile ilgili karşılaşılan sorunlar nelerdir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, durum çalışması modeli kullanılmıştır. Bu modelin temel amacı, bir durumun uygun herhangi bir yöntemle ayrıntılı bir biçimde incelenmesidir (Punch, 2005). Bu model, diğer modellerle yeterince açıklanamayan durumlar için en uygun model olarak görülmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005).

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak sağlanması amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu kapsamda, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin her bir ilinden 2'er eğitim müfettişi olmak üzere toplam 16 eğitim müfettişinin görüşü alınmıştır. Böylece çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliği olabildiğince sağlanmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Görüşlerine başvuru eğitim müfettişlerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi altı farklı branştan, lisans ya da yüksek lisans öğrenimi görmüş farklı mesleki kıdeme sahip, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin her ilinden (sekiz il) iki eğitim müfettişi çalışma grubuna dahil edilmiştir. Eğitim müfettişlerinin öğrenim durumlarının farklılığı, mesleki kıdemleri, branşları maksimum çeşitlilik örneklemesini güçlendirmek için dikkate alınmıştır. Katılımcıların adları kodlanarak verilmiştir.

Tablo 1
Eğitim Müfettişlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

<i>Kategori</i>	<i>Özellik</i>	<i>Kişi Sayısı</i>
<i>Öğrenim durumu</i>	Lisans	7 (M2, M4, M7-8, M13-15)
	Yüksek lisans	9 (M1, M3, M5-6, M9-12, M16)
<i>Branşı</i>	Fen ve teknoloji	1 (M13)
	İngilizce	1 (M8)
	Okulöncesi öğretmenliği	1 (M14)
	Rehberlik	1 (M6)
	Sınıf öğretmenliği	10 (M1-5, M7, M11-12, M15-16)
	Sosyal bilgiler	2 (M9-10)
<i>Mesleki kıdemi</i>	12-15 yıl	8 (M1-2, M7-9, M11-12, M16)
	16-20 yıl	6 (M4-5, M10, M13-15)
	21-36 yıl	2 (M3, M6)
<i>Bölge</i>	Güneydoğu Anadolu	16 (Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak illerinden 2'er kişi)

Veri Toplama Aracı

Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Görüşme formu oluşturulurken, eğitim müfettişlerinin görev alanlarına yönelik dört soru temel alınmıştır. Bu çalışmada inceleme ve soruşturma görevleri tek başlık altında ele alınmıştır. Çalışma grubundaki eğitim müfettişleri ile yapılan ön görüşmede, “İnceleme ve soruşturma görevlerinin bir bütünlük oluşturduğu, genellikle konuyla ilgili önce inceleme yapıldığı daha sonra gerek duyulursa soruşturma aşamasına geçildiği” belirtilmiştir. Uygulamaya ilişkin kaynaklarda da bu söylemler desteklenmektedir (Adar vd., 2008; Ünal, 2006).

Çalışma geçerliği ve güvenilirliğinin artırılmasına yönelik olarak şunlar yapılmıştır: Soruların belirlenmesi sürecinde uzman görüşü alınmıştır (2 eğitim müfettişi, 2 öğretim elemanı). Öncelikle görüşme yapılacak kişilerle telefon ile ön görüşme yapılmıştır. Eğitim müfettişleri, yapılan ön görüşmede gönüllü olarak katılacaklarını belirtmişlerdir. Asıl görüşme yapılmadan önce Mardin ilinde bir eğitim müfettişiyle pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşme doğrultusunda da görüşme formunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Çalışma grubundakiler, ses kayıt cihazının kullanımına olumlu bakmamışlardır. Bu nedenle ses kayıt cihazı kullanılmamıştır. Bu durum görüşme sürecinin doğal ortamda yapılabilmesine olanak sağlamıştır. Görüşmeler iki araştırmacı tarafından yapılmıştır. Her iki araştırmacı da görüşmeler sırasında not tutmuşlardır. Araştırmacılar tarafından tutulan notlara ilişkin katılımcı teyidi tekniği kullanılmıştır. İki araştırmacı birbirinden bağımsız bir şekilde verileri kodlamışlardır. Daha sonra kodlama sonuçları karşılaştırılmıştır. Her iki araştırmacının da aynı şekilde kodlama yaptığı görülmüştür. Son aşamada ise ham veriler ve analizi yapılmış veriler diğer iki araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir. Yapılan kontrol doğrultusunda çalışmada gerekli düzeltmeler yapılmıştır (Bilgin, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Verilerin Analizi

Veriler, betimsel ve içerik analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Temaların belirlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz, önceden belirlenmiş olan temalara göre verilerin özetlenmesini gerektirmektedir. Betimsel analizde, veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebilmektedir. Bu amaçla sorular temele alınarak var olan durum olduğu gibi yansıtılmış ve doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Daha sonra, yapılan betimlemeler açıklanıp yorumlanmıştır. Alt temaların belirlenmesinde ise içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Önceden belirgin olmayan alt temalar içerik analiziyle belirgin hale getirilmiştir. İçerik analizinin temel amacı, verilerin derinlemesine analiz edilmesini, önceden belirgin olmayan temaların ve boyutların ortaya çıkarılmasını sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Çalışma dört temadan oluşmuştur. Birinci, ikinci ve üçüncü temalar dört alt tema altında açıklanmıştır. Dördüncü tema ise alt temalara ayrılmamıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bulguları, dört tema altında açıklanmıştır.

Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme İle İlgili Sorunlar

Eğitim müfettişlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanı ile ilgili sorunlar Tablo 2’de dört alt tema şeklinde verilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü gibi, eğitim müfettişleri, rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanıyla ilgili 19 sorunu dile getirmişlerdir. Rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili sorunların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin katılımcı görüşlerinin bir bölümü şöyledir:

İş yükü ile ilgili sorunlar. “İş yükünün fazlalığı, rehberlik ve işbaşında yetiştirmede bütünsellik ve süreklilik ilkesinin uygulanmasını engellemektedir.” (M5). Bu nedenle, “İstenilen sayıda okulla ulaşılamamaktadır.” (M12). “Genellikle, inceleme ve soruşturma görevi diğer görevlerden daha önemli görülmektedir. İnceleme ve soruşturma işlemleri ile diğer görev alanlarındaki işlemlerin birlikte yürütülmeye çalışılması, ister istemez inceleme-soruşturma işlemlerinin günlük, acele olması veya bu alanda sıkıntılarla karşılaşılması için önceliğin ve ağırlığın inceleme soruşturma çalışmalarına verilmesi gibi bir algı sonucunda diğer alanların ikinci plana itilmesine neden olmaktadır.” (M11). Bir başka ifadeyle, “Rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevi ihmal edilmek zorunda kalmaktadır.” (M2).

Tablo 2
Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme İle İlgili Sorunlar

Sorunlar		f
<i>İş yükü</i>	Eğitim müfettişlerinin farklı birçok görev alanlarının olması.	7
	Eğitim müfettişlerinin iş yüklerinin fazla olması.	7
	Rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanının yeterince önemsenmemesi.	6
	Resmi ve özel kurum sayısının ve türünün fazla olması.	1
<i>Kişisel gelişim</i>	Eğitim müfettişlerinin kendilerini yeterince geliştirememesi.	6
	Eğitim müfettişlerinin, gerek “hizmet içi eğitim” gerekse “görev başında yetiştirme” aşamasında nitelikli bir yetiştirme sürecinden geçmemeleri.	3
	Öğretmen ve yöneticilerin kendilerini yeterince geliştirmemesi ve başkasından öğrenme yolunu tercih etmesi.	2
<i>İletişim ve algı</i>	Öğretmenler ve eğitim müfettişleri arasındaki iletişimin istenilen düzeyde olmaması.	3
	Öğretmen ve okul yöneticilerinin, rehberlik ve işbaşında yetiştirmenin önemine ilişkin farkındalıklarının istenilen düzeyde olmaması.	2
	Rehberlik görevinin öğretmenlerce denetim gibi algılanması ve buna bağlı olarak müfettiş fobisinin rehberlik sürecinde de devam etmesi.	1
	İlgili ve yetkililerin rehberlik tebliğlerinde yer verilen önerileri yeterince dikkate almamaları.	1
	İl ve ilçe milli eğitim yöneticilerinin rehberlik tebliğlerinden haberdar olmaması.	1

Tablo 2
Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme İle İlgili Sorunlar

Atama ve yer değiştirme	Ücretli öğretmen uygulamasının olması.	4
	İlk atamayla görevlendirilen öğretmen sayısının fazla olması.	4
	Eğitim müfettişliğinde branşlaşmanın istenilen düzeyde olmaması.	3
	Öğretmen sirkülasyonunun fazla olması.	3
	Kıdem açısından öğretmen dağılımının heterojen olmaması.	3
	Öğretmenlerin bulduklarını yerden kurtulma arayışında olmaları ve bu yönde çaba sarf etmeleri.	1

Kişisel gelişim ile ilgili sorunlar. “İş yükünün fazla olması, tüm görev alanları ile ilgili iş ve işlemlerin birlikte yürütülmeye çalışılması; müfettişlerin kendilerini geliştirme, değiştirme yönünde bir çalışma yapmalarına engel olmakta, mevzuat dışında bir şey okuyamama sonucunda da bir süre sonra kendilerini geliştiremedikleri görülmektedir” (M11). Ayrıca, eğitim müfettişlerinin, gerek “hizmet içi eğitim” gerekse “görev başında yetiştirme” aşamasında nitelikli bir yetiştirme sürecinden geçtikleri söylenemez (M5, M13–14).

İletişim ve algı ile ilgili sorunlar. “Öğretmenler ve eğitim müfettişleri arasındaki iletişim, istenilen düzeyde değildir.” (M1, M2, M10). “Öğretmenler, rehberlik çalışmasını denetim gibi algılamaktadırlar ve buna bağlı olarak müfettiş fobisi rehberlik sürecinde de devam etmektedir.” (M4). Ayrıca, “Öğretmenler ve okul yöneticileri, rehberliğe ihtiyaçlarının olmadığına ilişkin kanaate sahiptirler.” (M3). Bu durumların iletişim sürecini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bir diğer önemli sorun ise rehberlik tebliğleri sadece rehberlik yapılan kuruma gönderilmektedir. Dolayısıyla, “Kurumlara gönderilen rehberlik tebliğlerinden il ve ilçe yöneticilerinin haberi olmamaktadır. Yapılan rehberlik çalışmalarının tam olarak başarıya ulaşabilmesi için il ve ilçe yönetimlerinin bu alandaki eksikliklerinden haberdar olması, yapılan tespitlerin yerine getirilmesi için harekete geçmesi gerekmektedir.” (M11).

