

Eğitim Yönetiminde Değişim Yönetimi: Okullarda İnovasyon ve Gelişim İçin Stratejiler

Change Management in Educational Administration: Strategies for Innovation and Improvement in Schools

ÖZET

Bu çalışmanın amacı eğitim yönetiminde değişim yönetimi: okullarda inovasyon ve gelişim için stratejilerin öğretmen görüşlerine göre belirlenmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya 13 öğretmen dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış 3 sorudan oluşan bir görüşme formu tercih edilmiştir. Ulaşılan veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Öğretmen görüşleri, inovasyon ve gelişim stratejilerinin önemini vurguluyor ve öğrenci başarısını artırma potansiyelini gösteriyor. Kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri, iş birliği, teknoloji kullanımı ve öğrenci geri bildirimleri gibi stratejiler, öğrencilerin daha iyi öğrenmelerini teşvik ediyor. Değişim yönetimi süreçleri ise iletişim, eğitim, destek ve öğrenci ihtiyaçlarına yanıt verme stratejileri gerektiriyor. Öğretmenler arasındaki deneyim paylaşımı ve iş birliği, bu süreçleri kolaylaştırabilir. Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımı, öğrenci başarısını artırma potansiyeline sahiptir ve bu yaklaşımın yaygınlaştırılması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Değişim Yönetimi, İnovasyon.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine change management in educational administration: strategies for innovation and development in schools according to teachers' views. While determining the method of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. In this context, 13 teachers were included in the study by convenience sampling method. A semi-structured interview form consisting of 3 questions was preferred as a data collection tool. The data obtained were evaluated by content analysis. Teachers' views emphasize the importance of innovation and development strategies and show their potential to increase student achievement. Strategies such as personalized learning experiences, collaboration, use of technology and student feedback encourage students to learn better. Change management processes require strategies for communication, training, support and responsiveness to student needs. Experience sharing and collaboration among teachers can facilitate these processes. A student-centered learning approach has the potential to improve student achievement and it is important to mainstream this approach.

Keywords: Educational Management, Change Management, Innovation.

GİRİŞ

Değişimi tanımlamanın pek çok yolu olmakla birlikte, en temel düzeyde değişim, geçmişin koşullarından veya eylemlerinden ayrılma olarak anlaşılabilir. Değişimin bir başka anlamı da bir durumdan diğerine geçiştir (Fox-Wolfgramm vd., 1998). Kendiliğinden ya da beklenmedik bir şekilde ortaya çıkabilir. Günümüzün kuruluşları sürekli evrim geçiren dinamik bir ortamda çalışmaktadır. Modern işyeri hız, karmaşıklık, çeşitlilik ve belirsizlik ile karakterize edilir. Kurumların yanı sıra, bu gelişen olgular toplumun her yönünü de etkilemektedir. 1970'lerin ikinci bölümü, 1950'lerde yaşanan dönüşüm sürecinin toplumsal etkilerinin görülmeye başlandığı yıllardır. Yönetim akademisyenlerine göre, insanlık tarihindeki en büyük değişim son yüzyıl içinde gerçekleşmiştir. İnsanlık avcı-toplayıcı bir uygarlıktan tarım toplumuna, ardından tarım toplumundan sanayi toplumuna ve son olarak da sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken, insanlık tarihinin gelecek dönemlerinde de kuşkusuz değişimler yaşanacaktır. Bu dönüşümü tek başına başarmak imkansız hale geldiğinde, bunu başkalarıyla birleşerek yapmak için girişimlerde bulunulmuştur. Örgütsel dönüşüm kavramı da bu durumun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Sayılı, 2009). Örgüt tanımları kullanılan metodolojiye bağlı olarak değişmekle birlikte, genellikle iki temel bileşenden oluşmaktadır. İki şey doğrudur: Birincisi, örgüt belirli bir amaç doğrultusunda kurulmuştur; ikincisi, örgüt bireylerden oluşur. Her tanım bu evrensel özelliklere sahiptir. Tanımlara göre bir kuruluş, ortak bir amacı gerçekleştirmek için işbirliği yapan ve çevresiyle sürekli bağlantılı olan bir sistemdir. Hayatımızın her alanında, ortak bir amaç için bir araya gelen bireylerden oluşan örgütlerle temas kurarız ve onlarla çeşitli şekillerde ilişki kurarız. Örgütler arasında aileler, okullar, hastaneler, işyerleri, dernekler, siyasi partiler vb. yer alır. Bu da örgütlerin hayatımızdaki önemini göstermektedir (İnceoğlu, 2004). Örgütler, dış dünyadan girdiler alan, bunları işleyerek enerji üreten ve daha sonra üretilen çıktıları çevreye geri veren açık sistemler olarak düşünülebilir. Kuruluşlar bu süreci

Turgut Ergöz ¹ 
Esmâ Yıldırım ² 
Melek Ergöz ³ 
Vuslat Yılmaz ⁴ 

How to Cite This Article

Ergöz, T., Yıldırım, E., Ergöz, M. & Yılmaz, V. (2023). "Eğitim Yönetiminde Değişim Yönetimi: Okullarda İnovasyon ve Gelişim İçin Stratejiler", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:55; pp:4134-4142. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72999>

Arrival: 12 September 2023
Published: 30 November 2023

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

¹ Öğretmen, MEB,Ordu, Türkiye

² Öğretmen, MEB,Ordu, Türkiye

³ Öğretmen, MEB,Ordu, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB,Ordu, Türkiye

yürütmek için kendilerini oluşturan bireylerin önceden düzenlenmiş eylemlerini kullanırlar. Bu planlanmış görevler birbirini tamamlar ve birbirine bağlıdır (Can, 2002).

Örgütsel dönüşüm artık daha hızlı gerçekleşmektedir. Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojisindeki ilerlemeler ve işgücündeki değişimler yöneticileri etkileyen faktörlerdir. İşletmeler içinde ve arasında emek ve gücü ayıran çizgiler şu anda değişmektedir ve ekipler genellikle çoğu firmada geleneksel hiyerarşik otorite biçimlerinin yerini almaktadır (Stevenson, 1994).

