

Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Yönetim ve Denetimine İlişkin Metaforları

Metaphors of Education Administrators on Education Management and Supervision

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ilköğretiminin birinci ve ikinci kademesinde çalışmakta olan müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimine ilişkin algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesidir. Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Mersin ili Silifke ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan 40 müdür ve müdür yardımcısı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin algılarının genellikle olumlu olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda müdür ve müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin algılarının genellikle nötr veya olumsuz olduğu görülmüştür. Olumsuz metaforlar incelendiğinde bu olumsuzluğun denetim alanının belirsiz ve kontrol edilemez bir süreç olarak algılanmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç 12 geçersiz metafor ile birlikte katılımcıların bir kısmının eğitim yönetimi ve denetimi hakkında veya metafor üretme hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Eğitim Denetimi, Metafor.

ABSTRACT

The metaphors of the perceptions of the principals and principals who are in education in the first and second education of the primary education of this purpose, about the education management and education are transportation education. The research can be carried out in the spring term of the 2021-2022 academic year with the application of 40 principals and directorates, whose schools are located in Mersin Silifke. It is thought that the perceptions of research directors and principals towards their education will be positive. Evaluation of the education of research directors and principals for their education or it is thought to be negative. For negative metaphors, this negativity control is achieved because it is perceived as a complete and controllable process. As a result of the research, 12 adults have information about a metaphor, about an educational process related to metaphor.

Keywords: Education Management, Education Supervision, Metaphor.

GİRİŞ

Problem

İnsanlar henüz dünyaya gelmeden önce öğrenme süreçleri başlar ve dünyaya geldikleri andan itibaren öğrenme merakı ve isteği içerisindedirler. Eğitim, bu öğrenme süreci için en uygun çevrenin oluşturulması, bireyin davranışlarında istendik yönde kalıcı değişiklik sağlanması ve bu değişikliklerin değerlendirilmesinden oluşan süreçtir (Sönmez, 1994).

Türk Eğitim Sistemi, 18 milyon 85 bin 942 öğrencisi, bir milyon 112 bin 305 öğretmeni, 65 bin 125 okulu ve 732 bin 381 dersliği ile toplumun en fazla etkileşim içinde olduğu en büyük yapıdır (MEB, 2020). Bu kadar büyük bir sistemin yönetilmesi içerisinde hassas dengeler barındırmakta ve her biriminde büyük bir dikkat gerektirmektedir. Hua ve Herstein'e (2003)e göre, başarılı bir eğitim sistemi yönetiminin bilgi ve veri yoluyla nitelikli bir politika oluşturarak uygulanması ve izlenmesi ile mümkündür. Dolayısıyla bir eğitim sisteminin en önemli koşullarından birisi eğitimin tüm bileşenleriyle birlikte yönetilmesidir (Akt: Eranıl, 2021).

Eğitim yönetimi, en kısa açıklamasıyla yönetim biliminin eğitim sistemine uygulanmasıdır. Bir eğitim sistemi, yalnızca okul düzeyinde değil bir bütün olarak eğitim sistemini analiz etmeyi ve sentez üretmeyi konu edinir. Toplumda yerleşik haldeki eğitim sisteminin felsefesini, bu felsefenin dayandırıldığı amaç, değer, yapı, görev ve politikaları inceler; tüm bunlara dayalı olarak da eğitim yöneticilerinin davranışlarını açıklamaya çalışır (Balcı, 2019).

Şevki Kepez¹ 
Bayram Semiz² 
Celil Uyar³ 
Şerife Özge Yıldız⁴ 

How to Cite This Article

Kepez, Ş., Semiz, B., Uyar, C. & Yıldız, Ş. Ö. (2023). "Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Yönetim ve Denetimine İlişkin Metaforları" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:115; pp:8282-8299. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.71211>

Arrival: 20 May 2023

Published: 30 September 2023

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

¹ Okul Müdürü, MEB, Mersin, Türkiye. ORCID: 0009-0001-8875-0978

² Müdür Yardımcısı, MEB, Mersin, Türkiye. ORCID: 0000-0002-9605-2440

³ Okul Müdürü, MEB, Mersin, Türkiye. ORCID: 0009-0005-1657-6279

⁴ Müdür Yardımcısı, MEB, Mersin, Türkiye. ORCID: 0000-0002-7108-274X

Eğitim sisteminde yönetim kadar önemli bir diğer bileşen ise denetimdir. Aydın (2000)'a göre denetim, bir örgütün amaçlarına ulaşma ve hedeflerini gerçekleştirme derecesini belirlemek, sonuçların daha iyi bir düzeye çıkarılabilmesi için ihtiyaç duyulan önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu hedef doğrultusunda örgütsel işleyiş bütüncül olarak, planlı ve programlı bir şekilde sürekli olarak izlenir, işleyişteki eksik yönler saptanır, bulunan hataların tekrarlanmaması için ilgili önlemler alınarak sistem iyileştirilmeye çalışılır. Denetim bir örgütteki devamlılığı sağlamak için yapılması şart olan etkinliklerin tamamı olduğu için, eğitim sisteminde de sağlıklı denetim mekanizmaları bulunmak zorundadır. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda eğitim denetiminin, eğitim-öğretim faaliyetlerinin hedef ve amaçlarına uygun olarak nitelikli bir şekilde ortaya konabilmesi için gerekli olan yol gösterme ve inceleme çalışmaları olduğunu söylemek mümkündür (Akt:Çakırer, 2010).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilköğretimin birinci ve ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimine ilişkin metaforlarını (bakış açılarını) belirlemektir.

Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim yönetimine ilişkin metaforları nelerdir?
2. İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin metaforları nelerdir?
3. İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin metaforları nelerdir?
4. İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin metaforları nelerdir?
5. İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim denetimine ilişkin metaforları nelerdir?
6. İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin metaforları nelerdir?
7. İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim denetimine ilişkin metaforları nelerdir?
8. İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin metaforları nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetimi ve denetimi, eğitim sistemimizin istendik ve nitelikli çıktılar üretebilmesi, insani ve milli değerlerimiz doğrultusunda edinilen amaçların gerçekleştirilmesi için sürekli olarak değişen ve gelişen bir süreçtir. Ülkemizdeki eğitim yönetimi ve denetimi bilimsel kuramların ülkemize uyarlanmış haliyle işlemektedir. Elbette ki bu kadar büyük bir örgütün yönetimi ve denetimi sırasında çeşitli güçlüklerle karşılaşılmaktadır. Bunlardan birisi okul müdür ve müdür yardımcılara, alanyazında tartışmalar sürmesine rağmen ders denetimi sorumluluğunun yüklenmiş olmasıdır. Ülkemizdeki müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimi alanında nitelikli bir eğitim almadığı bilinmektedir. Okul yöneticiliği ve yöneticilik yardımcılığı görevlerine getirilirken, yerleşik kurallar bulunmadığından dolayı ilgili kriterleri taşıyıp taşımadıkları çoğunlukla araştırılmamaktadır. Çoğu zaman "iş işte öğrenilir" düsturu ile bu konumda çalışan müdür ve müdür yardımcılarını, kamusal ve hukuki süreçlerle ilgili sorunlar yaşamaktadır. Tüm bunlar sebebiyle eğitim yönetimi ve denetimine karşı olumsuz tutumlar geliştirebilmektedirler.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretimin birinci ve ikinci kademelerinde görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimine ilişkin ürettikleri metaforların incelenerek, tutumlarının saptanmasıdır. Alanyazın incelendiğinde, bu konuyla ilgili herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlandırıldığı esaslar aşağıdaki gibidir:

Araştırma Mersin ili Silifke ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan toplam 40 müdür ve müdür yardımcısı ile sınırlıdır.

Araştırmada toplanan veriler 2021-2022 bahar dönemi ile sınırlıdır.

Araştırmada kullanılacak olan veriler katılımcıların uygulanan yarı yapılandırılmış formdaki sorulara vermiş oldukları yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yönetim: “Yönetme işi, çekip çevirme, idare” (TDK)

Eğitim Yönetimi: “Bir eğitim kurumuna ilişkin bütün işlerin denetimi ve yürütülmesi” (TDK).

Denetim: “Kamu ya da özel bir kuruluşa ilişkin bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğunun saptanması ve rapor edilmesi amacı ile bir uzman birimi tarafından kanıt toplama ve değerlendirme süreci”

Eğitim Denetimi: “Eğitim ve öğretim çalışmalarının yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgelere göre yapılıp yapılmadığının incelenmesi, yoklanması ve soruşturulması işi.”

Metafor: “Mecaz” (TDK)

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim

Yönetim, genel olarak bir işin insanlar aracılığıyla yaptırılmasını ifade etmektedir. Daha geniş anlamda ise yönetim; bir örgütün önceden belirlenmiş hedeflere ulaşılması için, sahip olunan kaynakların organize edilip, gelecekte ulaşılması beklenen hedef ve amaçların belirlendiği süreç olarak tanımlanabilir (Memduhoğlu, 2010: 2).

Yönetim birbirinden farklı işlerin yapılması için gerekte olan davranışların bütünüdür. Bu sebeple yöneticiler hiyerarşide kendisinden alt kademede olan insanlarla birlikte çalışır ve kazanılan başarı da bu insanlarla ortak çalışmanın sonucudur. Bir yöneticinin yönettiği örgüt elemanları yalnızca insanlar değildir. İyi bir yönetimde, nitelikli iş gücünün yönetiminin yanı sıra, maddi ve somut tüm bileşenlerin de yönetilmesi gerekmektedir. (Özalp,2010). Bu tanımlardan yola çıkarak, yönetim için kısaca “Değişen çevrede sınırlı kaynakları verimli şekilde kullanarak örgüt amaçlarına etkin bir şekilde ulaşmak için başkalarıyla iş birliği yapmaktır” diyebiliriz. Tüm bu tanımların vurguladığı 5 esas nokta bulunmaktadır, bunlar:

- ✓ Başkalarıyla birlikte verimli şekilde çalışabilme,
- ✓ Verimlilik ve etkinlik arasındaki dengeyi tesis edebilme,
- ✓ Belirlenen örgüt amaçlarına ulaşabilme,
- ✓ Sınırlı kaynaklardan en etkili şekilde faydalanabilme,
- ✓ Değişen çevreye uygun adımlar atabilme (Özalp,2012).