Atama ve yer değiştirme ile ilgili sorunlar. Ücretli öğretmen uygulamasının olması ve aday öğretmen sayısının fazla oluşu, rehberlik ve işbaşında yetiştirme çalışmalarının verimli bir şekilde yürütülmesini olumsuz etkilemektedir (M7–9, M11). “Göreve yeni başlayan öğretmenler buldukları yerden kurtulabilmek için çaba sarf etmektedirler. Bu nedenle öğretmenlerin eğitime konsantre olması ve öğrencilere faydalı olması konusunda sorunlar oluşmaktadır.” (9). Öğretmenlerin yer değiştirmeleri de bu süreci olumsuz etkilemektedir. “Öğretmen yer değiştirmelerinin çok sık yaşanması, yıl içinde bir okulda birkaç defa öğretmen değişikliğinin olması, çalışmaları aksatmaktadır.” (11). Bu durum, rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde süreklilik ilkesinin yerine getirilmesine engel oluşturmaktadır (M5, M16).

Rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanı ile ilgili birçok sorun olmasına rağmen, “Eğitim müfettişlerinin en etkili oldukları ve en az sorun çıkan görev alanının bu olduğu” söylenebilir (M6).

Teftiş ve Değerlendirme İle İlgili Sorunlar

Eğitim müfettişlerinin teftiş ve değerlendirme görev alanı ile ilgili sorunlar Tablo 3'te dört alt tema şeklinde verilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü gibi eğitim müfettişleri, teftiş ve değerlendirme görev alanıyla ilgili 20 sorunu dile getirmişlerdir. Teftiş ve değerlendirme ile ilgili sorunların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin katılımcı görüşlerinin bir bölümü şu şekildedir:

Yenileşme ile ilgili sorunlar. Katılımcılar teftiş ve değerlendirme alanında yenileşme konusunda çeşitli sorunların olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle mevzuat kaynaklı olarak güncel gelişmelere tam uyum sağlanamadığı vurgulanmaktadır. Bununla ilgili olarak M8, "Teftiş formları güncel değildir. Bu nedenle, müfettişlerin değerlendirme anlayışları birbirinden farklılaşmaktadır. Yani, herkesin bir yoğurt yiyişi var." şeklinde görüş belirtmiştir. M1 ise "Teftişin süreç boyutunun zayıf olması ve eğitim personelinin o anki duruma göre değerlendirilmek zorunda kalınması; yıl içinde denetim görmeyen okul kalmaması çabaları nedeniyle bazen denetimlerde zaman kısıtlaması yoluna gidilebilmesi"nin sorun oluşturduğunu vurgulamıştır.

Tablo 3
Teftiş ve Değerlendirme İle İlgili Sorunlar

	Sorunlar	f
<i>Yenileşme</i>	Teftiş formlarının ve yönergesinin güncellenmemiş olması.	5
	Eğitim müfettişlerin değerlendirme anlayışlarında farklılıkların olması.	4
	Süreç değerlendirilmesinin yapılamaması.	3
	Teftişin, ilköğretim programının ve yapılandırmacı öğrenme yaklaşımının felsefesine uygun yapılamaması.	2
	Teftişte niceliğin ön plana çıkması.	1
	Klasik teftiş anlayışının devam etmesi.	1
	Durumsallık ve bütünsellik ilkelerinin yeterince dikkate alınmaması.	1
<i>İletişim ve algı</i>	Yetkili merciler tarafından teftiş ve değerlendirme ile ilgili tebliğlere/raporlara gereken önemin verilmemesi.	8
	Eğitim müfettişleri, yöneticiler ve öğretmenler arasında etkili bir iletişimin olmaması.	3
	Teftiş edilenlerin müfettiş ve teftiş algılarının olumsuz olması.	2
	Eğitim müfettişleri ile il ve ilçe yöneticileri arasında etkili bir iletişim ve eşgüdüm sağlanamaması.	1
<i>Atama ve yer değiştirme</i>	Eğitim müfettişliğinde branşlaşmanın istenilen düzeyde olmaması.	3
	Eğitim müfettişlerinin bazen uzun süre aynı ilde çalışması.	1
	Ücretli öğretmen uygulamasının olması.	1
	Aday öğretmen sayısının fazla olması.	1
	Öğretmen sirkülasyonunun çok olması.	1

Tablo 3

Teftiş ve Değerlendirme İle İlgili Sorunlar

<i>Diğer</i>	Teftiş sonucu yapılan değerlendirmelerin herhangi bir alanda kullanılmaması.	8
	Teftiş ve değerlendirme için okullarda bulunma süresinin yetersiz olması.	2
	Rehberlik ve teftişin çoğunlukla aynı müfettiş tarafından yapılamaması.	1
	Teftiş tebliğlerinde genel ve soyut ifadelerin olması.	1