Örgütsel değişimin çoğunluğu, istisnai örgütsel süreçler veya güçler, benzersiz tasarım, süreklilik veya yetkinlikten ziyade, örgütleri çevrelerine bağlayan genel olarak düzenli ve istikrarlı süreçlerden kaynaklanır. Değişim, bir kuruluştaki çalışanların çoğu görevlerini beklendiği gibi yerine getirdiğinde, yani iş yerlerini ve çevrelerini desteklemek için uygun donanımına sahip olduklarında gerçekleşir (March, 1981). Fikrin karmaşıklığı göz önüne alındığında, örgütsel dönüşümün belirli bir tanımını yapmak son derece zordur. Şirketlerin mevcut durumlarından, ileriye dönük olarak etkinliklerini artırmayı umdukları bir duruma geçmelerini sağlayan süreç, kurumsal dönüşüm olarak bilinir. Farklı örgütsel alt sistemlerde ve bileşenlerde ya da bunlar arasındaki etkileşimler sisteminde meydana gelebilecek planlı ya da plansız, iyi ya da olumsuz, niteliksel ya da niceliksel değişimler toplu olarak örgütsel değişim olarak adlandırılmaktadır (Barutçu, 2006). Bu şekilde, değişimin gerçekleştiği her noktada ortaya çıkabilecek sonuçlar da mutlaka farklılık gösterecektir. Gareth'e (1998) göre örgütsel dönüşüm, bir örgütün mevcut durumundan ileride daha başarılı olmayı umduğu bir duruma geçmesini sağlayan bir süreçtir. "Örgütsel gelişim" fikri de örgütsel değişimi tanımlamak için kullanılabilir. Bu fikir, "organizasyonel gelişimin" bir organizasyonel ortamdaki değişimi tanımlama, yürürlüğe koymaya, denetlemeye ve yönetmeye yönelik bir yöntem olduğunu belirtir. Örgüt geliştirme, etkili karar alma mekanizmaları oluşturmaya, örgüt içi iletişimi sağlamaya, çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini artırmaya, tüm örgütsel faaliyet aşamalarında katılımı garanti altına almaya ve nihayetinde etkili, verimli ve sürekli öğrenen bir örgüt inşa etmeye çalışır. Bensghir ve Leblebicioğlu'na (2001) göre, örgüt geliştirme esasen örgütsel dönüşüm ile aynı şeydir.

Bir örgüt, değişme eğilimi olmasa bile, var olabilmek için nihayetinde sosyal ve ekonomik çevrede meydana gelen belirli oluşumlara yanıt vermek zorundadır. Firmalar faaliyetlerini ve çıktılarını çeşitlendirerek, en ileri kurumsal planlama tekniklerini kullanarak ve küresel ve yerel konumlarını düzenli olarak denetleyerek değişimin olası beklenmedik sonuçlarını hafifletebilirler. Ayrıca, kurumsal düzeyde değişimin uygulanması ve benimsenmesi sürecinin zaman aldığı ve değişime yol açan faktörler zaman içinde değişebileceğinden değişimin süreklilik özelliği taşıdığı unutulmamalıdır (Karakaya, 2004). Tanım olarak örgütsel değişim, bir örgütün belirli bir süre içinde geçirdiği evrimdir. Çoğu analist, kurumun dönüşüm öncesi ve sonrası durumlarını karşılaştırmanın değişimin gerçek boyutunu ortaya koyacağına inanmaktadır. Olayları bu şekilde karşılaştırmak, kurumsal değişimin özünü analiz etmek anlamına gelir. O anda kuruluştaki gerçekten neyin farklı olduğunu netleştirir. İçerik söz konusu olduğunda, önemli değişikliklerin yapının bileşenlerinin çoğunu etkileyen veya yalnızca birinde önemli ayarlamalar yapılmasını gerektiren değişikliklerdir. Örgütsel değişimin ikinci bir yönü de dönüşümün gerçekleştiği süreçtir: görevlerin tamamlanma hızı, tamamlanma sırası, iletişim ve karar alma sistemi, karşılaşılan muhalefet vb. Bu değişkenlerin incelenmesi, gerçek değişim sürecine odaklanmayı gerektirir (Barnett ve Glenn, 1995).

Yenilik ve değişim kavramlarına yüklenen anlamlar farklı bilim alanlarında farklı yorumlansa da, bazı bilim alanlarında bu kavramların başka kavramlarla açıklandığı, farklı yazarların her iki kavramın anlamlarını birbirinin yerine kullandığı da görülmektedir. Örneğin Başaran değişimi, yönü belli olmayan ve kasıtlı olmayan her türlü farklılaşma olarak tanımlarken, yeniliği daha kapsamlı, dramatik ve kasıtlı faydalı gelişmeler olarak görmektedir. Dolayısıyla inovasyon kavramı, yöneticilerin firmalarında uygulamaya çalıştıkları değişiklikleri kapsamaktadır (Aksoy, 2007; Başaran, 1982). Bununla birlikte, Lander "değişim" in "yenilik" ten daha temel bir kelime olduğunu iddia etmekte ve bu kelimeyi kuruluşların evriminde meydana gelen kasıtlı ve yöntemsel değişiklikleri tanımlamak için kullanmaktadır. Lander, eğitimde inovasyon fikrini de bu şekilde ele almıştır. Yeniliklerin sınıflarda yapılan işleri geliştirmek ve daha da önemlisi öğrencilerin bilgi, beceri ve kişisel gelişimlerini ilerletmek için yaratıldığını iddia etmektedir. Tüm katılımcıların inovasyonu ilk kez deneyimleyen kişiler olması gerekmez. Ancak yeni girişimler, sağladıkları eğitim fırsatlarıyla birlikte genellikle yenilik olarak gerekçelendirilir (Aksoy, 2007; Lander, 1994). Schermerhorn (1989) inovasyonu "yeni fikirler yaratma ve bunları kurumun normal çalışma rutininin bir parçası olarak uygulamaya koyma süreci" olarak tanımlamıştır. Bu yeni kavramları uygulanabilir prosedürlere dönüştürme sürecidir. İşleri daha iyi yapma yöntemlerinden kaynaklanan süreç inovasyonları ve yeni veya geliştirilmiş ürün veya hizmetlerin üretilmesine yol açan ürün inovasyonları, bu faaliyetlerin şirketlerde aldığı biçimlerdir. Bu çerçevede inovasyonu şu şekilde ifade etmektedir: inovasyon keşif artı icat artı uygulama olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2007).

