

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

EĞİTİMDE DÜNDEN BUGÜNE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLERE
İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

ELİF NUR GENÇALİOĞLU

AMASYA
Mayıs – 2023

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI

EĞİTİMDE DÜNDEN BUGÜNE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLERE
İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan
Elif Nur GENÇALİOĞLU

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adem BAYAR

AMASYA – 2023

TEZ ONAY SAYFASI

Elif Nur GENÇALIOĞLU tarafından hazırlanan “EĞİTİMDE DÜNDEN BUGÜNE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLERE İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 26/04/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Prof. Dr. Adem BAYAR

.....

Üye : Prof. Dr. Asım ÇOBAN

.....

Üye : Doç. Dr. İbrahim GÜL

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....

Doç. Dr. Hasan YERKAZAN

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

26/04/2023

Elif Nur GENÇALİOĞLU

İmza

ÖZET

EĞİTİMDE DÜNDEN BUGÜNE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLERE İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Elif Nur GENÇALİOĞLU

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Nisan/2023

Danışman: Prof. Dr. Adem BAYAR

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin eğitimde dünden bugüne meydana gelen değişimlere ilişkin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Bu çalışma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Samsun’ da resmi ilkokullarda görev alan 14 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada verileri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri değişim kavramını tanımlarken; farklılaşma, yenilik, uyum sağlama, gelişim ve geçiş olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar eğitimde değişimin nedenlerini; çağa ayak uydurma/ teknoloji, imkanlar, beklenti, uygunsuzluk, plansız ve programsız hareket etme, değer görememe, hızlılık ve zorunluluk olarak görüşlerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerini; eşit olanaklar, mesleki saygınlık, destek alma, okul kültürü ve ekonomi olarak belirtmişlerdir. Sonuç olarak eğitimde dünden bugüne yaşanan değişimlere sınıf öğretmenlerinin bakış açısıyla ele alarak konunun önemine dikkat çekilmek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: değişim, eğitimde değişim, sınıf öğretmenleri

ABSTRACT**CLASSROOM TEACHERS' VIEWS ABOUT THE CHANGES IN EDUCATION
FROM PAST TO PRESENT**

Elif Nur GENÇALİOĞLU

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Elementary Education, M.A., April/2023

Supervisor: Prof. Dr. Adem BAYAR

The aim of this study is to examine thoroughly the views of classroom teachers about the changes in education from past to present. This study was carried out using the phenomenology design within the framework of qualitative research approach. 14 classroom teachers working in state primary schools make up the study group of this research. Semi-structured interview prepared by the researcher was used as data collection tool in the study. Classroom teachers participating in this study express the concept of change as differentiation, innovation, orientation, advancement, and transition while defining it. Also, the participants state the causes of the changes as modernization/ technology, opportunities, expectations, inaptitude, acting without plan and program, not being appreciated, fastness and obligation. The participants suggested their solutions about changes as equal opportunities, professional respectability, getting support, school culture and economy. As a result, it is aimed to draw attention to the importance of the topic of changes in education up to now by considering the views of classroom teachers.

Key Words: change, changes in education, classroom teachers

ÖNSÖZ

İlkokul eğitimimden yüksek lisans eğitimime kadar geçen süreçte aldığım eğitimlerde emeği olan tüm öğretmenlerime;

Yüksek lisans sürecinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Adem BAYAR'a;

Tez savunma jürimde yer alan değerli bölüm başkanımız; Sayın Prof. Dr. Asım ÇOBAN'a;

Tez savunma jürimde yer alan kıymetli hocam Doç. Dr. İbrahim GÜL'e;

Her zaman varlıklarını yanımda hissettiğim canım aileme;

Meslek hayatım boyunca tecrübe katkı sağlayan bana her geçen gün yeni şeyler kazandıran öğrencilerime ve saygıdeğer meslektaşlarıma;

Hepinize teşekkür ederim...

Elif Nur GENÇALİOĞLU

26/04/2023

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları	3

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. Değişim	5
2.1.1.1. Değişimin Tanımı	5
2.1.1.2. Değişimin Nedenleri.....	6
2.1.2. Örgütsel Değişim	8
2.1.2.1. Örgütsel Değişimin Nedenleri Ve Değişim Sürecinin Aşamaları 9	
2.1.2.2. Örgütsel Değişimin Türleri.....	10
2.1.3. Eğitimde Meydana Gelen Değişimler	11
2.1.3.1. Öğrencinin Rolü	12
2.1.3.2. Öğretmenin Rolü	12
2.1.3.3. Okul Yönetimi ve Çevre	16
2.1.3.4. Eğitim Programları	18
2.1.3.5. Teknolojik Gelişmeler	20
2.2. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	21
2.2.1. Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar	22

2.2.2.	Örgütsel Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	22
2.2.3.	Eğitimde Meydana Gelen Değişimler ile İlgili Yapılan Araştırmalar ..	23

III. BÖLÜM

3.	YÖNTEM.....	24
3.1.	Araştırmanın Yöntemi	24
3.2.	Araştırmanın Modeli	24
3.3.	Çalışma Grubu.....	25
3.4.	Veri Toplama Araçları.....	26
3.5.	Verilerin Toplanması.....	27
3.6.	Verilerin Analizi.....	27

IV. BÖLÜM

4.	BULGULAR.....	29
4.1.	Değişim ve Eğitimde Değişim Kavramlarına İlişkin Görüşler	29
4.1.1.	Farklılaşma.....	31
4.1.2.	Yenilik.....	31
4.1.3.	Uyum Sağlama.....	31
4.1.4.	Gelişim.....	32
4.1.5.	Geçiş	32
4.2.	Eğitimde Değişimin Nedenleri	32
4.2.1.	Çağa ayak uydurma/ Teknoloji.....	36
4.2.2.	İmkanlar	36
4.2.3.	Beklenti	37
4.2.4.	Uyumsuzluk	37
4.2.5.	Plansız ve programsız hareket etme	37
4.2.6.	Değer görememe	38
4.2.7.	Hızlılık	38
4.2.8.	Zorunluluk.....	39
4.3.	Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri	39
4.3.1.	Eşit Olanaklar	41
4.3.2.	Mesleki Saygınlık	41
4.3.3.	Destek alma.....	41
4.3.4.	Okul kültürü.....	42
4.3.5.	Ekonomi.....	42

V. BÖLÜM

5.	TARTIŞMA	43
----	----------------	----

5.1. Değişim Kavramına İlişkin Görüşler.....	43
5.2. Eğitimde Değişimin Nedenlerine ilişkin Görüşler	44
5.3. Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri	45

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER	46
6.1. Değişim Kavramına İlişkin Görüşler.....	46
6.2. Eğitimde Değişimin Nedenlerine İlişkin Görüşler	46
6.3. Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri	46
KAYNAKÇA.....	48
EKLER	59
Ek 1. Görüşme Formu	60
Ek 2. Araştırma İzni.....	61
ÖZ GEÇMİŞ	62

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	26
Tablo 2. Değişim ve Eğitimde Değişim Kavramlarına ilişkin Görüşler.....	30
Tablo 3.Eğitimde Değişimin Nedenleri.....	33
Tablo 4. Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri	40



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1974'ten aktaran: Demirci, 2011). Eğitim insanlık tarihi boyunca varlığını sürdürmüş bir faaliyettir. Bilginin edinilmesinden ve yayılmasından birçok alana uygun değişim ve gelişimlerin ortaya çıkmasında temel unsurdur (Genç ve Eryaman, 2007).

Günümüzün şartlarında yaşanan hızlı gelişim ve dönüşümlerin bir sonucu olarak kültürel, sosyal, siyasal gibi birçok alanda etkileri görülmektedir. Toplumun içerisinde gerçekleşen eğitimin de değişimlerden ve gelişmelerden etkilenmemesi mümkün değildir (Argon ve Özçelik, 2007).

Birçok alanda görülen değişim faaliyetlerinden eğitim kurumları da etkilenmektedir. Fakat eğitim kuruluşlarının değişimin ana unsuru olarak bu değişimlere rehberlik etmesi onu diğer faaliyetlerden farklı kılan temel özelliklerin başında gelmektedir (Genç, 2006).

Toplumsal faaliyetlerin gerçekleşmesinde rol oynayan eğitim sisteminin değişmemesi, değişime değer vermemesi düşünülemez. Diğer alanlardaki değişimlerin gerçekleşmesi için öncelikle kendisinin bu süreçte yenilenmesi gerekmektedir (Kaşkaya, 2007).

Eğitim sistemindeki değişimlere birilerinin rehberlik etmesi gerekir. Eğitimde planlanan değişimlerde baştan sona kadar öğretmen sürecin içerisinde olmalıdır. Öğretmenin bu süreç içerisinde aktif rol oynaması onun fikirlerinden faydalanılması gerekmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2020). Öğretmenlerin eğitimdeki değişimlere öncülük edebilmek için sahip olduğu bilgi ve donanımları sürekli yenilemesi ve her türlü değişim ve gelişim faaliyetine açık olması gerekmektedir (Kılbaş, 2000).

Kısacası, eğitim bilgi üretimine yardımcı olmak, toplum içerisinde yaygınlaşmasına olanak sağlamak, gelecek nesle kültürün aktarılmasında rol oynamak, sürekli kendini geliştirme ve güncelleme yapma gibi birtakım sorumlulukları vardır. Mevcut durumda yaşanan değişimlere adapte olabilecek, değişim sonucunda kendine verilen görev ve sorumluluklarında başarılı bireyleri yetiştirmek de eğitimin sorumlulukları içerisinde (Şen, 2007). Pragmatistlerin “gerçeğin esası değişmez” görüşünü esas alan ilerlemeci eğitim yaklaşımı eğitimin durmadan kendini geliştirme çabası içerisinde olduğunu vurgulamaktadır. Bu temele göre, eğitim yaşantılarının devamlı olarak kendini yenileştirme çabası içerisinde olmalıdır. Bu ekol esas alınarak, eğitimi ve okulu bu değişim faktörleri içerisinde görmelidir. Aksi takdirde

eğitim modern çağın gereksinimlerini karşılamakta zorluk yaşayacak ve işlevini yitirecektir (Erdoğan, 2002).

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı eğitimde dünden bugüne meydana gelen değişimlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Eğitimde yaşanan değişimlerin hangi yönde olduğunu tespit etmek ve olası çözüm yolları bulmaktır. Bu hedef doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Değişim nedir?
2. Eğitimde değişimin nedenleri nelerdir?
3. Eğitimde değişime ilişkin çözüm önerileri nelerdir?

1.2.Araştırmanın Önemi

Yirmi birinci yüzyılda toplumun, küresel yaşamın getirmiş olduğu dinamizm karşısında çevresel faktörlerle etkileşim halinde olmak hem de bireysel anlamda değişimle mücadele etmesi beklenmektedir. Birçok kurumda görüldüğü gibi eğitim kurumları arasında da böylesine bir çaba içerisine girilmiştir (Fullan, 1993).

Eğitim örgütlerinin toplumsal hayat içerisindeki iç ve dış etkileri yadsınamaz bir gerçekliktir. Eğitim, alanında uzman kişiler yetiştirilirken toplumun önemli değer yapılarını da nesilden nesile aktarılmaktadır. Bu bakımdan okullar; öğretmen, öğrenci, idareci ve yardımcı personeli ile birlikte sorumluluklarını bilmekte ve bu bilinç doğrultusunda hareket etmektedir (İnandı, 1999).

Okulların değişime karşı bakış açısı, yapılan değişimlerin sürdürülebilir olması bakımından önem arz etmektedir. Yapı ve kurallar anlayışı barındıran geleneksel yönetim anlayışından ziyade modern yönetim anlayış benimsenmektedir. Örgütlerde meydana gelen değişimlerin bir süreç olarak görülmekte ve bu süreçte örgütsel yapı içerisinde bulunan kişilerin değişim sürecinde birbirleri arasındaki iletişimin de önemli olduğu belirtilmektedir (Sackney, Walker ve Hajnal, 1998).

Eğitimin nihai hedeflerine ulaşabilmek adına etkililiği, verimliliği yükseltmek ve monotonluktan sıyrılmak gerekmektedir (Tabancalı, 2003; Yeniçeri, 2002). Yapılan işi daha etkin bir biçimde yerine getirmek olan etkililik faktörü için başarı kısıtlarının belirlenerek ortaya konması beklenmektedir. Etkililik, örgütlerin rekabet ortamında yarışa girebilmelerinde ve mevcut durumu kontrol altında tutabilmenin ön koşuluken aynı zamanda değişimle birlikte

etkililiği arttırmaktır. İhtiyacı karşılayan uygulamalar yardımıyla verilen emekten daha fazla ürün ortaya çıkarmak verimlilik kavramıyla açıklanmaktadır. Kullanılan yöntem ve teknikler, örgütlerin etkileşimleri, iş ve iş yapma prensipleri üzerinde yapılan yenilikler sayesinde monotonluktan kurtularak daha aktif bir şekilde faaliyetlerde bulunmaktır (Yeniçeri, 2002).

Geleceğin toplumunun oluşumunda eğitim sistemlerinin uyguladığı politikalar ve yaklaşımlar neticesinde yetiştireceği insan figürüne kendi öz kültür değerlerini kazandırmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda günümüzde ülkeler, küreselleşme şartlarının getirmiş olduğu yeni dünya düzeninin bileşenlerine göre eğitim sistemleri üzerinde değişikliklere gitmekte ve bu çerçevede etrafında iyileştirmeler yapmaktadır. Küreselleşen dünyada çağın refah seviyesine uygun eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirme gayreti içerisinde (Çelik, 1995).

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığının geçmişte ve günümüzde hedeflemiş olduğu vizyon ve misyonu doğrultusunda gerçekleştirilen değişimlerin uygulamada elde edilen sonuçların hangi yönde olduğunu tespit etmek ve eğitimde yaşanan değişimlerin öğrenci, öğretmen, veli, okul yönetimi bakımından etkilerinin neler olduğunu belirlemek için sınıf öğretmenlerin görüşleri önem arz etmektedir. Yapılan çalışma neticesinde sınıf öğretmenlerin eğitimde dünden bugüne meydana gelen değişimlere ilişkin görüşleri gözler önüne sermektedir. Bu konuda yapılmış olan çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bazı sınırlılıklar içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bunlar;

1. Araştırma sadece nitel araştırma yaklaşımı ile gerçekleştirilmiştir.
2. Araştırma sadece Samsun ilinde görev yapan 14 öğretmenle sınırlıdır.
3. Araştırma, konu ile ilgili olarak yapılan alan taraması ve sınıf öğretmenlerinin görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.4.Araştırmanın Varsayımları

Tablolar, Araştırma planlama ve uygulama sürecinde aşağıda ifade edilen varsayımlardan yola çıkarak hareket edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan sınıf öğretmenlerinin, ölçme aracı olarak kullanılan görüşme formunda yer alan sorulara cevap verirken üzerinde baskı hissetmeden, soruları doğal, samimi, içten ve doğruluk ilkesi içerisinde yanıtlamışlardır.

Araştırmaya katılan katılımcıların sınıf öğretmenliğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve donanıma sahiptirler. Araştırmanın amacını ortaya koyabilecek özellikte bir ölçme aracı tercih edilmiştir.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmada değişim, örgütsel değişim ve eğitimde meydana gelen değişimler konuları üzerinde durulmuştur. “Değişim” başlığı altında; değişimin tanımı, değişimin nedenleri alt başlıkta sıralanmıştır. “Örgütsel” başlığı altında; örgütsel değişim, örgütsel değişimin nedenleri ve değişim sürecinin aşamaları, örgütsel değişimin türleri alt başlıkları sıralanmıştır. “Eğitimde meydana gelen değişimler” başlığı altında; öğrencinin rolü, öğretmenin rolü, okul yönetimi ve çevre faktörü, eğitim programları ve teknolojik gelişmeler alt başlıkları üzerinde durulmuştur.

2.1.1. Değişim

Bu bölümde değişim kavramının tanımsal olarak ifade edilişi, örgütsel değişimin tanımı, değişimin nedenlerine ilişkin alan yazın bilgilerine yer verilmiştir.

2.1.1.1. Değişimin Tanımı

Değişim kavramına yönelik olarak alan yazında mevcut olan tanımlamalar şu şekilde yer almaktadır.

Değişim, belirlenen bir çerçevede oluşan söz konusu farklılıklardır (Tezcan, 1980). Başka bir tanıma göre değişme, bir bütünün parçalarında öncesi ve sonrası arasındaki ayrışımın meydana gelmesidir (Başaran, 1998). Değişime bir başka açıya göre, bir bütünü meydana getiren parçalarında mevcut durumdan bir önceki duruma göre gözlemlenebilen nitelik veya nicelik bakımından gelişmelerdir (Özmen ve Sönmez, 2007).

Değişimle ilgili yapılan başka tanımda, dış etmenlere karşı verilen doğal bir mekanizma (Ertürk, 2009) olarak görülürken Tezcan, (1984) onu yönü belli olmayan unsur olarak tanımlamaktadır. İleriye dönük olabileceği gibi geriye dönük de olabilmektedir. Bunların her ikisi de değişim kabul görmektedir.

Değişim koşulların yetersiz kalması durumunda yenilik çalışması yürüten ve ihtiyaçlarımızı temin edebilecek düzeyde yeni fikirler elde etmemize yardımcı olan ve uygulayan süreçtir (Erdoğan, 2002).