Yönetim Yaklaşımları

Tarihteki en eski bilim dallarından birisi olarak yönetim, günümüze gelinceye dek birçok aşamadan geçmiştir. Milattan önceki çağlardan başlayarak, sosyal bir grubun bulunduğu her yerde yönetimin var olduğundan söz etmek mümkündür. Başlangıçta herhangi bir bilimsel yaklaşıma sahip olmayan, tamamen toplum içgüdüleri doğrultusunda yaşanan toplumun gereksinimlerinin karşılanması doğrultusunda adımlar atılmasından müteşekkil olan yönetim biçimleri, özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte gelişmiş ve bilimsel nitelik kazanmıştır.

Klasik Yönetim Yaklaşımları

1800’lü yılların sonlarında sanayi dallarının birçoğunda kaynak miktarı yeterli seviyeye gelmiş ve büyümede sabit kalarak etkinliğin artırılması olarak ifade edilen “rasyonelleşme” dönemine başlamıştır. Örgüt elemanlarının çoğalması ile birlikte giderek karmaşıklaşan ve etkili yönetimin zorlaştığı bu dönem, kaynak yönetiminde daha verimli ve etkin çözümlerin arayışıyla birlikte klasik yönetim anlayışını doğurmuştur (Bolat vd., 2008).

Klasik yönetim kuramı, yönetimin kapsamının ve niteliğinin ne olması gerektiğine ilişkin açıklama yapan ilk kuram olduğundan dolayı, çağdaş kuramların da oldukça önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Elbette ki bu kuramın ortaya çıkmasından bu yana toplumda, bilimde ve teknolojiye olan gelişmeler sebebiyle şartlar değişmiş olsa da klasik kuramla ortaya konan ve yönetimin özü olarak gösterilen fonksiyonlar (örgütlenme, planlama, koordine etme, yönlendirme, kontrol) hala geçerliklerini korumaktadırlar. Bilimsel olarak yönetim düşüncesinin başlangıcı olarak kabul edilen klasik yönetim, “bilimsel yönetim”, “yönetimsel kuram” ve “bürokrasi modeli” olmak üzere 3 modelden oluşmaktadır (Baransel, 1993: 17).

Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımları

20. yüzyıla gelindiğinde, yönetim alanındaki araştırmaların odağındaki sorular değişmiş ve örgüt iletişimi, yönetsel ilişkiler ve çalışanların motivasyonu ile ilgili sorular önem kazanmıştır. Klasik dönem kuramlarının üstünde durduğu yönetim ilkeleri, birçok yönetim örneğinde yeteri kadar yararlı değildi ve örgüt çalışanlarının davranışlarını açıklamakta yetersiz kalıyordu. Kısacası, klasik yönetim kuramları örgüt çalışanlarının motivasyonunu ve davranışlarını önemsememekteydi. Klasik dönem yaklaşımlarının bu nedenlerle yetersiz kalması, yeni yönetim yaklaşımı arayışlarını ortaya çıkarttı ve bu arayışların sonucunda neo-klasik kuram oluştu. Neo-klasik kuram, yaklaşımında insanı merkeze aldığı için insan ilişkileri kuramı ya da davranışçı kuram olarak da adlandırılmaktadır (Benowitz, 2001: 17).

Neo-klasik kuram örgütlerde insan faktörü ve örgüt çalışanlarının iş tatmininin nasıl sağlanabileceği etrafında şekillenmiştir. Neo-klasik kuram, bir örgütün yapısını sosyal bir sistem, denge unsurları barındıran canlı bir organizma, kültür birliğinin sağlandığı gruplar olarak ele almış ve fiziki tüm eylemleri yalnızca veri olarak (Zel, 2001: 90). Neo-klasik kuram, klasik yönetim kuramının fonksiyonlarını kabul etmekle birlikte; aslında klasik kurama örgütün informal yapısını ve insan ilişkilerinin önemini eklemiştir. Bu gelişmelerin yaşanmasına öncülük eden ise Hawthorne deneyleri olmuştur (Scott, 1961: 9).

Modern Yönetim Yaklaşımları

Modern yönetim yaklaşımları, diğer yönetim yaklaşımlarının bazı noktalarda yetersiz kaldığı düşüncesiyle yapılan çeşitli çalışmalar neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlardan en önemli olanları “Sistem Yaklaşımı” ve “Durumsallık Yaklaşımı” olarak adlandırılan yaklaşımlardır.

Sistem yaklaşımı, tek başına bir disiplin olmamakla birlikte, bir örgüt içerisinde ortaya çıkan belirli durumların, olayların, gelişmelerin incelenmesi için kullanılan bir perspektif, bir yöntemdir. Bu yaklaşımın temel amacı, yönetim davranışını dış çevre ile etkileşimi ve ortaya çıkan farklı olaylarla ilişkili olarak (Koçel, 2018: 275).

Durumsallık yaklaşımı ise, bir örgütün her durumda başarılı olmasının cevabını, teknik, yöntem ve davranış farklılıklarında bulmaya çalışmıştır. Bu yaklaşıma göre, bir örgütün yapısı, örgüt içerisinde kullanılan teknoloji, personelin niteliği, örgütsel hedef ve amaçlar gibi faktörler ve örgüt dışında var olan faktörlerin etkileşiminden oluşmaktadır. Bu haliyle durumsallık yaklaşımının sistem yaklaşımına sunduğu katkılar, örgüt yapısının teknoloji ve çevrenin etkileşimi üzerine yapılan araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır (Can, 2007: 23).

Eğitim Yönetimi

Bir alan olarak eğitim yönetimi, Türkiye ve Batı’da yaklaşık olarak 60 yıllık bir geçmişe sahiptir ve kuramsallaşmada belli bir düzeye ulaşmış olsa da bu alanının niteliği oldukça uzun zamandır tartışma konusudur. Donmoyer eğitim yönetimini eğitimle ilgili kamusal ve yasal politikaların oluşturulması için zemin hazırlayan bir çalışma alanı, Imbere ise uygulamalı bir alan olarak tanımlamaktadır. ABD’de eğitim yönetimiyle ilgili en yaygın görüş bu alanın bir çalışma alanı olarak disiplinden ziyade sosyoloji, psikoloji, antropoloji ve tarih gibi pek çok alandan beslenen disiplinler arası bir çalışma alanı olduğudur (Yılmaz, 2018).

Türk Eğitim Sisteminde Eğitim Yönetimi

Ülkemizde eğitim yönetimi alanında ulaşılan bilgiler genellikle Batı’da yapılan araştırmalardan aktarılmaktadır. Bu durum da bu alana özgü bilgi üretmek konusunda çeşitli tartışmalara sebebiyet vermektedir. Keza ülkemizde de eğitim yönetimi alanında var olan bilgilerin özgün olmama durumu mevcuttur. Bir ülkenin eğitim sisteminin gelişmesinde, ülkenin kültürel değerleri, olanakları, koşullarının değerlendirilerek özgün bir yaklaşımın ortaya çıkarılarak uygulanması esastır. Farklı ülke ve kültürlerden doğan yönetim sistemlerinin her ülke için uygun olmayacağı aşikardır, dolayısıyla ülkemiz eğitim yönetimi ile ilgili olarak da özgün bir yapıdan bahsetmek mümkün (Karip vd., 2014).

Cumhuriyetin ilanından sonra başta Gazi Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere yönetimin kurucuları, tamamen milli bir eğitim sistemi geliştirmek için 3 Mart 1924 tarihinde Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile tüm okulları tek bir çatı altında toplayarak millileştirmişlerdir. Eğitim ve öğretimdeki bu birleşmeyi mümkün kılmak içinse Millî Eğitim Bakanlığı ile birlikte bakanlığa bağlı merkez ve taşra örgütleri düzenli bir yapıya ulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla 1928 yılında, bakanlıkta görevlendirmek üzere müfettiş, yönetici ve öğretmen yetiştirmek amacıyla Gazi Eğitim Enstitüsü’nde pedagoji bölümü açılmıştır. Daha sonrasında yaşanan gelişmeler ise aşağıdaki gibidir.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)

1953 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)’nin açılmasıyla birlikte kamu yönetimi için uzmanlık programı uygulamaya konulmuştur. Eğitim yöneticilerini ve öğretmenleri de uzmanlaştırmayı

amaçlayan bu programda katılımcılara genel yöneticilik ile ilgili bilgi ve becerilerin kazandırılması, eğitimsel, toplumsal ve ekonomik sorunların belirlenerek bunların çözümüne ilişkin çalışmalar yapılması amaçlanmıştır. Ancak bu program eğitim yönetimi alanındaki konulara yeteri kadar yer vermediği, programa katılacak olan eğitim yöneticisi kontenjanının yılda sadece bir kez 5-10 kişi ile sınırlı tutulması sebebiyle etkili olamamıştır. Ancak yine de TODAİE programı, ülkemizde yöneticilikte uzmanlık diploması veren programlara öncülük etmesi, alanyazına da önemli katkılarda bulunması sebebiyle yönetim tarihimizde güçlü bir yer edinmiştir. 1979-1980 eğitim-öğretim yılından itibaren "Eğitimde Yönetim Uzmanlık Programı" isimli uzmanlık programının işletilmeye başlamasıyla birlikte de eğitim yönetimi alanında işlevsellik kazanmıştır (Kaya, 1979. Akt. Balcı,2008).

İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor

1961 yılında Milli Birlik Komitesi ve DPT aracılığıyla idari reform konusunda çeşitli yenilikler içermekte olan çalışmaların yapılması amacıyla TODAİE denetiminde bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyon, 10 Şubat 1961 yılında Türk idare sistemine olumlu katkıları olacak çalışma ve düşüncelerin bulunduğu "İdari Reform ve Reorganizasyon Hakkında Ön Rapor" isimli bir rapor hazırlayarak paydaş mercilere göndermiştir. Bu rapor, 1962 yılında uygulamaya konulacak olan MEHTAP Projesi gibi geniş kapsamlı birçok projenin de öncülü olmuştur (Coşkun, 2004).

Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP)

13 Şubat 1962 tarih ve 6/209 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kurulan Merkezi Hükümet Teşkilatı Projesi (MEHTAP), ülkemizde yetiştirilecek olan eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi hakkında çeşitli görüşlerin bulunduğu bir rapor hazırlamıştır. Raporda ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı örgüt yönetiminde görev alan yöneticilerin genellikle öğretmenler arasından seçildiği, seçilen bu öğretmenlerin ise sosyal politika, eğitim yönetimi, ülkemizin genel ekonomik hedeflerine yönelik en azından genel kültür düzeyinde bilgi sahibi olmadan ve eğitim almadan yönetici pozisyonlarına atandıkları, bu konulardaki yetersiz eğitimlerine rağmen kendilerinden eğitim politikalarının belirlenmesi ve uygulanması yönünde profesyonel davranış beklendiği, ancak eğitimleri gereğince bu yöneticilerin yönetimi öğretmen gözüyle değerlendirdikleri, bu nedenle de ortaya çıkan sorunları tüm açılarıyla göremedikleri ile ilgili saptamalarda bulunulmuştur. Raporda ayrıca, bakanlığın ihtiyaç duyduğu eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi amacıyla eğitim fakültelerinde ilgili bölümlerin açılmasını önermiş, Milli Eğitim Bakanlığı'na ise yönetim kadrolarında yer vermek üzere ihtiyaç duyulan sayıda eğitim yöneticisini yetiştirme görevi verilmiştir. Bu rapor doğrultusunda, 1965 yılında Ankara Üniversitesi'nde, 1966 yılında ise Hacettepe Üniversitesi'nde Eğitim Bölümü açılmıştır (Balcı, 2006).

Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA)

KAYA projesi, ülkemizde yönetim alanında gelecekteki 50 yılı kapsayacak olan kamusal alanda milli hedeflerin ve amaçlarının sağlanması için hazırlanmış olan son ve en kapsamlı çalışmalardan oluşmaktadır. Projenin ortaya çıkmasında ülkemizin Avrupa Birliği'ne katılım sürecinde gerekli olan uyum aşamalarının sağlıklı bir şekilde yönetilmesi ihtiyacı belirleyici olmuştur. Bu ihtiyaç sebebiyle 1988 yılında TODAİE bir komisyon kurularak ilgili alanlarda araştırma yapılarak raporlanmasını istemiştir ve bu istem neticesinde KAYA Projesi ortaya çıkmıştır. 7 farklı araştırma grubunun katılımıyla oluşturulan proje 1988 yılında başlamış ve 1991 yılında bitirilmiştir. Prof. Dr. Turgay ERGUN başkanlığında yürütülen proje sonunda 3 farklı rapor hazırlanarak yayımlanmıştır. Bu raporlar, "Kamu Yönetimi Araştırması Genel Raporu, Yerel Yönetimler Araştırma Grubu Raporu ve Mali ve Ekonomik Kuruluşlar Raporu"dur. KAYA Projesi sonucunda yayımlanan raporlardaki her kural uygulanmamış olsa da uygulamaya konulan bazı kararları bulunmaktadır (Coşkun, 2004).

Denetim

Denetim kavramı etimolojik olarak Latin kökenli olup, kontrol etme, yönlendirme anlamlarına gelmektedir (Memduhoğlu, 2012).

Denetim, bireyin faaliyetlerini örgütün hedefleri ile bağdaştıran ve birey ile örgütü bir arada tutan bir yapı olarak bir örgütteki çalışanların yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini, vazifesinin kendisine vermiş olduğu hakları ve yüklediği ödevleri suiistimal edip etmediğini kanuna uygun şekilde tespit etme ve ilgili yasal süreçleri takip etme sürecine verilen isimdir (Taymaz, 2015, s: 3).

Yani denetim, bir örgüt içerisindeki mevcut durumların tespit edilmesi, örgütün hedefleri ile elde edilen çıktıların karşılaştırmalı değerlendirmesi, gerekli olan düzenlemelerin yapılarak örgütün gelişimini ve devamını sağlamayı amaç edinen döngüdür (Gökçe, 1994).

Eğitim sistemlerinde denetim ise, öğrencinin öğretimiyle ilişkili bileşenlerin gelişmesini ve başarısının yükselmesini amaç edinen, öğretmeni motive edici bir ilişki içinde ön yargısız, iş birliğine dayalı bir süreklilik

sunan, öğretmenin mesleki ve bireysel ihtiyaçlarını eğitim sisteminin hedefleri ile ilintilendirerek eğitim örgütünün vizyonuna katkıda bulunan bir süreçtir (Glickman, Gordon ve Gordon, 2014, s. 8, Akt. Özgenel&Yılmaz, 2019).

Denetim Türleri

Eğitim yönetimleri etkin bir eğitim sistemi için denetim mekanizmasının gerekliliği konusunda ittifak halinde iken, bu denetimin uygulanmasının nasıl olması gerektiği hakkında farklı düşüncelere sahiptirler. Tarihsel gelişimine bakıldığında eğitim ve öğretim sürecinde verimliliğin ve etkinliğin artırılması için birbirinden farklı birçok denetim yaklaşımının geliştirildiği görülmektedir. Her bir denetim yaklaşımı başlı başına uygulanmıyor olsa da denetimin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu denetim yaklaşımlarının en önemlileri klinik denetim, bilimsel denetim, gelişimsel denetim, öğretimsel denetim, sanatsal denetim, farklılaştırılmış denetim olarak kabul edilmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2012).

Bilimsel Denetim

Taylor tarafından geliştirilen bilimsel yönetim ve denetim ilkelerine göre, bir örgütte çalışacak olan bireylerin nasıl seçilmesi gerektiği oldukça önemlidir. Bu anlayışta örgüt personelinin seçiminde bilimsel yöntemler kullanılır ve örgütün en önemli bileşeni yapılacak olan işlerdir. Bu yaklaşıma göre en az çalışma neticesinde en fazla verimin alınması esastır (Toprakçı, 2004: 76). Bilimsel denetimin temelinde otoriter denetim felsefesi bulunmaktadır. Bu felsefeye göre denetim, eğitimcilerin daha önceden belirlenmiş örgütsel amaçları gerçekleştirip gerçekleştirmediklerini ve örgütün standart davranışlarına uygun faaliyetlerde bulunup bulunmadığını içleyen bir süreçtir. Eğitim sistemlerinde bilimsel denetim, sistem çalışanlarının görevlerini yerine getirirken önceden belirlenmiş standartlardan taviz vermemelerini sağlaması yönünden önemlidir. Ancak bu etkileşim tek taraflı değildir, eğitimcinin de eğitim sistemine bireysel ve sistemin gelişimine katkıda bulunacak bireysel aktarımı olmalıdır (Aydın, 2005: 23).

Kliniksel Denetim

"Klinik" sözcüğü, sağlık alanıyla ilişkilendirilen bir kavram olsa da eğitimdeki kullanımı denetmen ve öğretmen arasındaki ilişki ve öğretmenin sınıf/okul ortamındaki davranışlarını incelemek anlamındadır (Kunduz, 2007: 10). Sergiovanni ve Starratt (1988: 305–306) tarafından kliniksel denetim; etkili bir eğitim ortamı için denetmen ve öğretmenin, öğretmenin çalıştığı ortamda yüz yüze iletişim kurması olarak tanımlanmaktadır. Kliniksel denetimin ortaya çıkışında, denetimcilerin çalışırken karşı karşıya kaldıkları sorunların çözüme ulaştırılması isteği belirleyici olmuştur. Öğretim süreçlerine ilişkin verilerin öğretmenin sınıf içinde gözlemlenmesi suretiyle birincil verilerden elde edildiği kliniksel denetimde temel amaç denetmen ve öğretmen arasında kurulacak etkin bir iletişim ile öğretmene eğitim-öğretim etkinliklerinde destek vermektir. Bu gözlemlerin yapıldığı sınıf ortamında, denetmen kendisi ile öğretmen arasında güven ortamını oluşturmakla mükelleftir. Böylelikle öğretmenlere, mevcut performansları ve sağlanması beklenen ideal öğretim performansı arasındaki farkı görebilmeleri için imkân yaratılmış olmaktadır (Zepeda, 2016, s. 84-197).

Gelişimsel Denetim

Glickman tarafından denetim alanına kazandırılan gelişimsel denetimde, denetmen iletişim içerisinde bulunduğu öğretmenin gelişim düzeyini incelemek ve bu gelişimsel düzeye en uygun olan denetim davranışını göstermekle sorumludur. Burada temel amaç, denetim sürecinin korkulu bir süreç olarak algılanmasının önüne geçerek öğretmenlerin gelişimsel gereksinimlerine uygun bir sürece dönüştürmektir.