Eğitim yönetiminde değişim yönetimi, okullarda inovasyon ve gelişim için stratejiler belirlemek ve uygulamak açısından kritik bir rol oynar. Öğretmen görüşlerinin bu süreçte alınmasının önemi şu şekilde özetlenebilir:

Uygulama Perspektifi: Öğretmenler, eğitim sisteminin günlük işleyişinin bir parçasıdır ve değişimlerin etkisini doğrudan deneyimlerler. Bu nedenle, öğretmenlerin görüşleri, stratejilerin gerçek dünyada nasıl uygulandığını ve

öğrencilere nasıl etki ettiğini daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Öğretmenler, uygulama perspektifi ile değişim süreçlerinin tasarımına ve uygulanmasına önemli katkılarda bulunabilir.

Öğrenci Merkezli Yaklaşım: Öğretmenler, öğrencilerle doğrudan etkileşimde buldukları için öğrenci ihtiyaçlarını ve öğrenme deneyimlerini en iyi şekilde anlayan kişilerdir. Öğretmen görüşleri, stratejilerin öğrenci merkezli olup olmadığını ve öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini değerlendirmek için önemlidir.

İnovasyon ve Yaratıcılık: Öğretmenler, sınıf içi uygulamalarını geliştirmek ve yeni yaklaşımlar denemek konusunda yaratıcı ve inovatif olabilirler. Onların görüşleri, okullarda inovasyonun nasıl teşvik edilebileceği ve yenilikçi fikirlerin nasıl benimsenebileceği konusunda önemli bir kaynak olabilir.

Topluluk Katılımı: Öğretmenler, okul topluluğunun önemli bir parçasıdır ve bu nedenle değişim süreçlerinin toplumla nasıl etkileşimde bulunduğunu anlarlar. Öğretmenlerin katılımı, değişim yönetiminin daha geniş bir topluluk içinde nasıl kabul edileceği ve destekleneceği konusunda önemlidir.

Denge ve Geri Bildirim: Öğretmenler, değişim süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları ve olumlu sonuçları daha iyi anlamamıza yardımcı olur. Geri bildirimler, stratejilerin sürekli iyileştirilmesine ve dengelenmesine katkıda bulunabilir.

Sonuç olarak, öğretmen görüşlerinin alınması, eğitimde değişim yönetimi süreçlerinin daha etkili ve sürdürülebilir olmasına yardımcı olur. Öğretmenlerin deneyimleri, fikirleri ve katkıları, okulların daha iyi bir öğrenme çevresi yaratma ve öğrenci başarısını artırma yolunda önemli bir rol oynar.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel fenomenolojik desen kullanılmıştır (Marton, 1988). Fenomenolojik araştırmada, incelenen olguyu deneyimleyen ve bunu ifade edebilen veya yansıtabilen bireyler veya gruplar veri kaynağı olarak kabul edilir. Olguyla ilişkili anlamları ve deneyimleri ortaya çıkarmak için görüşmeler yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013)

Çalışma Grubu

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme araştırma grubunu belirlemek için kullanılan kasıtlı örnekleme tekniklerinden biridir (Ekiz, 2003). Kolayda örnekleme katılmak için en yakın kişilerin seçilmesi, o anda erişilebilir olanlardan gerekli örneklem büyüklüğüne ulaşılan kadar bu prosedürün devam ettirilmesini gerektirir (Karataş, 2015). Araştırmaya dahil olmak için onay veren 13 öğretmen ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1 örneklemin bilgilerini göstermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	29	2	Lisans
K2	Kadın	42	18	Lisans
K3	Erkek	44	21	Lisans
K4	Erkek	50	23	Lisans
K5	Erkek	43	24	Yüksek Lisans
K6	Erkek	43	24	Yüksek Lisans
K7	Kadın	52	34	Lisans
K8	Kadın	49	23	Lisans
K9	Kadın	51	25	Doktora
K10	Kadın	41	17	Lisans
K11	Kadın	40	13	Lisans
K12	Erkek	50	30	Doktora
K13	Kadın	40	10	Yüksek Lisans

Bu demografik tablo, bir araştırmaya katılan 13 öğretmenin cinsiyet, yaş, kıdem, ve öğrenim durumlarını içermektedir. İlk olarak, cinsiyet dağılımına baktığımızda, katılımcıların 6'sının erkek (yaklaşık %46) ve 7'sinin kadın (%54) olduğunu görüyoruz. Bu, araştırmaya katılan öğretmenler arasında cinsiyet açısından bir denge olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların yaş dağılımına göz attığımızda, yaş ortalamasının 44 olduğunu ve yaşların 29 ile 52 arasında değiştiğini görüyoruz. Yaşın dağılımı göz önüne alındığında, öğretmenlerin geniş bir yaş yelpazesi temsil ettiğini söyleyebiliriz. Bu, farklı yaş gruplarından gelen deneyimlerin araştırmaya yansımalarının beklenebileceği anlamına gelir.

Kıdem durumuna baktığımızda, öğretmenlerin 2 ile 34 yıl arasında değişen bir kıdemle araştırmaya katıldığını görüyoruz. Ortalama kıdem süresi yaklaşık 20 yıl olarak hesaplanabilir. Bu, öğretmenler arasında deneyim seviyelerinin önemli bir farklılık gösterdiğini ve bu deneyimin araştırmada getireceği perspektiflerin çeşitli olabileceğini gösterir.

Son olarak, öğrenim durumuna odaklandığımızda, katılımcıların lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde farklı öğrenim durumlarına sahip olduğunu görüyoruz. Katılımcıların %69'u lisans, %23'ü yüksek lisans, ve %8'i doktora derecesine sahiptir. Bu, araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik geçmişlerinin çeşitlilik arz ettiğini gösterir ve farklı eğitim seviyelerinden gelen bakış açılarının araştırmada dikkate alınması gerektiğini vurgular.