Başka bir anlatımla değişim, bir mekanizmanın evrilmesi sürecidir (Sucu, 2000). Bütün bu tanımlardan değişimin bir durumdan başka bir duruma geçme, var olan durumun farklı bir biçime bürünmesi ve değişimin bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

Aristo, her şeyin gerçekleşme çabası uğraşında olduğundan bu amaç uğruna değişimin kendiliğinden ortaya çıktığını ifade etmektedir. Varoluşlar değişimi içermektedir. Örneğin; meşe palamudunun aslı, yakın zamanda onu bir meşe ağacı dönüşebilmesi için değişim göstermesidir (Dursun, 2007).

Yani değişme, uygun koşullar sağlandığında başka hal alma durumudur. Bir anda değil zaman yayılmış bir şekilde olacağı gibi devrimsel bir yapıda beklenmedik bir süreçte de gerçekleşebilir (Çınar, 2005).

Bu açıklamalara dayalı olarak en genel tanıma TDK' ye göre değişme "Bir zaman dilimi içerisindeki değişikliklerin bütünü" olarak tanımlanmaktadır.

Değişim konusundaki çalışmalar şu sayılıtlara dayanmaktadır (Özkalp, 2008: 146):

- a) Değişim doğal bir olgudur.
- b) Değişim kaçınılmazdır.
- c) Değişim süreklidir.
- d) Değişim gereklidir.
- e) Değişim benzerlik gösterir.

2.1.1.2. Değişimin Nedenleri

Değişim farklı nedenlerle ve farklı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örgütsel anlamda değişim, iş, amaç ve olguların dönüşümü olarak kabul görmektedir. Bu değişikliklerin yapılması için her şeyden önce yapı içerisinde kültürün değişime uğraması gerekmektedir (Özden,2000).

Örgütü değişime zorlayan nedenler çoğunlukla örgüt dışından geldiği için örgütsel değişim gerçekleşmekte, kültürü de sürece adapte olmaya zorlamaktadır (Çelik, 2000).

Çağın getirmiş olduğu her türlü gelişim çalışmalarına hızlı şekilde ulaşabilen, önlemler alabilen ve benimseyen örgütler, daha fazla hayata kalabilmektedir. Çünkü yaşadığımız evren değişimler üzerine kurulu ve bu şekilde yüzyıllardır ayakta kalmaktadır (Hargreaves, 2002).

Değişimin nedeni örgüt içerisinde ve çevresinden farklı unsurlar olabilir. Toplumsal, kültürel, siyasal, sosyal vb. faktörlerle örgütün beslenmesi ve yaşanan yönetimsel ya da amaçsal faaliyetler yenileşme sürecine yönlendirilmektedir (Tezcan, 1984).

19.Yüzyılda meydana gelen endüstrileşme, şehirleşme ve göç unsurları eğitim alanında değişimi zorunlu kılmıştır (Tye ve Tye, 1992”den aktaran: Kaşkaya, 2007).

Eğitim sisteminde asıl mesele günün gereklerine uygun yeni reformlar getirmek değil, sorunun ana merkezine ulaşmak, farklı yollar denemek, yeni yollar arayışı içerisinde güçlü olmak kısaca değişimin oturtulması gerekmektedir. Esas alınan öğrenme ile birlikte eğitime duruş kazandırılmasıdır (Fullan, 1993).

Hızlı bir şekilde küreselleşen dünyada yaşam şartlarında yaşanan zorluklar ve beraberinde ortaya çıkan sorunlarla birlikte bireylerin tek başına şartlara adapte olmaya zorlandıkları görülmektedir. Eğitim bu süreçte bireylere doğruyu ya da yanlışı; iyiyi ve kötünün arasındaki farklılıkların ayırt etmesinde yardımcı olabilecek ona rehberlik etme gibi yükümlülüğü bulunmaktadır (Titiz, 2005; Başaran, 1998).

En ilkel toplumdaki en gelişmiş topluma kadar tümünde değişimlerin yaşandığı bilinmektedir. İç unsurlarında dinamizm ve canlılık görülür. Bunun neticesinde içerisinde bulundurduğu sosyal yapı, politik etkenler, kültürel unsurlar, sosyal örgütler, toplum davranış biçimlerinde değişimler görülmektedir. Fakat bu yaşanan değişimler her alanda aynı anda görülmemekle birlikte aynı hızda da gelişim göstermemektedir. Bununla birlikte değişimin tek yönü olmamakla birlikte ilerleme göstereceği gibi gerileme de gösterebilmektedir (Öztürk, 1974; Tezcan, 1997).

Esasında toplumsal değişim ile eğitim arasında etkileşim görülmektedir. Eğitimle toplumsal değişimler arasında yaşanan ilişki tek yönlüden daha çok karmaşık bir yapıdadır. Yani, eğitim toplumsal değişiminin aynı zamanda öznesi (etkileyicisi) ya da nesnesi (etkilenen) olarak yer almaktadır. Burada gerekçelerine dayalı olarak yer aldıklarından derece belirlemek oldukça zor görülmektedir (Şişman, 2006). Bir başka deyişle, eğitimde başlatılan bir değişim, toplumsal yapının diğer parçalarını etkilediği gibi, kendisi de sürekli olarak diğer parçalarda meydana gelen değişimlerin etkisine maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte, araştırmacılar, karşılıklı ilişkiyi benimseyerek, başlangıç noktası olarak toplumun değişmesini esas alma ve toplumsal değişimin eğitim sistemini ne yönde değişim gösterdiğini öğrenme çabası içerisinde oldukları (Tezcan, 1997).

Eğitim insana yönelik bir faaliyet alanı olduğu için toplumun tüm kesimlerinin dikkat ettiği bir alandır. Toplumun tüm kesimleri eğitimin etkilerinin neler olduğunu farkındadırlar ve bu sebeple benimsedikleri yönelimler çerçevesinde yol almak ve eğitimden faydalanmayı istemektedirler (Aydın,1998).

Değişim bazı durumlarda çok hızlı gerçekleştiğinde farkında olunmadan ilgililer tarafından adapte olmaya çalışılırken, dirençle karşılaşılabilir. Gösterilen direnç evrensel bir

boyutta da olabilir. Değişime karşı oluşan dirençler karşısında gerekli önlemleri alabiliyorken; bu durumun fark edilemediğinde ya da gerekli özen gösterilmediğinde hoş olmayan durumlarla da karşı karşıya getirmektedir (Peker, 1995). Örgütsel yapılardaki bireylerin değişime karşı direnç göstermesinin altında yatan birçok neden bulunmaktadır. Kendi kurdukları düzeni bırakamama, süre gelen alışılmışlar, ortamda güvende hissetmeme hissi, ekonomik etkenler, bilinmeyene karşı hissedilen korku, ilgisizlik gibi nedenlerin başında yer alırken (Özkalp ve Kırel, 2005); bunları yetersizlik duygusu, bir şeyler kaybetme korkusu, yanlış anlama, değişimin yaratacağı tehditler, değişimin zorla kabul ettirilmeye çalışılması lidere karşı güvensiz duygular barındırma, duygusal etmenler gibi nedenler de yer almaktadır (Hussey, 1995; Tanrıöğen, 1995, akt: Aksoy, 1999).

Eğitim toplumsal yapılarının temel taşlarından biridir. Sosyal yapının bir parçası olduğu için onu diğer parçalarda meydana gelen değişimlerden ayırt etmek mümkün görünmemektedir. Eğitimde başlatılan bir değişim diğer unsurları etkiliyorsa, diğer unsurlarda gerçekleşen bir değişim de eğitimi etkilemektedir (Eserpek, 1978).

Son yüzyıllarda yoğunlaşan paradigmatik yaklaşımlar özellikle eğitim sisteminde değişimler yapılmasını talep etmekte ve bu konuda ısrarcı davranarak zorlamalara başvurmaktadır (Özden, 2010).

Değişimlerin yaşanmasına neden olayları; tarihi problemler, sosyoekonomik değerler, iktidar değişikliği, teknolojik alanda iyileşmeler ve ekonomik beklentiler olarak sınıflandırılır (Levin, 1976).

Değişimin gerçekleşmesine neden olan bazı özel nedenlerde bulunmaktadır. Bilgi çağında çok fazla bilgiye maruz kalınması, ürünlerin değersizleşmesi, iş gücü potansiyeline bakışın farklılaşması gibi değişmeyi etkileyen somut verilerdir (Erdoğan, 2002).

2.1.2. Örgütsel Değişim

Örgütsel değişim, elde edilecek olan verimliliği, etkinliği ve motivasyonu artırmak için her yönden gerek fiziksel gerek teknik bakımından mevcut amaç uğruna değişimler yoluyla başarıya ulaşılmasıdır (Akdemir, 2008).

Örgütsel değişim başka bir ifadeye göre, kendi içerisindeki yapıların arasında gerçekleşen olumlu veya olumsuz önceden düşünülmüş plan dahilinde ya da rastgele süreç içerisinde oluşumların meydana gelmesidir (Tetik, 2008).

Örgütsel değişim alanında yürütülen çalışmalarda değişimlerin görülmesi, insan davranışlarında görülen değişimleri, yapısal değişim, çağın mevcut durumu, gibi birçok etkenlerden kaynaklandığı söylenmektedir (Can,1997, akt: Akoğlan-Kozak, Güçlü, 2003).

Sonuç olarak küresel rekabet ortamının artması, teknolojik alanda yaşanan hızlı değişimler, işgücü potansiyelinden beklenenler, arz talep dengesindeki artışlar örgütsel olarak değişimin vazgeçilmez bir unsur olduğu ortaya koymaktadır (Düzen Dilden, 2010).

2.1.2.1.Örgütsel Değişimin Nedenleri Ve Değişim Sürecinin Aşamaları

Dış çevreden gelen girdileri alıp onları kendi içerisinde dönüştürebilen ve sonucunda veriler elde eden örgütsel yapılar açık sistemlerdir. Bu çevre ile etkileşimleri beraberinde örgüt içerisinde değişim yaşanmasını zorunlu kılmaktadır (Can, 2002).

Tüm kümelerin belli bir süre zarfında iç ve dış paydaşlardan etkilenecek değişimin olgusunda farklılıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Geçmişe bakıldığında değişim olarak “kırılmazsa, tamir etme” düşüncesinin varlığı hakim iken günümüzde ise durağanlığın kabul edilebilir yanının olmadığı düşüncesi hakimdir (Kotter, 2012).

Örgütsel olarak liderlerin ve yöneticilerin değişime yönelmenin bir sebepleri olarak göz önünde olabilmek, var olabilme içgüdüğü, misyon ve vizyona ulaşabilmek adına faaliyetlerde bulunmak, örgütün çarklarının daha iyi performans gösterebilmesi isteğinden kaynaklanmaktadır (Çapraz, 2009).

İlgili literatür incelendiğinde örgütlerde meydana gelen değişimlerin nedenleri olarak insan potansiyeli, gelişen teknolojiler, ekonomik unsurlar, sosyal yaklaşımlar, dünyaya bakış açıları ve rekabet olmak üzere genelde 6 neden üzerine yoğunlaşmıştır (Özkalp ve Kirel, 2005). Bu nedenler doğrultusunda örgütlerde yapı, politika yürütme ve yönetici davranışlarının düzenlenmesi değişiklik görülmektedir (Bursalıoğlu, 1982). Değişim sürecinde kendine özgü vizyon edinen yönetici değişimin neden önemli olduğunu ve gerekli olduğunu algılamaya çalışmaktadır (Edmonds, 1999; Betts, 1998; Oliver ve Dempster, 2002, akt: Goolnik, 2006).

Eğitimde değişim sürecine etki eden iç ve dış etmenler bulunmaktadır. Dış etmenler; ekonomik yapı (gelir kaynakları), özel projeler, demografik verilerdir. İç etmenler ise; ekonomik veriler, sosyal demografik veriler, insan kaynakları ve eğitim verileridir (Erdoğan, 2002).

Örgütsel değişim yönetimi kavramına ilişkin olarak literatürde birçok yaklaşım bulunmaktadır. En çok yer verilen yaklaşımların başında ise Ricky ve Griff’in verdiği dokuz adımdan oluşan yaklaşımdır. Bu adımlar (Özkalp ve Kirel, 1996:456);

1. Değişim ihtiyacının belirlenmesi
2. İşlerin yeniden tasarlanması
3. İşe yönelik sistemlerin ve içeriğin teşhis edilmesi
4. Değişim adına fayda analizinin gerçekleştirilmesi
5. İlerleme kararının verilmesi
6. İşlerin yeniden tasarlanması adına ihtiyaç duyulan stratejilerin formüle edilmesi
7. İşe yönelik değişikliklerin uygulamaya konulması
8. Görevlere yönelik tamamlayıcı unsur değişikliklerinin uygulamaya konulması
9. Görevlerin yeniden tasarlanması eylemlerin değerlendirilmesi

Değişim aşamaları olan bir süreçtir. Lewin bu aşamaları şu şekilde ifade etmektedir; buzulların erimesi, hareket ve örgütün yeniden donmasıdır. Mevcut düzeni koruyan sistemler güçsüzleştirilmeye çalışılırken buzullar erime aşaması, yepyeni davranışlar elde edilirken hareket aşaması, değişim durağanlaşır ve yeniden donma olur (Erdoğan, 2002).

Örgütler içerisinde yaşadıkları bazı nedenlerden dolayı değişime zorlanabilirler. Değişime iten nedenleri iki başlık altında ele alındığında iç ve dış nedenler olarak ele alınmaktadır. Dış nedenler olarak; iletişim problemi, örgüt içi anlaşmazlıklar, beklenen verimin düşüklüğü, çevresel beklentiler, değişen düzen yapısı, teknolojik gelişmelerdir. İç nedenler olarak ise hedefler, örgütsel faaliyetler, üst kademenin değişim talepleri ve örgüt içi problemlerdir (Töremen, 2002).

2.1.2.2. Örgütsel Değişimin Türleri

Örgütsel değişim türlerini 4 ana başlık etrafında ele alınmıştır. Bu başlıklar şu şekildedir:

Aktif Değişim-Pasif Değişim: Aktif değişim, örgütün özgün bir değişime öncülük etmesi, pasif değişim ise çevresinde olan değişimleri takibe alarak uyum sağlamasıdır (Yamen, 2010).

Planlı Değişim- Plansız Değişim: Örgüt içerisinde iyileştirmelerin gerçekleşmesi için yürütülen faaliyetlerin belli bir çerçeve etrafında ve olası yaşanacak durumlara karşı önlemlerin alındığı planlı değişimdir (Koçel, 2005). Yaşananların tahmin edilemediği değişimlerin kendiliğinden bir şekilde gerçekleştiği değişim ise plansız değişimdir. Bu şekilde meydana gelen değişimlerin sonuçlarında olumsuz durumların yaşanması yüksektir (Akat, 1999).

Makro Değişim-Mikro Değişim: Makro değişim örgütün tüm birimleri ile değişime uğramasıdır. Mikro değişim ise belli bir alanına yönelik yapılan değişimdir (Koçel, 2005).

Proaktif Değişim-Reaktif Değişim: Dış faktörlerin dikkate alınarak bazı değişimlerin engellenebilir olduğunda belli bir program takip edilerek yapılan değişimler proaktif değişimler olarak ifade edilmektedir. Reaktif değişim ise değişimin engellenemez olduğu durum karşısında yapılan değişim faaliyetidir (Basım ve Varoğlu, 2009).

2.1.3. Eğitimde Meydana Gelen Değişimler

Cumhuriyet'in ilan edilmesinden sonra bir süre ilköğretimin hangi seviyelerde zorunlu olacağı ve hangi kurumlarda gerçekleştirileceği tartışılan konuların başında gelmektedir. Özellikle yaşanan iç göç, savaş psikolojisi, sosyoekonomik nedenlere bağlı olarak okullaşma oranını istenen düzeyde gerçekleştirememiştir (Güven, 2010).

Türkiye'de zorunlu eğitimi kademeli bir şekilde 12 yıla çıkartmış, 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanunu 11 Nisan 2012 tarihinde 28261 sayı ile Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe koymuştur. Zorunlu eğitim 4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul ve 4 yıl süreli lise eğitim kademelerini içermektedir. Öğrencilerin öğrenim gördüğü birinci 4 yıl (1, 2, 3, 4. sınıflar) ilkokul, ikinci 4 yıl (5, 6, 7, 8. sınıflar) ortaokul ve üçüncü 4 yıl (9, 10, 11, 12. sınıflar) ise lise şeklinde sınıflandırılmıştır (Resmi Gazete, sayı 28261).

Yeni uygulamaya koyulan 4+4+4 sisteminin içeriği hakkında bilgi sahibi olunması için MEB 2012 yılında bir uygulama kılavuzu yayınlamıştır. Yapılan düzenleme ile eğitim sistemini demokratik ve esnek hale getirmek amaçlanmıştır. Gelişmiş ülkelerin zorunlu eğitimin süresi 11-12 yıldır. 4+4+4 eğitim sistemi ile 12 yıllık kademeli zorunlu eğitim; ilkokul (4 yıl), ortaokul (4 yıl) ve lise (4 yıl) olarak belirlenmiştir. Yeni sistem sayesinde eğitim (4+4+4); kademelere bölünerek kademeler arası yatay ve dikey geçişlere olanaklar tanımış, bireylerin kendi tercihlerine göre eğitim alma hakkın küçük yaşta tanınmıştır. Yapılan değişiklikler arasına "Oyun ve Fizikî Etkinlikler" ile "İnsan Hakları, Yurttaşlık ve Demokrasi" dersi zorunlu dersler eklenmiştir. İlkokullarda serbest etkinliklerle birlikte haftada otuz (30) ders saati olacaktır. Serbest etkinlikler çıkarıldığında ise 1. sınıfta 26 ders, 2. sınıfta 28 ders, 3. sınıfta 28 ders ve 4. sınıfta 30 ders belirtilmiştir (MEB, 2012).

