

Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Research on the Problems Encountered by Assistant Education Inspectors in Terms of Their Duties

ÖZET

Bu çalışmanın amacı eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından karşılaştığı sorunlara yönelik nitel bir araştırma yapmaktır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen 12 eğitim müfettiş yardımcısı oluşturmaktadır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı, verileri elde etmek için yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme formundan elde edilen ham veriler, veri analizinde kullanılmak üzere yöntemsel olarak hazırlanmıştır. İçerik analizi ile verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanlarıyla ilgili yapılan araştırmada, rehberlik ve işbaşında yetiştirme süreçlerinde eğitim ve tecrübe eksikliği, değişime kapalılık ve zaman yetersizliği gibi sorunlar tespit edilmiştir. Teftiş ve değerlendirme süreçlerinde ise mevzuata hakim olmama, tecrübesizlik ve bilinç eksikliği gibi sorunlar gözlemlenmiştir. İnceleme ve soruşturma süreçlerinde ise tecrübesizlik, müfettiş eksikliği, eğitim almama, mevzuata hakim olmama, korku ve gerginlik, ispat etmede zorluk gibi sorunlar yaşandığı belirlenmiştir. Araştırma görev alanında ise eğitim eksikliği, iş yükü fazlalığı, kaynak yetersizliği, yetki eksikliği ve tecrübe eksikliği gibi sorunlarla karşılaşıldığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Müfettiş Yardımcısı, Problem

ABSTRACT

The aim of this study is to conduct a qualitative research on the problems faced by assistant education inspectors in terms of their fields of duty. In this study, phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used. The study group of the research consists of 12 assistant education inspectors who were included in the research using convenience sampling approach. A semi-structured interview form was used to collect data. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data obtained from the interview form were methodologically prepared to be used in data analysis. The data were evaluated by content analysis. According to the results of the research, problems such as lack of training and experience, closedness to change and lack of time were identified in the guidance and on-the-job training processes. In the inspection and evaluation processes, problems such as lack of knowledge of legislation, inexperience and lack of awareness were observed. In the inspection and investigation processes, problems such as inexperience, lack of inspectors, lack of training, lack of knowledge of the legislation, fear and tension, and difficulty in proving evidence were observed. In the field of research, problems such as lack of training, excessive workload, lack of resources, lack of authority and lack of experience were encountered.

Keywords: Education, Assistant Inspector, Problem

GİRİŞ

Anayasa, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir gibi yasal metinler Türk Milli Eğitim Sistemi'nin işleyişini, örgütsel yapısını, personelin hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir (Kaya, 1996). Türk Milli Eğitim Sisteminin sağlıklı ve verimli bir şekilde işleyebilmesi için yasal metinlerin kendilerine yüklediği yükümlülük ve sorumlulukların gereği gibi yerine getirilmesi gerekmektedir. Kişiler yükümlülüklerini yerine getirmediklerinde, sistem amaçlarından sapar, etkisizleşir ve külfetli hale gelir. Türk Milli Eğitim Sistemi'nin izleme bileşeni, ilgili bireylerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini düzenler. Sonuç olarak, izleme alt sistemi Türkiye'nin milli eğitim sisteminin önemli bir bileşenidir. Denetimi bir alt sistem olarak ele alırken, ait olduğu sistemin amaçları denetimi tanımlamak için kullanılmalıdır. Çünkü sistemin hedefleri bir anlamda denetim alt sisteminin değerlendirme ölçütüdür. Her toplumsal kurum gibi eğitim sistemi de kabul ettiği yapılar ve savunduğu felsefeler açısından farklılıklar gösterir. Denetimin tanımı da bu değişkenlikten etkilenmektedir (Bilir, 1991). Denetimin çeşitli bileşenlerine odaklanılarak çeşitli denetim tanımları geliştirilmiştir. Denetimin tanımı, amacına bakılarak belirlenebilir. Denetim, örgütte çalışan kişilerin görevlerini nasıl yerine getirdiklerini gözetmek, hata ve eksikliklere işaret etmek, bunları düzeltmek için gerekli önlemleri almak, sorunları çözmek, yenilikler getirmek ve onlara kendilerini geliştirme olanağı sağlamaktır. Bir müfettiş denetim yaparken yönetici, lider, rehber, öğretici ve araştırmacı rollerini yerine getirmelidir (Taymaz, 2012). Karagözoğlu'na (1977) göre denetim, okulların etkililiğini

Sibel Tok ¹ 
Ramazan Arslan ² 
Burak Kılıçkaya ³ 

How to Cite This Article

Tok, S., Arslan, R. & Kılıçkaya, B. (2023). "Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:51; pp:3134-3144. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71141>

Arrival: 17 May 2023
Published: 31 July 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen., MEB, Hakkari, Türkiye

² Öğretmen., MEB, Diyarbakır, Türkiye

³ Öğretmen., MEB, Yozgat, Türkiye

artırmak amacıyla müfettişler ya da uzmanlar tarafından öğretmenlere ve diğer görevlilere sunulan uzman desteği ve yönlendirme hizmetlerinin tümünü kapsayan bir işlemdir. Sistemin girdi, işleme ve çıktı bileşenlerinden veri toplanması ve işin geliştirilmesinde kullanılmak üzere düzenlenmesi süreci, sistem özellikleri açısından denetim olarak bilinmektedir. Tesadüfler, denetim verileri ile beslenemeyen kuruluşlar ve işletmeler tarafından kullanılır. Denetim, işleri sistemli ve planlı hale getirerek tesadüften uzaklaştırır (Çakıcı, 1985). İçinde bulunduğumuz ortamda eğitim örgütlerinin etkililiğinin sağlanması, ancak denetçinin denetimi örgütsel amaçlar doğrultusunda sistemli ve planlı bir şekilde yürütmesi ile mümkündür. Eğitim profesyonelleri, sorunları çözmek ve eğitimi geliştirmek için yardıma ihtiyaç duyarlar. Modern eğitim anlayışına göre, denetmenler öğretmenlere sorunlarını çözmeye yardımcı olmalıdır. Sonuç olarak, denetmenin sorumluluğu, okulun eğitim ve öğretim programlarının etkililiğini artırmak için eğitmeni desteklemek ve tavsiyelerde bulunmaktır. Araştırmacılar, öğretmenlerin bu tür bir destek almadıklarını tespit etmişlerdir (Yalçınkaya, 2003). Eğitim sürecini düzenli olarak gözlemleyen denetmen, öğretmenlerin sağduyusuna güvenmeli, başarılarını takdir etmeli ve destekleyici eylemlerde bulunmalıdır. Objektif ve samimi davranışların motive edici olduğundan kuşku duyulmamalıdır (Aydın, 1993). Öğretmenler, denetimin eğitim örgütünün verimliliği için gerekli olduğunu anlamalı ve bunu kendilerine karşı bir saygısızlık olarak görmemelidir. Eğitim kurumlarında genellikle şikayetlerin odak noktası olan denetimdeki başarısızlık ve anlaşmazlıkların sorumlusu çoğunlukla iletişim eksikliğidir. Okul sayısının çokluğu, öğretmen sayısının fazlalığı ve yerleşim yerlerinin çeşitliliği nedeniyle iletişim zorlaşmaktadır. Buna ulaşım sorunları ve denetmen eksikliği de eklenebilir. Bu tür kısa görüşmelerde sağlıklı iletişim kurulamadığı için öğretmenler sıkıntılarını sıklıkla kendilerine saklamaktadır (Yıldırım, 1994). Bu durum, öğretmenlerin denetimin yararlarını ve amacını yeterince anlamamalarının ve kabul etmemelerinin bir sonucudur. Ancak denetmen, öğretmenin ihtiyaç duyduğunda nitelikli yardım almasını kolaylaştırmalıdır. Bununla birlikte, yönetici öğretmenlerin de insan olduğunu unutmamalıdır (Başar, 1995).