Gelişimsel denetim, giriş düzeyine en uygun denetimsel davranışın belirlenmesi, seçilen davranışın uygulanması ve öğretmenin gelişiminin gerçekleştirilmesi olmak üzere 3 aşamadan oluşmaktadır (Aydın, 2005: 47–57)

Bu yaklaşımda öğretmenin gelişiminin sağlanması sürecinde öğretmene sunulan üç farklı türde yardım bulunmaktadır. Bunlar doğrudan yardım, dolaylı yardım ve iş birliğine dayalı yardım olarak isimlendirilmektedirler. Her bir yardım türünün uygulanacağı öğretmen grubu farklıdır. Doğrudan yardım, mesleğe yeni başlamış ve alan bilgisi yeterli düzeyde olmayan öğretmenlere uygulanır ve bu yardımda denetmen bir uzman olarak kabul edilir. Dolaylı yardım, alan bilgisi yeterli düzeyde ve öğretimsel etkinliklerde istenen düzeyde başarı elde etmiş olan öğretmenlere, öğretim faaliyetlerinde tam kontrolün verilmesi için sağlanan yardım türüdür ve bu yardım türünde denetmen pasif konumdadır. İşbirliğine dayalı yardım ise, öğretmen ve denetmenin eğitimle ilgili her konuda karşılıklı istenç ve anlaşmaya bağlı olarak sunulan yardım şeklidir (Pehlivan, 2007).

Farklılaştırılmış Denetim

Farklılaştırılmış denetim öğretmenin tam kontrole sahip olduğu ve denetmenin yalnızca gözlemci olmasını sağlayan bir denetim yaklaşımıdır. Glatthorn (Akt.: Fritz ve Miller, 2003: 20-21) tarafından farklılaştırılmış

denetim yaklaşımı içerisinde yer alan 4 seçenektan bahsedilmektedir. Bunlar; “Yoğun gelişim (klinik denetime özel bir yaklaşım), iş birliğine dayalı mesleki gelişim, bireyin kendi başına gerçekleştirdiği gelişim (öğretmen kontrollü), ve idari gözlem” olarak adlandırılmaktadırlar. Öğretmen bu denetim türünde yer alan denetim seçeneklerinden birisini seçer ve denetmen öğretmene bu alanda gelişme imkanı sağlar (Akt: Pehlivan,2007).

Öğretimsel Denetim

Türk Dil Kurumu tarafından öğretim; öğrenmeyi kolaylaştıracak faaliyetlerin düzenlenmesinin, bu konuda rehberlik edilmesi ve gereçlerin sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Öğretim, eğitim faaliyetlerinin en önemli boyutlarından birisidir. Houssaye’ye (1986) göre eğitim süreçlerinin birbiriyle ilişkili olan üç ana bileşeni bulunmaktadır ve bunlar öğretim, öğrenme ve pedagoji olarak gösterilmektedir. Öğretim bilgi ve öğretmen arasındaki etkileşimi, öğrenme öğrenci ve bilgi arasındaki etkileşimi, pedagoji ise öğretmen ve öğrenci arasındaki etkileşimin niteliğini ifade eder. Öte yandan öğretim; bilgi, öğretmen ve öğrenci olmak üzere üç faktörle ilişki içindedir. Etkili bir öğretim sürecinde öğretmen tarafından öğrenciye aktarılacak bilgilerin neler olması gerektiği, bu bilgilerin arasındaki bağlantıların neler olacağı ve nasıl kurulacağı, bu bilgilerin hangi aşamalarda ve hangi sırada verileceği belirlenerek, bilgi, öğretmen ve öğrenci arasındaki uyumun sağlıklı bir boyuta taşınması amaçlanmakta, böylelikle öğretimin niteliksel boyutu geliştirilmektedir (Akt. Güneş, 2014:34).

Türkiye’de Eğitim Denetiminin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde eğitim ve öğretim hizmetlerinin denetlenmesi ve uygulanmasından devlet adına yükümlü olan birim Millî Eğitim Bakanlığı’dır. Tarihsel süreçte de denetim ve denetçilik görevinde bulunanlar bakanlar, üst düzey bürokratlar, bakanlık tarafından özel olarak seçilmiş kişiler, okul müdürleri veya çeşitli makamlardaki başka kişiler olmuştur (Aydın, 2013: 7). Eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin denetimi olmak üzere iki ayrı uygulamanın işletildiği eğitim denetimi, yıllar boyunca bakanlık tarafından müfettiş sıfatıyla görevlendirilmiş bu kişiler aracılığıyla yürütülmüştür.

Türk eğitim denetimi sisteminin tarihsel gelişimine bakıldığında oldukça uzun bir süredir eğitim denetimi sistemimizin olduğu görülmektedir. Eğitim denetimi alanındaki ilk gelişme 1838 yılında çıkarılan ve mekteplerdeki eğitim-öğretim aksaklıklarının giderilmesini amaçlayan “Mahalle Mektepleri Hakkındaki Layiha”sidir. Bu layihada etkili bir sistemden bahsetmek mümkün değildir ve eğitim denetiminin, eğitim-öğretimin daha düzenli bir yapıya kavuşturulması amacıyla sistemli hale getirilmesine ilişkin ilk çalışmalar Tanzimat Dönemi’nde görülmektedir (Buluç, 1997). 1846 yılında eğitim denetiminin öncülü sayılabilecek bir yönetmelikle “okulları denetlemekle ve öğretmenlere rehber olmakla görevli mektep muini adı verilen memurların” görevlendirildiği ifade edilmiştir (Bilir, 2014, s. 41). Tarihimizde ilk kez “1862 yılında okulları teftiş eden memurlara ilk defa müfettiş denilmiş ve bu müfettişlere merkez ve taşra okullarının denetim görevi verilmiştir” (Taymaz, 2011, s.19) denilmiş ve aynı dönemde halkın eğitim almasının sağlanması devletin ve hükümetin başat görevlerinden birisi olarak görülmeye başlanmıştır (Akyüz, 2015, s. 157). 1900lü yılların başından itibaren eğitim alanındaki müfettişler rehberlik ve denetim uygulamalarında görevli memur olmanın yanı sıra idari soruşturma başlatma, yürütme, öğretmenlerin görevlendirilmesi ve öğretmenlikle ilişkisinin kesilmesi konularında da yetkilendirilmişlerdir (Bilir, 1991).

Cumhuriyetin ilanı ve Osmanlı Devleti’ndeki resmî kurumların düzenlenmesi ile birlikte 1922 yılında bir denetim birimi olarak Teftiş Kurulu kurulmuştur. 2011 yılında yapılan değişiklikle bakanlığın denetim birimi “Rehberlik ve Denetim Başkanlığı”, 2016 yılında tekrar “Teftiş Kurulu Başkanlığı” olarak değiştirilmiştir. Mekatib-i muin olarak adlandırılan tarihimizin ilk eğitim denetmenleri Tanzimat’tan 2010 yılına kadar müfettiş, 2011 yılında il eğitim denetmeni ve 2014 yılında il maarif müfettişi unvanına sahip olmuştur. Bakanlığın taşra yapılanması incelendiğinde denetim birimlerinin denetmene verilen unvanı karşılar şekilde değiştiği görülmektedir. Sürekli olarak köklü değişimler yaşayan eğitim denetimi sistemimizin 2014 yılındaki yeniden yapılanma neticesinde tüm yapıları birleştirilirken, 2016 yılındaki değişiklik ile birlikte tekrar ayrılmıştır. Ayrıca bu değişiklik sonrasında okullarda yürütülen ders denetimi müdürlerin sorumluluğu haline getirilmiştir (Kurum&Çınkır,2017).

Liderlik

İngilizce kökenli olan liderlik (leadership) kelimesinin kök fiili ‘lead’; yön ve yol göstermek, rehberlik etmek, liderlik etmek anlamlarına gelmektedir. “Leader” ise; kılavuz, rehber, baş, lider, önder anlamlarını taşımaktadır (Eraslan, 2004: 2).

Liderlik, bir kişinin önceden belirlenmiş örgütsel ve bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak için örgütün ve bireylerin çalışmasını etkileyerek onları yönlendirebilmesi sürecidir. Bu tanımdan yola çıkarak liderliğin, lider olan kişinin yaptığı işlerle doğrudan ilgili bir süreç olduğu söylenebilir. Bir diğer ifade ile lider, bir gruptaki etkileşim içinde olan insanların bireysel ve örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla takip ettikleri, talimat ve emirleri doğrultusunda davranış geliştirdikleri kişidir (Koçel, 2010: 569).

Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar

Liderlik ve yöneticilik kavramları günlük hayatta eş anlamlılaşmış gibi kullanılsalar da kavramsal olarak oldukça farklı anlamlara gelmektedirler. Yönetici esas olarak yalnızca verilmiş görevleri yerine getiren, hiyerarşik olarak üstünde bulunan kişilere sıkı sıkıya bağlı, var olan sistemi sürdüren, astlarına karşı sert, mevzuat odaklı, merkeziyetçi ve otoriter bir kişidir. Lider ise, strateji belirleyip bunu uygulayan, örgüt ve örgüt çalışanlarının hedefleri arasında ilişki kuran, etkili iletişim becerilerine sahip, personelinin motivasyonunu yükselten, örgütü belirli amaçlar doğrultusunda bir arada tutabilen ve bu amaçlar doğrultusunda örgütü harekete geçirebilen kişidir (Tunçer, 2012: 292).

Güney (2012:40), Liderlik isimli kitabında yöneticiler için şu ifadeleri kullanmaktadır; bir yönetim içinde görev almakta olan yöneticiler mevzuatla tanımlanmış yetkileriyle düşünüp hareket eder, bu sebeple yöneticiler sürece değil yalnızca yapılan işin sonuçlarına bağlı olarak değerlendirme yaparlar. Yöneticiler görev aldıkları kurum ya da kuruluşlara sıkı sıkıya bağlıdırlar. Kısaca yöneticiler yalnızca iyi birer görev adamlarıdır.