Bu demografik bilgiler, araştırmanın katılımcı grubunun çeşitliliğini yansıtmakta olup, farklı cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim düzeyleri arasındaki varyasyonun araştırma sonuçlarına nasıl yansiyebileceği konusunda değerli bir anlayış sunmaktadır.

Veri Toplama Aracı

İki uzmanın bakış açısına dayanarak, araştırma konusundaki görüşlerini öğrenmek için 6 soruluk bir görüşme formu oluşturulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda form 3 soru ile son haline getirilmiştir. Sorular, katılımcıların konuya ilişkin tutumları, deneyimleri ve görüşleri hakkında bilgi edinmek amacıyla yazılı hale getirilmiş ve eğitmenlere yöneltilmiştir. Gönüllü bir görüşmeye katılması için eğitmenle ilk olarak araştırmacılar tarafından iletişime geçilmiş ve görüşmenin amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Belirlenen gün ve saatte, görüşmeler öğretmenin eğitim verdiği yerde gerçekleştirilmiştir..

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma grubunun bir parçası olmak üzere çeşitli bölgelerden öğretmenler özenle seçilmiştir. Bu nedenle, eğitmenlerin çoğunluğu çeşitli elektronik arayüz araçları kullanılarak internet üzerinden uzaktan video görüşmelerine katılmıştır. Veri toplama sürecinde, öğretmenlerle yüz yüze ve sanal görüşmeler kendi programlarına göre planlanmış ve karşılıklı olarak mutabık kalınan bir zamanda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler en az 17 dakika, en fazla 45 dakika sürmüş ve ortalama süre 28 dakika olmuştur. Araştırma için toplanan verilerin incelenmesinde içerik analizi yaklaşımı kullanılmıştır. İçerik analizi özünde, görüşme dökümlerinden elde edilen materyalin ilgili konunun teorik çerçevesine uygun olarak düzenlenmesidir. Bu çalışmada amaç, kodlar içindeki ilgili fikir ve temalardan kodlar türetmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İlk olarak, bu vakadaki görüşme verileri bilgisayar ortamına taşınmıştır. Genel olarak, öğretmenlerin yanıtları tekrar, yazım hataları ya da anlamsız cümleler açısından incelenmiştir (Ekiz, 2003). İki alan uzmanı bağımsız olarak verileri incelemiş, kod ve temaları çıkarmış ve çalışma analizinin geçerliliğini sağlamıştır. Araştırmacıların kod ve temalarının benzerlik oranı (r:75) önemli derecede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Karar verilemeyen kodlar ve konular hakkında bağımsız bir alan uzmanının görüşü alındıktan sonra uygun olan veya önerilen kodlar ve temalar araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece nitel araştırmada güvenilirliğin bir diğer boyutu olan inandırıcılık, puanlayıcı güvenilirliği ile desteklenmeye çalışılmıştır. Çünkü puanlayıcı güvenilirliğini sağlamak itibarı artırmanın bir yöntemidir. Kod ve tema geliştirmenin her aşamasında kuramsal çerçeveye yer verilmesine özen gösterilmiştir (Karataş, 2015). Nitel araştırma güvenilirlik türlerinden biri olan aktarılabilişliğin sağlanmasında, çalışmanın ve veri toplama süreçlerinin detaylı bir şekilde açıklanmasının yanı sıra teorik arka planın da verilmesinin çok yardımcı olduğu söylenebilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Okulunuzda inovasyon ve gelişimi teşvik etmek için hangi stratejileri kullanıyorsunuz? Bu stratejiler öğrenci başarısını artırmak ve öğrenme deneyimini iyileştirmek konusunda nasıl etkili oluyor?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Okulunuzda inovasyon ve gelişimi teşvik etmek için hangi stratejileri kullanıyorsunuz? Bu stratejiler öğrenci başarısını artırmak ve öğrenme deneyimini iyileştirmek konusunda nasıl etkili oluyor?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

(K1) “Okulumuzda inovasyonu teşvik etmek için, öğrencilere projeler ve sorun temelli öğrenme fırsatları sunuyoruz. Bu sayede öğrenciler, derinlemesine öğrenme deneyimi yaşayarak daha iyi anlıyorlar.”

(K2) “Yenilikçi düşüncüyü teşvik etmek için öğretmenler arasında düzenli olarak iş birliği yapıyoruz. Fikirlerimizi paylaşarak birbirimizi ilham veriyoruz.”

(K3) “Teknolojiyi sınıf içi eğitimde yaygın olarak kullanıyoruz. Bu, öğrencilerin ilgisini çekiyor ve onların dijital becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor.”

(K4) “Öğrencilerin geri bildirimlerini dikkate alarak sürekli olarak programlarımızı iyileştiriyoruz. Bu, öğrenme deneyimini kişiselleştirmemize yardımcı oluyor.”

(K5) “Okulumuzda 'öğrenme merkezli' bir yaklaşım benimsemeye çalışıyoruz. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine dayalı ders seçenekleri sunarak motivasyonlarını artırıyoruz.”

(K6) “Eğitim materyallerimizi çeşitlendirmek için sanat ve kültür etkinliklerini sık sık sınıflarımıza dahil ediyoruz. Bu, öğrencilerin yaratıcılığını teşvik ediyor.”

(K7) “Ailelerle iş birliği içinde çalışıyoruz ve onların geri bildirimlerini alıyoruz. Bu, öğrencilerin aileleriyle birlikte daha iyi bir öğrenme ortamı oluşturabilmelerine yardımcı oluyor.”

(K8) “Ders içeriğini güncellemek ve öğrencilere günlük yaşamlarıyla ilişkilendirmek için dönemlik olarak gerçek dünya uygulamalarına odaklanıyoruz.”

(K9) “Öğrencilere liderlik fırsatları sunarak, onların sorumluluk duygusunu geliştiriyoruz. Bu da özgüvenlerini artırıyor ve öğrenmeye daha aktif katılmalarını sağlıyor.”

(K10) “İnovasyon ve gelişim için öğretmenler arasında bir 'fikir havuzu' oluşturduk. Bu sayede yeni yaklaşımlar ve stratejiler hızla paylaşılıyor.”