Ancak kurumun en önemli aktörlerinden biri olan eğitmenlerin kendilerini sürekli geliştirmeleri ve çağın gerisinde kalmamaları halinde okul kurumları hedeflerine ulaşabilir. Eğitmenleri denetleyen müfettişlerin rehberlik işlevlerini yerine getirebilmeleri, öğretmenlerin kendilerini sürekli yenilemelerine doğrudan bağlıdır. Müfettişler, sorumlu oldukları eğitmenlere bu alanda gerekli çağdaş yardımı sunmalıdır. Denetim yaklaşımı ve yönetimle bağlantılı yaklaşım ve uygulamalar tarihsel olarak paralel bir gelişim göstermiştir. Denetim fikri ciddi bir takip ve cezalandırma yaklaşımından uzaklaşmış ve denetimin insan unsuru ön plana çıkmıştır (Aydın, 2011). Eğitim kurumlarında ve sınıf ortamında öğretmen ve yöneticilerin eylemlerini acımasızca eleştirme düşüncesi günümüz denetim anlayışıyla birlikte terk edilmiştir. Denetimi bir cezalandırma aracı olarak kullanma paradigması yirmi birinci yüzyıla uymamaktadır. Çağdaş kurumsal yönetim için okul yöneticisine yardımcı olmak yerini almıştır. Öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını, öğretme ve öğrenme metodolojilerini ve mesleki gelişimlerini iyileştirmelerine yardımcı olmaya odaklanacak şekilde değişmiştir (Aydın, 2012). Günümüzde bilim ve teknolojinin ilerlemesiyle birlikte izleme, öğretim sürecini geliştirmeye odaklanmıştır. Öğretme ve öğrenme yöntemlerinin sınıf ortamında daha başarılı hale getirilmesi, bu alandaki denetimde vurgulanan anahtar kavram olmuştur. Sürecin etkililiğini artırmak için eğitimde rol oynayan tüm faaliyetler bir bütün olarak ele alınmaktadır (Özyılmaz, 2013). Tüm bilimsel çalışmalara göre eğitimde en etkili aktör öğretmendir; bu nedenle, çağdaş denetim anlayışının ana fikri, okul paydaşlarının eğitim sürecindeki rollerini yarıştırmak doğru olmasa da, öğretmenin sınıf içinde ve dışında etkinliğini artırmaktır. Öğretmen gelişimi, eğitimin etkililiğini artırmak için en iyi stratejidir. Eğitim kurumunun etkililiği, öğretmen gelişimine dayanmayan bir denetim stratejisi ile uygun bir şekilde desteklenemez. Denetimin önemli ve tamamlayıcı bileşeni olan düzeltme ve geliştirme bu nedenle eksik kalacaktır. Denetimin ilk basamağında var olan durum saptanır, ikinci basamağı olan değerlendirmede var olan durum incelenir ve gerekli kararlar alınır, son basamakta ise alınan kararlar doğrultusunda var olan durumun aksayan yönleri düzeltilir ve geliştirilir (Başar, 2000; Gökçe, 1994). Denetimde bu döngü hiç durmamalıdır. Yeni uygulamaların eğitim kurumunun hedeflerine ulaşmasına ne derece katkı sağladığı sürekli olarak izlenmeli, durum değerlendirmesi yapılmalı, gerekli görülen yerlerde düzeltme ve iyileştirmeler yapılmalıdır (Gülsen, 2013). Denetim uygulamaları sonucunda üretilen raporlardaki vurgu, önceki tüm çalışmalarda olduğu gibi, eğitim kurumunun hedeflerine ulaşmasında en önemli aktör olan öğretmen üzerinedir. Sonuç olarak, müfettişlerin rehberlik işlevi, öğretmene yönelik denetim görevlerini yerine getirirken zaman zaman diğer rollerinin önüne geçmektedir. Eğitim müfettişleri denetledikleri kurumlarda rehberlik işlevlerinin yanı sıra liderlik, yöneticilik, araştırma-inceleme ve soruşturma rolleri de üstlenmektedirler (Taymaz, 2012). Bu görevler arasında müfettişlerin rehberlik rolünün önemi de zamanın taleplerinden büyük ölçüde etkilenmiştir. Günümüzde her sektör hızlı bir değişim geçirmektedir. Değişen toplumun taleplerine uyum sağlayabilmek için, gelecek nesilleri yetiştiren ve onları büyük ölçüde şekillendiren eğitim kurumlarının kendilerini ve hedeflerini güncellemeleri gerekmektedir (Beycioğlu ve Dönmez, 2009). Eğitimcilerin ilerlemesi, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşması için çok önemlidir. Dünyanın geri kalanı baş döndürücü bir hızla ilerlerken, öğretmenlerin zamanın gerisinde kalması düşünülemez ve kabul edilemez. Bu aşamada, öğretmenlerin motive edilmesinin, bilgili olmasının ve üçüncü bir tarafça objektif, tarafsız bir değerlendirmeye tabi tutulmasının ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Türk eğitim sistemi, tüm bu ihtiyaçları karşılayan bir denetim sistemi olarak kurulmuştur. Merkezi otorite bu gözetim rolünü eğitim müfettişlerine devretmiştir. Türk eğitim sistemi, tarihsel