İletişim ve algı ile ilgili sorunlar. Eğitim müfettişi ile teftiş edilenler arasında etkili bir iletişim olmaması ya da olumsuz müfettiş algısı, teftiş ve değerlendirme sürecini olumsuz etkilemektedir. M5 bu konuda, “Müfettiş fobisi öğretmen müfettişle iletişimini olumsuz etkilemektedir. Öğretmen, müfettiş kızacak ya da ceza verecek anlayışı nedeniyle eğitimsel-öğretimsel sorunları müfettişle paylaşmamaktadır.” şeklinde görüş belirtmiştir. Teftiş tebliğlerinin ve raporlarının sadece teftiş edilen kurumlara gönderilmesi de sorun olarak görülmektedir. Bununla ilgili M11, “Teftiş tebliğleri sadece teftiş edilen kurumlara gönderilmektedir. Bir nüshası ise Eğitim Müfettişleri Başkanlığında kalmaktadır. Bu tebliğler il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerine gönderilmemektedir. Dolayısıyla teftişte tespit edilen hususlardan milli eğitim yöneticileri çoğunlukla haberdar olmamaktadır. Bu nedenle çözüm için yeterince işbirliği yapılamamakta ve birçok problem çözümsüz kalmaktadır.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Atama ve yer değiştirme ile ilgili sorunlar. Eğitim müfettişlerinin bazen aynı ilde uzun süre görev yapması ve eğitim müfettişliğinde branşlaşmanın istenilen düzeyde olmaması sorun olarak görülmektedir. Bununla ilgili M6, “Uzun süre aynı ilde çalışanların subjektif değerlendirme yaptıkları algısı oluşmaktadır. Bu durum güven ve adalet duygusunu zedelemektedir.” şeklinde görüşünü açıklamış. M10 ise “İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalıştım, yöneticilik yaptım. Fakat okuma-yazma öğretimi ile ilgili hizmet içi eğitim almadım. Çünkü alanım değildi. Ya şimdi? Birinci sınıflara girdiğimi ve sınıf öğretmenlerini teftiş ettiğimi söylememe lüzum yok sanırım.” diyerek branşlaşmanın önemini vurgulamıştır. Ücretli öğretmen uygulaması ve aday öğretmen sayısının fazla olması da sorun olarak görülmektedir. Bu konuda M9, “Ücretli öğretmenlerin yetersizliği tespit edilmesine rağmen çalıştırılmak zorunda kalmaktadır.” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Öğretmen sirkülasyonunun çok olması da teftiş ve değerlendirme süreci için sorun olarak görülmektedir. “Öğretmen sirkülasyonunun çok olması nedeniyle birçok okul teftiş edilememektedir.” (M8).

Diğer sorunlar. Teftiş ve değerlendirmedeki önemli sorunlardan biri, teftiş sonucu yapılan değerlendirmelerin herhangi bir alanda kullanılmamasıdır. Bu durum değerlendirmeyi etkisizleştirmektedir (M2, M7, M10). “Teftiş ve değerlendirmenin öğretmen kariyeri içerisinde pek etkili olmadığı inancı bu süreci formaliteye dönüştürmektedir.” (M16). Ayrıca, “Öğretmenlerin kendilerini bir önceki yıla göre yenilemesinde ve motivasyondan uzak tutmaktadır.” (M7). Bir diğer sorun ise teftiş için ayrılan sürenin yetersizliğidir. Bununla ilgili M10, “Değerlendirme formunda ve yönergede belirtilen hususların iki ders saatinde tespiti ne derece mümkündür?” şeklinde görüş belirtmiştir.

İnceleme ve Soruşturma İle İlgili Sorunlar

Eğitim müfettişlerinin inceleme ve soruşturma görev alanı ile ilgili sorunlar Tablo 4'te dört alt tema şeklinde verilmiştir. Tablo 4'te görüldüğü gibi, eğitim müfettişleri, inceleme ve soruşturma görev alanıyla ilgili 16 sorunu dile getirmişlerdir. İnceleme ve soruşturma ile ilgili sorunların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin katılımcı görüşlerinin bir bölümü şöyledir:

İş yükü ile ilgili sorunlar. İnceleme ve soruşturma görevinden dolayı eğitim müfettişlerinin iş yükünün arttığı belirtilmiştir. İş yükünün artmasında, “gereksiz ve basit işler için soruşturma açılmasının ve başka kurumlarla ilgili soruşturma görevi verilmesinin” önemli etkisi olduğu vurgulanmıştır. “Yürürlükteki mevzuatlarda yeri olmayan inceleme ve soruşturma görevleri de verilmektedir. Örneğin: İsimsiz ve imzasız dilekçeler ya da soyut iddialar ile ilgili inceleme ve soruşturma onayı alınmaktadır.” (M5, M11). M6, “Valiliklerin eğitim kurumları dışında inceleme ve soruşturma görevi vermesi, iş yükümüzü artırmaktadır. Bazı konuların bilirkişi gerektirmesi, sorunu daha zorlaştırmaktadır. Konu açısından bizden çok uzak olan alanlardan soruşturmalar verilebilmektedir. Örneğin: Sağlık Müdürlüğü, Bayındırlık, Belediyeler vb.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. M3, inceleme ve soruşturma görevlerinin verilmesinde adil dağıtım sorunun olduğunu, “Müfettişlere inceleme ve soruşturma görevlerinin verilmesinde adil dağıtım yeterince önemsenmemektedir. Nitelikli iş yapanlara daha fazla inceleme ve soruşturma görevi verilmektedir.” cümleleriyle ifade etmiştir. M12 ise “İnceleme ve soruşturma görevi çok zaman almakta, asıl işimiz olan rehberlik ve teftişe daha az zaman ayrılmasına neden olmaktadır.” şeklindeki söylemiyle, inceleme ve soruşturma görevlerinin çok zaman aldığını ve bu durumun rehberlik görevinin etkili olarak yapılmasına engel oluşturduğunu vurgulamıştır.