(K11) “Düzenli olarak eğitim seminerleri ve atölyeler düzenliyoruz. Bu sayede öğretmenler olarak kendimizi sürekli olarak geliştiriyoruz.”

(K12) “Öğrencilerimize problem çözme, eleştirel düşünme ve iletişim becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunuyoruz. Bu beceriler, öğrencilerin başarısını artırıyor.”

(K13) “Değişim ve inovasyonu teşvik etmek için öğrencilere açık geri bildirim sağlama pratiğini benimsedik. Bu, öğrencilerin gelişimlerini izlememizi ve onları daha iyi desteklememizi sağlıyor.”

Bu öğretmen görüşleri, okullarda inovasyon ve gelişimi teşvik etme stratejilerinin önemini ve bu stratejilerin öğrenci başarısını artırma potansiyelini gözler önüne seriyor. Birkaç önemli temas ve eğilim bu görüşlerden ortaya çıkmaktadır: İlk olarak, kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimi önemlidir. Öğrencilere projeler, sorun temelli öğrenme fırsatları ve ilgi temelli ders seçenekleri sunarak, öğretmenler, öğrencilerin öğrenme deneyimini daha anlamlı hale getirme amaçındadır. Bu, öğrencilerin daha derinlemesine öğrenmelerini teşvik edebilir. Öğretmenler arasındaki iş birliği ve bilgi paylaşımı da belirgin bir tema olarak öne çıkıyor. İnovasyon ve gelişimi teşvik etmek için öğretmenler arasında fikirlerin serbestçe dolaşımı, yeni yaklaşımların benimsenmesini hızlandırır ve öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini sağlar. Teknolojinin, özellikle dijital becerilerin geliştirilmesi amacıyla sınıf içi eğitimde kullanılması, öğrencilerin ilgisini çekebilir ve onların gelecekteki becerilere daha iyi hazırlanmalarına katkıda bulunabilir. Öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alınması, programların sürekli iyileştirilmesine yol açar. Bu, eğitim süreçlerinin verimliliğini artırabilir ve öğrenci başarısını destekleyebilir. Ailelerle iş birliği, öğrencilerin daha iyi bir öğrenme ortamı oluşturmalarına yardımcı olabilir ve ailelerin öğrencilerinin eğitimine daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayabilir. Gerçek dünya uygulamaları ve pratikler, öğrencilerin öğrenmeyi daha anlamlı hale getirir ve ders içeriğini güncel tutma amacını taşır. Öğrencilere liderlik fırsatları sunarak, özgüvenlerini artırabilir ve öğrenmeye daha fazla katılımlarını teşvik edebilir. Sürekli gelişim, eğitimcilerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerine yardımcı olur ve öğrencilere en iyi öğrenme deneyimini sunma kapasitelerini artırır. İnovasyonun paylaşımı, yeni yaklaşımların daha geniş bir topluluk içinde benimsenmesini teşvik eder. Son olarak, öğrenci gelişimini yakından izlemek ve öğrencilere geri bildirim sağlamak, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilmesini ve onların başarılarını artırılmasını destekleyebilir. Bu öğretmen görüşleri, eğitimde sürekli gelişimin ve inovasyonun önemini vurguluyor ve öğrenci merkezli bir yaklaşımın bu hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynadığını gösteriyor.

Değişim yönetimi süreçlerini uygularken, öğretmenler olarak karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdir? Bu zorlukların üstesinden nasıl geliyorsunuz ve değişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için neler yapılabilir?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Değişim yönetimi süreçlerini uygularken, öğretmenler olarak karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdir? Bu zorlukların üstesinden nasıl geliyorsunuz ve değişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için neler yapılabilir?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

(K1) “Değişim yönetimi süreçlerinde en büyük zorluk, bazen hızlı değişimlerin öğrencilere uyum sağlamalarını zorlaştırmasıdır. Öğrencilerin tepkilerini yönetmek zaman alır.”

(K2) “Değişim sırasında, yeni stratejilere uyum sağlamak ve geleneksel yöntemlerden vazgeçmek zorlayıcı olabilir. Değişime direnç göstermek, özellikle tecrübeli öğretmenler için bir engel olabilir.”

(K3) “Öğrenci ve velilerin beklentileri değişim sürecini karmaşıklştırabilir. İlk başta belirsizlikleri ve endişeleri ele almak önemlidir.”

(K4) “Yeni teknoloji ve öğretim araçlarına adapte olmak, bazı öğretmenler için bir zorluk oluşturur. Bu nedenle eğitimcilerin teknolojiye erişimi ve eğitimi konusunda desteklenmeleri gereklidir.”

(K5) “Öğretmenler arasında iletişim eksikliği, değişim süreçlerini karmaşıklştırabilir. Daha etkili iletişim kanalları oluşturmak önemlidir.”

(K6) “Değişim yönetimindeki en büyük zorluk, her öğrencinin farklı öğrenme ihtiyaçlarına nasıl yanıt verileceğini anlamak ve bu ihtiyaçlara uygun stratejiler geliştirmektir.”

(K7) “Eğitimciler olarak sürekli değişen müfredat gereksinimleriyle başa çıkmak zorlayıcıdır. Sürekli güncel kalabilmek için sürekli eğitim gerekliliği bulunmaktadır.”

(K8) “Değişim sürecinde öğrenci motivasyonunu yüksek tutmak zor olabilir. Öğrencilerin neden bu değişikliklere ihtiyaç olduğunu anlamalarını sağlamak önemlidir.”

(K9) “Öğrenci merkezli öğretim yöntemlerini uygularken, öğrencilerin kendi öğrenmelerine daha fazla sorumluluk almalarını sağlamak bir zorluk olabilir.”

(K10) “Değişim yönetimi sırasında, öğrenci geri bildirimlerini toplamak ve bu geri bildirimlere dayalı olarak düzeltmeler yapmak, öğretmenler için ek iş yükü oluşturabilir.”

(K11) “Eğitimde değişim süreçlerinin planlanması ve uygulanması, bazen okul yönetimi, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında farklı beklentilerin çatışmasına neden olabilir.”