2.1.3.1.Öğrencinin Rolü

Bilgi toplumlarında egemen olan anlayış olarak öğrenci bakımından öğrencinin bireysel farklılıkları dikkate alan ve çeşitliliğe imkan veren programlar benimsemiştir (Kuzgun ve diğerleri, 1997). Eğitim programlarının kapsamı genişletilerek gerekli esneklik sağlanarak bilgi ve beceri yönünden desteklenmesi gerektiği bilinciyle hareket edilmektedir (Doğan, 1997).

Olaylara farklı gözle bakabilen bireylerin öğrenme yöntemlerinde birtakım farklılıklar gözlemlenecektir. Kimisi duyumsayarak öğrenme gösterirken kimisi özümleme yöntemiyle bilgiye ulaşacaktır (Kolb,1984). Bir grup insan, yavaş bir şekilde belli bir bakış açısından bilgiyi özümseyerek öğrenme gerçekleştirirken diğer grup ise deneme ve yanılma yöntemiyle öğrenmeyi gerçekleştirecektir (Özden, 2000). Diğer yandan öğrenci artık dar sığ alandan sıyrılarak mevcut durumdan başka bir duruma geçmeyi başaracak entelektüel öğrenci tipine ulaşma yolunu keşfedecektir (Bennett, 1999).

2.1.3.2. Öğretmenin Rolü

Öğretmenlerin de kendilerinde değişimin etkilerini görebilmek ve adapte olmak için hazırlık yapmaları ve değişim kavramıyla ilişkilerini güçlü tutmaları gerekmektedir. Değişim, öğretmenin neyi nasıl yaptığı ve uyguladığıyla yakından ilişkili bir unsurdur. Yapılan bir yeniliği sınıf ortamında uygulayacak olan öğretmendir. Eğer öğretmen buna hazır değilse ya da benimseyememişse yapılan yeniliğin bir anlamı kalmamakta ya da istenilen düzeyde bir verimlilik elde edilememektedir (Fullan, 1993).

Öğretmen gelişen bilim dünyasında kendini yenilemek zorundadır. Bu süreçte bilgi toplumunun eğitimsel değerini bilecek, elde edilmesi sürecinde yol gösteren konumda eğitimi devam ettirebilecek yetkin kişidir (Numanoğlu, 1999).

Günümüz eğitim anlayışında öğretmen, öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözeterek eğitim-öğretim sürecinde yol haritasını ona göre planlar hazırlayan, süreç boyunca rehberlik eden, faaliyet boyunca kullanacağı araç ve gereçleri amacına uygun olarak tercih eden eğitim neferidir. Geleneksel öğretim yöntemlerinin yerine çağın gereklerine uygun öğretim yöntemi benimseyen kişidir. İçimizde bulunduğumuz çağın getirilerinden olan teknolojinin her alanda olduğu gibi eğitim alanında nasıl kullanılması gerektiği konusunda doğru yerde ve zamanda yer verilmesi ile ilgili sorunlarla karşılaşilmektedir (Slowinsky, 2000).

Öğretmenler, yaşanan değişimleri yakın takibe almak zorunda olan ve değişime en fazla uyum sağlamak zorunda kalan grubu olmuştur. Küresel ortamın getirilerinden olan faktörlerle mücadele etmek zorunda kalmıştır. Burada esas olan öğretmenlerin görevi,

çocukları ve gençleri yaşadıkları toplumun kimliğine sahip çıkmalarını sağlayan ve aynı zamanda küresel dünyaya onları hazırlamayı destekleyen faaliyetler yürütmektedir. Bu da öğretmenlerin bu sorumluluklar karşısında kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmıştır (Güven, 2001).

Öğretmenlerin mesleki anlamda bilgi ve donanımları, ilgileri ve gereksinimleri doğrultusunda gelişim göstermekte, yeniyi algılayış biçimleri ölçüsünde çağın eğitim ihtiyaçlarına karşılık verecek düzeye ulaşmaktadır. Bu doğrultuda etkili ve verimli öğretim faaliyetleri için öğretmenlerin eğitim sistemini şekillendiren teknolojik yeniliklerin takibinde olmaları gerekir. Bu yenilikleri eğitim öğretim ortamında uygulamaya başlamaları öğretmenlerin teknolojiye karşı yatkınlıkları belirleyen faktördür. Teknolojik yeniliklerin eğitim alanında uygulanmasında özellikle eğitimciler büyük rol oynamaktadır. Ek olarak modern dünyanın şartlarına adapte olabilmek için büyük çaba göstermek zorunda olan günümüz öğretmenin değişen rollerinden bazılarını Öğretmen Eğitimi Genel Müdürlüğünün ifadelerine göre yeni öğretim teknolojilerini benimseme ve onları faaliyete geçirme konusunda esnek yapıdadır. Öğretimde yeniliklerin beklendiği bir alandır (Baki vd., 2009). MEB' in öğretmen için tanımladığı bu roller incelendiğinde hizmet öncesi öğretmen eğitiminde öğretmen adaylarının meslek yaşamlarında istenilen başarıya ulaşabilmeleri için öncelikle teknolojinin eğitimdeki rolünü kabullenmeleri ve kullanma becerisine sahip olmaları gerektiği görülmektedir (Erdemir vd., 2009).

Geleneksel eğitim yaklaşımında öğretmenin görevi, ders verme (bilgi aktarma), sınav yapma ve not verme olarak görülmektedir. Son yıllarda öğretim etkinlikleri ile ilgili birtakım araştırmalar, bilim ve teknolojiye meydana gelen yenilikler doğal olarak öğretmene verilen bu görevlerin değişmesini gerekli kılmış ve yeni sorumluluklar almak durumunda bırakmıştır (Oğuzkan, 1989).

Toplumsal olarak bugünden çok farklı nitelikte olacak yeni yüzyıl toplumunda, küreselleşme yoğun bir şekilde kendini var edecek ve buna bağlı olarak ileri seviyede bilgiye ulaşabilen, kullanabilen ve çeşitli yollarla elde ettiği bilgileri dönüştürebilen bireyler değer kazanacaktır. Artık beden gücünün kullanımı azaltılarak yerini beyin gücü alacak, yeni mesleklere ihtiyaç duyulacaktır ve bugünün meslekleri belki de eski değerini kaybedecektir. Farklı yapıda olması beklenen yakın geleceğin toplumunun bugünün insanından farklı bir insan arayışında olacağı, dolayısıyla eğitim kurumlarının ve öğretmenin de farklı kriterlere sahip olması beklenmektedir (Sezal, 1995).

Öğretmenin düzen sağlayıcılık rolü, amacını ortaya koyma ve amaçlarına ulaşmak için yöntemler seçme, yapı ve nitelik ölçülerinin konulması, sonucun değerlendirilmesini

kapsamaktadır (Hesapçıoğlu, 1997). Öğretmenin bu rolleri sınıf etkinlikleri içerisinde ele alındığında, öğretmen öğrencileri motive eden, sınıf etkinliklerini planlayan, öğrencileri bilgilendirici faaliyetlerde bulunan, genel düzeni oluşturan danışman kişi olarak görülmektedir (Sünbül, 2002).

Eğitim çıktılarının oluşumunda öğretmenlerin bireysel gayret ve istekleri, özellikle, öğrencinin kendisine karşı ya da diğer arkadaşlarına karşı duyarlılığının ve öz güveninin gelişmesi, derse odaklanmayı arttırıcı ve öğrenme tercihleri konularında derin etkiler oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin, sahip oldukları eğitim anlayışlarının öğrenci üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerde bulunduğu bilinciyle hareket etmesi gerekmektedir (Bazzi, 1999).

Eğitimde pozitivist felsefenin savunduğu geleneksel paradigmanın ötesine geçerek gerçekliğin durumsallığı üzerine konuşulmaktadır. Buna göre; öğretmen bilgiyi doğrudan aktarandan ziyade gerçekliğin inşasını öğrencileriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkarmada görevli en önemli unsurdur (Gergen ve Wortham, 2001).

2023 Eğitim Vizyonuna bakıldığında eğitimin temel taşlarından birisi öğretmenlerdir. Ders sürecinde kullanılan araç ve gereçlerin ya da ileri seviye teknolojik aletlerin kullanımı olsun hiçbir faktör öğretmeni geçememektedir. Çünkü öğrenci ve öğretmen arasında gerçekleşen etkileşimi herhangi bir alet yerine getirememektedir. Araştırmalar incelendiğinde başarıya etki eden faktörlerin başında öğretmenin yol göstericiliği ve öğrenciyle arasındaki etkileşimin gücünün yüksek olduğu bilinmektedir (Altun ve Çakan, 2008; <http://2023vizyonu.meb.gov.tr>, 2019).

Ölçme ve değerlendirme sisteminde reform çalışması olarak kriterlerin çeşitlendirilmesi, eşit imkanların sunulması, farklı bölgelerdeki okullar arasındaki uçurumun azaltılması amaç edinilerek anasınıfından en üst kademeye kadar gelişimlerini içeren e-portfolyo oluşturulması planlanmaktadır (Barblan, Ergüder ve Gürüz, 2008).

Bir kurumda değişimin gerçekleşebilmesi için çalışanlarının bu değişime inanmaları gerekmektedir. Aksi durumda değişimden istenilen sonuca ulaşamaz. Bu sebeple değişim çalışmalarına başlamadan önce kurum içerisinde değişme yönelik tutum ve davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Karşılaşılabilecek herhangi bir direnç önlenabilir ve değişim çerçevesinde planlama yapılarak uygulama ve değerlendirme süreci hakkında çalışmalar yürütülebilir (Kurşunoğlu ve Tanroğen, 1997).

Milli Eğitim Bakanlığının yürürlüğe koyduğu müfredat programı ile birlikte okulların ve öğretmenlerin programa uygulayabilmeleri için değişime yönelmeleri gerekmektedir. Geleneksel yaklaşımın ötesine geçerek öğretmenlerin sahip olması beklenen yeni bilgi ve

beceriler ortaya çıkmıştır. Yenilikçi, yaratıcı düşünme, olaylara eleştirel bakabilme, çözüm odaklı, etkileşim sağlayabilme, medya okuryazarlığı ve öğrenci merkezli gibi kavramlar bunlardan birkaçıdır (Hargreaves,1999).

21.yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmeler ve ülkeler arasındaki rekabetlerin yoğun yaşandığı bir çağ olması sebebiyle örgütler hızlı bir şekilde değişime yönlendirilmektedir. Eğitim sistemimizde ortak bir hedef doğrultusunda hareket edecek önemli yapı taşından olan öğretmenlerin değişime en üst sınırdan sürece dahil olmaları ve sürekli yenilik peşinde olmaları, dönüşümler yapmaları ve kendi özelliklerini inceleyip irdelemeleri beklenmektedir (Yazıcı, 2009).

Günümüz koşullarında yaşanan birtakım değişimler eğitim programlarını da etkilemektedir. Öğretmenlikle ilgili olarak UNESCO’nun 1996 yılında “Öğretmen Eğitimi Konferansında” bazı problemler üzerinde durulmuştur. Yaşanan değişimlerin öğretmenlere yeni birtakım görevler yüklediklerini ve durumda yardımcı olabilecek yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Tandoğdu, 2007).

Çocukların aileden sonra kimlik gelişiminde rol oynayan en önemli unsur öğretmendir. Çocukların öz yeterlilik becerilerini kazanmalarında öğretmenle etkileşim içerisinde olmaları önem arz etmektedir (Adams, 1995”ten aktaran: Bozkurt, 2003). Üniversite kurumlarında yetiştirilen öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin artırılması özellikle sınıf öğretmenlerinin yetiştirilmesi gündemini korumaktadır (Aydın, Şahin ve Topal, 2008). Şöyle ki öğretmen bilgi ve donanım alanında kendini zenginleştirir ve öğrenimi çeşitlendirirse, öğrenci öğrenmeleri ve öğrenmelerin kalıcılığı da o düzeyde artış yaşanacaktır (Karacaoğlu, 2008).

“Öğretmenler değişim uzmanı olmaya yeterli midir?” sorusuna yönelik ABD’ de çalışmacılar cevap arayışına yöneldiler. Kimilerine göre hizmet içi eğitimlerin yenilikçi faaliyetlerde bulunmalarında yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin değişim süreci boyunca diğer öğretmen arkadaşlarından destek beklendiği, bireysel olarak güvendikleri kişilerden yardımcı olmaları beklenilmektedir. Müfredatın verilmesinden son aşamasına kadar sorumlu olan öğretmendir. Çoğunlukla iş arkadaşlarından etkilendikleri fakat okul idaresinden ya da dışarıdan birinin etkilenmedikleri düşünülmektedir (Tandoğdu, 2007).

Son olarak değişim süreçlerinin her aşamasında öğretmenlere yer verilmelidir. Özellikle değişimin tasarlanma evresinden uygulanması evresine kadar aşamalarında öğretmenlerin görüş, öneri ve katılım sağlamaları istenmelidir (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

2.1.3.3. Okul Yönetimi ve Çevre

Okul yöneticilerinin değişime açık olmaları liderlik veya yönetme kabiliyetlerinin varlığıyla değişimi başlatma, yönetme ve değerlendirme de tüm birimleri arasında koordinasyonu sağlayarak liderlik yapmaları beklenmektedir (Gümüseli, 2009; Wallace, 2004).

Okul yöneticilerinden; ileri seviyede planlama kapasitesine sahip olmaları, olay ve durumların arkasında yatan ana neden görmeleri, etkili pazarlama yöntemlerine sahip olmaları, okulların ve toplumların beklentilerini karşılayabilecek imkanlar sunabilmesi beklenilmektedir (Balcı, 2001).

Okul yönetimi, değişimle gelen yeni olanakları görerek yenileşmeyi hızlandıracak girişimlerde bulunmalıdır. Bilgiyi kontrol etme, sezgilerden yardım alma, etkili öğrenme yetilerine sahip olmak okul yönetiminin diğer sahip olduğu özellikler arasında yer almaktadır (Numanoğlu, 1999).

Öğrencinin sosyal hayat içerisinde karakterin oluşumunda rol oynayan, öğrenme faaliyetinin gerçekleşmesinde faktörlerden biri de okul kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Okul kültürü, eğitim ve öğretimi gerçekleşmesi için bireysel öğrenme ve gelişme çabalarının özendiricisi olarak çaba gösterir (Balcı, 2007). Okul kültürünün nihayetinde öğrencinin başarılı olmasında önemli bir değişken olduğu birçok araştırmacı tarafından ifade edilmektedir (Schoen ve Teddlie, 2008).

Okuldaki etkili ve verimli çalışma ikliminin oluşturulması öğretmenler ve dolayısıyla öğrencilerinde olumlu yönde bir doğrultuda yol almasını, yöneticinin liderliği etkili bir şekilde kullanmasına bağlı olduğu bilinmektedir (Töremen, 2004).

Sistemde yaşanan bazı değişimlerle birlikte okul yöneticilerinden beklenen rollerde değişim göstermiştir. Eğitim –öğretim faaliyetlerini gözetleyen, mevzuatın şartlarını yerine getiren, risk almaktan korkmayan, gelişimlere açık ve her türlü yenilik faaliyetlerine destek olabildir (Baş, 2011).

Diğer bir deyişle okul yöneticileri; sadece yaşananların takipçisi olmakla kalmayıp, olayları hazırlayan ve olabilecekleri önceden kestirebilen pozisyonda olan liderdir (Can, 2002).

Okul yöneticilerinin okullarda değişiklik yapma çabası uğraşında olan güçleri her yönden tanımaları, örgütlerin hangi öğelere nasıl etki edeceğini bilmesi gerekmektedir. Değişime karşı kurum içerisinde gösterilen dirence karşı stratejik bir öngörü geliştirerek tutum sergilemelidir. Gerçekleştirilecek program ve uygulamalar hakkında üst düzeyde bilgi ve donanımına sahip olması gerekmektedir (Yıldız, 2012). Değişim süreci boyunca ortaya çıkan

sorunlara üstesinden gelebilmeli, amaca yönelik farklı çözüm yolları üretebilmeli, kurum içerisinde işbirliğine dikkat ederek ihtiyaçlara yönelik değişimin meydana gelmesini sağlamalıdır (Argon ve Özçelik, 2007).

Okul yöneticisi, değişim sürecini iyi yönetebilmesi için öğrenim yöntem ve tekniklerine, örgütsel yapıya, kurum içi güdülemelere, yöntem ve stratejiler hakkında yeterli donanıma sahip olması beklenmektedir (Gökçe, 2004).

Okul kurumu sistemin bir parçası olarak okulda değişimler meydana getirmek, yenilenmek, toplumun beklentilerin karşılamak, farklılıklar oluşturmak bilinciyle hareket etmek durumundadır. Aynı zamanda değişim sürecinin aşamaları olan başlatma, problemin tanımlanması; personelin sergiledikleri davranışların düzenlenmesi; birleştirme aşamasında ise kazandırılan davranışlarını düzenli hale getirme sorumluluğuyla hareket etmelidir (Giacquinta, 1973).

Değişim karşında direnci en yok etmek hatta en aza indirmek için eğitimler vererek bilgilendirme çalışmalarıyla birlikte sürece dahil etmektir. Değişimin nedenleri mantık çerçevesinde grupla ya da bireysel tartışma ortamlarında kendi kişisel düşünceleri ortaya atılarak dinlenip sonuca ulaşılmaya çalışılır. Son olarak da ortak bir fikir etrafında beyanda bulunurlar (Göksoy, 2010).

Değişim konusunda çevrenin de okul yönetimine karşı istekli ve bu konuda ısrarcı bir tavır takınması beklenmektedir. Değişime uyum sağlamak her iki taraf içinde kolay değildir. Kendi yapılarında farklı kültürlerden, farklı duygu ve düşüncelere sahip bireylerden oluşmaları değişe uyum sağlamaları aynı doğrultuda hareket etmeleri oldukça güç gözükmemektedir (Eren, 2003).