Tablo 4
İnceleme ve Soruşturma İle İlgili Sorunlar

	Sorunlar	f
<i>İş yükü</i>	Eğitim müfettişlerinin görev alanlarının ve iş yüklerinin fazla olması.	7
	Başka kurumlarla ilgili inceleme ve soruşturma görevi verilmesi.	5
	Gereksiz ve basit işler için inceleme ve soruşturma görevlerinin verilmesi.	4
	İnceleme ve soruşturma sayısının fazla olması.	3
	İnceleme ve soruşturma konularının çok detaylı olması.	3
	Yeni göreve başlayan eğitim müfettiş yardımcılara bile inceleme ve soruşturma görevinin verilmesi.	2
	İnceleme ve soruşturma görevlerinin adil dağıtılmaması.	1

Tablo 4

İnceleme ve Soruşturma İle İlgili Sorunlar

<i>İletişim</i>	Yapılan incelemelerin ve soruşturmaların bazen yeterince dikkate alınmaması.	2
	Bilgisine başvurulması gereken eğitim personeli dışındaki kişilere ulaşmada sıkıntı yaşanması.	2
<i>Yapılanma</i>	Eğitim müfettişlerinin, İl Milli Eğitim Müdürlerine bağlı olarak çalışması.	9
	İnceleme ve soruşturma görevinden dolayı müfettişlere karşı olumsuz tutum ve davranışların gelişmesi.	4
	Eğitim müfettişlerinin, bazen uzun süre aynı ilde çalışması.	2
	Eğitim müfettişlerinin, inceleme ve soruşturma görevinden dolayı tedirginlik yaşaması.	2
	Aynı kurum veya şahıslarla ilgili inceleme ve soruşturma görevinin birkaç defa verilmesi.	1
<i>Diğerk</i>	Eğitim müfettişlerinin hem inceleme ve soruşturma görevini hem de rehberlik görevini yerine getirmesi.	1
	İnceleme ve soruşturma konusu ile ilgili nitelikli hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi.	1

İletişim ile ilgili sorunlar. Eğitim ya da kurum personeli dışındaki kişilere ulaşmada sıkıntılar yaşanmaktadır (M1, M5). Böylece inceleme ve soruşturma süreci uzamaktadır. Bir diğerk sorun ise “Yapılan inceleme ve soruşturmalar bazen yeterince dikkate alınmamaktadır.”(M7, M11). Bu durumun eğitim müfettişlerini olumsuz etkilediği söylenebilir. Çünkü dikkate alınmayacak bir işlemin yaptırılmasının da bir anlamı yoktur.

Yapılanma ile ilgili sorunlar. Yapılanma ile ilgili önemli sorunlardan biri, eğitim müfettişlerinin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olmalarıdır. “Eğitim Müfettişleri Başkanlıklarının, İl Milli Eğitim Müdürlüğünün emrinde bir birim olması; eğitim müfettişlerinin bağımsız karar vermelerini engellemektedir.” (M7). M10 ise “Eğitim müfettişlerinin il milli eğitim müdürlerine bağlı olarak görev yapması, onların görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesini olumsuz yönde etkilemektedir.” şeklinde görüş belirterek eğitim müfettişlerinin bağımsız bir şekilde görevlerini yerine getirmelerinin çok zor olduğunu vurgulamıştır. Eğitim müfettişlerinin, “Bağımsız olması için Bakanlık Müfettişleri gibi doğrudan bakanlık düzeyindeki bir birime bağlı olması gerekiyor.” (M13). M14, “Eğitim müfettişlerinin, disiplin amirinin il milli eğitim müdürü olması, onların incelemelerde-soruşturmalarda bağımsız olmasını zorlaştırmaktadır.” söylemiyle eğitim müfettişlerinin tam olarak bağımsız olamadıklarını vurgulamaktadır. Bir diğerk sorun ise eğitim müfettişleri yaptıkları inceleme ve soruşturma görevleri ile ilgili tedirginlik yaşamaktadırlar. M9 bu sorunu, “Küçük bir yerde incelemesini/soruşturmasını yaptığımız bir kişiyle sık sık çarşıda/pazarda karşılaşmanız sizi olumsuz yönde etkilemektedir. Görevden alma gibi konularda inceleme/soruşturma yapan müfettişin her an tehdit edilmesi olasılığının yüksek olması müfettişleri tedirgin etmektedir.” şeklinde açıklamıştır. M10 ise “Hakkında inceleme ya da soruşturma yapılan bir öğretmen ile daha sonra toplantı,

teftiş, sosyal hayat vb. değişik süreçlerde bir araya gelinmesi, zaman zaman istenmeyen tavırlarla karşılaşılabilmesine sebep olmaktadır.” söylemiyle bu durumun neden olduğu/olacağı sorunlara dikkat çekmiştir.