(K12) “Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme süreçlerini değiştirmek, öğretmenlerin endişe kaynağıdır. Bu süreçleri daha adil ve açık hale getirmek gereklidir.”

(K13) “Bazı öğretmenler, geleneksel öğretim yöntemlerine olan bağlılıkları nedeniyle değişime karşı direnç gösterebilir. Onları değişimin potansiyelini anlamalarına teşvik etmek önemlidir.”

Bu öğretmen görüşleri, değişim yönetimi süreçlerinin karmaşıklığını ve öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları yansıtıyor. Değişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için iletişim, eğitim, destek ve öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme stratejileri gibi çeşitli yaklaşımların benimsenmesi gerektiği açıkça görülüyor. Öğretmenlerin değişim yönetimi süreçleri sırasındaki zorlukları hakkındaki bu görüşler, eğitimdeki değişim ve inovasyonun karşılaştığı bazı önemli meydan okumalara dikkat çekmektedir. İfade edilen zorluklar aynı zamanda bu süreçlerin daha etkili bir şekilde yönetilmesi ve uygulanmasını geliştirmek için değerli ipuçları sunmaktadır. Özellikle, öğrencilerin değişimlere uyum sağlama süreci karmaşık bir konudur ve öğretmenler, bu süreci etkili bir şekilde yönlendirmek için zaman ve çaba harcamak zorundadır. Ayrıca, değişim sırasında geleneksel yöntemlerden vazgeçme zorluğu, değişime direnç gösterme eğilimini yansıtır, bu nedenle değişimin rasyonel ve duygusal boyutlarına dikkat etmek önemlidir. Öğrenci ve veli beklentileri, değişim sürecini daha karmaşık hale getirebilir ve bu beklentilere açıklık getirilmesi gerekebilir. Teknolojiye uyum sağlama ve yeni öğretim araçlarına adapte olma, öğretmenler için önemli bir öğrenme eşiğini temsil ederken, aynı zamanda teknolojik dönüşümün bir parçasıdır. İletişim eksikliği, değişim yönetimini zorlaştırır ve daha etkili bir iletişim kanalı oluşturmanın gerekliliğini vurgular. Öğretmenler arasında fikir alışverişi ve deneyim paylaşımı, bu eksikliği giderebilir. Eğitimcilerin sürekli güncel olma ihtiyacı, değişen müfredat gereksinimlerine ayak uydurmanın bir parçasıdır ve öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmesi gereklidir. Ayrıca, öğrenci motivasyonunu korumak ve öğrencilere değişimin neden önemli olduğunu anlatmak, değişim süreçlerinin daha etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlar. Sonuç olarak, bu öğretmen görüşleri, değişim yönetimi süreçlerinin karmaşıklığını ve eğitimcilerin karşılaştığı meydan okumaları yansıtmaktadır. Değişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için iletişim, eğitim, destek ve öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme konularına odaklanmak, bu zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı olabilir.

Öğrenci merkezli bir yaklaşımı benimsemek ve öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak için hangi öğretim yöntemlerini veya araçlarını kullanıyorsunuz? Bu yaklaşımın öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz ve geliştirmeye yönelik hangi adımlar atıyorsunuz?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Öğrenci merkezli bir yaklaşımı benimsemek ve öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak için hangi öğretim yöntemlerini veya araçlarını kullanıyorsunuz? Bu yaklaşımın öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz ve geliştirmeye yönelik hangi adımlar atıyorsunuz?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

(K1) “Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımını benimsemek için sık sık proje tabanlı öğrenme yöntemlerini kullanıyoruz. Öğrenciler böylece öğrenme süreçlerini daha aktif bir şekilde yönlendirebiliyorlar.”

(K2) “Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanarak, öğrencilere özelleştirilmiş öğrenme materyalleri sunuyoruz. Bu, öğrencilerin kendi hızlarında ilerlemelerini sağlıyor.”

(K3) “Sınıflarımızda öğrenci grupları ve işbirliği, öğrencilere birlikte öğrenme fırsatları sunuyor. Bu, öğrencilerin birbirlerinden öğrenmelerini teşvik ediyor.”

(K4) “Öğrencilere düzenli olarak geri bildirim sağlıyoruz ve bu geri bildirimleri öğrenme süreçlerini iyileştirmek için kullanıyoruz.”

(K5) “Öğrenci merkezli öğrenme modelimizin bir parçası olarak öğrencilere projeleri yönlendirmeleri için fırsatlar sunuyoruz. Bu, eleştirel düşünme ve karar verme becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor.”

(K6) “Öğrencilere daha fazla seçenek sunarak, ilgi alanlarına dayalı öğrenmeyi teşvik ediyoruz. Bu, öğrencilerin motivasyonunu artırıyor.”

(K7) “Öğrenci başarısını değerlendirmek için çeşitli yöntemler kullanıyoruz, sadece sınavlara dayalı değil, aynı zamanda projeler, portfolyolar ve sunumlar gibi göstergelere de önem veriyoruz.”

(K8) “Öğrencilerin geri bildirimlerini almak ve onların öğrenme gereksinimlerini anlamak için düzenli olarak öğrencilerle iletişim kuruyoruz.”

(K9) “Öğrencilerin özgüvenlerini artırmak ve liderlik becerilerini geliştirmek için sınıf içi sorumluluklar ve görevler veriyoruz.”

(K10) “Eğitim teknolojilerini kullanarak öğrencilere daha fazla özgürlük ve bağımsızlık veriyoruz. Bu, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini özelleştirmelerine yardımcı olur.”

(K11) “Öğrencilerin günlük yaşamlarıyla ilişkilendirebilecekleri öğrenme materyalleri ve gerçek dünya uygulamaları kullanıyoruz.”

(K12) “Öğrencilerin öğrenme yolculuklarını belgelemeleri için portfolyo oluşturmalarını teşvik ediyoruz. Bu, öğrencilerin kendi gelişimlerini gözlemlemelerine yardımcı olur.”

(K13) “Öğrenci merkezli öğrenmeyi daha fazla öğrenciye yaymak için öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve iş birliği fırsatları oluşturuyoruz.”