Bireyleri sosyal hayata hazırlayan eğitim kurumunun değişime açık olması gerekmektedir. Hatta değişime öncülük edecek olması nedeninden dolayı dönüşüm içerisinde olmalıdır (Kaşkaya, 2007). Sistem içerisinde karşılaşılabilecek direnç ile nasıl mücadele edeceğini bilip hareket ederse bu durumu avantajlı hale getirip başarı elde edebilmektedir. Okul yönetimi, öğrenci ve öğretmenlerle birlikte süreç içerisinde yaşanan psikolojik ve sosyolojik olumsuzlukları en az seviyeye indirmektedir. Ayrıca gösterilen tepkilere karşı doğal davranılırsa değişim yönetimi konusunda başarı da artacaktır (Göksoy, 2010).

Okullarda kabul gören yeni yapılandırmacı yaklaşımla birlikte birtakım rollerde değişiklik görülmektedir. Bunlar; yapılandırmacı yaklaşımla birlikte bilginin nasıl kullanılacağını keşfetme, kültürel değerler üzerine eleştirel bakış açısıyla bakabilme, öğretmenin uzman rolünden rehber eden rolüne geçmesi, aktif öğrenmeyi gerçekleştiren öğretim yöntem ve teknikleri, iş birliğine dayalı teknikler görülmektedir (Gürsoy, 2010).

Örgütlerde değişim esnasında okul yöneticileri dirençle mücadele edebilmek için bazı taktiklere başvurabilirler (Göksoy, 2010). Demokratik katılımı karar verme sürecinde yer vermek tercih edilen bir yöntemdir. Çalışanlara ne gibi durumlarla karşılaşılacakları hakkında açık bir dille net bilgiler verildiğinde yeterli iletişim sağlandığında direnci azaltmaktadır. Bazı alanlarda çalışanların kendini yetersiz hissedebilir onlara destek olacağı eğitim konusunda yardımcı olacağı güveni onlara vermektir. Yenileşme faaliyetleri esnasında ödülleri verilerek sorumluluk yüklemektir. Tüm yöntem denediği halde dirençle karşılaşılıyorsa son olarak da cezalandırma, örgüt içerisine çıkarılma kullanılmaktadır. Fakat değişime yönelik tepkinin üstesinden gelinmeyen durumlarda kullanılan ve çok tercih edilen bir yöntem değildir (Yazıcı, 2009).

2.1.3.4. Eğitim Programları

Türk eğitim sisteminde program uygulamaların içerik incelemesi yapıldığında insanların kendi faaliyetleri için sorgulama yapmaktan bile çekindiği öğrencilerin becerilerini ortaya koymakta güçlük çektiği, ezbere dayalı olarak öğrenmeyi esas alan bilgi yüklü ders içeriklerinin mevcut olduğu, pasif bireylerin yetiştiği, günlük hayatla bağı olmayan ve öğretim süreci içerisinde öğretmenin merkezde olduğu gibi nedenlerden dolayı eleştiriye maruz kalmaktadır (Özdemir, 2005; Erzan, 2005).

Kısacası eğitim programı, bireylerde istendik yönde değişimler meydana getirmek için yürütülecek her türlü etkinliği içerisinde barındıran bir plandır. Spencer'in belirttiği gibi, eğitimin temel amacı olarak bireyi yaşama hazırlamak ve eğitim programlarının içeriğini de bu doğrultuda hazırlamaktır (Demirel, 2004).

Bugüne kadar hazırlanan programların günün şartlarına ve ihtiyaçlarına karşılık vermiyor olması ve yapılan uğraşların pedagojik bir gayret olarak düşünülmesi, öğretmenlerin yeni programlara uygun nitelikte yetiştirilememesi, kullanılan ders kitaplarının yetersizliği, bilgilerin teoride kalması ve uygulamaya geçilememesi, fiziksel şartların yetersizliği, teknolojinin okullara doğru bir şekilde yansıtılamaması ve rehberlik faaliyetlerinin tam olarak gerçekleştirilmemesi ve alt yapı yetersizliğinden dolayı eğitim programı ile ilgili yaşanan problemler görülmektedir (Demirel, 2004; Varış, 1996; Çelik, 2005)

Türkiye son zamanlarda politik, psikolojik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda gelişim göstermektedir. Yaşanan hızlı değişimlerden etkilenen kurumların başında toplumun çoğunluğunu ilgilendiren eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlarda yürütmekte olduğu programlarda istenilen başarı elde edememesinde yapılan program geliştirme faaliyetlerinin

kısa vadeli çalışmalar olarak planlanması, eğitim yaşanan birtakım sorunların geleneksel yaklaşımlarla çözüme ulaştırılmaya çalışılmaktadır. Geleneksel yaklaşımlara dayanarak yürütülen çalışmalar yeni programların uygulanmasında yetersizliklere ve kesintilere sebebiyet vermektedir (Varış, 1996; Karakaya, 2004; Erden, 1998).

Türkiye geçmişte ve şimdilerde eğitim sistemi arayışı içerisinde olup ABD ve Avrupa tarzı eğitim sistemleriyle yenileştirme çalışmaları yürütmektedir (Akyüz, 1996). Bu çerçevede gelişim sağlamak için uygun politikalar arayışı içerisinde (Karip ve Köksal, 1996).

Eğitim kuruluşları, toplumun talep ettiği ihtiyaçlarını yerine getirecek amaçları kendilerine görev edindikleri ölçüde etkili olurlar (Celep, 2003). Bu doğrultuda yürüttükleri politikaların amaçlarını belirlerken bireylerin hayat şartlarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmak olduğundan diğer sistemlerden farklı olmaları beklenmektedir (Taymaz, 2009).

Türkiye’ de eğitim sisteminde çağın şartlarına ayak uydurma ve niceliksel ve niteliksel bağlamda başarıya ulaşabilmek için eğitimde reform çalışmaları kapsamında okula başlama yaşının değiştirilmesi, okullarda bilgisayar sınıflarının açılması, okul müfredatındaki yapılan bazı değişiklikler, ilköğretim okullarının ayrıştırılması, e-okul sistemin kullanılması, zorunlu eğitimin 12 yıl olması, öğretmenlere unvan verilmesi (öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) olarak sıralanmaktadır (Helvacı, 2010).

Değişimin uygulanma sürecinde istenilen düzeyde verim alım elde edilebilmesi açısından yetkilerin tek merkezde toplanması pek mantıklı görülmemektedir. Alınan kararların yansımaların görülebilmesi için öğretmen ve yöneticilerin görüş ve önerileri alınarak uygulamaya konulmalıdır (Erdoğan, 2002). Eğitim alanında uygulayıcıların görüşlerine başvurmadan yapılan değişimlerden istenilen sonuca ulaşmak imkansızdır (Taymaz, 2009).

Eğitim sistemi üzerine yapılan çalışmalar ve değerlendirmeler sonucunda 18. Milli Eğitim Şurası’ nca alınan kararlar ile hükümetin iradesi şeklinde kısmen sıralanabilecek nedenler sonucunda, TBMM’ce 30/03/2012 tarihinde ve 6287 sayı ile *İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*’ kabul edilmiştir. 6287 sayılı yasaya göre karşılaşılabilecek muhtemel problemlerin ana sorumlusu okul yöneticileridir. Okulda uygun şartları sağlamak, öğretmen, öğretmen ve öğrencilere rehberlik etmek olası sorunlar karşısında çözüm arayışında bulunmak ve liderlik yapmak durumundadırlar (Özdemir, 2010).

Okulların ulaşmayı arzuladıkları hedeflerin çağın şartlarına uygun olarak geçmişten günümüze kadar değişim halinde olduğu görülmektedir (Şişman, 2002).

Eğitimde alanında değişimlere ilave olarak Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 2002 yılından itibaren eğitimde yoğun bir reform faaliyetleri yürütmektedir (Karagözoğlu, 2005)’ten

aktaran, Akpınar ve Aydın, 2007). Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), eğitimde başarıya ulaşılmasına amacıyla yenilikçiliği ve araştırmacılığı temel prensip edinen eğitim programlarının oluşturulmasını hedeflemektedir. Öğretmenin mesleki yeterliliğine geliştirme, çağın şartlarına uygun birey yetiştirme, demokratik okul kültürü oluşturma gibi amaçları okul öncesinden yükseköğrenime kadar her kademede değişim faaliyeti içerisinde (Şişman ve Taşdemir, 2008).

İlköğretim öğretim programları yenilikçi çalışmalar çerçevesinde düzenlemeler yapılarak 2005-2006 Öğretim Yılı'nda başlanmıştır. Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler olmak üzere birçok alanda kendini ispatlamış ülkelerin uyguladıkları eğitim sistemlerinden örnek alınarak düzenlenen öğrenci merkezli, ilerlemecilik eğitim felsefesini esas alan yapılandırmacılığı ve işbirliğine dayalı öğrenmeyi temel alan, bireysel farklılıkları dikkate alan düşünce yapısıyla hazırlanmıştır (Gözütok ve diğerleri, 2005; Yangın, 2005" ten aktaran: Akpınar, ve Aydın, 2007).

2.1.3.5. Teknolojik Gelişmeler

Bireysel, örgütsel ve toplumsal alanlara etki eden teknolojik alanlardaki gelişmeler beraberinde farklılıklar ortaya koymaktadır. Yeni sorunların baş göstermesi ile birlikte eğitim kurumları da dahil olmak üzere birçok kurumda değişimler gerçekleşmektedir (Siegal ve Allan 1996).

Son yıllarda bilimsel alanda yaşanan gelişmelerle birlikte bilgi üst seviyelere çıkmıştır. Bu alandaki değişim çevreyi de etkilemektedir. Eğitim kurumlarının çevreyle etkileşim kurmaya ve bağımlı olmaya zorlamaktadır (Çalık,1997).

Toplumların eğitime ayrılan kaynakları, zamanları yeterli görülmemektedir. Süreç içerisinde standartlarını yükseltmeyen, değişikliklere uyum sağlayamayan topluluklar her türlü birlikteliklerin dışında kalmaya mahkum olacaklardır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). Dünya ülkeleri insanlık tarihi görülmemiş bir şekilde hızlı değişim gösteren teknoloji karşısında, değişimi yakalayabilmek için eğitim sistemlerinde okul geliştirme, etkili okul, yeniden yapılanma, reform gibi gelişmeler başlatmışlardır (Alberg, 2000).

Bir örgütün sahip olduğu anlayış biçimi onun sosyoekonomik faaliyet ve teknolojik dönüşümlere uygun olarak hareket edebilme yeterliliğiyle başarıya ulaşabilmektedir (Gökçe, 2004).

Eğitim sistemleri yeni gelişmeleri takip ederek programları üzerinde düzenleme yapma ve içeriğin zenginleştirmek için farklı materyaller arayışı içerisinde olmalıdır (Karasar, 2004).

Teknoloji alanında yaşanan her türlü yenilik eğitim alanında izleri hemen görülmektedir. Bu durumu şu şekilde açıklayacak olursak; okullarda sırasıyla tepegöz, projeksiyon, akıllı tahta ve etkileşimli tahta yerini almıştır. Fakat tüm okulların eşit imkanlara aynı zaman diliminde ulaştığı söylenemez. Genellikle okullardaki teknolojik araçlara öğretmen, yönetici veya veli yordamıyla ulaşılmaktadır. Sınıf ortamında kullanılan cihazların ders müfredatının BT destekli olarak hazırlanmamış olması dersten alınacak verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Alkan, Düz, Orman, Çiçek, Koldanca ve Günday, 2011). Ders esnasında öğretmen konuyla alakalı olan internetteki bilgilere kolaylıkla ulaşabilir. Güncel bilgiyle son durum hakkında verilere ulaşabilir. Hatta sonrasında konu ile ilgili sonrasında çocuktan araştırma yapması istenebilir ve sonrasında da sınıf ortamında bilgi paylaşılması istenebilir (İşman ve ESKİCUMALI, 2006).

Eğitim teknoloji alanında gerçekleşen değişimleri beş başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar; yeni teknolojik sistemler, öğrenim süreçleri, eğitim ortamı, öğretimi planlama ve işgücüdür (Alkan, 1987).

Öğretim sürecinde materyal kullanımı olarak videoyu tercih etmek öğrenci motivasyonu etkileyerek konunun görsel ve işitsel anlamda derinleştirerek aynı zamanda öğrenmeye olan ilgisini artırmakta ve elde edilen verimlilikte başarıya götürecektir (Kumar, 1991).

Türkiye’de teknolojinin eğitim öğretim faaliyetlerinin içerisinde yer alması ve okullardaki mevcut yapıların iyileştirilmesi için Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) projesi uygulanmıştır. Bu proje ile birlikte bilişim sınıfları oluşturulmuş, sınıflarda etkileşimli tahtalar yerini almaya başlamıştır (URL 1; Akt. Erbil ve Kocabaş, 2019). Yenilikle birlikte ortaokul derslerine bilişim teknolojileri ve yazılım dersleri eklenmiş ve bu dersle teknolojinin faydalarının farkına varılması ve onu doğru kullandığında nasıl fayda sağladığı konusuyla ilgili davranış takımları beklenmektedir (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2019)

2.2. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde, “Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar”, “Örgütsel Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar” ve “Eğitimde Meydana Gelen Değişimler ile İlgili Yapılan Araştırmalar” olmak üzere üç başlık altında çalışmalara yer verilecektir.

2.2.1. Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İlgili alan yazın tarandığında değişim kavramıyla ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Çalık (2003), değişim ihtiyaçların temin edilmesi sürecinde ya da beklentilerin farklılaştığı durumların yaşanmasında yeni düşüncelere zaman tanıma, yeni şekil oluşumlara imkan verme süreci olarak ifade edilmektedir.

Birçok unsuru barındıran örgütlerin, fayda sağlayan özellikleri için değişik müdahalelerde bulunarak örgütün faaliyetlerinin gerçekleşmesine yardımcı olurlar şeklinde belirtmişlerdir (Balcı,2000; Karslı, 2004).

İnsan ya da örgütsel yapılar dayandıkları bir gerekçe olmadan değişime yönelmezler şeklinde görüş bildirmişlerdir (McKenzie ve Koenig, 1998).

Erdoğan (2002), değişimin sistemli bir şekilde ilerleme göstererek yenilikler ortaya koyan bir süreç olarak ifade etmiştir.

Başaran (1998), değişim yapısal çerçevede tüm ögelerde, ögelerin etkileşim mekanizmalarıyla, geçmişe göre nicelik ve nitelik bağlamında gözle görülür bir farklılığın gözlenmesi olarak bildirmiştir.

Değişim, yönü olmayan bir kavramsal ifadedir. Her iki yönde de değişim yaşanmaktadır (Tezcan, 1984).

2.2.2. Örgütsel Değişim ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatür tarandığında örgütsel değişim ile ilgili araştırmalara ulaşılmıştır.

Örgütsel oluşumların en önemli işlevlerinden biri olan değişimleri takip etmek ya da ayak uydurabilmektir. Fakat süreci takip edemezse etkisiz duruma düşmektedir. Açık sistemler oldukları için örgütler kendilerini tehlikeye atmış olmaktadır (Çetin-Kuru, 2019).

Örgüt içerisindeki çalışanların olaylara yaklaşımı ve yönelimlerinde değişiklik yaşanmadıkça değişimden beklenen verim elde edilemeyecektir (Özdemir, 2000).

Örgüt sisteminde değişim, yenilik gerçekleştirme becerisi etkililiği en üst seviyeye çıkarmak ve gereksinimleri karşılamak için belli bir zaman dilimi içerisinde yapılan bilinçli yapılanmalardır (Eren, 1998).

2.2.3. Eğitimde Meydana Gelen Değişimler ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Değişime pozitif bir yaklaşımla bakan okullarda bulunan yöneticilerin ve öğretmenlerin değişime yönelmesiyle birlikte üzerine ağır görevler yüklenmektedir (Goh, Cousins ve Elliott, 2006).

Okul atmosferi içerisinde değişime bakış açısı incelendiğinde, öğretmenlerin değişime bakışı, kurum yöneticilerin liderlik vasıfları, öğrencilerin okul faaliyetlerine etkin katılımı gibi birçok faktör etkili bulunmuştur (Eaton, 2010).

Eğitim kurumunda değişimin gerçekleşebilmesi öğretmenlerin görüşlerini dile getirebileceği merkezi bir konumda yer almaları gerekmektedir (Bradley, 1992).

Greenman'a göre eğitimde yenilik çalışmalarında ilk olarak kullanılan uygulamalardaki eksikliklerin ortaya çıkarılması ve ardından eksiklikler üzerinde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Sonrasında ise önce ve son durumdaki hallerin birbirleriyle çatışması durumu gözlemlenmektedir (Özdemir, 2000).

Fullan ve Hargreaves (1998), okullarda değişimin ortaya çıkmasındaki faktörler olarak aşağıdaki gibi sıralayabilmektedir. Okulların kendi içine kapanıp bir hayat sürmesi imkansızdır. Yenilik ve esnek yapıda olmak vazgeçilmez unsur olarak görülmektedir. Teknoloji sayesinde tabular yıkılmaktadır. Okullar toplumun gelişimi için en önemli unsurdur. Öğretmenlere sunulan imkanlar arttırılırsa daha fazla verim elde edilmesi ön görülmektedir.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yöntemi, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, veri analiz teknikleri, araştırmanın geçerliliği ve güvenirliliği hakkında alt başlıklara yer verilmiştir.