Yine Güney (2012:41) bir yönetici ile lider arasındaki farkı liderlerin yasal yetkileri ve dayanakları olmadan da uygulama üretebilmesi olarak açıklamaktadır. Çünkü bir liderin gözü bulunduğu an ve şartlarda değil, yeni ufuklardadır. Liderler herhangi bir kuruluş ve kuruma bağlı olmadan ve destek almadan insanları etkileyerek harekete geçirebilirler. Kısaca her bir lider, kendine özgü şahsiyet sahibi kimselerdir.

Öğretimsel Liderlik

1980’li yılların başında temel bir liderlik rolü olarak ortaya konan öğretimsel liderlik, eğitim ve öğretim programlarının koordine ve kontrol edilmesine dayanmaktadır. Ancak son yıllarda öğretimsel liderliğine yüklenen misyon okulun yeniden yapılandırılmasına dönüşmektedir.

Etkili bir yöneticinin öğretim lideri olduğunu gösteren yargısını destekleyen birçok işlev bulunmaktadır, bunlardan bazıları şunlardır: Etkili bir öğretim lideri, işlevsel bir öğretimin sahip olması gereken amaç ve beklentileri açıkça belirler, bu beklenti ve amaçların öğretmenlere ulaştırılmasını sağlar. Bu liderler zamanlarının büyük bir kısmını öğretimi geliştirme ve öğretime destek sağlama, personelle sürekli yapıcı bir iletişim içerisinde olmak gibi eylemlerle öğretim sorunlarını tespit ve bu sorunlara müdahale etmek ile ilgili uğraşlarla geçirirler (Balci, 1993, s. 29).

Chell’e (1995) göre etkili bir öğretim liderinin sahip olduğu 5 genel özelliği bulunmaktadır: Etkili bir öğretim lideri:

1. Belirli bir vizyona sahiptir.
2. Vizyonu davranışa dönüştürme kabiliyetine sahiptir.
3. Okulun tüm personeli için destekleyici bir ortam yaratır.
4. Okulda işlerin nasıl ilerlediğini bilir.
5. Bilgiyi üretir ve harekete geçirir.

Öğretim liderliğinin barındırdığı rollere gerekli önem verilerek, okulun hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesi sağlanabilir ve böylelikle eğitim-öğretimin niteliği artırılabilir. Bu durumda yapılması gereken en önemli şey, okulların güncel durumlarının geliştirilerek ideal okul seviyesine nasıl çıkarılacağına karar vermektir. Bu süreçte okulun yönetimsel kadrosunun en üstünde bulunan müdürlerin üstlenecekleri öğretim liderliğine ilişkin rollerin benimsenmesi istenilen başarının sağlanmasında etkili olabilir. Bu nedenle daha etkili bir okul yönetiminin sağlanmasında yapılması gereken ilk şey, öğretim liderliği kavramının kuramsal temellere oturtularak açıklanmasıdır. Akabinde bu liderlik türünün başarıyla uygulanabilmesi için gerekli olan davranışların ve sağlanması gereken niteliklerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir (Özdemir ve Sezgin, 2000, s.271).

Metafor

Metafor teriminin kökeni; Latince ve Grekçe “metafora”dır ve öte, aşırı anlamına gelen “meta” ile yüklemek anlamına gelen “pherin” sözcüklerinin birleşiminden oluşmaktadır. Günlük hayatta, deyim ve atasözlerimizde de sıklıkla kullanılan metafor, türeyişi öteye aşırıtmak gibi bir anlama sahiptir (Salman, 2003 akt; Akman, Özeren ve Yiğen, 2017).

Lakoff ve Johnson (2005)’e göre bir metafor, soyut olarak kullanılan bir kelimenin veya ifadenin, zihnimizde somutlaştırılarak kavramsallaştırılması halidir. (Saban, 2004).

Perry ve Cooper (2001)'e göre ise metafor; bir nesneyi veya kavramı anlaşılır kılmak maksadıyla bu nesneye/kavrama benzemekte olan başka bir nesnenin/kavramın özelliklerine atıf yapmaktır.

Metafor Türleri

Alanyazında tanımlanmış birçok metafor türü olmasına karşın, bu türlerin genel olarak toplandığı 3 küme bulunmaktadır. Bu türler; yapı metaforları, yönelim-yön metaforları ve ontolojik metaforlardır.

Yapı Metaforları

Bir kavramın farklı bir yapıya dönüştürülerek ifadesine yapı metaforu denmektedir. Yapı metaforları kültürel özelliklere sahip olabildiği gibi evrensel bazı evrensel özelliklere de sahip olabilir (Şeyihoğlu ve Genç, 2011). Lakoff ve Johnson; yapı metaforlarını açıklamak için "tartışma" kavramını metaforik olarak incelemişler ve katılımcıların tartışma kelimesini sözel bağlamından bağımsız olarak tehdit etme, savunma, karşı saldırı, otorite, hakaret, alaycılık, küçümseme, pazarlık, rasyonellik gibi kavramlarla açıkladıklarını bildirmişlerdir. Yapı metaforları bu örnekte görüldüğü gibi bir kavramın işaret ettiği anlamdan farklı kavramlarla açıklanmasıdır (Lakoff ve Johnson, 2005:36).

Yönelim- Yön Metaforları

Yönelim metaforları, yukarı-aşağı, öte-beri, içeri-dışarı, deri-sığ, merkez-taşra gibi uzay-mekân kavramlarıyla ilişkili olmaları nedeniyle yönelim metaforları ismini almışlardır. Bu yönelimler, sahip olduğumuz beden fonksiyonları ve yaşadığımız çevrenin fonksiyonlarının iç içe geçmiş gibi algılanması sebebiyle ortaya çıkar. Yönelim metaforları, bir kavrama uzay-mekân yönelimi yüklemektedir, mesela "Mutlu olan yukarıdadır" sözündeki "yukarı" kelimesi yöneldiği kavram (iyi,hafif) sebebiyle "Kendimi bugün yukarıda hissediyorum" şeklindeki ifade kullanımına sebep olabilir. Yönelim metaforları keyfi olarak ortaya çıkmazlar, bu metaforların kültürel ve fiziksel deneyimlerimizle sıkı bir ilişkisi vardır. Yukarı-aşağı, dışarı-içeri gibi karşıt yönelimler fizik olarak doğada bir karşılık sahibi olsa da bu yönelimlerin dayandırıldığı metaforlar kültürden kültüre farklılık gösterebilir (Lakoff ve Johnson, 2005: 36).

Ontolojik Metaforlar

Ontolojik metaforlar, bir bireyin yaşamındaki soyut kavramları somut hale dönüştürmekte kullanılırlar. Birey; sahip olduğu soyut kavramlara fiziksel özellikler yükleyerek onlar hakkında konuşabilir, onları sınıflandırabilir ve bunun sonucunda da soyut kavramlar ile ilgili düşünebilme yeteneği kazanır (Akşehirli, 2005). İnsan haricindeki varlıklara ve Ontolojik metaforda 2 türden bahsedilebilir, bunlardan birisi soyut kavramlara insan özellikleri yüklediği için kişiselleştirmedir. Mesela "Enflasyon bir düşmandır" örneğinde bir soyut kavram olan "enflasyon" has bir sıfat olan "düşman" ile imgelemiştir (Lakoff ve Johnson, 2005:58). Bir diğer ontolojik metafor türü ise metonomidir. Metonomi yapı bakımından bir referans işlevi olarak atıfta bulunulan nesnenin bazı özelliklerine odaklanmadır. Bu yönüyle metonomi bütün yerine parçayı ön plana çıkarır. Mesela "üniversitede fazlaca iyi kafa (zeki insan) var" cümlesi metonomik metafora uygun bir örnektir (Lakoff ve Johnson, 2005:61).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nitel araştırma modeline uygun olarak gerçekleştirilen bu çalışmada müdür ve müdür yardımcılarının metaforik algıları olgubilim (fenomenolojik) desende tespit edilmiştir. Olgular bir insanın yaşadığı çevreye bağlı olarak çeşitli olay, tecrübe, algı, kavram ve yönelimler neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Olgubilim (fenomenoloji/phenomology) deseni, ayrıntılarına ve derinliğine hâkim olunmayan, tam olarak kavranamayan ancak sezilen olaylar, olgular, yönelim, tecrübe, durum ve kavramlara odaklanan bir nitel araştırma desendir. (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu Mersin ili Silifke ilçesinde bulunmakta olan 10 ilköğretim okulunda görev yapan 20 müdür yardımcı ve 20 müdür olmak üzere toplam 40 kişi oluşturmaktadır. Çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir ve yansızlık kuralı gereğince araştırmaya ilişkin verilerin toplanması 3 ay süre ile sınırlandırılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde, bir örneklem içerisinde, evreni oluşturan her bir elemanın bulunma olasılığı eşittir. Bir diğer deyişle, evreni oluşturan her bir elemanın örnekleme seçilme ihtimali diğer elemanlarla eşittir (Ural ve Kılıç, 2005:38).