Bu öğretmen görüşleri, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının uygulanmasının çeşitli yöntemlerini yansıtıyor. Öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek ve öğrenme deneyimini geliştirmek için çeşitli stratejilerin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca, bu yaklaşımın öğrenci başarısı üzerindeki olası etkilerini değerlendirme ve sürekli iyileştirme amacı güdüldüğü anlaşılmaktadır. Bu öğretmen görüşleri, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının uygulanması ve öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarının karşılanması konularında önemli içgörüler sunuyor. Bu görüşler, eğitimdeki dönüşümün temel bir parçası olan bu yaklaşımın nasıl pratikte hayata geçirildiği ve öğrenci başarısı üzerindeki potansiyel etkileri hakkında bilgi vermektedir. Öğretmenler, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımını benimsemek için çeşitli stratejileri kullanıyorlar. Proje tabanlı öğrenme, teknoloji kullanımı, öğrenci grupları ve işbirliği gibi yöntemler, öğrencilerin daha aktif ve katılımcı bir öğrenme deneyimi yaşamalarını sağlıyor. Ayrıca, öğrencilere daha fazla özgürlük ve seçenek sunmak, ilgi alanlarına dayalı öğrenmeyi teşvik ediyor. Öğretmenler, öğrenci başarısını değerlendirmek için geleneksel sınavlara ek olarak, projeler, portfolyolar, geri bildirimler ve çoklu göstergelere de odaklanıyorlar. Bu, öğrencilerin sadece bilgiyi değil, aynı zamanda eleştirel düşünme ve karar verme becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor. Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini değerlendirmek için öğretmenler, düzenli iletişim kuruyor ve geri bildirim topluyorlar. Öğrencilerle daha yakın bir işbirliği içinde olmaları, öğrencilerin özgüvenlerini artırmalarına ve liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı oluyor. Ayrıca, öğrenci merkezli öğrenmeyi daha fazla öğrenciye yaymak ve bu yaklaşımı daha geniş bir öğretmen topluluğuna yaymak amacıyla öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve iş birliği fırsatları oluşturuluyor. Bu görüşler, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının öğrenci başarısını artırma potansiyelini ve öğretmenlerin bu yaklaşımı uygulamak ve geliştirmek için attıkları adımları vurguluyor. Eğitimdeki bu yenilikçi yaklaşımın, öğrencilerin daha iyi öğrenme deneyimleri yaşamalarına ve becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayabileceği açıkça görülüyor.

SONUÇ

Öğretmen görüşleri, okullarda inovasyon ve gelişimi teşvik etme stratejilerinin eğitim sistemi içindeki önemini ve bu stratejilerin öğrenci başarısını artırma potansiyelini ön plana çıkarmaktadır. İncelediğimiz görüşler, çeşitli temaları ve eğilimleri yansıtmaktadır. Öncelikle, kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimlerinin öğrencilerin ilgi alanlarına ve öğrenme stillerine uygun şekilde sunulmasının, öğrencilerin daha derinlemesine öğrenmelerini teşvik edebileceğini göstermektedir. İş birliği ve bilgi paylaşımı, öğretmenler arasında fikirlerin serbestçe dolaşımını teşvik ederek inovasyonu hızlandırırken, teknolojinin kullanımı dijital becerilerin geliştirilmesini amaçlayarak öğrencilerin gelecekteki becerilere daha iyi hazırlanmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, öğrenci geri bildirimi, eğitim programlarının sürekli iyileştirilmesine katkı sağlarken, aile iş birliği öğrencilerin öğrenme ortamlarını daha zenginleştirebilir. Gerçek dünya uygulamaları, ders içeriğini daha anlamlı hale getirirken, liderlik fırsatları özgüveni artırabilir ve öğrencilerin daha fazla öğrenmeye katılımlarını teşvik edebilir. Sürekli gelişim, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerine yardımcı olurken, inovasyonun paylaşımı yeni yaklaşımların daha geniş bir topluluk içinde benimsenmesini teşvik eder. Son olarak, öğrenci gelişiminin yakından izlenmesi, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme ve başarılarını artırma amacını taşır. Bu öğretmen görüşleri, eğitimde sürekli gelişimin ve inovasyonun önemini vurgularken, öğrenci merkezli bir yaklaşımın bu hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Bu öğretmen görüşleri, eğitimde değişim yönetimi süreçlerinin karmaşıklığını ve bu süreçlerin içerdiği zorlukları açıkça yansıtmaktadır. Değişim süreçlerinin başarıyla yönetilmesi için iletişim, eğitim, destek ve öğrenci

ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme stratejilerinin benimsenmesi gerektiği belirtilmektedir. Özellikle öğretmenler, öğrencilerin değişimlere uyum sağlama sürecini yönlendirme ve motive etme zorluğuyla karşı karşıyadır. Ayrıca, geleneksel yöntemlerden vazgeçme ve yeni teknolojilere uyum sağlama konuları, direnç gösterme eğilimini yansıtarak dikkat çekmektedir. Öğrenci ve veli beklentileri, değişim sürecini daha karmaşık hale getirebilirken, bu beklentilere açıklık getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. İletişim eksikliği, değişim yönetimini zorlaştırırken, öğretmenler arasında fikir alışverişi ve deneyim paylaşımının eksikliği bu sorunu daha da artırır. Eğitimcilerin sürekli güncel kalmaları gerekliliği, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmelerini gerektirirken, öğrenci motivasyonunu sürdürme ve değişimin neden önemli olduğunu öğrencilere anlatma ihtiyacı da dikkat çekmektedir. Bu görüşler, değişim süreçlerinin karmaşıklığını anlatmanın ötesinde, bu zorlukların üstesinden gelme yollarına dair önemli öneriler sunar. İletişim, eğitim, destek ve öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme konularının vurgulanması, değişim süreçlerinin daha etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının değişime yönelik stratejilerini geliştirirken, bu görüşleri göz önünde bulundurmaları kritik öneme sahiptir.