Diğer sorunlar: İnceleme ve soruşturma görevi ile ilgili sorunlardan biri, inceleme ve soruşturma konusu ile ilgili nitelikli hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesidir (M10). Bir başka sorun ise “inceleme ve soruşturma görevi ile rehberlik görevinin eğitim müfettişlerince yerine getirilmesinin rol çatışmasına neden olması”dır (M11).

Araştırma İle İlgili Sorunlar

Eğitim müfettişlerinin araştırma görev alanı ile ilgili sorunlar Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’te görüldüğü gibi eğitim müfettişleri, araştırma görev alanıyla ilgili beş sorunu dile getirmişlerdir.

Tablo 5
Araştırma İle İlgili Sorunlar

<i>Sorunlar</i>	<i>f</i>
Araştırma görevine neredeyse hiç yer verilmemesi.	16
Üst yönetimin araştırma görevine olumlu bakmaması ya da işgöreni bu görevi yapmaya teşvik etmemesi.	4
Eğitim müfettişlerinin araştırma yapabilme konusundaki yeterliklerinin istenilen düzeyde olmaması.	3
Eğitim müfettişleri, soruşturma ve teftiş yapar anlayışının egemen olması.	2
Yapılan araştırmaların yeterince dikkate alınmaması.	1

Araştırma ile ilgili sorunların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin olarak katılımcı görüşlerinin bir bölümü şu şekildedir:

Eğitim müfettişlerine, araştırma görevi neredeyse hiç verilmemektedir (M1–16). M2 bu durumu, “Eğitimin-öğretimin geliştirilmesi açısından araştırma görevi çok önemli olmasına rağmen, uygulamada en az başvurulmuş ve fiili olarak neredeyse böyle bir görevimiz yokmuş gibi algılanmaya başlanan bir durumla karşı karşıyayız.” şeklinde açıklamıştır. Araştırma görevinin, “en fazla göz ardı edildiği” (M12) ve “bir görev olarak görülmediği” (M15) belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, “Araştırma yapma geleneğinin olmadığı söylenebilir.” (M16). “Araştırma görevinin yapıldığı söylenemez.” (M6). Bu görevin yapılmamasının nedeni, “iş yoğunluğu sebebiyle araştırma görevine zaman ayrılmaması (M2, M5, M7) ve iş yoğunluğunun araştırma görevinin yapılmasına engel oluşturması (M7–8, M10–11, M14)” şeklinde açıklanmıştır. M10 bu durumu, “İş yükümüzün çokluğunun da araştırma yapmaya engel teşkil ettiğine inanıyorum. Bazen gece yarılara kadar evde çalışıyoruz. Görev alanlarımızın çok ve bir kısmının da bizimle doğrudan ilgisi olmadığını düşünüyorum.” şeklinde özetlemiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından çeşitli sorunların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sorunlar, çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak dört tema altında tartışılmıştır ve bu sorunlara ilişkin bazı öneriler geliştirilmiştir.

Rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili sorunlar. Rehberlik ve işbaşında yetiştirme görev alanını etkileyen sorunlardan *birincisi*, eğitim müfettişlerinin iş yüklerinin fazla olmasıdır. Eğitim müfettişlerinin görev alanlarının fazla olması, inceleme ve soruşturma görevinin ön planda tutulması gibi etkenler rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevinin etkili bir şekilde yerine getirilmesini olumsuz etkilemektedir. *İkincisi*, kişisel gelişim ile ilgili sorunlardır. İş yükünün fazla olması, nitelikli bir yetiştirme sürecinin olmayışı gibi nedenler eğitim müfettişlerinin kendilerini yeterince geliştirememesine yol açmaktadır. *Üçüncüsü*, iletişim ve algı ile ilgili sorunlardır. Müfettiş algısı, eğitim müfettişleri ile öğretmenlerin iletişimini olumsuz etkilemektedir. Rehberlik ile ilgili dönütler sadece ilgili kurumlara bildirilmektedir. Milli Eğitim Müdürlüklerinin bu dönütlerden haberi olmamaktadır. *Dördüncüsü* ise atama ve yer değiştirme ile ilgili sorunlardır. Özellikle ücretli öğretmen uygulamasının ve öğretmen sirkülasyonunun fazla olması sürecin etkililiğine zarar vermektedir. Yıldırım'ın (2009) araştırmasında da eğitim müfettişlerinin iş yüklerinin fazla olduğu, inceleme ve soruşturma görevinin öncelendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ceylan ve Ağaoğlu (2010) ise “2002–2009 yılları arasında eğitim müfettişlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerde rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevlerine yönelik herhangi bir eğitimin verilmediğini” belirtmişlerdir. Rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevinin etkili olarak yerine getirilebilmesi için, eğitim müfettişlerinin görev alanları bir başka ifadeyle iş yükleri azaltılmalı ve eğitim müfettişlerinin geliştirilmesine yönelik etkinliklere yeterince yer verilmelidir (Altun ve Memişoğlu, 2010; Yıldırım, 2009; Yıldırım ve Demirtaş, 2010). Bursalıoğlu (2002, 129) ise eğitim müfettişinin, öğretmenin mesleki geleceği üzerinde karar yetkisi bulunduğu sürece, iyi bir rehberlik yapamayacağını vurgulamıştır.