3.1.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma eğitimde dünden bugüne meydana gelen değişimlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine başvurmak amacıyla nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar çoğunlukla bir konuyu derinlemesine incelemek ve çok yönlü bilgiler edinmek amacıyla kullanılmaktadır (Patton, 2014). Nitel araştırma; gözlem, görüşme gibi veri toplama araçlarının kullanıldığı, incelenen olayları gerçekçi bakış açısıyla ele alınmasını esas alan araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

3.2.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda uygun olan yöntemin nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni olduğu görülmektedir. Fenomenoloji (olgu bilim) bireylerin algıladıkları ve yaşantı yoluyla deneyimlediklerini öne çıkarmak için tasarlanmış bir desendir (Saban ve Ersoy, 2016). Olgu bilim, yaşanmış olayların arkasında oluşan psikolojik boyuttaki gerçekliği ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır. Olgu bilim yöntemi, özü tam anlamıyla ifade edebilmek için parantez içine alma ve olgu bilimsel azaltmanın kullanılması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Paranteze almada, araştırmacı kazandığı tecrübelerden edindiklerini toplamaktadır. Fakat bu birikimlerini sonraya ertelemektedir. Ayrıca araştırmacı verilere önyargısız bir biçimde yaklaşmaktadır. Olgu bilimin amacı, katılımcıların olayların iç yüzünü tecrübelerine dayanarak ifade etmesidir. Bu amaç etrafında olgu bilim, yaşanmışlıkların rahat bir şekilde yazıya çevrilmesine ve yaşanmışlıkların farkına varılmasına, asıl anlamlarının ne olduğu bilincine ulaşmasını sağlar (Oiler, 1982'den; akt. Baker ve ark., 1992).

Fenomenolojik araştırma, öncelikli olarak bir kişinin bir konuya ait ne gibi deneyimlere sahip olduğu konusunda merak etmekle başlar. Bu merak aynı zamanda araştırma boyunca

araştırmaya yön verecek ve araştırmacının motivasyonunu sağlamada destek olacaktır (Creswell, 2020; Wilson, 2015).

Fenomenolojide araştırma yapılan konu; bir kişi veya grubun içerisindeki bireylerle görüşülmesinde bu fenomen hakkında deneyimlerinin içeriği, yapısı ve özü hakkında bilgilere ulaşmaktır (Patton, 2018).

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın amaç ve yöntemi çerçevesinde çalışma grubunu 2022 yılında Samsun Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasından seçilmiş 14 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların seçilmesinde alanda yeterlilik, mekan, zaman, farklı okul deneyimleri, farklı okul kültürü ve mesleki tecrübeleri gibi kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Bu doğrultuda araştırma, amaçlı örneklem yöntemleri kapsamında maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Amaçlı örnekleme kapsamında değerlendirilen maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak katılımcıların sahip olduğu değişikliklerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır (Reichardt, Rallis, 1994; Shenton, 2004). Maksimum çeşitlilik yöntemi, olgularla ilişkili farklılıklara sahip temel çerçeveye ulaşmak ve tanımlamalar yapmayı amaçlamaktadır (Neuman, 2014). Örneklem büyüklüğünün az veya sınırlarının belirli olduğu literatürde yer alan çalışmalarda çeşitliliğin fazla olması önemli bir sorun olarak görülmektedir. Ancak bu sorun, maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilerek çözüme ulaşılabilir ve büyük farklılıkların meydana geldiği ortak örüntülere ulaşarak incelenen olguların benzerlikleri saptana bilinir (Travers, 2001). Katılımcı sayısının 6 ile 20 arasında değişkenlik gösterebileceği, lakin bu aralık konusunda kesin sınırların olmadığı belirtilmiştir (Wilson, 2015).

Araştırmanın etik kuralları çerçevesinde katılımcıların isimleri K1, K2...K14 şeklinde kodlarla isimlendirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda verilmektedir.

Tablo 1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

	Mesleki Kıdem	Eğitim Seviyesi	Yaş
Katılımcı 1	6-10 Yıl	Yüksek Lisans	30
Katılımcı 2	25 Yıl ve üzeri	Lisans	52
Katılımcı 3	15-20 Yıl	Lisans	42
Katılımcı 4	6-10 Yıl	Lisans	38
Katılımcı 5	25 Yıl ve üzeri	Lisans	55
Katılımcı 6	20-25 Yıl	Lisans	42
Katılımcı 7	15-20 Yıl	Lisans	46
Katılımcı 8	15-20 Yıl	Lisans	39
Katılımcı 9	10-15 Yıl	Lisans	36
Katılımcı 10	25 Yıl ve üzeri	Lisans	53
Katılımcı 11	15-20 Yıl	Lisans	47
Katılımcı 12	20-25 Yıl	Lisans	51
Katılımcı 13	20-25 Yıl	Lisans	51
Katılımcı 14	20-25 Yıl	Lisans	49

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde çalışma grubunun 30 ile 55 yaş aralığında olan 14 katılımcıdan oluştuğu görülmektedir. Bu katılımcılardan sadece 1'i yüksek lisans 13'ünün ise lisans mezunlarından oluşmaktadır. Mesleki olarak deneyimlerine bakıldığında ise; 3 kişi 25 yıl ve üzeri, 4 kişi 20-25 yıl, 4 kişi 15-20 yıl, 1 kişi 10-15 yıl, 2 kişi 6-10 yıl çalışma deneyimlerine sahip oldukları görülmektedir

3.4. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmalarda veriler toplanırken görüşmeler, odak grupları veya çeşitli metin türleri kullanılır. Yaklaşımlar, fenomeni seçerken yeterli düzeyde deneyimler yaşamışların seçilmesini önerir. Tek bir kişiyle zengin verilere ulaşılabilir ve böylece geniş örneklemle çalışma zorunluluğunda kalınmaz (Starks ve Trinidad, 2007).

Veri toplamak için araştırmacılar tarafından araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulmuş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılması uygun görülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmede, görüşmeden önce araştırmacılar tarafından literatür taranarak hazırlanan açık uçlu sorularla birlikte görüşme sırasında ortaya çıkan soruları kapsayan bir veri toplama tekniğidir (Karataş, 2015; Türnüklü, 2000). Araştırmacı tarafından soruların hazırlanmasında; soruların açık ve anlaşılır bir dil kullanılarak sorulması, karmaşık olmaması, cevap veren kişi yönlendirici ifadeler olmaması gibi hususlara önem verilmiştir (Bogdan ve Biklen, 1992; Akt. Yılmaz ve Altınkurt, 2011).

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanırken bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar; amaca uygun olarak açık uçlu soruların sorulması, soruların belli bir

sıra düzeninde sorulması ve geliştirilebilir sorunlara yer verilmesi gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırma verilerini elde etmek için önce literatür taraması yapılmıştır. Alandaki benzer çalışmalar incelenmiştir. Ve sonrasında görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular uzman görüşüne başvurulmuş yapılan incelemelerden sonra revize edilmiştir. Bu şekilde kullanılmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunda 17 soru vardır. Son soru olarak da “Bunun dışında eklemek istediğiniz herhangi bir şey var ise lütfen ekleyiniz.” sorulmuştur. Ayrıca görüşme formunda katılımcıların demografik bilgilerine cevap vereceği sorular da sorulmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler 2022 yılında Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilkokullarda görev alan sınıf öğretmenleriyle yapılan görüşme sonucunda elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanmış olan eğitimde dünden bugüne meydana gelen değişimlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerine ulaşmaya yönelik 17 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken çalışmanın amacına bağlı kalınarak hazırlanmıştır. Görüşme soruları uzman görüşleri alınarak yapılan düzenlenmeler neticesinde son halini almıştır. Katılımcıların görüşme esnasında kendilerini rahatça ifade edebilecekleri ortam hazırlanmıştır. Katılımcıların gönüllülük esasına dayanarak araştırmaya katılım sağlaması istenmiştir. Görüşmeler bireysel olarak yaklaşık olarak 50-55 dakika sürmüştür. Katılımcıların verdiği cevaplar ses kayıt cihazı yardımıyla izin alınarak kayıt altına alınmış ve sonrasına yazıya geçirilmiştir. Görüşme sırasında sorular sırayla tek tek yöneltilmiştir. Katılımcıyı yönlendirecek ifadelerde bulunmamaya özen gösterilmiştir. Katılımcının soruyu cevaplaması için yeterli süre tanınmıştır ve katılımcının da onayını alarak diğer soru yöneltilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler betimsel analiz tekniğine göre analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniği elde edilen verilerin belirlenmiş temalar çerçevesinde yorumlamaya izin verdiği için tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Verilere yer verirken bazı noktalara dikkat edilmiştir. Bunlar; çarpıcı özellikte olma (farklı görüşü yansıtmaya), açıklayıcılık (temayla benzerlik gösterme) ve uç örneklerle yer vermektir (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010).

Görüşme sonrasında elde edilen veriler öncelikle okunmuştur. Sonrasında araştırmacı tarafından araştırma sorularına göre görüşme soruları gruplandırılmıştır. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda kodlar oluşturulmuştur. Kodların geçerliliği için doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımında araştırmacı veri toplama aracı olarak süreç içerisinde yer aldığından, farklı bir araştırmacının aynı verileri ulaşması pek mümkün görünmemektedir. Lakin araştırmacılar arasındaki farklılıkların en aza indirilmesi beklenmektedir (Kirk ve Miller, 1986).

Nitel araştırmaların geçerliğin ve güvenilirliğinin belirlenmesi araştırmanın inandırıcılığını ve kabul görme derecesini önemli ölçüde etkilemektedir. Nicel araştırmaların geçerliği ve güvenilirliği için farklı ölçme yöntemleri ele alınarak saptanabilmekte nitel araştırmalarda kesin bir geçerlik ve güvenilirlik tespiti yapılamamaktadır (Baltacı, 2019). Ancak doğru bilgiye ulaşma konusunda gereken tedbirlerin alınması (geçerlik) ve araştırma sürecinin ve verilerinin bir başka araştırmacının değerlendirmesini sağlayacak şekilde tanımlanması (güvenirlik), nitel araştırmacıdan beklenen sorumluluktur (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Toplanan verilerin betimsel yaklaşım yordamıyla sunulması; araştırmacının kullandığı veri toplama aracıyla elde ettiği verileri doğrudan alıntıları kullanarak herhangi bir yorum ifadesine yer vermeden aktarmalı ve sonrasında yorumlamalıdır. Doğrudan alıntılarla zenginleştirilmiş araştırmanın sonrasının değerlendirilmesinde temel dayanak oluşturmaktadır. İkinci olarak araştırmaya bir araştırmanın eklenmesi farklı bakış açıları tarafından kabul görme durumunu artıracaktır. Üçüncü olarak gözlem yoluyla elde edilenlerin görüşme yoluyla da desteklenmesidir. Dördüncü olarak araştırmanın analizini yaparken farklı araştırmacıdan yardım alma ve sonuçları gözden geçirmektir. Son olarak da önceden edinilmiş kavramsal çerçeve doğrultusunda elde edilen verilerin analizini yapmak iç güvenilirliği artıran yöntemlerdir (Lecompte ve Goetz, 1982).

Araştırmada inandırıcılığın artırılması için uzman incelemesi, etkileşim kurabilme, çeşitleme gibi stratejiler önerilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985).

Araştırmanın bilimsel bir çalışma olarak kabul edilmesi için araştırma süreci ve sonuçları başka bir araştırmacıya teyit ettirilmiştir. Araştırmacı elde ettiği bulguları tutarlılık çerçevesinde nesnel bir yaklaşımla ortaya koymuştur.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılara uygulanan görüşme formu sonucu elde edilen verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Elde edilen veriler çalışmanın araştırma sorularına göre sırası ile analiz edilmiştir

4.1. Değişim ve Eğitimde Değişim Kavramlarına İlişkin Görüşler

Çalışmanın 1. araştırma sorusuna (Değişimi nasıl tanımlarsınız? ve Eğitimde değişim deyince aklınıza ne gelmektedir?) ilişkin elde edilen bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir. Bu görüşlere ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 2 Değişim ve Eğitimde Değişim Kavramlarına İlişkin Görüşler

Kod	F	%	Örnek Alıntı
Farklılaşma	9	35	"Benim ilk aklıma farklılaşma ve yenilik geliyor." (K10) "Zamana ayak uydurmak için farklılaşmaktır. Yani insanların hem duygusal hem de düşüncesel değişimleri de olur zamana göre. Yani on yıl öncesiyle on yıl sonrayı farklı düşünüyoruz. Duygularımız farklılaşıyor. "(K2) "Değişimi fiziksel dış görünüşte değişim ya da ruhsal içsel olarak değişim iç dünyada farklılık ya da düşüncelerdeki farklılık Farklı bakış açısı ile bakmak olarak tanımlayabilirim. " (K9)
Yenilik	7	27	"Yenileşme, farklılaşma, olarak tanımlıyorum. Var olan şeyin yerine gelen durumlar haller." (K4). "Değişim ını kendini yenileme diye tanımlayabiliriz. " (K13) " Değişim eski durumdan daha iyi daha yeni duruma geçiştir. " (K8)
Uyum Sağlama	5	19	"Değişim klasik cevap vermek istemiyorum ama geldiğimiz zaman diliminde çağa ayak uydurma yani çağın neyi gerektiriyorsa ona göre kendini hazırlaması" (K5) "Ayak uydurma bir durumun başka bir durum haline geçmesi." (K3)
Gelişim	3	12	" İnsan yaşantıları sonucu dünyaya bakışında, yaşam tarzında görüş ve düşüncelerindeki dönüşüm ve gelişim. Uygulanan yöntem, teknik, teknolojik araç ve öğretim programlarındaki gelişim " (K7) "Değişim gelişim ve farklılaşma olabilir. " (K4)
Geçiş	2	8	"Değişimle yenilenme aslında bir üst seviyeye geçme." (K13). "Bir durumun başka bir durum haline geçmesi. "(K3)
Toplam	26	100	

Tablo 2'ye bakıldığında sınıf öğretmenleri değişim ve eğitimde değişim kavramlarını çoğunlukla farklılaşma, bazıları yenilik, sırasıyla uyum sağlama, gelişim ve geçiş olarak tanımladıkları görülmektedir. Yani öğretmenleri değişimi farklılık, yenilik, gelişim, geçiş ve uyum sağlama olarak görmektedir. Bu kavramlara ilişkin öğretmen görüşleri değiştirilmeden aşağıda yer verilmiştir.

4.1.1. Farklılaşma

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri %35'i değişim ve eğitimde değişim kavramlarını tanımlarken farklılaşma terimini kullanmışlardır. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K11 ve K9 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

" Değişimi ben çağın gereklerine uygun bir farklılık. Hani geçmiş dönemlerde var olan şeyler o dönem için değişiklik ve doğru bir yaklaşım olabilir ama günümüz şartlarında yetersiz olabilir o yüzden ben günümüz şartlarına uygun olarak yapılan farklılıkları değişim olarak görüyorum. Aslında ben değişim kavramını pek kullanmıyorum. Bence gelişim daha güzel değil mi? Çünkü değişimden çok insan geliyor insan gelişen bir varlık. Bu yüzden gelişim de diyorum. " (K11)

"Eğitimde değişim denilince daha başarılı daha üretken olabilmek için yapılan farklılıklar. Zaman ilerledikçe bulunduğumuz zaman şartlarına göre her şey de yenilikler meydana geliyor. Dolayısıyla eğitimde yenilikler farklılıklar yapmak zorundayız. Şu anda yenilikler yapıyor zamana ayak uydurmak için. " (K9)

4.1.2. Yenilik

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden %27 'si değişim ve eğitimde değişim kavramlarını yenilik olarak ifade etmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K10 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

" Yükselme farklılaşma kendini yenileme. Eğitimde değişim çocuklar adına yapılacak her türlü yenilik akademik olarak eğitim olarak farklılaşma geliyor. Özellikle eğitim alanında eksiklerimiz var yani değişim şart diyorum. Yenilenmemiz gerekiyor. " (K10).

4.1.3. Uyum Sağlama

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden %19'u değişim ve eğitimde değişim kavramlarını tanımlarken uyum sağlama olarak ifade etmişleridir. Örneğin araştırmaya katılan K14 ve K5 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

"Var olan durumdan farklı bir duruma geçme ve duruma ayak uydurma diyebiliriz. " (K14)

"Şu olur bu olur insan değişmesi, çağın gerekleri neyi gerektiriyorsa ona ayak uydurması ona göre kendini geliştirmesi hazırlamasıdır. Değişim kavramı yerine insanın kendini değiştirmesi ya da sadece uyum sağlamasıdır. " (K5)

4.1.4. Gelişim

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden %12 'si değişim ve eğitimde değişim kavramlarını tanımlarken gelişim olarak ifade etmişlerdir. Örneğin araştırmaya katılan K11 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Değişimi ben çağın gereklerine uygun bir farklılık. Hani geçmiş dönemlerde var olan şeyler o dönem için değişiklik ve doğru bir yaklaşım olabilir ama günümüz şartlarında yetersiz olabilir o yüzden ben günümüz şartlarına uygun olarak yapılan farklılıkları değişim olarak görüyorum. Aslında ben değişim kavramını pek kullanmıyorum. Bence gelişim daha güzel değil mi? Çünkü değişimden çok insan geliyor insan gelişen bir varlık. Bu yüzden gelişim de diyorum. "

4.1.5. Geçiş

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerden %8 'i değişim ve eğitimde değişim kavramlarını tanımlarken geçiş olarak ifade etmişlerdir. Örneğin araştırmaya katılan K1 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Değişim var olan bir durumun gerekli şartlar sağlandığında yeni bir hal alması. Olumlu ya da olumsuz."(K1).