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında toplanan veriler, verilerin sözel iletişim yoluyla toplanmasına imkân veren görüşme tekniği ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde tüm katılımcıların rızası aranmış, çalışmanın amacı katılımcılara açıklanmış ve 10 dakikalık bir zaman diliminde görüşmeyi tamamlayabilecekleri ifade edilmiştir. Veriler, katılımcıların kişisel bilgi formu ile cümle tamamlama yoluyla eğitim yönetimi ve denetimi hakkındaki metaforlarını ifade ettikleri 2 sorudan oluşmakta olan bir soru formu ile toplanmıştır. Katılımcılara ifadede boş bırakılan yerlere düşüncelerini en iyi ifade eden tek bir metafor üretmeleri gerektiği bildirilmiştir. Uygulama öncesinde katılımcılara metaforun tanımı aktarılmış, veriler, ilgili kavramlara yönelik metaforlarını ortaya çıkarmak için soru formunda bulunan “Eğitim yönetimigibidir. Çünkü.....” ve “Eğitim denetimigibidir. Çünkü” sorularına vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen metaforlar ile toplanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde, Mersin ili Silifke ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 10 resmi ilköğretim okulunda görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarında yüz yüze görüşmeler neticesinde toplanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılara kişisel bilgilerinin toplanmayacağı, saklanmayacağı ve vermiş oldukları yanıtların yalnızca bu araştırmada kullanılmak üzere toplandığı bildirilmiş ve araştırmaya katılımda gönüllülük esasının bulunduğu hatırlatılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından hazırlanan metafor formu verilerinin analizine başlamak için katılımcıların cevap kağıtları önce ilköğretimin birinci kademesinde çalışmakta olan müdürler, bu kademedeki çalışan müdür yardımcılarını, ilköğretimin ikinci kademesinde çalışan müdürler, bu kademedeki çalışan müdür yardımcılarını olmak üzere 4 gruba ayrılmıştır. Her bir gruptaki tüm katılımcılar araştırmacı tarafından kodlanarak verilerin analizine geçilmiştir. Veriler içerik analizine göre analiz edilmiş ve nesnel ve sistemli bir şekilde incelenerek araştırmacı tarafından hazırlanan olumlu, olumsuz ve nötr olmak üzere 3 kategoriye yerleştirilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda ilköğretimin birinci ve ikinci kademesinde görev yapan müdür ve müdür yardımcılarında toplanan verilerin çözümlenmesi neticesinde elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin sayısal verilere yer verilmektedir. Araştırmanın bulguları ve bu bulgulara dayalı olarak üretilen yorumlar, araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan sorular dikkate alınarak belirtilen sıraya uygun şekilde sunulmuştur.

Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim yönetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 1'de işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 0) ve nötr (n =3) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Bazı tohumların çimlenmesi aylar, çiçek açması yıllar sürer (sabırlı bir bilge). (K1)

Organların etkili ve koordineli çalışmasını sağlar (beyin). (K3)

Yönetimin sağlığı yönetenin elindedir (doktor) (K4)

Ailen için verdiğini, yaptığını okul için de yapmalısın (aile). (K5)

Nötr anlam içeren metafor kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Sistem her an değişebiliyor (borsa). (K2)

Nasıl yönetirsen sonuca da o denli ulaşırsın (takım kaptanı). (K6)

Eğitim yönetimine ilişkin metaforlar incelendiğinde 2 görüşün metafor olmadığı görülmüş ve geçersiz sayılmıştır. Bu görüşler aşağıdaki gibidir:

Eğitim yönetimi bir grubun işlerinin planlanması gibidir.

Eğitim yönetimi şirket yönetmek gibidir.

Tablo 1:İlkokul Müdürlerinin Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Sabırlı bir bilge	1			Borsa	1
Beyin	1				
Devlet	1			Takım kaptanı	2
Aile	1				
Doktor	1				
	n = 5		n=0		n=3

Geçersiz=2

Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 2'de işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür yardımcısı tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 0) ve nötr (n =3) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Urfalı ve isot nasıl ayrı düşünülemez ise yönetici, öğretmen ve öğrenci de birbirinden ayrı düşünülemez (Urfalı ve İso). (K7)

Uyum içinde çalışmak başarıyı getirir (Orkestra şefliği). (K8)

Belirlenmiş hedeflere güvenle, başarılı ve istendik bir şekilde ulaşmak eğitimin esas amaçlarından. (K9)

Başarı için ekip olmak önemlidir. (K10)

Nötr anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri ise şöyledir:

Ray nereye giderse makinist oraya sürer (makinist). (K11)

Gemilerin idaresi çok çeşitli etkenlere bağlıdır. (K12)

Aynı anda birden fazla durum ve olay ortaya çıkabilir. (K13)

Eğitim yönetimine ilişkin metaforlar incelendiğinde 2 görüşün metafor olmadığı görülmüş ve geçersiz sayılmıştır. Bu görüşler aşağıdaki gibidir:

Eğitim yönetimi paydaşlar arası iş birliği gibidir.

Eğitim yönetimi süreç yönetimi gibidir.

Tablo 2: İlkokul Müdür Yardımcılarının Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Orkestra Şefliği	2			Makinist	1
Gemi Kaptanlığı	1			Gemi	1
Teknik Direktör	1			Araba Kullanmak	1
Urfalı ve İso	1				
	n = 5		n=0		n=3

Geçersiz=2

Araştırmanın Üçüncü Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim yönetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 3'te işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 3), olumsuz (n = 3) ve nötr (n =4) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Kökleri ve gövdesi sağlam olabilmeli ki dalları ve meyveleri olabilsin (Ağaç). (K14)

Birden fazla müzik aletini bir araya getirip, güzel bir eser çıkarabilmekle birbirinden farklı çocukları bir araya getirip ortak bir noktada buluşmak ve güzel eserler çıkarmak bana göre aynıdır (Orkestra şefi). (K15)

Her geçen gün kendini yenileyebilmelidir (Canlı). (K16)

Olumsuz anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri ise şöyledir:

Ölçüyü kaçırınca tüm denge bozulur (Hassas terazi). (K17)

Her an elinde patlayabilir, yönetim hassasiyet gerektirir (Saatli bomba). (K18)

Birbirinin aynısı olan robotların yapıldığı yerdir (Fabrika). (K19)

Nötr anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Bilginin sınırı yoktur (Derya). (K20)

Farklı düşüncelere sahip insanlarla iş birliği yapılıyor (Çatı). (K21)

Çok yönlüdür (Yaşam). (K22)

Tablo 3: Ortaokul Müdürlerinin Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Orkestra Şefliği	1	Hassas terazi	1	Bina çatısı	2
Canlı	1	Saatli bomba	1	Yaşam	1
Ağaç	1	Fabrika	1	Derya	1
	n = 3		n=3		n=4

Araştırmanın Dördüncü Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim yönetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 4'te işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür yardımcısı tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 2) ve nötr (n =1) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Mal ve hizmete göre değil insana göre değer verir (Kumru). (K23)

Uygulama ve deneyim gerektirir (Şoförlük). (K24)

Bir yönetici ne ise eğitim yönetimi odur (Yöneticinin yansıması). (K25)

Sanatçı kendi hayal gücü ve idealleriyle geleceği şekillendirir (Sanat). (K26)

Hayatın farklı renklerini bir araya getirerek eğitime canlılık katar (Gökkuşak). (K27)

Olumsuz anlam içeren metaforlar üreten katılımcıların görüşleri şöyledir:

Bu süreçte birçok zorluklar ve yaşanması muhtemel tehlikeler vardır (Dikenli yol). (K28)

Kısıtlı kaynaklar, yüksek beklentiler vardır (Ekonomi). (K29)

Nötr anlamda metafor üreten katılımcının görüşü şöyledir:

Aynadan herkes kendini görür (Ayna). (K30)

Eğitim yönetimine ilişkin metaforlar incelendiğinde 2 görüşün metafor olmadığı görülmüş ve geçersiz sayılmıştır. Bu görüşler aşağıdaki gibidir:

Eğitim yönetimi bir bilim dalı gibidir.

Eğitim yönetimi eğitim sistemi planlaması gibidir.

Tablo 4: Ortaokul Müdür Yardımcılarının Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Kumru	1	Dikenli yol	1	Ayna	1
Şoförlük	1	Ekonomi	1		
Yöneticinin yansıması	1				
Sanat	1				
Gökkuşluğu	1				
	n = 5		n=2		n=1

Geçersiz=2

Araştırmanın Beşinci Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim denetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 5'te işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 3) ve nötr (n =1) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Doğru yöne sevk etme ve kılavuz işlevi görür (Pusula). (K1)

Vicdan empati ile yapılan uygulamalar, daha insancıldır. Eğitim ile insani özellikleri birbirinden ayırmak mümkün değildir (Vicdan). (K2)

Yol bulmamızı sağlar (Harita). (K3)

Gemiye limana sorunsuz yanaştırır (Kılavuz gemi). (K4)

Bu kişiyi iyi yönlendiremezseniz zarar verirsiniz. İyi yönlendirmeniz durumunda hem kişinin kendisi hem de çevresindeki insanlar mutlu ve başarılı olurlar (Görme engelli rehberliği). (K5)

Olumsuz anlam içeren metaforlar üreten katılımcıların görüşleri şöyledir:

Eğitim denetimi saatlerce ders çalışıp tam telefonu eline aldığına gelen baban gibidir, hep en hazırlıksız zamanda yakalar (Baba). (K6)

Eksik evrakları tespit eder (Zabıta). (K7)

İnsanı strese sokar (Sınav). (K8)

Nötr anlamdaki metaforları üreten katılımcının görüşü şöyledir:

Denetim bitmeyen bir süreçtir (Matruşka). (K9)

Üretilen metaforlar incelendiğinde eğitim denetimi ile ilgili olarak üretilmiş 1 metaforun ilişkisiz olduğu görülmüş ve geçersiz sayılmıştır. Bu metafor ve görüş şöyledir:

Eğitim denetimi grupta planlanan sürecin kontrolü gibidir, işlerlik kazandırmak adına gereklidir.