Teftiş ve değerlendirme ile ilgili sorunlar. Teftiş ve değerlendirmeyi etkileyen sorunlardan *birincisi*, yenileşmeyle ilgilidir. Başta eğitim programları olmak üzere eğitim alanında birçok yenileşme olmuştur. Ancak teftiş sisteminin bu gelişmelere göre tam olarak güncelleştirilmemiştir. Süreç değerlendirmesine yeterince yer verildiği söylenemez. Yenileşmenin yeterince olmaması, teftiş ve değerlendirme uygulamalarında farklı anlayışların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Eğitim programının ve yapılandırmacı öğrenme yaklaşımının yeterince göz önünde bulundurulmadığı bir teftiş ve değerlendirme anlayışının etkili olması zordur. *İkincisi*, iletişim ve algı ile ilgili sorunlardır. Olumsuz müfettiş algısı ya da müfettiş fobisi, teftiş tebliğlerinin sadece ilgili kurumlara gönderilmesi ve buna bağlı olarak milli eğitim yöneticilerinin teftiş ve değerlendirme sonucundan yeterince haberdar olamaması gibi durumlar teftiş ve değerlendirme sürecini olumsuz etkilemektedir. *Üçüncüsü*, atama ve yer değiştirmeyle ilgili sorunlardır. Ücretli öğretmen uygulamasının olması ve öğretmen sirkülasyonunun çok olması bazen teftişin ve değerlendirmenin yapılmamasına yol açmaktadır. *Dördüncü* sorun ise teftiş sonucundaki değerlendirmelerin herhangi bir

alandaki kullanılmamasıdır. Bu durum yapılan değerlendirmeyi anlamsızlaştırmaktadır. Yıldırım ve Dönmez'in (2008) araştırmasında, teftiş anlayışının yapılandırma öğrenme yaklaşımına uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım'ın (2009) çalışmasında ise yaptığı çalışmada, klasik denetim anlayışına göre teftiş yapılmasının ve değerlendirme amaçlı verilen puanların işlevsel olmamasının sorun oluşturduğu belirlenmiştir. Teftiş ve değerlendirmenin etkili olabilmesi için teftiş sistemi ile ilgili bazı yenilikler ve düzenlemeler yapılmalıdır.

İnceleme ve soruşturma ile ilgili sorunlar. İnceleme ve soruşturma görev alanına ilişkin sorunların *birincisi*, bu alan ile ilgili çok fazla görev verilmesidir. Gereksiz/basit işlerle ve farklı kurumlara ilgili inceleme ve soruşturma görevinin verilmesi eğitim müfettişlerinin iş yükünü artırmaktadır. Bu durum eğitim müfettişlerini olumsuz etkilemektedir ve inceleme soruşturma dışındaki görevlerin etkili bir şekilde yapılmasını zorlaştırmaktadır. *İkincisi*, kurum dışındaki kişilerle ilgili inceleme ve soruşturma görevi verilmesi, iletişim sorununa neden olmaktadır. Bazen hazırlanan raporların yeterince dikkate alınmaması ise yapılan çalışmaları anlamsızlaştırmaktadır. *Üçüncüsü*, yapılanma ile ilgili sorunlardır. Özellikle Eğitim Müfettişleri Başkanlığının, İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bir birim olması, eğitim müfettişlerinin görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesini olumsuz etkilemektedir. İnceleme ve soruşturmasını yaptıkları kişilerle karşılaşma olasılıkları fazla olduğundan, tedirgin olabilmektedirler. *Dördüncüsü* ise inceleme ve soruşturma görevinin yerine getirilmesi, rol çatışmasına neden olabilmektedir. Rehberlik görevi ile inceleme/soruşturma görevlerinin aynı kişilerce yürütülmesi bir çelişki olarak görülmektedir. Taymaz'a (2002) göre, Türkiye dışında hiçbir memlekette müfettiş soruşturma görevi verilmemektedir. Özmen ve Yasan'a (2007) göre, Avrupa ülkelerinde eğitim müfettişlerinin görev ve sorumluluğu eğitim ve yönetimle sınırlıdır. Soruşturma görevi eğitim müfettişlerinde değildir. Bu görev ayrı bir şekilde yürütülmektedir. Yıldırım'a (2009) göre ise soruşturma görevi ve farklı birçok görevin müfettişlerce yerine getirilmesi rol çatışmasına yol açmaktadır. Bu durum eğitim müfettişi-öğretmen iletişiminde olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla eğitim müfettişlerinden inceleme ve soruşturma görevi alınmalıdır. Eğitim müfettişleri başkanlıkları, doğrudan bakana bağlı bir rehberlik ve danışma birimi şeklinde yapılandırılmalıdır.