Değişim ve eğitimde değişim kavramlarına ilişkin katılımcıların verdikleri yanıtlardan beş tanıma ulaşılmıştır.

4.2. Eğitimde Değişimin Nedenleri

Çalışmanın 2. araştırma sorusuna (Eğitimde değişimin nedenleri nelerdir?) ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Bu görüşlere ilişkin tablo aşağıda verilmiştir

Tablo 3 Eğitimde Değişimin Nedenleri

Tablo	F	%	Örnek Cümle
Çağa ayak uydurma/ Teknoloji	10	21	" Yapılan değişimleri gerekli buluyorum. Çünkü gerçekten bilginin, yöntemin, çok hızlı olduğu bir dönemdeyiz." (K8) "Teknolojinin eğitime entegrasyonunu olumlu etkilediğini düşünüyorum. Akıllı tahtalar ve etkileşimli dijital içeriklerin büyük katkısı var. " (K7)
İmkanlar	9	19	" Ee teknolojiyle daha kolay öğretebiliyoruz. Bu bize imkan verdi. İmkanın oldukça öğretebildikçe başarabildikçe çocuklar daha başarılı oldukça öğretmen mutlu oluyor, motive oluyor ve daha güzel çalışıyor. Ama imkansızlıklar olursa öğretmenin motivasyonu da azalmış oluyor. " (K4) "... Yapararak yaşayarak öğrenmeyi daha fazla yapıyorduk. Grup oluşturma, gruplarla ders işleme özellikle fen olsun sosyal olsun. Fen ve sosyal derslerini öğretmenimiz hiç işlemezdi. Biz alırdık sözlüsü yazmanı şusu busu diye hazırlardık. Bu şekilde işlerdik. Şimdi öğrencilerin eline versen kâğıdı yazamıyor. Akıllı telefona yazıyor telefona yazıyor. Yani biz o yönden imkanlarımız kısıtlı olduğu halde o yönden daha da avantajlıydık. Fen derslerinde maketler yapardık. Bir erozyonu anlatacağız onunla ilgili bulduğumuz kutularla falan erozyonu canlandırırdık. Yani şimdi zaman çok az müfredat çok yoğun sınıflar kalabalık etkili olmuyor. Eğer öyle yaparsak müfredattaki zamanı aşıyorsun." (K2)
Beklenti	8	17	"Öğretmenlere akademi adı altında verilen hizmet içi eğitimler gönüllü katılımı olumlu yönde etkilemiştir." (K8)"Bana göre ben öğretmen olarak beklentiyi karşılamıyor. Çünkü değişimler oturmuyor. Değişimler hani öyle derler ya öğretmenler gelişime açık. Bu açıdan baktığımızda evet değişime daha açık olabilirim. Ama değişimlerin neden meydana geldiğini çözümleyemiyorum. Neden meydana geldiğini çözümleyemediğim için de beklentimi karşılamıyor. " (K1) " Öğretmene saygı, öğretmenin kısıtlı olması, kısıtlandırıldığımızda işte çocukların ve velilerin umursamazlıkları bunlar bizi olumsuz etkiliyor. " (K4) " Gelişim olmalı değişim olmalı. Çünkü çağ çok ileride şu an. Belki de biz olumsuz yetersiz bölgelerde olduğumuz için.

Ama biz gördüğümüz kadarını. Bütün bölgeleri yani eğitimde kapsayıcılık olmalı. Bütün öğretmenler öğrenciler faydalanabilmeli. Beklentimiz karşılanmıyor. " (K4)

Uygunsuzluk 7 15

"Türkiye' ye uygun olmaması. Türkiye'nin okullarının alt yapısı buna müsait değil. Öğretmen sayısı yeterli değil. Sınıf sayımız keza yine yeterli değil. Sınıf sayımız, öğretmen sayımız fazla olsa, sınıftaki öğrenci sayılarımızda azalacak. Benim şu an da yirmi öğrencim var. Ama kırk beş elli kişilik öğrencilere sahip öğretmenler var. Sınıfında elli kişiyle bir öğretmen nasıl yapılandırmacılık uygulayabilir. Yani tepeden inme gözde eğitim politikalarını uygulayan ülkelerin sistemlerini getirmek benim için yeterince olumsuz." (K1)

"Bir eğitim politikası içerisinde değişimden ziyade çağı yakalamak adına gelişim şeklinde olması gerekirken, bakan değişikçe sistem değiştirmek gibi yanlışlıkları yaşadık maalesef." (K7)

" Aldığımız eğitimi buralarda uygulayamıyoruz. Çünkü öğrenci hazır değil bir kere. Çünkü biz hazır bulunuşluğa göre göre işleniyordu üniversitede metot dersleri Sanki öğrencinin altta hiçbir sorunu yok. Matematikte toplama bitmiş çarpma vereceksiniz siz ama toplamayı bilmeyen çocuğun çarpma işlemini yapması mümkün değil." (K2). "Bireysel farklılıklar hiç dikkate alınmıyor eğitimde. Yani BEP planları falan yapıyoruz ama biz. Bireysel farklılıklara göre bir eğitim modeli olmalı belki çocuklar ayrıştırılmalı. Sadece zekayla olmaz ilgi ve yeteneğine göre mesela matematiği hiç sevmeyen çocuk var. Zorla ona farklı matematik kurallarını öğretmek ona dört işlem öğretmek yeterli olacak." (K2)

Plansız ve
programsız
hareket
etme 6 13

"... Eğitim sürecinde yaşadığım en büyük değişimlerden bir tanesi ben mesleğe başladığımda bitişik eğik yazıyı kullanırken ben yaklaşık üçüncü yılımda dik temel yazıya geri döndük. " (K1)

" İlkokulda mesela el yazısı sistemi vardı daha önceden sonra tekrardan düz yazıya geçildi. Çocuklar çok etkilendi Okula başlama yaşı düşürüldü. Sonra tekrardan çıkarıldı. Eee... o zaman çocuklarda olumsuz etkilerini gördük. Deneme yanılma gibi oluyor. Tutarlı bir şekilde değişiklik olmalı. " (K9)

			" 4.sınıflarda insan hakları ve yurttaşlık dersi var. Daha önceden yoktu. Ve bu ders çocuklara soyut geliyor. Çok verimli ders olmuyor. "(K9)
Değer	5	10	"Öğretmenin ağırlığının azaldığını düşünüyorum. Sınıfta kalma gibi uygulamalar olmadıkça toplumda okumanın değeri anlaşılmadıkça eğitimin gelişebileceğini düşünmüyorum. Toplumda yapılan ise, eğitim ve kültür seviyesine göre değil de kazandığı paraya bakılarak eğitimin gelişemeyeceğini düşünüyorum. " (K8)
Görememe			" Yapılan değişimlerin bir kısmı için gerekli olduğunu söyleyebilirim. Bir kısmının ise yersiz, temelsiz ve yanlış olduğunu düşünüyorum. Ve en büyük yanlışın bu değişimler yapılırken eğitimcilerin, öğretmenlerin görüşü alınmadan yapılmasıdır. " (K7)
Hızlılık	2	4	" ... Yani bizdeki aslında değişim olumsuz değil de değişimin yapılma tarzı olumsuz. Bana göre öbür sorularda da bahsetmiştim. Değişimin etkilerini biz görmeden meyvelerini almadan sürekli yeni bir değişime doğru yollandığı için bazen güzel olumlu sonuçlar alabilecekken olumsuz olabiliyor. " (K1)
			" Çok sık çok fazla olduğunu düşünüyorum. Her an her şey değişiyor. Çünkü dünle bugün aynı değil Devamlı bir değişimin olduğunu düşünüyorum. " (K4)
Zorunluluk	1	2	"... Sonrasında covid sürecinde hiç aşına olduğum bir şey değildi. Uzaktan eğitim, zoom, eba tv' den canlı ders. Yani oradaki değişimle öğrenmiş oldum. " (K1)
Toplam	48	100	

Tablo 3'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin eğitimde değişimin nedenlerine ilişkin görüşlerini çoğunlukla çağa ayak uydurma/ teknoloji, imkanlar, beklenti, uygunsuzluk, plansız ve programsız hareket etme, değer görememe, hızlılık ve zorunluluk olarak görüşlerini ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin değişimin nedenlerine ilişkin görüşleri değiştirilmeden aşağıda yer verilmiştir.

4.2.1. Çağa ayak uydurma/ Teknoloji

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin %21'i eğitimde değişimin nedenlerinin başında çağa ayak uydurma olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K4 ve K2 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

" Çağa ayak uydurmaya çalışıyorum. Hiç bir şekilde yeterli değil. Öğretmenimiz bize çalışın, kitaptan gelin anlatın derdi ve düz yazılı olurdu. Bizim bir kaynak kitabımız bile yoktu. Yani dümdüz bir eğitimimiz vardı. Şu an ne yapıyoruz? Ben çocuklara görsellerle videoyla gösteriyorum. Oyunlarla anlatıyoruz. Oyunlar oynayıp çabalıyorlar. Yine akıllı tahtadan örnek vereceğim. Konuyu çarpma, oyunu var. Milli mücadele ile ilgili oyun var. Her şey yaparak yaşayarak proje kapsamlı yani çok farklı. " (K4)

"...Yani görsel açıdan çok daha iyi yorumlayabiliyorlar. İlgi alanları daha fazla çünkü görüyor. Önceden bir şey görmüyordu. Ben ilk doğuda başladığımda çocuğun gördüğü bir öğretmen zaten meslek olarak birkaç. Şimdi elinin altında araştırma yapacağı kaynakları da iyi biliyor. Kaynakları da güzel kullanıyor. " (K2)

4.2.2. İmkanlar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin %19'u eğitimde değişimin nedenlerinin başında imkanlar olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K2 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"... Yarak yaşayarak öğrenmeyi daha fazla yapıyorduk. Grup oluşturma, gruplarla ders işleme özellikle fen olsun sosyal olsun. Fen ve sosyal derslerini öğretmenimiz hiç işlemezdi. Biz alırdık sözlüsü yazmanı şusu busu diye hazırlardık. Bu şekilde işlerdik. Şimdi öğrencilerin eline versen kağıdı yazamıyor. Akıllı telefona yazıyor telefona yazıyor. Yani biz o yönden imkanlarımız kısıtlı olduğu halde o yönden daha da avantajlıydık. Fen derslerinde maketler yapardık. Bi erozyonu anlatacağız onunla ilgili bulduğumuz kutularla falan erozyonu canlandırırdık. Yani şimdi zaman çok az müfredat çok yoğun sınıflar kalabalık etkili olmuyor. Eğer öyle yaparsak müfredattaki zamanı aşıyorsun." (K2)

4.2.3. Beklenti

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %17'si eğitimde değişimin nedenlerinin beklenti olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K4 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

Öğretmene saygı, öğretmenin kısıtlı olması, kısıtlandırıldığımızda işte çocukların ve velilerin umursamazlıkları bunlar bizi olumsuz etkiliyor. " (K4) " Gelişim olmalı değişim olmalı. Çünkü çağ çok ileride şu an. Belki de biz olumsuz yetersiz bölgelerde olduğumuz için. Ama biz gördüğümüz kadarını. Bütün bölgeleri yani eğitimde kapsayıcılık olmalı. Bütün öğretmenler öğrenciler faydalanabilmeli. Beklentimiz karşılanmıyor. " (K4)

4.2.4. Uygunsuzluk

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %15'i eğitimde değişimin nedenlerinin uygunsuzluk olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K7 ve K2 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

"Bir eğitim politikası içerisinde değişimden ziyade çağı yakalamak adına gelişim şeklinde olması gerekirken, bakan değiştikçe sistem değiştirmek gibi yanlışlıkları yaşadık maalesef." (K7)

"Aldığımız eğitimi buralarda uygulayamıyoruz. Çünkü öğrenci hazır değil bir kere. Çünkü biz hazır bulunuşluğa göre göre işleniyordu üniversitede metot dersleri Sanki öğrencinin altta hiçbir sorunu yok. Matematikte toplama bitmiş çarpma vereceksiniz siz ama toplamayı bilmeyen çocuğun çarpma işlemini yapması mümkün değil." (K2) "Bireysel farklılıklar hiç dikkate alınmıyor eğitimde. Yani BEP planları falan yapıyoruz ama biz. Bireysel farklılıklara göre bir eğitim modeli olmalı. Belki çocuklar ayrıştırılmalı. Sadece zekayla olmaz ilgi ve yeteneğine göre mesela matematiği hiç sevmeyen çocuk var. Zorla ona farklı matematik kurallarını öğretmek ona dört işlem öğretmek yeterli olacak." (K2)

4.2.5. Plansız ve programsız hareket etme

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %13'ü eğitimde değişimin nedenlerini plansız ve programsız hareket etme kavramını kullanarak belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K7 ve K9 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir;

" Eğitimde yaşanan değişimlere adapte olmak durumunda kaldık. Örneğin 60 aylık okula hazır olmayan çocuklara ilkökula başlama hakkı verildiğinde ciddi sorunlar yaşadık. O

çocukların kalem tutması, yazması, dikkat süreci gibi okuma yazma süreci yeterli değildi. " (K7)

" 4.sınıflarda insan hakları ve yurttaşlık dersi var. Daha önceden yoktu. Ve bu ders çocuklara soyut geliyor. Çok verimli ders olmuyor. "(K9)

4.2.6. Değer görememe

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %10'u eğitimde değişimin nedenlerini değer görememeden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K9, K4 ve K2 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

" ...Veli bazında veliler daha saygılıydı önceden. Şu anda çok rahat öğretmene rahat bir dille ne düşünüyorsa dile getirebiliyor. Bazen hadsizce sınıf ortamına bile karışabiliyor. Şuraya oturabilirsin diye yani sınıf ortamına karışabiliyor. Bazen saygısızca bir şeyler yazabiliyorlar sosyal ağlardan. Sürekli bir şeyler yazma, geç saatte yazabiliyorlar. Öğretmenler önceden otorite sahibiydi. Yani benim ilkokul çağlarımda o şekildeydi. " (K9)

" Öğrencide saygı olmasını isterdim. İstekli olmalarını isterdim. Velilerin de saygılı olmasını, çocuklarını motive etmelerini, eğitim ve öğretimde bize yardımcı olmalarını isterdim. . "(K4)

" O zaman bir kere akıllı telefonlar, tabletler yoktu. Öğrenci görsele daha açtı. Şimdi öğrenci her türlü görsel ellerinin altında ilgileri daha dağınık o zaman kendilerini daha iyi topluyorlardı. Her şey yeni gibiydi. Sınıfa götürdüğünüz bir görsel daha fazla dikkatlerini çekebiliyordu. Yani o zaman bizim da bilgisayarlarımız yoktu. Sınıflarımıza bilgisayar geldikten sonra çizgi film izliyorlardı artık o da yok. Çünkü çocuk doymuş evde zaten izliyor. Sürekli elinin altında. Bu yüzden siz sınıfta bile açsanız 5-10 dakika sonar çocuğun ilgisi azalıyor. " (K2)

4.2.7. Hızlılık

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %4'ü eğitimde değişimin nedenlerini hızlılık kavramıyla ilişkilendirmiştir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K4 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

" Çok sık çok fazla olduğunu düşünüyorum. Her an her şey değişiyor. Çünkü dünle bugün aynı değil Devamlı bir değişimin olduğunu düşünüyorum. " (K4)

4.2.8. Zorunluluk

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin %2'si eğitimde değişimin nedenlerini zorunluluk kavramıyla ilişkilendirerek görüş bildirmiştir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K1 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"... Sonrasında kovid sürecinde hiç aşına olduğum bir şey değildi. Uzaktan eğitim, zoom, eba tv'den canlı ders. Yani ordaki değişimle öğrenmiş oldum. " (K1)

4.3.Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri

Çalışmanın 3. araştırma sorusuna (Eğitimde değişime ilişkin çözüm önerileri nelerdir?) ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Bu görüşlere ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
Eşit olanaklar	7	33	" Okulun imkanlarını değiştirmek isterdim. Atakum'da ki bir çocukla Canik'teki bir çocukla ya da Diyarbakır' da ki bir çocuğun aynı imkanı alabilmeli. Hepsinin aynı donanımlara sahip olmasını isterdim. " (K6)
Mesleki saygınlık	5	24	" Bir mesleğe ne kadar değer verilirse çalışan daha mutlu ve kendini vererek çalışacaktır. " (K8)
Destek alma	4	19	"Yöneticilerden ne istiyoruz bir yerde tıkanıldığımızda bir yardım veya bizi yönlendiriyorlarsa destek. Hıh bunları görmediğimiz dönemlerde oldu." (K10)
Okul kültürü	3	14	"...ıı Bir kere öğrencilerin kendilerine özgüvenlerinin olması, evet ama bu özgüvenlerinin laubalılık olmadığını anlatacak şekilde bir değişim yapmaya çalışırdım. Aynı şey veliler için de geçerli. Bildiğini zanneden velilerle uğraşmaktan bıktım. Bana kalsa ben velileri kesinlikle bu kadar eğitimin içerisine katmam. Veli evdedir. Çocuğuyla evde ilgilenir. Öğretmene, okul idaresine, okul içerisine bu kadar karışması doğru değil." (K1)
Ekonomi	2	10	Ekonomi olarak her şeye zam geldiği için yine öğretmen maaşları zamlanmış gibi olmuyor. Yine aynı hesap. Yani öğretmen maaşları yeterli değil bence. " (K9) "Öğretmenlik mesleğinin bir saygınlığının kaldığını düşünmüyorum. Aynı şekilde maaşlarına iyileştirilme yapılsa dahi ekonomik olarak da öğretmenlerin refah içerisinde olduğunu düşünmüyorum. " (K1)
Toplam	21	100	