gelişimi boyunca çok sayıda dönüşüm geçirmiştir. Eğitim sistemimizdeki ilk denetim türünü düşündüğümüzde, başlamak için çok iyi bir yer buluyoruz. Kaynaklara göre denetimin eğitim sistemimize girmesi 1800'lü yılların ortalarına rastlar. Denetimle ilgili en eski kaynaklar 1846 yılında karşımıza çıkmaktadır (Taymaz, 2012). "Muin" kelimesi 1847 tarihli "Sibyan Mekatib-i Hocalar Efendilere ta Olunacak Talimat" başlıklı nizamnamede müfettişler için kullanılmıştır. "Muin" teriminin kelime anlamı "yol gösteren ve rehberlik eden" demektir. Sonuç olarak, müfettişlerin eğitim sistemimizdeki asıl rolünün eğitmenlere rehberlik etmek ve onları yönlendirmek olduğunu gözlemleyebiliriz (Taymaz, 2012). Müfettiş denildiğinde ilk akla gelmesi gereken, her ne kadar zaman içinde bu iş ve role yenileri eklenmiş olsa da, görevlerinin temelini oluşturan rehberlik rolleri olmalıdır. Müfettişlerin danışman olarak görevlerini yerine getirebilmeleri için belirli birtakım becerilere sahip olmaları gerekir. Burada iletişim ve kişiler arası ilişkileri anlamının önemi vurgulanmaktadır. Eğitim verecek olan müfettişin görevi, eğitmenlerin izleyici olacağı gerçeğiyle açıkça çok daha zorlu hale gelmektedir. Öğretmenler doğaları ve meslekleri gereği sürekli öğreten ve rol model olan kişilerdir, bu nedenle de sıklıkla yaptıklarının doğru olduğunu düşünürler (Balcı, 2011; Işman, 2011; Taymaz, 2012). Müfettiş her şeyden önce eğitmenin kişisel gelişimin değerini ve önemini kavramasına yardımcı olursa, teftiş hedeflerine ulaşmada daha başarılı olacaktır. Sonuç olarak, öğretmenin kurumun hedeflerine ulaşmasına katkısı en üst düzeye çıkacaktır. Kurum, insan kaynaklarından mümkün olan en yüksek faydayı sağlayacaktır. "Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Karşılaşılan Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma" çalışması, eğitim müfettiş yardımcılarının görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve eğitim sisteminin kalitesini artırmak için büyük önem taşımaktadır. İşte bu çalışmanın önemi detaylı bir şekilde açıklanmıştır:

Sorunların Tespiti: Araştırma, eğitim müfettiş yardımcılarının rehberlik ve işbaşında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma, araştırma gibi görev alanlarında karşılaştıkları sorunları tespit etmektedir. Sorunların belirlenmesi, bu alanlarda geliştirme ve iyileştirme çalışmalarının yapılabilmesi için temel bir adımdır. **Eksikliklerin ve Zorlukların Farkındalığı:** Çalışma, eğitim müfettiş yardımcılarının eğitim, tecrübe, mevzuat bilgisi, bilinç düzeyi gibi konularda yaşadıkları eksiklikleri ve zorlukları ortaya koymaktadır. Bu farkındalık, müfettiş yardımcılarının gereksinim duydukları eğitim ve destek programlarının tasarlanmasını sağlar. **Profesyonel Gelişim Fırsatları:** Araştırma sonuçları, eğitim müfettiş yardımcılarının ihtiyaçlarına uygun profesyonel gelişim fırsatlarının oluşturulmasına yardımcı olur. Eğitim eksiklikleri, tecrübe edinme imkanları, mevzuat bilgisinin güncellenmesi gibi konular üzerinde yoğunlaşılabilir. Bu sayede müfettiş yardımcılarını, görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilecekleri eğitim ve desteklere erişebilirler. **Eğitim Sisteminin İyileştirilmesi:** Araştırma, eğitim müfettiş yardımcılarının sorunlarını ortaya koyarak eğitim sistemindeki eksikliklerin ve zorlukların giderilmesine katkıda bulunur. Bu çalışma sonuçları, eğitim politikalarının gözden geçirilmesi, müfredatın güncellenmesi, mesleki standartların belirlenmesi gibi alanlarda etkili olabilir. Sonuç olarak, eğitim sisteminin kalitesinin artırılması ve öğrencilerin daha iyi bir eğitim almaları hedeflenir. Bu çalışma, eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanlarında karşılaştıkları sorunların farkındalığını artırarak, eğitim sistemine katkı sağlamak amacıyla önemlidir. Sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi, eğitim müfettiş yardımcılarının daha etkin bir şekilde çalışmalarını ve eğitim kalitesinin artmasını destekleyecektir. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunlar nelerdir?

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunlar nelerdir?

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunlar nelerdir?

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunlar nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanan yeni bir araştırma stratejisidir. Ayrıca, öznel görüşün tanımlanmasına daha fazla önem veren ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma perspektifini de içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma stratejisidir. Bu desen, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanır ve bu olguların öznel görüşlerini tanımlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerini anlamak, yaşanan olayları ve olayların içerdiği anlamları keşfetmek için kullanılır. Araştırmacılar, katılımcıların deneyimlerini anlamak için derinlemesine ve açık uçlu görüşmeler yaparlar. Bu görüşmelerde, katılımcıların kendi deneyimlerini ifade etmeleri teşvik edilir ve araştırmacı, katılımcıların anlatılarını analiz ederken ortak temaları ve anlamları ortaya çıkarmaya çalışır. Fenomenoloji deseni, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken, bireysel farklılıkları ve çoklu perspektifleri dikkate alır. Bu yaklaşım, araştırmada derinlemesine ve zengin bir anlayış sağlarken, katılımcıların kendi seslerini duyurma fırsatı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmada kullanılan fenomenoloji