Araştırma ile ilgili sorunlar. Eğitim müfettişlerine, araştırma görevi neredeyse hiç verilmemektedir. Bunun nedeni ise iş yoğunluğundan araştırma görevinin yaptırılmasına/yapılmasına zaman ayrılamamasıdır. Araştırma görevi, hem eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin geliştirilmesi hem de eğitim müfettişlerinin kendilerini geliştirmesi açısından önemlidir. Bu nedenle eğitim müfettişlerinin görev alanları azaltılmalı ve araştırma görev alanları işlevsel hale getirilmelidir.

KAYNAKLAR / RERERENCES

Adar, İ., Aşıcı, C., Kaya, T., Bulut, M., Karakurt, Z. ve Karadaş, H. (2008). *Disiplin amirleri ve muhakkikler için soruşturma rehberi*. Ankara: MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı.

- Altun, S. A. ve Memişoğlu, S. P. (2010). İlköğretim müfettişlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 9 (2), 643–657. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri:SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başar, H. (2006). Türkiye’de eğitim denetimi. M. Hesapçıoğlu ve A. Durmuş (Ed.), *Türkiye’de eğitim bilimleri bilanço denemesi* (s.157–165). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi:Nitelikli okul*. Ankara: Umut Yayın Dağıtım.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal bilimlerde içerik analizi:Teknikler ve örnek çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Burgaz, B. (1995). İlköğretim kurumlarının denetiminde yeterince yerine getirilmediği görülen bazı denetim rolleri ve nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 127–134.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, M. ve Ağaoğlu, E. (2010). Eğitim denetçilerinin danışmanlık rolü ve danışmanlık modelleri. *İlköğretim Online*, 9 (2), 541–551. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Davis, S. H. (1998). Superintendents’ perspectives on the involuntary departure of public school principals: The most frequent reasons why principals lose their jobs. *Educational Administration Quarterly*, 34 (1), 58-90.
- Ehren, M. C. M. & Visscher, A. J. (2006). Towards a theory on the impact of school inspections. *British Journal of Educational Studies*, 54 (1), 51-72.
- Glanz, J. (1994). History of educational supervision: Proposal and prospects. *Paper presented at the annual meeting of the council of professors of instructional supervision*. Chicago, IL, March 18, 1994.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Holland, P. E. & Adams, P. (2002). Through the horns of a dilemma between instructional supervision and the summative evaluation of teaching. *International Journal of Leadership in Education*, 5 (3), 227-247.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Ltd. Şti.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği [MEBEMBY]. (2011). *Resmi Gazete*, 27974, 24 Haziran 2011.
- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi [MEBİMBRTY]. (2001). *Tebliğler Dergisi*, 64 (2521), Şubat 2001.

- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği [MEBİMBY]. (1999). *Resmi Gazete*, 23785, 13 Ağustos 1999.
- Özmen, F. ve Yasan, T. (2007). Türk eğitim sisteminde denetim ve Avrupa Birliği Ülkeleri ile karşılaştırılması. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6 (1), 204–210.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş: Nitel ve nicel yaklaşımlar*. (Çev.: D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi. (Orijinal çalışmanın yayın yılı 2005)
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (2002). *Supervision: A redefinition*. (7th ed.). NY: Mc Graw Hill.
- Taymaz, H. (2002). *Eğitim sisteminde teftiş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ünal, A. (2006). *Eğitim kurumlarında adli ve idari soruşturma*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Van Der Bogert, R. (2006). Democracy during hard times. In P. Kelleher & R. Van Der Bogert (Eds). *Voices for democracy: Struggles and celebrations of transformational leaders*. The 105th Yearbook of the national Society for the Study of Education Part I (pp. 146-169). Massachusetts: Blackwell.
- Waite, D. (1995). *Rethinking instructional supervision: Notes on its language and culture*. London: Falmer Press.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. C. (2009). *Yapılandırmacı öğrenme paradigması ilkeleri açısından ilköğretim okullarında öğretimsel denetim uygulamalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yıldırım, M. C. ve Dönmez, B. (2008). Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı uygulamalarının sınıf yönetimine etkileri üzerine bir çalışma. *İlköğretim Online*, 7(3), 664–679. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Yıldırım, M. C. ve Demirtaş, H. (2010). Yapılandırmacı öğrenme paradigması açısından ilköğretim okullarında öğretmen denetiminin etkili olarak yapılabilmesine ilişkin çözüm önerileri. 2. *Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi Bildiriler Kitabı* (s.337–346), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zepeda, S. J. (2002). Linking portfolio development to clinical supervision: A case study. *Journal of Curriculum and Supervision*, 18 (1), 83-102.

İletişim/Correspondence

Yrd. Doç. Dr. M. Cevat YILDIRIM
Mardin Artuklu Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, Mardin
mcevatyildirim@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Kadir BEYCIÖĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi
Buca Eđitim Fakűltesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, İzmir
beycioglu@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. C. Teyyar UĞURLU
Cumhuriyet Üniversitesi
Eđitim Fakűltesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, Sivas
celalteyyar@yahoo.com

Yrd. Doç. Dr. Mehmet SİNCAR
Gaziantep Üniversitesi
Eđitim Fakűltesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, Gaziantep
mehmetsincar@yahoo.com