Tablo 4'e bakıldığında sınıf öğretmenlerinin eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerine ilişkin; eşit olanaklar, mesleki saygınlık, destek alma, okul kültürü ve ekonomi olarak görüşlerini ifade etmişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin değişime ilişkin çözüm önerileri hakkındaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

4.3.1. Eşit Olanaklar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %33'ü eğitimde değişimin ilişkin çözüm önerilerine yönelik olarak eşit olanaklar kavramı etrafında görüş bildirmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan katılımcılardan K1 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"... Fiziki koşullarda bazı değişiklik yapılıyor ama bunlar yeterli değil. Çünkü ben doğunun köylerinde çalıştım. Elektriği olmayan, suyu akmayan, tualeti olmayan köy okulları var. Buradaki okulların fiziki şartlarının iyileştirilmediği müddetçe öğretmenin mesleğe olumlu bakmasını nasıl sağlayabiliriz. " (K1)

4.3.2. Mesleki Saygınlık

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %24'ü eğitimde değişimin ilişkin çözüm önerilerine yönelik olarak mesleki saygınlık kavramı etrafında görüş bildirmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan K7 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

" Mesleğe bakış açımı etkilememesi için ciddi bir psikolojik savaş veriyorum. Kendimi motive etmeye çalışıyorum. Ancak ekonomik şartlar, mesleki itibarı ve saygınlık maalesef ciddi şekilde zarar görmüş durumda. Yoksulluk sınırının altında geliri olan bir öğretmenin performansının etkilenmemesi çok zor. Kirasını, faturalarını, ay sonunu getirmenin hesabını yapmak performansını olumsuz etkilenir. " (K7)

4.3.3. Destek alma

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %19'u eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerine yönelik olarak destek alma üzerine görüş bildirmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan K7 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Eğitim politikalarını, eğitim programlarını, eğitim sistemleri ile ilgili yapılacak bütün değişikliklerin öğretmen görüşleri alınarak yapılmasını sağlayarak başlardım. " (K7)

4.3.4.Okul kültürü

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %14'ü eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerine yönelik olarak okul kültürü üzerine görüş bildirmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan K10 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

" Bazı veliler rahatlıkla sakız ağzında davranışlarda da sorun var. Konuşabiliyor, emri vaki yapabiliyor mesela. Biz çok farklı bir yerlerde değiliz. Biz de insanız ama. Yine bir mevkin var. Çocuklarına örnek olmak zorundasın. Sen örnek olacaksın ki sen öğretmene saygını göstereceksin ki çocuk da gösterecek. Ama veli olarak bu saygıyı göremeyince çocuk da zaten niye gösterecek." (K10)

4.3.5. Ekonomi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %10'u eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerine yönelik olarak ekonomi üzerine görüş bildirmişlerdir. Örneğin çalışmaya katılan K1 aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"Öğretmenlik mesleğinin bir saygınlığının kaldığını düşünmüyorum. Aynı şekilde maaşlarına iyileştirilme yapılsa dahi ekonomik olarak da öğretmenlerin refah içerisinde olduğunu düşünmüyorum."

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan sorulara yanıtlar veren sınıf öğretmenlerinin görüşlerini 3 ana başlık altında aşağıdaki sıralanmıştır.

5.1.Değişim Kavramına İlişkin Görüşler

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin değişim kavramına ilişkin olarak farklılaşma, yenilik, uyum sağlama, geçiş ve gelişim olarak tanımlamışlardır. Araştırma sonucunda konuyla ilgili literatüre bakıldığında benzer sonuçlara rastlanılmıştır.

Eğitimde yenileşme ve reform girişimleri evrensel boyuttadır. Dünyadaki birçok ülke eğitim politikalarında yenileşme uğraşı faaliyeti içerisinde. Eğitimde yenileşme faaliyetlerinde, Türkiye'nin yenileşme üzerine adımlar atmıştır. Ülkemizde, zaman zaman, biriken eğitim sorunlarının çözümü için önemli reform hamlelerine girilmiştir (Kaya, 2002).

Her okul tek ve özel olmasına rağmen temel işlevsellikleri bakımından benzerlik göstermektedir. Okullun etkililiği onun önemli niteliklerinden biri olarak görülmektedir (Baştepe,2004). Okulları toplumlarda meydana gelen değişimlere ayak uydurabilmesi için yeni politikalar, sistemler geliştirmesi gerekmektedir (Cafoglu, 1995).

Son dönemlerde toplumlar bugüne kadar görülmemiş seviyede hızla değişim içerisinde. Bu değişim birçok alanda görülmektedir. Teknolojiyle beraber toplumsal hayat içerisinde çok uzun yıllarda meydana gelen değişimler bir ay hatta bir gün gibi kısa sürede insanların karşısına çıkmaktadır (Can, 2002).

Örgütsel yapıların varlıklarını devam ettirebilmeleri; dış dünyayı yakın takipte olmasına ve gerekli iyileştirme çalışmalarını doğru zamanda yapıyor olmasına bağlıdır (Peker, 1999).

Değişim, yaşamın bir parçası olup, devamlı olarak gelişme gösteren teknolojik alandaki ilerlemeler sosyal, ekonomik ve kültürel oluşumlar üzerinde baskı kurmakta ve sistemler üzerinde değişikliğe gidilmesini zorunlu kılmaktadır (Özdemir, 1997, Peker, 1995).

Eğitimde yenileşme teriminde niteliksel olarak farklı beklentiler beklenmektedir. Sadece standart yapıların üzerine çıkma, yeni imkanlar sunma ya da bazı değişiklikler yapma yeterli görülmemektedir (Özdemir, 1997).

Gelecekte toplumsal yapı eğitim sistemlerinin yetiştireceği insan tipine göre şekillenecektir. Günümüzde küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı yeni paydaşlarla paralel

gösteren yeni bir eğitim modelini oluşturma ve mevcut okulları yenileştirme çalışmaları yürütmektir (Çelik,1995).

Son olarak okul içerisindeki paydaşlarıyla beraber bütüncül şekilde hareket eden kendini yenileyen, geliştiren, öğrenen okuldur. (Çelik, 1990).

5.2.Eğitimde Değişimin Nedenlerine ilişkin Görüşler

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitimde değişimin nedenlerine ilişkin olarak çağa ayak uydurma/teknoloji, imkanlar, beklenti, uygunsuzluk, plansız ve programsız hareket etme, değer görememe, hızlılık ve zorunluluk olarak ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili olarak alan yazın tarandığında benzer sonuçlara rastlanılmıştır.

Eğitim sistemini toplum yapısından ve ihtiyaçlarından bağımsız bir kavram olarak düşünölememektedir. Çoğu ölkede hızlı ilerleme gösteren çağa uygun şekilde öğretim yöntem ve metotları geliştirmektedir. Her türlü alandaki değişimler toplumu etkilediği gibi eğitimi de kendini geliştirmesi zorunluluğuna itmektedir (Duman, 1991). Örgütleri etkin ve verimli olabilmek birçok yöntem ve teknikleri kullanarak çalışmalarda bulunmaları gelişim sağlamalarında yardımcı olmaktadır (Balcı,2000; Karşlı, 2004).

Modern eğitim sisteminin dinamik, esnek, değişime açık olması ve hızla değişiklik göstermesi gibi özellikler dikkat çekicilerinden bazılarıdır (Çengel,2006). Son yıllarda bilimsel alanda gelişmeler yeni kuramsal anlayışının benimsenmesine yol açmıştır. Bundan dolayı okullarda değişiklikler meydana gelecektir. Yaşanan değişim matbaanın icadından daha güçlü reformları ortaya çıkartacaktır. Yenilikler için talep bilgi toplumundan gelecek ve yeni öğrenme kuramları süreci başlatacaktır (Drucker,1994).

Helvacı (2009)'ya göre değişikliklerin çok hızlı bir şekilde yapılması, plan ve program hazırlanmadan yürürlüğe konması, değişimin merkezden iletilmesi, sürecin zor olması gibi değişim programının uygulanma biçiminden kaynaklanan engeller olduğunu vurgulamaktadır.

Başka bir görüşe göre; okullar eğitim öğretim etkinlik faaliyetlerinin gerçekleştiği kurumlardır. Öğrenme faaliyetlerinin önceden belirlenmiş hedeflere ulaşabilmesi sınıfın yapısı önemli bir etkiye sahiptir. Öncelikle hedef davranışların kazandırılabilmesi için uygun sınıf ortamının sağlanmasına ve etkili sınıf yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır (Demirtaş,2006).

5.3. Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin eğitimde değişime ilişkin çözüm önerilerini eşit olanaklar, mesleki saygınlık, destek alma, okul kültürü ve ekonomi olarak görüş bildirmişlerdir. Konuyla ilgili alan yazın tarandığında benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Birincil hedeflerin başında yer alan erişim imkanları olmak üzere, eğitimde verimliliğin artırılması, bölgeler arasındaki farklılıkların azalması yer almaktadır (Hansen, Chalk ve Ladd, 1999; Hutmacher, Cochrane ve Bottani, 2001; Wiseman, 2010).

Toplumsal değer bilincini aşılayabilen, ahlaki unsurlarını öğreten, bilgi donanımlı, öğrencinin hayatına dokunabilen öğretmenin yerini artık sadece sınava hazırlayan, ona değer verilmeyen toplum çapında bir bakış açısı oluşmuştur (Yıldız, 2014).

Okulda mükemmelliğe ulaşma sadece öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmeleri ile mümkün değildir. Sağlıklı okul kültürü ve iklimi ile gerçekleştirilmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2006).

Okullarda kalite yönetimi, yapılandırmacılığa dayalı müfredat programı gibi yaklaşımlar, öğretmenlerden kendisini rahatça ifade edebilme, yaratıcı olma, ekip ruhuyla çalışabilme becerilerini beklemektedir. Öğretmenlerin bu özelliklere sahip olmasında ya da yansıtılmasında okulun psikolojik atmosferi önemlidir. Çünkü öğretmenler okulda işleyiş sisteminin tutarlılığı konusunda şüpheye düşmemelidir. Kısacası kendini güvende hissedeceği ortamda olmalıdır. Okulun başarıya ulaşabilmesinde okul ikliminin güven üzerine inşa edilmesi gerektiğini belirtilmektedir (Ercan, 2005).

Okul kültürü içerisinde yazılı olmayan birtakım kurallar mevcuttur. Öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci, öğretmen-veli, öğretmen-okul yönetimi arasındaki iletişimleri var olan değer yargılarından, geleneklerden inançlardan soyutlamak mümkün değildir (Çelik, 2006).

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Değişim Kavramına İlişkin Görüşler

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin verdiği cevaplar doğrultusunda değişim kavramını “farklılaşma, yenilik, uyum sağlama, gelişim ve geçiş” olarak ifade etmişlerdir. Bu çerçevede bulgulara bakıldığında;

- Değişimin, var olan bir durumdan başka bir duruma geçme durumudur.
- Değişim, yaşadığın çağın gereklerine uygun olarak kendini yenileme tekrar etmeme durumudur.
- Değişimden olumlu sonuçlar elde edildiğinde gelişim olarak adlandırıldığı fakat olumsuz olarak görüldüğünde gelişim olarak adlandırılmaması gerekmektedir.

6.2.Eğitimde Değişimin Nedenlerine İlişkin Görüşler

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yanıtlar doğrultusunda eğitimde değişimin nedenlerine ilişkin olarak “çağa ayak uydurma/teknoloji, imkanlar, beklenti, uygunsuzluk, plansız ve programsız hareket etme, değer görememe, hızlılık ve zorunluluk” olarak ifade etmişlerdir. Bu çerçevede bulgulara bakıldığında;

- Eğitim politikasının oluşturulması aşamasında plan ve program dahilinde hareket edilerek uzmanların ve başta öğretmenlerin görüşleri dikkate alınmalıdır.
- Uygulanan yeni değişimin etkilerinin olumlu ve olumsuz yönlerinin gerçekleşmesi için yeterli zaman verilmesi gerekmektedir.
- Ülkenin dört bir yanındaki okullara sağlanan imkanların eşit olmasına önem verilmelidir.
- Yeni bir sistem geliştirilirken ya da başka bir ülkede uygulanan sistemi kendi ülkemize uygulamadan önce bize uygunluğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

6.3. Eğitimde Değişime İlişkin Çözüm Önerileri

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin verdiği yanıtlar doğrultusunda eğitimde değişime ilişkin çözüm önerileri “eşit olanaklar, mesleki saygınlık, destek alma, okul kültürü ve ekonomi” olarak ifade etmişlerdir. Bu çerçevede bulgulara bakıldığında;

- Öğretmenlik mesleğine verilen itibarın giderek azaldığı görülmektedir.

- Eğitim temel unsurları olan öğrenci, öğretmen, okul yöneticileri ve velilerin birbirlerini destekleyen yardımcı konumunda yer almalıdır.
- Dünyada yaşanan ekonomik sorunlardan etkilenerek ve eğitime değil başka alanlara yönelme bilincinin önüne geçilecek faaliyetlere yer verilmelidir.



KAYNAKÇA

- Akat, İ., 1999. *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir.
- Akdemir, A., 2008. *Vizyon Yönetimi: Birey, Kurum, Kent ve Ülke Düzeyinde*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Akoğlu Kozak M. ve H. Güçlü. (2003). Turizm işletmelerinde değişim yönetimi üzerine kavramsal bir inceleme. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1). 15-24.
- Akpınar, B. ve Aydın, K. (2007). Eğitimde değişim ve öğretmenlerin değişim algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(144), 71-80.
- Aksoy, H. H. (1999). Değişme ve Yenileşme. T.C. MEB Personeli İçin Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesince 3-21 Temmuz 2000 Tarihleri Arasında Düzenlenen “Yönetici Adaylarının Eğitimi” Semineri Ders Notları, Ankara.
- Akyüz, Y. (1996). Anaokullarının Türkiye’deki Kuruluş ve Gelişim Tarihçesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 132, 11-17.
- Alberg, C. (2000). *A study of organizational leadership: new standards and changing roles for the principalship* [Doctora thesis], The University of Memphis.
- Alkan, C. (1987): *Açıköğretim Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay. No:157.*
- Alkan, T., Düz, A., Orman, R., Çiçek, H., Koldanca, İ. ve Günday, Ö. (2011). Eğitimde Fatih (Fırsatları artırma teknolojiyi iyileştirme hareketi) Projesi: Türk eğitim-öğretim sisteminde teknoloji odaklı değişim süreci. *11th International Educational Tecnology Coference. Volume II*. Istanbul, Turkey, 1471-1474.
- Altun, S. ve Çakan, M. (2008). Öğrencilerin sınav başarılarına etki eden faktörler: LGS/ÖSS sınavlarındaki başarılı iller örneği. *İlköğretim Online*, 7(1), 157-173.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(16), 70-89.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi. (5.Baskı)* Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, R., Şahin, H. ve Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 119-142.
- Baker, C., Wuest, J. ve Stern, P.N. (1992). Method slurring: the grounded theory/phenomenology example. *Journal of Advanced Nursing*, 17(11), 1355-1360.

- Baki, A. Yalçinkaya, H. A., Özpınar İ. ve Uzun, S. Ç. (2009) İlköğretim matematik öğretmenleri ve öğretmen adaylarının öğretim teknolojileri ve öğretmen teknolojilerine bakışlarının karşılaştırılması, *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 1(1), 67-85.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul geliştirme (2. Baskı)*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2001). *Örgütsel gelişme kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul, okul geliştirme: kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel gelişme*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Barblan, A., Ergüder, Ü. ve Gürüz, K. (2008). *Higher education in Turkey: institutional autonomy and responsibility in a modernising society. Magna Carta Case Studies*. Bologna: Bononia University Press
- Basım, N., ve Varoğlu, K., (2009). *Örgütlerde değişim ve öğrenme*, Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Baş, G. (2011). 21. yüzyılda eğitim yöneticisinin rolündeki değişim ve dönüşüm. *Eğitışim Dergisi*, 30. <http://www.egitism.gen.tr/site/arsiv.html> adresinden 22.04.2013 tarihinde alınmıştır.
- Başaran, İ.E. (1998). *Eğitime giriş*. Ankara: Umut Yayım Dağıtım
- Başaran, İ.E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara.
- Bazzi, L.M. (1999). *A study teachers' perceptions toward educational values within the school culture and their effect on school climate*, Digital Dissertations, Pub.no: AAT 9954185.
- Bennett, R. (1999). *Corporate strategy*, London: Financial Times, Pitman Publishing, (2nd Ed).
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde dinamik olarak değişim ve yenileşme: okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bozkurt Bulut, N. (2003, Ekim). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, 12. Eğitim Bilimleri Kongresi, Antalya.
- Bradley, R. F. (1992). *Teachers' receptivity to educational change* (Unpublished doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No: 9229270)

- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(4), 449-555.
- Can, N. (2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156. Celep, C. (2003). *Halk eğitimi*. Ankara: Anı.
- Celep, C. (2002). İlköğretim okullarında öğrenme kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8, 356-373.
- Celep, C. (2003). *Halk eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. ve Demir, S.B.). 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalık, T. (1997). Türk Milli eğitiminin örgütsel değişme ihtiyacı. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(2),
- Çalık, T. (2003). Eğitimde Değişimin Yönetimi: Kavramsal Bir Çözümleme. *Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi Dergisi*, 36, 536-557.
- Çapraz, B. (2009). Örgütsel değişim: Çok boyutlu bir model önerisi, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çelik, H. (2005). Milli Eğitim Bakanı'nın ilköğretim programları ile ilgili mesajı, 29 Haziran 2005, <http://personel.meb.gov.tr>
- Çelik, V. (2000) *Eğitimsel liderlik*. (2.Baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (1995). Küreselleşme sürecinde Avrupa'da eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(4), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108693>
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Çengel, A. Y. (2006). *AB Sürecinde Eğitimin Modern Dünya Standartlarına Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Eğitim-Bir-Sen Yayınları No:16, Ankara.
- Çetin-Kuru, S. (2019). Eğitim yönetiminde etkililik ve örgüt geliştirme. N. Cemaloğlu, ve M. Özdemir içinde, *Eğitim Yönetimi* (s. 417-450). Ankara: Pegem-A
- Çınar, İ. (2005). İnsan kaynağını geliştirme bağlamında değişim yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6, 81-93.

- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2006). Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 121-136.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 141, 14-21.
- Demirel, Ö. (2004). *Kuramdan uygulamaya eğitimde program geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde planlama ve değerlendirme: öğretme sanatı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, H. (1997). Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 30(1), 1-26.
- Drucker, F. P. (1994). *Yeni Gerçekler, Çevirenler: Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Yayınları*, İstanbul.
- Duman, T. (1991). *Türkiye’de ortaöğretime öğretmen yetiştirme (Tarihi Gelişimi)*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Dursun, E. (2007). *Örgütsel değişim ve değişim karşısında bireysel direnç* [Yüksek lisans tezi], Dumlupınar Üniversitesi.
- Düzen-Dilden, B., (2010). *Değişim yönetim, bağlamında alt üst ilişkisi: Adana TEİAŞ Örneği*, [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Eaton, S. (2010). *School climate, teacher satisfaction and receptivity to change* [doctoral dissertation]. Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No: 3422079)
- Erbil, G.D. ve Kocabaş, A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin eğitimde teknoloji kullanımı, tersine çevrilmiş sınıf ve işbirlikli öğrenme hakkındaki görüşleri, *İlköğretim Online*, 18(1), 1-51.
- Ercan, Y. (2005). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Erdemir, N. ve Bakırcı, H. (2009). Fen bilgisi öğretmen adaylarının branşlara karşı tutum gelişim ve değişimi. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fak. Dergisi*, 17(1), 161-170.
- Erden, M. (1998). *Eğitimde program değerlendirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (5.Baskı) İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

- Eren, E. (2003). *Stratejik yönetim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1491).
- Ertürk, M., 2009. *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erzan, A. (2005). Bilimden kaçış mı? *Tüba Günce*, 32, 4-8.
- Eserpek, A. (1978). Eğitim ve sosyal değişme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 123-141.
- Fullan, M. (1993). *Change forces: Probing the depths of educational reform*. London, Falmer Press.
- Fullan, M. ve Hargreaves A. (1998). What's worth fighting for out there? *International Journal of Educational Reform*, 13 (3), 295-306.
- Genç, M. (2006). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin değişime karşı gösterdiği direnç*. [Yüksek lisans tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Genç, S. Z. ve Eryaman, M. Y. (2007). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 89-102.
- Gergen, K. J. ve Wortham, S. (2001). Social construction and pedagogical practice. In K. J. Gergen, *Social construction in context* (pp. 115-136). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gergen, K. J. (2001). Constructionism and realism: a necessary collision? In Gergen, KJ (ed.). *Social construction in context*. London: Sage.
- Giacquinta, B. J. (1973). The process of organizational change in schools. *Review of Research in Education*, 1: 178-208.
- Goh, S. C., Cousin, J. B. ve Elliott, C. (2006). Organizational learning capacity, evaluative inquiry and readiness for change in schools: Views and perceptions of educators. *Journal of Educational Change*, 7(4), 289-318.
- Goolnık, G. (2006). Effective change management strategies for embedding online learning within higher education and enabling the effective continuing professional development of its academic staff. *Turkish Online Journal of Distance Education TOJDE*, 7(1), Article: 11.
- Gökçe, F. (2004). Okulda değişimin yönetimi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 211-226.
- Göksoy, S. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin değişime karşı direnci azaltma yöntemlerini uygulama düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri* [Doktora tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Gümüşeli, A. I. (2009). Primary school principals in turkey: their working conditions and professional profiles. *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(4), 239-246.
- Güven, İ. (2001). Öğretmen yetiştirmenin uluslararası boyutu. *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 20-27.
- Güven, İ. (2010). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Naturel Yayınları.
- Hansen Kaya, Z. (2002). *Uzaktan eğitim*, Ankara: Pegem A Yayınları
- Hansen, J. S., Chalk, R. ve Ladd, H. F. (1999). *Equity and adequacy in education finance: issues and perspectives*. Washington: National Academies.
- Hargreaves, A. (2002). Sustainability of educational change: The role of social geographies. *Journal of Educational Change*. 3(3-4), 189-214.
- Hargreaves, D.H. (1999). The knowledge-creating school. *British Journal of Educational Studies*, 47(2), 122-144.
- Helvacı, M. A. (2010). Okullarımız değişime/yeniliğe ne kadar hazır? *Eğitime Bakış*, 6 (17), 47-53
- Helvacı, M. A. (2005). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hesapçıoğlu, Muhsin (1997). *Öğretim ilke ve yöntemleri-eğitim programları ve öğretim*. İstanbul: Beta Basım-Yayın Dağıtım
- İnandı, Y. (1999). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan, müdür ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarının yenileşme ihtiyaçları nelerdir?* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- İşman, A. ve ESKİCUMALI, A. (2006). *Öğretimde planlama ve değerlendirme* (5.baskı).
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karakaya, Ş. (2004). *Eğitimde program geliştirme çalışmaları ve yeni yönelimler*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karip, E. ve Köksal, K. (1996). Etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(2), 245-257.
- Karslı, M. D. (2004), *Yönetmelik etkililik*, Pegem Yayınları, Ankara.

- Kaşkaya, A. (2007). *Örgütsel değişim sürecinde öğretim liderliği*. [Yüksek lisans tezi], Erciyes Üniversitesi.
- Kaya, Ç. (2002), *Liderler: Liderliğe giden yollar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kılbaş, Ş. (2000). 2000’li yıllarda etkili öğretmen nasıl olmalıdır? *Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(19), 34-42.
- Kirk, J. ve Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Koçel, T., 2005. *İşletme yöneticiliği*, Arıkan Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. New Jersey: Prentice Hall, Inc; Aktaran, Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve Öğretme* (4. Baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Kotter, J.P., 2012. *Değişimi yönetmek*, Değişim HBR’S 10 MUST READS, Çev: Melis İnan, Optimist Yayınları, İstanbul.
- Kumar, D. D. (1991). Hypermedia: A tool for STS education? *Bulletin of Science Technology & Society*, 11, 331-332.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıöğen A. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları*, 15. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu, Muğla Üniversitesi, Muğla (Sözlü Bildiri).
- Kuzgun, K; Sevim, S. A; Ersever, H; Akbalık, G; Pişkin, M ve Hamamcı, Z. (1997). *Öğrencilerin akademik danışmanlarından bekledikleri görevler ve danışmanların görev algıları*. Ankara: Ankara
- Ladd, H. F., Chalk, R. ve Hansen, J. S., (1999). *Equity and adequacy in education finance: issues and perspectives*. Washington D.C.: National Academy.
- Lecompte, M. D. ve Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), <https://doi.org/10.3102/003465430520010>
- Levin, H.M. (1976). Educational reform: Its meaning? (Ed. M. Carnoy ve H.M. Levin) *The Limits of Educational Reform*. New York: McKay London: The Falmer Press.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- McKenzie, J. ve Koenig W., *Kültürel Yenilenme, Executive Excellence*. Mayıs, s, 18-19, 1998.

- MEB, (2012). *12 yıl zorunlu eğitim sorular ve cevaplar kılavuzu*. http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf adresinden 8 Şubat 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Neuman, L. W. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (Seventh Ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Numanoğlu, G. (1999). Bilgi toplumu-eğitim-yeni kimlikler-ı: bilgi toplumu ve eğitimde yeni kimlikler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32, (1-2), 341-350.
- Oğuzkan, F. (1985). *Orta dereceli okullarda öğretim-amaç ilke, yöntem ve teknikler*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (3. Baskı), Ankara: Pegem Yayınları.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. (5.Baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2005). *Yeni öğretim programı ne getiriyor*, MEB İlköğretim Programları Genel Müdürlüğünce Hazırlanan Tanıtım Slaytları
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). *Eğitimde değişimi uygulama modeller*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(17), 91-03.
- Özdemir, S. (2010). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir, S. (1997), *Eğitimde örgütsel yenileşme*, Pegem Yayınlan, Ankara.
- Özden, Y. (2000). *Eğitimde yeni değerler*. (3.Baskı) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve öğretme*. (4. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2010) *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkalp, E. (2008). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını Yayın No: 1355.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel davranış*, Anadolu Üniversitesi
- Özkalp, E. (2008). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını
- Özmen, F. ve Sönmez, Y. (2007). Değişim sürecinde eğitim örgütlerinde değişim ajanlarının rolleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(2), 177-198.
- Öztürk, H. (1974). *Modern eğitim sosyolojisi*. İstanbul: Büyük Dağıtım Yayınevi
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Edt.). Ankara: Pegem Akademi.

- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*, (Çeviri Ed: Bütün, M. ve Demir, S.B.). 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi geliştirmenin sürekliliği*. Ankara: TODAİ Yayınları, No:258.
- Reichardt, C. S. ve Rallis, S. F. (1994). *The qualitative-quantitative debate: New perspectives*. Reorganisations of Schools In England. *Journal of Educational Change*. 5
- Saban, A., Ersoy, A. (2016). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sackney, L., Walker, K. ve Hajnal, V. (1998). Princpal and teacher perspevtives on school improvement. *Journal of Educational Management*, 22(2), 104-112.
- Schoen, L. T. ve Teddie, C. (2008). A new model of culture: A response to call for conceptual clarity. *School Effectiveness and School Improvement*. 19(2), 129-153.
- Sezal, İ. ve Erkan, S. (1995). XXI. Yüzyıl Öğretmeni, Uluslararası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı (27 Ağustos-2 Eylül 1995). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research
- Siegal, W. ve Allan (1996). Understanding the management of change: An overview of managers' perspectives and assumptions in the 1990s *Journal of Organizational Change Management*, 9(6), 54-80.
- Slowinski, J. (2000). *Becoming a technologically savvy administrator*. ERIC Digets Number 135.
- Starks, H. ve Trinidad, S. B. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380
- Sucu, Y. (2000). *Örgütsel DEĞİŞİM*, Elit Yayıncılık, Ankara.
- Sünbül, A. M. (2002). *Bir meslek olarak öğretmenlik*: Ed. Demirel Ö., Kaya Z., Öğretmenlik Mesleğine Giriş İçinde Ankara: Pegem Yayıncılık
- Şişman, M. (2012). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. ve Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Akademi: Ankara.
- Şişman, M. ve Yücel. C. (2008) *Veli Okul Toplum İşbirliği*, Okul Yönetimlerini Geliştirme Programı Ders Notları, MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Tabancalı, E. (2003). *Örgütsel değişim, yönetimde çağdaş yaklaşımlar* (2. Baskı), Ankara: Anı Yayıncılık.

- Tandoğdu, N. (2007). *Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin değişimi yönetme yeterlilik algılarının incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Taymaz, H. (2009). *Okul yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Pegem
- Tetik, S. (2008). *Değişim yönetiminde dönüştürücü liderlerin rolü* [Doktora tezi] Celal Bayar Üniversitesi.
- Tezcan, M. (1984). *Sosyal ve Kültürel Değişme*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara.
- Titiz, O. (2005). *Yeni öğretim sistemi*. İstanbul: Zambak Yayınları.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.
- Töremen, F. (2004). A study leadership of facilitative behavior and its role on the success of schools. *International Journal of Educational Reform*, 13(3), 295-306.
- Travers, M. (2001). *Qualitative research through case studies*. Sage
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- URL 1: <http://fatihprojesi.meb.gov.tr/projehakkinda/>. Erişim Tarihi: 10 Ocak 2017.
- Ünver, G., Bümen, N. T. ve Başbay, M. (2010). Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans derslerine öğretim elemanı bakışı: Ege üniversitesi örneği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 155(35), 63- 77.
- Varış, F. (1996). *Eğitimde program geliştirme teoriler teknikler*. Ankara: Alkım Kitapçılık Yayıncılık.
- Wallace, M. (2004). *Orchestaring complex educational change: Local*
- Wilson, A. (2015). *A guide to phenomenological research*. Nursing Standard, 29(34), 38-43. <https://doi.org/10.7748/ns.29.34.38.e8821>
- Yamen, M. (2010). *Örgütsel değişim ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Gebze İleri Teknoloji Üniversitesi.
- Yazıcı, K. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yeni ilköğretim programları hakkındaki görüşleri ve öğretmenlerin değişime karşı gösterdikleri direnç arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. baskı). Seçkin Yayınları.
- Yıldız, A. (2014). *Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin dönüşümü: İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyen öğretmene*. A. Yıldız (Ed.) Öğretmenliğin dönüşümü (s. 13-26) içinde İstanbul: Kalkedon Yayınevi
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlilikleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (2), 177-198.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (2), 635-650.



EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

EĞİTİMDE DÜNDEN BUGÜNE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLERE İLİŞKİN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Değerli katılımcılar,

Bu çalışmanın amacı, eğitimde dünden bugüne meydana gelen değışimlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerini derinlemesine incelemektir. Bu kapsamda çalışmaya yapacağınız katkılar oldukça önem arz etmektedir. Araştırma sonucunda kişisel bilgileriniz (isim, soy isim vb.) saklı tutularak raporlaştırma yapılacaktır. Görüşme yaklaşık olarak 45 dakika sürecek olup kayıt altına alınacaktır.

Elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacak olup kişisel bilgileriniz çalışmada yer almayacaktır. Bu nedenle sorulara içten ve samimi cevaplar vermeniz önem taşımaktadır. Şimdiden çalışmaya yapacağınız katkılar için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Adem BAYAR
Elif Nur GENÇALİOĞLU
Amasya Üniversitesi

Demografik Sorular

Yaş:

Mesleki Kıdem:

Mezun olduğu ilkokul: (.....) köy (.....) kasaba (.....)ilçe (.....) il

Eğitim Seviyesi:

Cinsiyet:

Görüşme Soruları

1. Değişimi nasıl tanımlarsınız?
2. Değişim kavramı yerine hangi kavramları kullanmayı tercih edersiniz?
3. Eğitimde değişim denilince aklınıza gelmektedir?
4. Eğitimde değişime neden ihtiyaç duyulmaktadır?
5. Değişimde meydana gelen sıklığı nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. Yapılan değişimleri gerekli görüyor musunuz? Niçin?
7. Aldığınız eğitim ve şu an verdiğiniz eğitim arasındaki farklılıklardan bahseder misiniz?
8. Düne oranla günümüzdeki öğrenci, veli, öğretmen, okul kültürü, eğitim anlayışı ve yöneticilerde ne gibi değişimler meydana gelmiştir? Görüşlerinizi olumlu veya olumsuz olarak belirtiniz.
9. Eğitimde meydana gelişimlerde millî eğitim bakanlığının rolü nedir?
10. Eğitimde yaşanan hangi değişimler sizi nasıl etkiledi? Etkilendiğiniz değişimleri açıkla mısınız?
11. Eğitimde yaşanan hangi değişimleri olumlu yönde değerlendiriyorsunuz? Kısaca bahseder misiniz?
12. Eğitimde yaşanan olumsuz değişimler var mıdır? Var ise hangi nedenlerden dolayı olumsuzluk olarak gördüğünüzü kısaca açıkla mısınız?
13. Eğitimde meydana gelen değişimler beklentiyi karşılıyor mu? Kısaca bahseder misiniz?
14. Mesleki saygınlık, ekonomik şartlar ve fiziki koşullardaki değişiklikler sizin mesleğe bakış açışınızda ne gibi değişikliklere sebep olmaktadır?
15. Değiştirmek isteseydiniz eğitimde yapacağınız değişimleri öğrenci, veli, öğretmen, okul kültürü, eğitim anlayışı ve yönetici açısından sırasıyla anlatınız?
16. Değişim imkânı sizin elinizde olsaydı neleri değiştirmek isterdiniz?
17. Bunun dışında eklemek istediğiniz herhangi bir şey var ise lütfen ekleyiniz.

Ek 2. Araştırma İzni

Amasya Ünl Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 03.11.2022-99598



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-67180656-604.01.01-62608937
Konu : Araştırma İzni

02.11.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi. a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü' nün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı Genelgesi.

b) Amasya Üniversitesi Rektörlüğü'nün 24.10.2022 tarihli ve 97386 sayılı yazıları.

Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Elif Nur GENÇALIOĞLU' nun Samsun İli resmî İlkokullarında görev yapan öğretmenlere yönelik "Eğitimde Düünden Bugüne Meydana Gelen Değişimlere İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırma yapmak istediğine dair ilgi (b) yazı komisyonumuz tarafından incelenmiştir.

İlgi (a) genelge gereği sonuçlar Müdürlüğümüz AR-Ge birimiyle paylaşılacak üzere uygun görülmüş olup, söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda uygulama sorularının çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak denetimi İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri/Okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan gönüllülük esasına göre yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Murat AĞAR
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

İlgi b Yazı ve Ekleri (22 sayfa)

Dağıtım:
Gereği : 17 İlçe Millî Müdürlüğü

Bilgi:
Amasya Üniversitesi

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres :

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No :

Bilgi için:

E-Posta:

Uyvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

Kep Adresi : meb@sa01.kep.tr

İnternet Adresi: Fakas

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 6985-cbd5-350e-97c1-71a1 koda ile teyit edilebilir.