deseni, eğitim müfettiş yardımcılarının deneyimlerini ve beklentilerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacı, eğitim müfettiş yardımcılarını ile yapılan görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla eğitim müfettiş yardımcılarının deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu desen, eğitim müfettiş yardımcılarının iç dünyalarına ışık tutarak, yöneticilerin nasıl motive edici bir ortam yaratabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Sonuç olarak, fenomenoloji deseni, bireylerin öznel deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerden ortaya çıkan anlamları keşfetmek için kullanılan etkili bir nitel araştırma yöntemidir. Bu desen, araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini ve perspektiflerini derinlemesine anlama fırsatı verirken, araştırmaya katılan bireylerin öznel dünyalarının değerini vurgular.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi (Karataş, 2015) ile dahil edilen 12 eğitim müfettiş yardımcısı oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, bir araştırmada örnekleme yaparken, araştırmacının kolaylık ve erişilebilirlik nedeniyle belirli bir gruptan veya birimden örneklem seçme yaklaşımıdır. Bu yöntemde, araştırmacı, örneklem seçimini pratiklik veya zaman ve maliyet tasarrufu gibi faktörlere dayandırır. Kolayda örnekleme yönteminde, araştırmacı, seçilen örneklemin temsil ediciliği konusunda dikkatli olmalıdır. Çünkü bu yöntemle seçilen örneklem, genel popülasyonu tam olarak temsil etmeyebilir ve yanlılık oluşabilir. Kolayda örnekleme yöntemi, özellikle küçük örneklem veya sınırlı kaynaklarla yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Örneğin, bir araştırmacı öğrenci görüşlerini incelemek istiyor ise araştırmacı, zaman ve kaynak sınırlamaları nedeniyle örneklem seçimini kolayda yöntemiyle yapabilir. Böylece, örnekleme yaparken okuldaki öğrencilere ulaşmak kolay olduğu için bu gruptan öğrenci seçilebilir (Karataş, 2015). Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine ilişkin bilgiler toplanmış ve ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	34	12	Lisans
K2	Kadın	32	9	Lisans
K3	Kadın	33	10	Yüksek Lisans
K4	Erkek	35	13	Lisans
K5	Erkek	34	14	Lisans
K6	Erkek	32	9	Yüksek Lisans
K7	Erkek	35	10	Lisans
K8	Kadın	34	10	Lisans
K9	Kadın	36	1	Lisans
K10	Erkek	35	13	Yüksek Lisans
K11	Kadın	36	15	Lisans
K12	Erkek	32	10	Yüksek Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 5 kadın 7 erkek katılımcı olduğu görülmüştür. Yaşları bakımından katılımcıların genel olarak 32-36 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 1 yıl, en fazla 15 yıllık kıdeme sahip eğitim müfettiş yardımcılarını çalışmada yer almıştır. Öğrenim durumları incelendiğinde 8 katılımcının lisans mezunu ve diğer 4 katılımcının ise yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi için ilgili alan yazın detaylı olarak incelenmiş ve açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu görüşlerine başvurmak için alanında uzman 3 eğitim müfettişine e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yaparak bazı geri dönütlerde bulunulmuştur. Görüşme formu bu geri dönütlere göre geliştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılarla telefonla iletişim kurularak araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve kendilerine görüşme formunun gönüllülük esas alınarak görev yaptıkları yerlerde ya da çevrim içi toplantı yöntemi ile kendilerine uygun bir saatte uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesi süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmanın özgünlüğünü güvence altına almak için katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Ayrıca katılımcılara görüşlerini dile getirmeleri için özgürlük tanınmıştır. Görüşmeler, katılımcılar tarafından dile getirildikleri şekliyle kaydedilmiş ve doğrulanabilirliği garanti altına almak için görüşmelerin kâğıda dökümü yapılmıştır. Kapsamlı bir açıklama yapılarak aktarılabilirlik sağlanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve görüşme formu ile elde edilen ham bilgiler sistematik olarak organize edilmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında her bir soruya verdikleri yanıtlar farklı sayfalara taşınmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar toplanmıştır. Toplanan bilgiler düzenlenmiş ve

ana tema ve kodmalamar yolu ile analiz edilmiştir. Veriler arasındaki bağlantıların incelenmesi, belirli sonuçların çıkarılmasına olanak sağlamış ve bu sonuçlar daha sonra hazırlanan temalara uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Rehberlik Ve İşbaşında Yetiştirme İle İlgili Yaşadığı Sorunların Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Rehberlik Ve İşbaşında Yetiştirme İle İlgili Yaşadığı Sorunlara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Rehberlik ve İşbaşında Yetiştirme ile İlgili Yaşanan Sorunlar	Eğitim eksikliği	5
	Tecrübe eksikliği	4
	Değişime kapalılık	2
	Zaman yetersizliği	1

Tablo 2 incelendiğinde, eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunlar konusunda katılımcı görüşlerinin rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşanan sorunlar teması altında toplandığı görülmektedir. Rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşanan sorunlar teması altında eğitim eksikliği , tecrübe eksikliği, değişime kapalılık, zaman yetersizliği isimli 4 kod olduğu görülmektedir. Müfettiş yardımcılarının eğitim eksikliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Müfettiş yardımcılarını rehberlik yapmadan önce kapsamlı bir eğitim sürecinden geçmiyorlar. Göreve başladıktan sonra eğitimler planlanıyor ve bu süreçte mesleği kendileri deneme yanılma yöntemi ile öğreniyorlar. Rehberlik ve iş başında yetiştirme süreçlerinde nasıl yol izleyeceğini bilmiyorlar. Bu durumda hem rehberlik sürecinde hem yönetici ve eğitim müfettiş yardımcılarını hemde müfettiş yardımcılarını için süreci zorlaştırmaktadır.” (K2)

“Eğitim müfettiş yardımcılığından müfettiş yardımcılığına geçer geçmez rehberlik görevini icra etmemiz oldukça zor. Online eğitimlerimiz başladı ancak yüz yüze eğitimler henüz yapılmadı. Özellikle idareci kökenli olmayan müfettiş yardımcılarını henüz bu konuda eğitim görmediği için rehberlik konusunda yetersiz kalıyor.” (K4)

“Rehber müfettişlerin kendi üzerlerinde bulunan iş yüklerinden dolayı yetiştirme sürecinde çok faydalı olamıyorlar. Müfettişlik için iş başında eğitimden ziyade öncesinde kapsamlı bir eğitim almaları gerektiğini düşünüyorum.” (K10)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunlardan biri tecrübe eksikliği olarak ifade edilmiştir. Tecrübe eksikliği konusunda görüş bildiren bazı katılımcılar düşüncelerini şu sözleri ifade etmişlerdir.