Bu öğretmen görüşleri, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının uygulanmasının ve öğrencilerin bireysel öğrenme ihtiyaçlarının karşılanmasının çeşitli stratejilerle nasıl gerçekleştirildiğini açıkça yansıtmaktadır. Öğretmenler, bu yaklaşımın öğrenci başarısı üzerindeki olası etkilerini değerlendirme ve sürekli iyileştirme amacı güderek çeşitli yöntemleri kullanmaktadır. Proje tabanlı öğrenme, teknoloji kullanımı, öğrenci grupları ve işbirliği gibi stratejiler, öğrencilerin daha aktif ve katılımcı bir öğrenme deneyimi yaşamalarını sağlamaktadır. Ayrıca, öğrencilere daha fazla özgürlük ve seçenek sunma, ilgi alanlarına dayalı öğrenmeyi teşvik etmektedir. Bu yaklaşımın öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini değerlendirmek için öğretmenler, öğrencilerle düzenli iletişim kurmak ve geri bildirim toplamak gibi yöntemler kullanmaktadır. Öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve iş birliği fırsatları oluşturarak bu yaklaşımı daha geniş bir öğretmen topluluğuna yayma amacı da bulunmaktadır. Bu görüşler, öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımının öğrenci başarısını artırma potansiyelini ve eğitimdeki dönüşümün önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımın, öğrencilerin daha iyi öğrenme deneyimleri yaşamalarına ve becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayabileceği açıkça görülmektedir.

Öğretmen görüşleri, inovasyon, gelişim, ve öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımlarının eğitimdeki önemini ve potansiyelini vurgulamaktadır. Bu görüşler ışığında, aşağıdaki önerilere dikkat etmek faydalı olabilir:

- ✓ İş Birliği ve Deneyim Paylaşımı: Öğretmenler arasındaki iş birliği ve deneyim paylaşımını teşvik etmek, inovasyonu hızlandırabilir. Okullar, öğretmenler arasında düzenli toplantılar ve çalışma grupları düzenleyerek bu iş birliğini desteklemelidir.
- ✓ Teknoloji Kullanımı: Teknolojinin eğitimde etkili bir şekilde kullanılması, öğrencilerin ilgisini çekebilir ve dijital becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Eğitim kurumları, öğretmenlere teknoloji eğitimi ve kaynakları sağlamalıdır.
- ✓ Öğrenci Geri Bildirimi: Öğrenci geri bildirimleri, programların sürekli iyileştirilmesine katkı sağlar. Okullar, öğrenci görüşlerini düzenli olarak toplamalı ve bu geri bildirimlere dayalı olarak değişiklikler yapmalıdır.
- ✓ Aile İş Birliği: Ailelerin öğrencilerin eğitimine katkıda bulunmaları önemlidir. Okullar, ailelerle daha sık iletişim kurmalı, aile katılımını teşvik etmeli ve ailelerin öğrencilerin eğitimine aktif katılımını sağlamalıdır.
- ✓ Öğrenci Merkezli Öğrenme Yaklaşımı: Öğrenci merkezli öğrenme, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yanıt vermek için kullanılabilir. Okullar, öğretmenlere bu yaklaşımı benimsemeleri için eğitim ve destek sağlamalı ve öğrenci başarısını izlemelidir.
- ✓ Sürekli Gelişim: Eğitimcilerin kendilerini sürekli olarak geliştirmesi, değişen eğitim gereksinimlerine ayak uydurmanın bir parçasıdır. Okullar, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemeli ve güncel bilgiye erişim sağlamalıdır.
- ✓ Değişim Yönetimi: Değişim yönetimi süreçleri, iletişim, eğitim, destek ve öğrenci ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verme stratejilerini içermelidir. Okullar, değişim süreçlerini daha etkili hale getirmek için bu stratejilere odaklanmalıdır.

Bu öneriler, eğitimde inovasyon, gelişim ve öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımlarının başarılı bir şekilde uygulanmasına yardımcı olabilir ve öğrenci başarısını artırabilir. Okullar, bu önerilere odaklanarak eğitimdeki iyileşme ve değişimi teşvik edebilirler.

KAYNAKÇA

Aksoy, H. H. (2000). Değişme ve Yenileşme. Erişim Tarihi: 18.07.2023. http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/seminer_1.htm.

Barnett, P. W. & Glenn, R. C. (1995). Modeling Internal Organizational Change. Annual Review of Sociology, 21.

- Barutçu, E. (2006). Örgütsel Değişim Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi.
- Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel Davranışın Yönetimi. Sevinç Matbaası.
- Bensghir, K. T. & Leblebicioğlu, N. D. (2001). Teknolojik Gelişmenin Örgütler ve Örgütsel Değişim Üzerindeki Yansımaları. *Amme İdaresi Dergisi*, 34, 19-37.
- Can, H. (2002). Organizasyon ve Yönetim. Siyasal Kitabevi.
- Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fox-Wolfgramm, S. J., Boal, K. B., & Hunt, J. G. (1998). Organizational Adaptation to Institutional Change: A Comparative Study of First-Order Change in Prospector and Defender Banks. *Administrative Science Quarterly*, 43.
- Gareth, R. J. (1998). *Organizational Theory* (2nd ed.). Addison-Wesley Publishing.
- İnceoğlu, E. (2004). Örgüt Kültürünün İşletme İçi İletişime Etkisi. Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Karakaya, A. (2004). Stratejik Yönetim Sisteminin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Teknoloji Dergisi*, 7(2).
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Lander, R. (1994). Management of Change and Innovation. In *International Encyclopedia of Education* (2nd ed.). Pergamon.
- Leede, J., Loosie, J. & Alders, B. (2002). Innovation; Improvement and Operations: An Exploration of the Management Alignment. *International Journal of Technology Management*.
- March, J. G. (1981). Footnotes to Organizational Change. *Administrative Science Quarterly*, 26(4).
- Saylı, H. (2009). Örgütsel Değişimde Liderin Rolü. <http://www2.aku.edu.tr/~halilsayli/sayfalar/lider.doc>. Erişim Tarihi: 18.09.2023.
- Stevenson, B. W. (1994). Organizational Change and Redesign: Ideas and Insights for Improving Performance. *Administrative Science Quarterly*, 39(4).
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.