Tablo 5: İlkokul Müdürlerinin Eğitim Denetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Pusula	1	Baba	1	Matruşka	1
Vicdan	1	Zabıta	1		
Harita	1	Sınav	1		
Kılavuz Gemi	1				
Görme engelli rehberi	1				
	n = 5		n=3		n=1

Geçersiz=1

Araştırmanın Altıncı Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 6'da işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin birinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür yardımcısı tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 3) ve nötr (n =1) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:



Adaleti sarsarsan düzeni bozarsın (Adalet) (K9)

Yol bulmaya yarar (Harita) (K10)

Kurallara uygunluğu denetlemek zorundadır (Polis) (K11)

Yol göstericidir (Turist rehberi) (K12)

Eğitim süreci güvene dayalı bir sistem olmakla birlikte kontrole tabi olmalıdır (Güvenlik görevlisi) (K13)

Sürekli oyunun içinde ve takiptedir (Hakem) (K14)

Rotası olmayan gemi kaybolur (Gemi rotası) (K15)

Bakımı yapılmayan araba yoldan çıkar (Araba bakımı) (K16)

Olumsuz metafor üreten katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Ne zaman geleceği ve şiddeti bilinmez (Deprem) (K17)

Eğitim denetimi ile ilgili olarak üretilen metaforlar incelendiğinde 1 metaforun geçersiz olduğu görülmüş ve çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu metafor ve ilgili görüş şöyledir:

Eğitim denetimi müfettişlik gibidir çünkü insanın içsel ve dışsal kontrole ihtiyacı vardır.

Tablo 6: İlkokul Müdür Yardımcılarının Eğitim Denetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Adalet	1	Deprem	1		
Harita	1				
Polis	1				
Turist rehberi	1				
Güvenlik görevlisi	1				
Hakem	1				
Gemi rotası	1				
Araba bakımı	1				
	<i>n = 8</i>		<i>n=1</i>		<i>n=0</i>

Geçersiz=1

Araştırmanın Yedinci Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdürlerin eğitim denetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 7'de işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 3), olumsuz (n = 3) ve nötr (n =3) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Bir bütündür ve aynı zamanda birçok etkeni vardır (Nar) (K18)

Verdiğin bilimsel verilerle beklediğin sonuçların gerçekleşmesini istersin (Kontrollü deney) (K19)

Çok hassas bir iklimde gelişmektedir (İnsan ilişkileri) (K20)

Katılımcıların üretmiş oldukları olumsuz metaforlara ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Hazırlıklı olmak lazım ne zaman geleceği belli olmaz (Doğal afet) (K21)

Denetlersin ve hoşuna gitmeyene cezasını kesersin (Zabıta) (K22)

Üretilen nötr metaforlara ilişkin görüşler ise şu şekildedir:

Yeri geldiğinde sert yeri geldiğinde sevecendir (Aile reisi) (K23)

Tatlı ve serttir (Aile) (K24)

Her durumu olduğu gibi gösterir (Radar) (K25)

Katılımcıların eğitim denetimi ile ilgili olarak ürettikleri metaforlar incelendiğinde 1 metaforun geçersiz olduğu görülmüş ve çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu metafor ve ilgili görüş şu şekildedir:

Eğitim denetimi eğitim yönetiminin bir alt sistemi gibidir çünkü eğitim amaçlarını gerçekleştirmeye yardımcı olur.

Tablo 7: Ortaokul Müdürlerinin Eğitim Denetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Nar	1	Doğal afet	1	Aile reisi	1
İnsan ilişkileri	1	Zabıtalık	1	Aile	1
Kontrollü deney	1	Baskın	1	Radar	1
n = 3		n=3		n=3	

Geçersiz=1

Araştırmanın Sekizinci Problemine İlişkin Bulgular

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin olarak ürettikleri metaforlar Tablo 8'de işaret ettikleri anlam yönünden olumlu, olumsuz ve nötr olarak sınıflandırılmışlardır. Gruplandırma yapılırken katılımcıların metaforlarına ilişkin olarak yapmış oldukları açıklamalar esas alınmıştır.

İlköğretimin ikinci kademesinde görev yapmakta olan 10 müdür yardımcısı tarafından üretilen metaforlar olumlu (n = 5), olumsuz (n = 3) ve nötr (n =1) aşağıdaki gibidir.

Olumlu anlam içeren metaforları kullanan katılımcıların düşünceleri şöyledir:

Sağlaması yapılmayan problem güvenilir değildir (Problem sağlaması) (K26)

Dikkat seviyesinin yüksek olmasını gerektirir (Araç kullanmak) (K27)

Süreci takip etmek ve sonucunda sağlıklı birey görmektir (Babalık) (K28)

Sorunları tespit etmekle yetinmemeli, tedavisini de uygulayabilmelidir (Doktor) (K29)

Hümanist anlayışla eğitim bürokrasisini dengede tutmalıdır. Kişiye göre değişmemeli, tarafsız olmalıdır (Rehberlik) (K30)

Katılımcılar tarafından üretilen nötr metaforlar şu şekildedir:

Dönütlerin netliği önemlidir (Ayna tutan kişi) (K31)

Katılımcıların eğitim denetimine ilişkin ürettiği metaforlar incelendiğinde 2 metaforun ilgisiz olduğu görülerek geçersiz sayılmasına karar verilmiştir. Bu metaforlar ve ilgili görüşler şu şekildedir:

Eğitim denetimi tilki gibidir çünkü yönetici insanca biri ise insanca, otoriter biri ise otoriter yönetime eğilim gösterir.

Eğitim denetimi okyanus gibidir çünkü her gün yeni bir bilgi, yeni bir yöntem karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 8: Ortaokul Müdür Yardımcılarının Eğitim Denetimine İlişkin Metaforları

Olumlu Metafor	f	Olumsuz Metafor	f	Nötr	f
Problem sağlaması	1			Ayna tutan kişi	1
Araç kullanmak	1				
Babalık	1				
Doktor	1				
Terazi	1				
Rehberlik	1				
n = 6		n=0		n=1	

Geçersiz=3

SONUÇ ve ÖNERİLER**Sonuç**

İlköğretimin birinci ve ikinci kademesinde çalışan müdür ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi ve denetimi konularına ilişkin algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada toplam 40 müdür ve müdür yardımcısından 40 metafor toplanmıştır.

Toplanan metaforların 40'ı eğitim yönetimine 40'ı eğitim denetimine ilişkin olarak üretilen metaforlardır. Eğitim yönetimine ilişkin olarak üretilen metaforların 22'si olumlu olarak kategorize edilirken, 7'si olumsuz ve 3'ü nötr olarak kategorize edilmiştir. 6 metafor ise tanım içermesi veya bağlamından ayrı olması sebebiyle geçersiz olarak kabul edilmiştir.

Eğitim denetimine ilişkin olarak üretilen metaforlar incelendiğinde ise bu metaforların 18'inin olumlu, 5'inin olumsuz, 11'inin nötr ve 6'sının geçersiz olduğu görülmüştür.

Analizler sırasında bazı metaforların hem olumlu hem de olumsuz olarak kullanıldığı görülmüş ve buna bağlı olarak 3 ayrı kategori oluşturulmuştur. Mesela “baba” sözcüğü bir katılımcı tarafından “çocuğu sağlıkla büyüten kişi” olarak açıklanırken bir başka katılımcı tarafından “gün boyu ders çalıştıktan sonra tam telefonu eline aldığıında içeri giren kişi” olarak açıklanmıştır. Yine buna benzer şekilde günlük hayatta olumsuz anlam barındırmayan, hatta yalnızca teknolojik bir yapıyı işaret eden bazı kelimeler de olumsuz olarak kullanılmıştır. Örneğin “fabrika” metaforunu üreten bir katılımcı bu metaforu “birbirinin aynısı olan şeyler üretir” olarak açıklamıştır.

Katılımcıların bilişsel şemalarının olumlu ve olumsuz öğelerinin oranı ile açıklanabilecek olan bu durum Jensen (2006)’in “pasif metafor” tanımına uymaktadır. Jensen (2006) da metafor üreten kişinin olayları algılama biçimine göre, nötr doğadaki bir kelimenin olumlu ya da olumsuz metafor görevi üstleneceğini açıklamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarından biri de katılımcıların eğitim yönetimine ilişkin olarak üretmiş oldukları olumsuz metaforların, eğitim denetimine ilişkin olarak üretmiş oldukları olumsuz metaforlardan daha kontrol edilebilir olmasıdır. Mesela eğitim yönetimine ilişkin olarak üretilen olumsuz metaforlar “hassas terazi, ekonomi, dikenli yol” gibi önlem alınabilir ve kontrol edilebilir durumlara karşılık gelirken eğitim denetimine ilişkin olarak üretilen olumsuz metaforlar “deprem, doğal afet, baskın” gibi kontrol edilemez ve engellenemez durumlara karşılık gelmektedir. Bu durum, denetim sözcüğünün idari ve kanuni yaptırım sonucu üretebilmesinden kaynaklanıyor olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucu, eğitim yönetimine ilişkin olarak üretilen metaforlarda nötr kategorisinde olan metaforların, eğitim denetimine yönelik olarak üretilen nötr metaforlardan daha az sayıda olmasıdır. Eğitim yönetiminde toplam 3 nötr metafor üretilmişken, eğitim denetiminde 11 nötr metafor üretilmiştir. Bu metaforlara yapı-sökücü (Derrida,1988) zeminde bakıldığında ikili zıtlıklar bulmak mümkündür. Örneğin eğitim denetimi her durumda belirli kanun ve yönetmeliklere uygun olarak ilerlemesine karşın “Tilki, Okyanus” gibi metaforlarla kişiye özel ve belirsiz bir alan gibi açıklanmıştır. Yine “aile” metaforunun kullanımı metaforu kullanan kişinin aile yaşantısına bağlı olarak olumlu ya da olumsuz anlam içermesi beklenirken, bu sözcük eğitim denetimine yönelik olarak üretilen nötr metaforlarda 2 kez tekrar edilmiştir.

Araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri ise katılımcıların metafor üretmenin boyutlarından olan “yaratıcılık” boyutunda dikkat çekecek ölçüde zayıf beceriye sahip olmasıdır. Metaforlar incelendiğinde eğitim yönetimi ve denetiminin direkt olarak tanımını ve işaret ettiği anlamları metafor olarak sunan 12 görüş bulunmaktadır. Bu durum bir yandan da katılımcıların ifa ettikleri görevlere rağmen eğitim yönetimi ve denetimi hususunda kuramsal bilgiye sahip olmadıklarını düşündürmektedir.

Araştırmadaki bir diğer sonuç ise okul müdür yardımcılarının okul müdürlerine nazaran daha fazla kabul edilebilir sayıda ve yaratıcı metafor ürettikleridir. Bu durum çalışma grubunun sayısının oldukça az olması sebebiyle sağlıklı olarak değerlendirilememektedir.

Öneriler

Bu araştırma Mersin İli Silifke ilçesinde bulunan ilköğretimin birinci ve ikinci kademesinde görev yapmakta olan 20 müdür ve 20 müdür yardımcısı ile yürütülmüştür. Toplanan verilerin az olması sebebiyle, değerlendirme yapılırken herhangi bir konuda kesinlik içeren herhangi bir sonuca ulaşamamıştır. Araştırmanın daha büyük bir çalışma grubu ile yapılması bulguların üreteceği sonuçların daha büyük kesinlik içermesi yönünde faydalı olacaktır.

Alanyazında bu araştırmanın konusu ile ilgili olarak yapılmış herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu konuda yapılacak olan araştırmaların çoğalması, sonuçların karşılaştırılabilmesini sağlayacak olmasından ötürü oldukça önemlidir.

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmeler ile toplanmış ve katılımcılara metaforun ne olduğu ve nasıl üretilmesi gerektiği açıklanmıştır. Ancak veriler incelendiğinde toplam 40 verinin 12’sinin geçersiz olduğu görülmüştür. Yapılacak daha büyük ölçekli bir çalışmada, çalışma öncesinde okul müdür ve müdür yardımcılarını ile metafor üretmekle ilgili ders niteliğinde uygulamalı bir çalışma yapılması, araştırmada üretilen metaforların daha kullanılabilir olmasını sağlayabilecektir.

Araştırma neticesinde okul müdür ve müdür yardımcılarının eğitim denetimine ilişkin olarak olumsuz, nötr ve gereksiz metaforlarının olumlu olanlara oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum eğitim denetiminin cezayı çağrıştırması sebebiyle olumsuz algılanmasının yanı sıra, üretilen metaforlara ilişkin olan açıklamaların tam olarak eğitim denetimini açıklamadığı görüldüğünden, yöneticilerin eğitim denetimi alanında bilgi eksikliğine sahip olduğunu düşündürmüştür. Bu eksikliğin giderilmesi için mevcut müdür ve müdür yardımcılarını eğitimi ve denetimi alanında akademik eğitim verilmesi oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA



- Akman, Ö., Özeren, E. ve Yiğen, V. (2017). Öğretmenlerin “Okul” Kavramına İlişkin Metaforlarının İncelenmesi. *International Journal of Social Science Research*
- Akşehirli, S. (2005). Çağdaş Metafor Teorisi, Ege Edebiyat, Kaynak: http://www.ege-edebiyat.org/modules.php?name=Downloads&d_op=getit&-lid=111, Erişim Tarihi: 14.04.2022
- Aydın, İ. (2013). *Öğretimde Denetim: Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- AYDIN, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul; Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Balcı, A. (2000). İki binli Yıllarda Türk Milli Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6 (24), 495-508.
- Balcı, A. (2019). *Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Erişim adresi: <https://egitimyonetimi.org> Erişim Tarihi: 12.04.2022
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Bilimleşme Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Bahar 2008, Sayı 54, ss: 181-209
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul, Avcıol Basım, 3. Baskı.
- Benowitz, Ellen A.; *Principles of Management*, New York, Hungry Minds, 3th ed., 2001.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. & Erdem, B. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Can, H. (2007). *Yönetim Bilimi ve Tarihçesi*. Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın.
- Can, N. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticisinin Bir Öğretim Lideri Olarak Yeni Öğretim Programlarının Geliştirilmesi ve Uygulanmasındaki Yeterliliği. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*
- Chell, J. (1995). *Introducing Principals To The Role Of Instructional Leadership*. A Summary Of A Master’s Project. SSTA Research Centre Report
- Coşkun, B. (2004). Türkiye’de Kamusal Yönetimde Yeniden Yapılanma Tarihsel Geçmiş ve Genel Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 489. Erişim adresi: www.tid.gov.tr/makaleler/b.coskun
- Çakırer., İ. (2010). *Türkiye Eğitim Denetimi Sistemi ile Finlandiya Eğitim Denetimi Sisteminin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
- Çelikleş., Mehmet, H. (2019). *Örgün Eğitimi Terk Edip Çırak Olarak Çalışan Gençlerin Profili: Kütahya Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derrida, J. (1998). *Of grammatology*. Maryland: *The John Hopkins University Press*.
- Eranlı., Anıl, K. (2021). *Eğitim Yönetimi Modelinin Ekolojik Sistemler Kuramı Bağlamında Geliştirilmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 109–120.
- Fritz, C., Gregg M. (2003). Supervisory Options For Instructional Leaders in Education. *Journal of Leadership Education*. Seri: 2, Sayı: 2 S.13-27 ([Http://www.fhsu.edu/jole/issues/JOLE_2_2.pdf](http://www.fhsu.edu/jole/issues/JOLE_2_2.pdf)). (Erişim Tarihi: 15/04/2022).
- Gedikoğlu., T. (1997). Eğitim Yönetimi Dün, Bugün ve 2000li Yıllara Doğru. *Eğitim Yönetimi*. Yıl 3, Sayı 3, Yaz, ss. 299-308.
- Güneş, F. (2014). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Güney., S. (2012). *Liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Jensen, D. F. N. (2006). Metaphors as a bridge to understanding educational and social contexts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 1-17.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Karip, E., Sezgin, F., Arslanargun, E., Turan, S., Açıkalm, A., Kocabaş, ... Kondakçı, Y. (2014). Önsöz. S. Turan (Yay.haz.). *Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama* (s. 10-11) içinde. Ankara: Pegem Akademi Yay.

- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T., (2020). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kunduz., E. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin Çağdaş Eğitim Denetimi İlkelerine ve Kliniksel Denetime Yönelik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Alguları*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi).
- Kurum., G., Çınkır., Ş. (2017). Cehennemde Evlilik: Türkiye’de Eğitim Denetiminin Birleştirilmesi Üzerine Maarif Müfettişlerinin Görüşleri. *Eğitim ve Bilim*. Cilt 42 (2017) Sayı 192 35-57.
- Lakoff, G., Johnson, M. (1980). *Metaphors We Live By*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Memduhoğlu, H. B. (2012). Öğretmen, Yönetici, Denetmen ve Öğretim Üyelerinin Görüşlerine Göre Türkiye’de Eğitim Denetimi Sorunsalı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 135-156.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2012). Çağdaş Eğitim Denetimi Modeli Olarak Öğretimsel Denetimin Türk Eğitim Sistemi’nde Uygulanabilirliği. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 5(1), 131-142.
- Özalp., İ. (2010), *İşletme Yönetimi*. Nisan Kitabevi. Eskişehir.
- Özalp., İ. (2012). Yönetim ve Organizasyon-I. *T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2564 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1534*. Eskişehir.
- Özdemir, S. ve Sezgin, F. (2000). Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği. *Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Sosyal Bilimler Dergisi*, Ankara.
- Özgenel, M. & Yılmaz, A. (2019). Denetim Modelleri: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 228-251.
- Pehlivan, F. (2007). *Türkiye, Fransa ve İngiltere Eğitim Sistemlerinde Öğretimsel Etkinliklerin Denetiminin Yapısal Olarak Karşılaştırılması*. Malatya: İnönü Üniversitesi. (Bilim Uzmanlık Tezi).
- Saban, A. (2004). Giriş Düzeyindeki Sınıf Öğretmeni Adaylarının "Öğretmen" Kavramına İlişkin İleri Sürdükleri Metaforlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 131-155
- SCOTT, W. Richard; *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, 1961.
- Sergiovanni, T. J. ve Starratt, R. J. (1988). *Supervision Human Perspective. The United States of America: McGraw- Hill, Inc.*
- Sevinç, H. (2014). Değişim ve Kurumsal Yapılandırma Süreci: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of International Social Research)*,7(35), 730-747.
- Şeyihoğlu, A., Gençer, G. (2011). Hayat Bilgisi Öğretiminde “Metafor” Tekniğinin Kullanımı. *Türk Fen Eğitimi Dergisi*. 8(3)
- Şişman, M. (2012). Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar (3.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2011). *Eğitim Sisteminde Teftiş: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Toprakçı, E. (2004). *Sınıf Örgütünü Yönetimi*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. *Sayıştay Dergisi*, ss.57-83.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ZEL, U. (2001). Durumsallık Yaklaşımında Kişiliğin Baskın Boyut Olarak Bir Model Kapsamında Teorik İncelemesi. *Amme İdaresi Dergisi*, cilt 34, sayı, s.39-52.
- Zepeda, J. S. (2016). *Öğretim Denetimi (A. Balcı ve Ç. Apaydın, Çev.)*. Ankara: Pegem Akademi.