“Tecrübeli müfettişler tarafından, iş başında yeterli rehberlik sağlanıyor. Meslekte yeni olmamız ve tecrübesiz olmamız göz ardı edilerek iş başında deneyimli olduğumuz kabul ediliyor.” (K1)

“bulduğumuz ilde müfettiş olmamasından dolayı her şeyi kendimiz yapmak ve kendimiz öğrenmek zorunda kalıyoruz . tecrübelerinden yararlanacağımız müfettiş olmayınca bazı şeyleri yanlış yapıyoruz ve doğrusunu çok daha sonar öğrenebiliyoruz.” (K3)

“Elbette bir müfettişin en önemli görevi rehberliktir. Biz müfettiş yardımcılarını eğitim müfettiş yardımcılığı tecrübelerimizden hareketle özellikle göreve yeni başlayan eğitim müfettiş yardımcılarını rehberlik etmeye çalışıyoruz. Özellikle bizde daha genç olan eğitim müfettiş yardımcılarımız onlara çok faydalı olduğumuzu dile getiriyor ancak yaş olarak bizimle aynı olan ya da yaşça büyük olan eğitim müfettiş yardımcılarının bizden daha tecrübeli olduklarını düşündükleri için bizleri dikkate almak istemediklerine şahit oluyoruz. Ayrıca kendi alanlarımıza hakim birer eğitim müfettiş yardımcısıken henüz tecrübe kazanmadan kendi alanımızın dışında, kendi kadememizden olmayan eğitim müfettiş yardımcılarını rehberlik yapmaya çalışmak en zorlandığımız kısım diye düşünüyorum.” (K11)

Katılımcılar rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunlardan birini değişime kapalılık ve zaman yetersizliği olarak ifade etmişlerdir. Değişime kapalılık ve zaman yetersizliği konusunda görüş bildiren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Eğitim müfettiş yardımcıları rehberlik iş başında yetiştirme faaliyetlerinde yaşadığı en büyük sorun mevcut yönetici ve eğitim müfettiş yardımcılarının bir kısmının gelişime ve değişime karşı kapalı olduklarıdır. Bu durum göreve yeni başlamış idealist eğitim müfettiş yardımcıların motivasyonlarını azaltmaktadır. Diğer yanlar eğitim müfettiş yardımcılığı unvanı eğitim müfettişliğine geçiş için bir süreçtir. Bu süre içerisinde yaşadıkları zorluklar eğitim müfettişi oldukları zaman bazı ön yargılara sebebiyet verebilecektir. Bunların önüne geçebilmek için eğitim müfettiş yardımcısı ve yöneticilerin heyecanları uyandırılarak gelişen ve değişen Türkiye’ye adapte olmaları sağlanmalıdır.” (K6)

“Mevcut müfettiş sayısının az olması sebebiyle tüm kurumlara denetim ve rehberlik için zaman ayırlanamaması söz konusudur.” (K5)

Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Teftiş Ve Değerlendirme İle İlgili Yaşadığı Sorunların Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Teftiş Ve Değerlendirme İle İlgili Yaşadığı Sorunlara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Teftiş ve Değerlendirme ile İlgili Yaşanan Sorunlar	Mevzuata hakim olmama	5
	Tecrübesizlik	4
	Bilinç eksikliği	2
	Sorun yaşamadı	1

Tablo 3 incelendiğinde, eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğu konusundaki katılımcı görüşlerinin teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşanan sorunlar isimli 1 tema altında toplandığı görülmektedir. Teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşanan sorunlar teması altında mevzuata hakim olmama, tecrübesizlik, bilinç eksikliği ve sorun yaşamadı isimli 4 kod olduğu görülmektedir. Mevzuata hakim olmama konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“ben müfettişliğe hiç idarecilik yapmadan doğrudan eğitim müfettiş yardımcılığından geçtim özellikle okul denetimlerinde bazı konulara çok uzak kaldığımı düşünüyorum örneğin ekders hesaplamalar ihaleler vb. konularda göreve başlamadan önce eğitim verilseydi daha sağlıklı olabilirdi.” (K3)

“Teftiş ve değerlendirme kısmında beni en çok zorlayan konulardan birisi “mali” konular. Mali sistemleri (tefbis, kbs vb.) iyi öğrenmemiz gerekiyor. Sayımız az olduğundan ve inceleme soruşturma yükümüz fazla olduğundan planımızda yer alan teftişlerin çoğunu yapamıyoruz.” (K7)

“Okul Müdürlüğünden müfettişliğe geçtiğim için genel anlamda daha şanslı olduğumu düşünüyorum. Eğitim müfettiş yardımcılığından müfettiş yardımcılığına geçenler mevzuata hakim olabilirler ama mevzuatın uygulanmasına yabancı oldukları için sorun yaşadıklarını düşünüyorum.” (K10)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunlardan biri tecrübesizlik olarak ifade edilmiştir. Tecrübesizlik konusunda görüş bildiren bazı katılımcılar düşüncelerini şu sözleri ifade etmişlerdir.

“Bu konuda da tecrübenin çok önemli olduğunu özellikle idarecilik geçmişi olmayan müfettiş yardımcılarının çok zorlandığını, yetersiz kaldığını düşünüyorum. Teftiş edilmek kimsenin hoşuna gitmeyen bir durum olduğu için müfettiş yardımcılarını da tecrübesiz ve genç gören bazı idareciler tarafından farklı bir muameleye maruz kalabiliyoruz.” (K4)

“Tecrübesiz idareciler denetim ve rehberlik konusunda müfettişlerin işini zorlaştırmakta, iş ve işlemlerde zaman kaybına neden olmaktadır” (K5)

“Deneyimsiz idareciler teftiş konusunda bizi en çok zorlayan etkenlerdendir. Henüz müfettiş yardımcılığı dönemimizde olduğumuz için hele ki rehber müfettişi olmayan illerden birinde göreve başlayan bir eğitim müfettişi yardımcısı olarak iş bilmez idarecilerin eksiklerini fark etsek bile onlara doğrusunu gösterecek bir tecrübeye sahip olmamak en zorlandığım konu. İdarecilik geçmişi olan müfettiş yardımcısı arkadaşlarımızın bu konuda daha az zorlandıklarını duyuyorum. Ancak benim gibi idarecilik geçmişi olmayanlar idari konularda eksik kalabiliyoruz maalesef.” (K11)

Katılımcılar teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunlardan birini bilinç eksikliği olarak ifade etmişlerdir. Bilinç eksikliği konusunda görüş bildiren katılımcılardan birinin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Görev ve sorumlulukları konusunda eğitim müfettiş yardımcısı ve idareciler bilinçli değildir. Bu durum denetimi verimsiz hale getirmektedir.” (K8)

Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından İnceleme ve Soruşturma İle İlgili Yaşadığı Sorunların Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından İnceleme ve Soruşturma İle İlgili Yaşadığı Sorunlara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
İnceleme ve Soruşturma ile İlgili Yaşanan Sorunlar	Tecrübesizlik	5
	Müfettiş olmaması/eksikliği	4
	Eğitim almama	3
	Mevzuata hakim olmama	1
	Korku ve gerginlik	1
	İspat etmede zorluk	1

Tablo 4 incelendiğinde, eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğu konusundaki katılımcı görüşlerinin inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşanan sorunlar isimli 1 tema altında toplandığı görülmektedir. İnceleme ve soruşturma ile ilgili yaşanan sorunlar teması altında tecrübesizlik, müfettiş olmaması/eksikliği, eğitim almama, mevzuata hakim olmama, korku ve gerginlik ve ispat etmede zorluk isimli 6 kod olduğu görülmektedir. tecrübesizlik konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Görüşme teknikleri, soruşturma teknikleri vb. alanlarda herhangi bir deneyimimiz olmadan bu konular bildiğimiz varsayılarak anında dosya verilmesi ve bu dosyaları her hangi bir rehberlik yapılmadan hazırlanmasının istenmesi.” (K1)

“Özellikle rehber müfettişi olmayan illerde görev yapan eğitim müfettiş yardımcılarını soruşturma süreçleri hakkında tecrübeli olmadığı için soruşturma dosyalarında hatalı işlemler ve, istemeden hatalı ceza teklifleri yapabilmektedir. Soruşturma dosyaları bir tecrübe gerektirmektedir. Müfettiş yardımcılarının en zorlandıkları konunun bu olduğunu düşünüyorum.” (K5)

“İnceleme ve Soruşturma çalışmalarında deneyimli rehber müfettişlerin olmamasından kaynaklı bilgi eksikliği yaşanmaktadır. Müfettiş yardımcılarının en az 1 sene deneyimli müfettiş haricinde inceleme ve soruşturma yapmaması gerektiğini düşünüyorum.” (K10)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunlardan biri müfettiş olmaması/eksikliği konusunda olmuştur. Müfettiş olmaması/eksikliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“İnceleme ve soruşturmalarda ilgili herhangi bir sorun yaşamadım. Ama çalıştığımız ilde müfettiş/müfettiş yardımcısı az olduğu için çok fazla inceleme ve soruşturma geliyor. Burada en büyük sorun şikâyet edenlerin basit olayları abartıp her önüne geleni şikâyet etmesi olduğunu düşünüyorum.” (K7)

“Atandığımız ilde müfettiş olamayışı bizi müfettiş yardımcılığından direk müfettişliğin görev ve sorumluluğuna itti. Bu durum yaptığımız işlerin doğruluğu noktasında bizleri şüpheye düşürüyor.” (K12)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunlardan bir diğeri eğitim almama konusunda olmuştur. Eğitim almama konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“İnceleme ve soruşturmalarda herkes kendini haklı goruru ve gerçeği saptırmaya çalışır. Müfettiş yardımcılarını eğer bu süreçte yeterli eğitimi almadı ise arka plandaki olup biteni sezipngoremez bu da soruşturmanın sağlıklı olmasını zorlaştırır.” (K2)

“İnceleme ve Soruşturma çalışmalarında ifade alımında soruşturma dosyası hazırlanmasında bir bilgimiz ve eğitimimiz olmadığı için sorunlar yaşadı.” (K3)

Araştırmaya katılanlardan bazıları inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı mevzuata hakim olmama, korku ve gerginlik ve ispat etmede zorluk olarak ifade etmiştir. Bu katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“...Ayrıca mevzuata hala yeterince hakim olamadığımız için yanlış uygulamalarda bulunduğumuz oluyor.” (K4)

“İnceleme ve soruşturma hiçbir memurun karşılaşmak istemeyeceği bir durumdur. İnceleme ve soruşturma sürecinde korku ve gerginlik sürecin sağlıklı yürümesini zorlaştırmaktadır.” (K8)

“İnceleme soruşturma başlayana kadar olayların ispatı zorlaşabilmekte veya ortadan kalkabilmektedir.” (K9)

Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Araştırma Görev Alanı İle İlgili Yaşadığı Sorunların Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Görev Alanları Açısından Araştırma Görev Alanı İle İlgili Yaşadığı Sorunlara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Araştırma Görev Alanı ile İlgili Yaşanan Sorunlar	Eğitim eksikliği	3
	İş yükü fazlalığı	3
	Kaynak yetersizliği	3
	Yetki eksikliği	2
	Tecrübe eksikliği	1

Tablo 5 incelendiğinde, eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğu konusundaki katılımcı görüşlerinin araştırma görev alanı ile ilgili yaşanan sorunlar isimli 1 tema altında toplandığı görülmektedir. Araştırma görev alanı ile ilgili yaşanan sorunlar teması altında eğitim eksikliği, iş yükü fazlalığı, kaynak yetersizliği, yetki eksikliği ve tecrübe eksikliği isimli 5 kod olduğu görülmektedir. Eğitim eksikliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Eğitim müfettiş yardımcılarını görev alanlarında aratırma usul ve esasları konusunda eğitime alınmamıştır.” (K2)

“Bu sorunun da cevabı müfettiş yardımcılara yönelik eğitimlerin eksikliğiyle aynı doğrultuda. Kendimizce bir iş yapıyoruz ancak doğru veya yanlışlığı noktasında kendimize rehber bulamıyoruz.” (K12)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunlardan biri iş yükü fazlalığı konusunda olmuştur. İş yükü fazlalığı konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Mevcut müfettiş sayılarının az ve yetersiz olması iş yükünün artmasına sebep olduğu içim araştırma çalışmalarına zaman ayıramayacağımı düşünüyorum.” (K5)

“Türkiye de eğitim müfettiş sayısı yetersizdir. Bu durum yoğun tempoda çalışmaya sebebiyet vermektedir. Araştırma çalışmalarına zaman ayıramamaktadır.” (K8)

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunlardan bir diğeri kaynak yetersizliği konusunda olmuştur. Kaynak yetersizliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Eğitim müfettiş yardımcılarını aynı zamanda bulunduğu ilin eğitim kalitesini artırmak amacı ile araştırmalar yapabilmektedir. Lakin iş yoğunluğu, araç tahsis edilmemesi, maddi imkanlar yüzünden araştırmalar sınırlı sayıda gerçekleştirilmektedir.” (K6)

“Araştırma görev alanında en büyük sıkıntımız ulaşım. Görev alanlarımız genellikle hem uzak hem de yol güvenliği açısından tehlikeli. Özel araçlarla gitmek zorunda kalıyoruz. Bu da bizi hem maddi anlamda hem bedensel yorgunluk anlamında olumsuz etkiliyor.” (K7)

Yetki eksikliği ve tecrübe eksikliği konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Araştırma yaparken daha fazla yetkiye ihtiyacımız olduğunuz düşünüyorum. Bir müfettiş olarak her bilgiye maalesef ulaşmamız mümkün değil. Bir okula denetim için gittiğimizde kurumun iş ve işlemlerine bakma için bile müdür beyin şifrelerini istiyoruz. Kurumların verilerine rahatça ulaşamıyoruz. Araştırma yaparken bu bizim için hem zaman kaybı hem de işin yükünü arttıran bir etken. Araştırma yöntemleri konusunda da bir rehber müfettişimiz olmadığı için çok zorlanıyoruz.” (K11)

“Araştırma görevinin tecrübe eksikliğinden dolayı çok sağlıklı yürüdüğünü düşünmüyorum.” (K10)

SONUÇ

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından rehberlik ve işbaşında yetiştirme ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin sorunları incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonucunda eğitim müfettiş yardımcılarının rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde eğitim ve tecrübe eksikliği, değişime kapalılık ve zaman yetersizliği gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda, eğitim müfettiş yardımcılarının rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar şu şekilde özetlenebilir: Eğitim ve Tecrübe Eksikliği: Eğitim müfettiş yardımcılarını, rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde gerekli eğitim ve tecrübeye sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Bu durum, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Değişime Kapalılık: Müfettiş yardımcılarının, rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinde değişime kapalı bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Yeni yaklaşımlara, yöntemlere veya teknolojilere adapte olmakta zorlandıkları belirtilmektedir. Zaman Yetersizliği: Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sorun ise müfettiş yardımcılarının zaman yetersizliğidir. Rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecinin gerektirdiği ayrıntılı inceleme ve takip çalışmalarını zaman baskısı altında yapmaları, etkinliği azaltmaktadır. Bu sorunlar, Şişman (2011), Balcı (2011), Beycioğlu ve Dönmez (2009), Taymaz (2012), Gülşen (2013), Başar (2000) gibi kaynaklarda da ele alınan eğitim liderliği, etkili okul geliştirme, eğitim denetimi ve eğitim müfettişliği konularına dair literatürdeki tartışmalarla da uyumlu görünmektedir. Bu kaynaklar, eğitim müfettişlerinin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken eğitim, tecrübe, değişime uyum ve zaman yönetimi gibi konuları vurgulamaktadır. Bu nedenle, eğitim müfettiş yardımcılarının rehberlik ve işbaşında yetiştirme sürecindeki sorunlarının giderilmesi için bu konularda daha kapsamlı eğitim ve destek programlarının uygulanması önem arz etmektedir.

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından teftiş ve değerlendirme ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin sorunları incelenmiştir. Eğitim müfettiş yardımcılarının teftiş ve değerlendirme sürecinde mevzuata hakim olmama, tecrübesizlik ve bilinç eksikliği gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda, eğitim müfettiş yardımcılarının teftiş ve değerlendirme sürecinde yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenebilir: Mevzuata Hakim Olmama: Müfettiş yardımcılarını, teftiş ve değerlendirme sürecinde mevzuata tam anlamıyla hakim olmadıklarını ifade etmektedir. Mevzuatın karmaşıklığı ve sürekli değişen düzenlemeler, doğru değerlendirme yapma konusunda zorluklara neden olmaktadır. Tecrübesizlik: Araştırmaya göre, müfettiş yardımcılarını teftiş ve değerlendirme sürecinde tecrübesizlik yaşamaktadır. Yeterli saha deneyimi olmadığından dolayı, objektif ve etkili bir değerlendirme yapma konusunda zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bilinç Eksikliği: Müfettiş yardımcılarını, teftiş ve değerlendirme sürecinde bazen yeterli bilinç düzeyine sahip olmadıklarını belirtmektedir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin gereksinimlerini tam olarak anlamama veya uygun çözümleri önerme konusunda eksiklikler yaşanabilmektedir. Bu sorunlar, Gökçe (1994), Özyılmaz (2013), Aydın (2012), Aydın (2011), Başar (1995) ve Yıldırım (2000) gibi kaynaklarda da ele alınan eğitim denetimi, öğretim denetimi ve mevzuat konularıyla uyumlu görünmektedir. Bu kaynaklar, eğitim denetiminde mevzuata uyum, objektif değerlendirme, denetim sürecinde tecrübe ve bilinç düzeyinin önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, eğitim müfettiş yardımcılarının teftiş ve değerlendirme sürecindeki sorunlarının giderilmesi için daha fazla eğitim, saha deneyimi ve mevzuat bilgisi üzerine odaklanan destek programları uygulanması önemlidir. Bu şekilde müfettiş yardımcılarını, daha etkili ve adaletli değerlendirmeler yaparak eğitim kalitesinin artmasına katkı sağlayabilirler.

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından inceleme ve soruşturma ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin sorunları incelenmiştir. Eğitim müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde tecrübesizlik, müfettiş olmaması/eksikliği, eğitim almama, mevzuata hakim olmama, korku ve gerginlik, ispat etmede zorluk gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda, eğitim müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenebilir: Tecrübesizlik: Müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde tecrübesizlik yaşadıkları belirlenmiştir. Bu durum, doğru yöntemlerin kullanılması, verilerin doğru bir şekilde analiz edilmesi ve sonuçların etkili bir şekilde sunulması konularında zorluklara neden olmaktadır. Müfettiş Olmaması/Eksikliği: Araştırmaya göre, eğitim müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde müfettişlerin desteğine ihtiyaç duydukları ifade edilmektedir. Müfettişlerin olmaması veya yetersiz sayıda olması, soruşturma sürecinde etkinlik ve doğruluk açısından sorunlar yaratabilmektedir. Eğitim Almama: Müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde yeterli eğitim almama sorunu yaşadıkları görülmüştür. Özellikle soruşturma teknikleri, kanıt toplama yöntemleri ve hukuki süreçler konusunda eksikliklerin olduğu belirtilmektedir. Mevzuata Hakim Olmama: Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sorun, müfettiş yardımcılarının inceleme ve soruşturma sürecinde mevzuata tam anlamıyla hakim olmamalarıdır. Mevzuatın karmaşıklığı ve sürekli değişen düzenlemeler, doğru ve adil bir şekilde soruşturma yapılmasını zorlaştırmaktadır. Korku ve Gerginlik: Müfettiş yardımcılarını, inceleme ve soruşturma sürecinde bazen korku ve gerginlik yaşamaktadır. Bu durum, objektiflikten sapmaya, adaletli bir değerlendirme yapmaktan çekinmeye ve yanlış sonuçlara yol açabilmektedir. İspat Etmede Zorluk: Müfettiş yardımcılarını, inceleme ve soruşturma sürecinde ispat etme konusunda zorluklar yaşadıklarını ifade etmektedir. Gerekli kanıtları toplama, analiz etme ve somut bir şekilde sunma konularında sıkıntılar yaşanabilmektedir. Bu sorunlar, Aydın (1993), Yalçınkaya

(2003), Çakıcı (1985), Karagözoğlu (1977), Taymaz (2012), Kaya (1996) ve Bilir (1991) gibi kaynaklarda da ele alınan eğitim denetimi, teftiş süreci, soruşturma yöntemleri ve mevzuat konularıyla uyumlu görünmektedir. Bu kaynaklar, inceleme ve soruşturma sürecinde tecrübe, müfettiş desteği, eğitim, mevzuat bilgisi, korku ve gerginlik yönetimi gibi konuların önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, eğitim müfettiş yardımcılarının bu sorunlarla başa çıkabilmeleri için daha fazla eğitim, rehberlik ve destek programlarının uygulanması gerekmektedir. Bu şekilde müfettiş yardımcılarını, daha etkin, adil ve güvenilir inceleme ve soruşturma süreçleri yürütebilirler.

Eğitim müfettiş yardımcılarının görev alanları açısından araştırma görev alanı ile ilgili yaşadığı sorunların neler olduğuna ilişkin sorunları incelenmiştir. Eğitim müfettiş yardımcılarının araştırma görev alanında eğitim eksikliği, iş yükü fazlalığı, kaynak yetersizliği, yetki eksikliği ve tecrübe eksikliği gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda, eğitim müfettiş yardımcılarının araştırma görev alanında yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenebilir: Eğitim Eksikliği: Müfettiş yardımcılarını, araştırma görev alanında yeterli eğitim almadıklarını ifade etmektedir. Araştırma yöntemleri, veri analizi ve raporlama konularında eksiklikler yaşandığı belirtilmektedir. İş Yükü Fazlalığı: Araştırma görev alanında çalışan müfettiş yardımcılarını, yoğun iş yüküyle karşı karşıya olduklarını ifade etmektedir. Araştırma sürecinin gerektirdiği veri toplama, analiz yapma ve raporlama gibi görevlerin zamanında ve etkili bir şekilde yerine getirilmesi zor olabilmektedir. Kaynak Yetersizliği: Müfettiş yardımcılarını, araştırma görev alanında yeterli kaynaklara erişimde zorluk yaşadıklarını ifade etmektedir. Literatür araştırması, veri toplama araçları ve analiz araçları gibi kaynaklarının kısıtlı olması, araştırma sürecini etkileyebilmektedir. Yetki Eksikliği: Araştırma görev alanında çalışan müfettiş yardımcılarını, bazen yeterli yetkiye sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Karar alma süreçlerinde veya önerilerin uygulanması aşamasında yetki eksikliği sorunları yaşanabilmektedir. Tecrübe Eksikliği: Müfettiş yardımcılarını, araştırma görev alanında tecrübesizlik yaşadıklarını belirtmektedir. Daha önce benzer araştırmalar yapmamış olmaları veya araştırma sürecinde yeterli pratik deneyimlerinin olmaması, sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunlar, Aydın (1993), Yalçınkaya (2003), Taymaz (2012), Gülşen (2013), Başar (2000), Gökçe (1994), Özyılmaz (2013) ve Aydın (2012) gibi kaynaklarda da ele alınan eğitim denetimi, öğretim denetimi, araştırma yöntemleri ve kaynak eksikliği konularıyla uyumlu görünmektedir. Bu kaynaklar, araştırma sürecinde eğitim, kaynak sağlanması, yetki ve tecrübe konularının önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, eğitim müfettiş yardımcılarının araştırma görev alanındaki sorunlarının giderilmesi için daha fazla eğitim, kaynak desteği ve saha deneyimi üzerine odaklanan destek programlarının uygulanması önemlidir. Bu şekilde müfettiş yardımcılarını, daha etkin ve nitelikli araştırmalar yaparak eğitim sistemi için daha değerli bilgiler ve öneriler sunabilirler.

Öneriler

1. Eğitim müfettiş yardımcılarını daha fazla eğitim ve mentorluk imkanı sağlanmalıdır.
2. Pratik çalışmalara odaklanan eğitim programları geliştirilmelidir.
3. Değişen eğitim politikaları ve yenilikler hakkında güncel bilgiler sunulmalıdır.
4. Zaman yönetimi becerilerini geliştirmek için destek sağlanmalıdır.
5. Müfettiş yardımcılarını düzenli mevzuat eğitimleri sağlanmalıdır.
6. Tecrübeli müfettişlerle çalışma fırsatı sunulmalıdır.
7. Bilinçlendirme ve farkındalık artırıcı programlar düzenlenmelidir.
8. Müfettiş yardımcılarını inceleme ve soruşturma süreçlerinde eğitimler verilmelidir.
9. Müfettiş yardımcılarının tecrübe kazanmaları için pratik çalışmalara katılım sağlanmalıdır.
10. Güven ve destek ortamının oluşturulmasına yönelik adımlar atılmalıdır.
11. Müfettiş yardımcılarını araştırma metodolojisi ve veri analizi gibi konularda eğitimler düzenlenmelidir.
12. İş yükünü azaltmak için kaynak ve destek sağlanmalıdır.
13. Müfettiş yardımcılarını daha fazla yetki verilerek deneyim kazanmaları teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aydın, İ. (2012). Öğretimde Denetim. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, M. (1993). Çağdaş Eğitim Denetimi. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, M. (2011). Çağdaş Eğitim Denetimi. (6.Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2011). Etkili Okul Okul Geliştirme Kuram Uygulama Ve Araştırma. (5.Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başar, H. (1995). Eğitim Denetçisi. Ankara: Pegem Yayınları.

- Başar, H. (2000). Eğitim Denetçisi. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Beycioğlu, K. ve Dönmez, B. (2009). Eğitim Denetimini Yeniden Düşünmek. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:10. Sayı:2 Sayfa:71-93.
- Bilir, M. (1991). Türk Eğitim Sisteminde Teftiş Alt Sisteminin Yapı ve İşleyişi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakıcı, L. (1985). "Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde Denetimin Amaç ve İlkeleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 10 Sayfa:73-78.
- Gülşen, C. (2013). Eğitimde Denetim Dersi Notları. İstanbul. Fatih Üniversitesi.
- Karagözoğlu, G. (1977). İlköğretimde Teftiş Uygulamaları. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.
- Kaya, Z. (1996). Uzaktan Eğitimde Ders Kitapları. Ankara: Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Baskı Atölyesi.
- Özyılmaz, Ö. (2013). Türk Milli Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Arayışları. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. (2011). Öğretim Liderliği. (3.Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Taymaz, H. (2012). Eğitim Sisteminde Teftiş (9.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2012). Eğitim Sisteminde Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. Ankara: Pegem A. Yayıncılık
- Yalçınkaya, M.(2003). İlköğretimde Yeni Denetim Esasları: MEB İlköğretim Müfettişleri Bakanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi Üzerine Bir İnceleme. Milli Eğitim Dergisi, 160(2)
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, N. (2000). Sınıf Öğretmenlerinin Denetimlerinin Objektifleştirilmesi. PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 7, 1-8.