

Eğitimde Değişim Yönetimine Yönelik Öğretmen Görüşleri

Teachers' Views on Change Management in Education

ÖZET

Bu çalışmanın amacı eğitimde değişim yönetimine yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir. Bu yöntemle araştırmaya dahil edilen 12 öğretmen araştırmacının çalışma grubunu meydana getirmektedir. Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, Öğretmenlerin perspektifleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin karşılaştığı zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelme stratejilerini yansıtmaktadır. Öğretmenler, iletişimin, liderliğin ve işbirliğinin önemini öne çıkarmaktadır. Benimsenen stratejiler, öğrenci merkezli yaklaşımları ve deneyim paylaşımını içermektedir. Aynı zamanda, öğretmenlerin profesyonel gelişimi, öğretim kalitesini artırma konusunda merkezi bir rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Değişim, Eğitimde Değişim, Değişim Yönetimi.





ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on change management in education. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. The research group was selected using the maximum diversity sampling strategy, which is one of the purposeful sampling methods. The 12 teachers included in the research with this method constitute the study group of the research. A semi-structured interview form was used to collect the data. The data were analyzed using content analysis. According to the findings of the study, teachers' perspectives reflect the challenges faced by educational change processes and their strategies to overcome these challenges. Teachers emphasize the importance of communication, leadership and collaboration. Strategies adopted include student-centered approaches and experience sharing. At the same time, teachers' professional development plays a central role in improving teaching quality.

Keywords: Education, Change, Change in Education, Change Management.

GİRİŞ

Ertürk (1974, akt. Demirci (2011)) eğitimi, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim meydana getirme süreci olarak tanımlamıştır. Biçimi ne olursa olsun -formel ya da informal- eğitimin insanlık tarihiyle paralel giden uzun bir geçmişi vardır. Bilgiyi daha kullanışlı hale getirme çabalarının bir sonucu olarak, bilginin karmaşıklığı çeşitli bilimsel alanların yaratılmasına neden olmuş; eğitim de uygulamalı bir konu olarak sosyal bilimlerin yerini almıştır. Uygulamalı sosyal bilim dalına göre eğitim, hem bilginin kazanılması hem de yayılması yoluyla hemen her konuda yapılması gereken değişim ve ilerlemeler için anahtar araçtır (Genç ve Eryaman, 2007). Hızlı bir değişim ve dönüşümün yaşandığı günümüz dünyasında toplumlar sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik vb. açılardan pek çok eğilim gözlemlemektedir. Eğitim ve öğretim de tıpkı doğa, yaşam ve toplum gibi kaçınılmaz olarak evrim geçirecektir. Bu değişim ve gelişimden en çok etkilenen sektörlerden biri de kuşkusuz eğitimidir (Argon ve Özçelik, 2007). Günlük menümüzde her zaman değişim var. Toplum, kültür ve çevre değiştikçe eğitim ve öğretimin de değişmesi doğaldır. Toplumlar ve içlerindeki kurumlar değişim gerçeğini kabul ettikleri sürece faaliyetlerine devam edebileceklerdir. Geleceğin toplumları ve bu toplumları oluşturan kurumlar sürekli bir dönüşüm yaşayacaktır. Misyonu insan davranışlarını olumlu yönde değiştirmek olan okul gibi eğitim kurumlarının da değişim sürecinden etkileneceği düşünülmektedir (Tandoğdu, 2007). Dolayısıyla eğitimin ve dolayısıyla okulların, küreselleşen dünyada toplumun geleceği, ulusal ve uluslararası rekabetin sonuçları, kişiler arası iletişimin kalitesi ve küresel pazarlardaki rekabet gücü üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı söylenebilir (Çalık & Sezgin 2005, s. 58). Toplumsal dönüşüme yön verecek olan eğitim kurumlarının değişime direnç göstermesi ve az öncelik vermesi söz konusu olamaz. Değişimin öncülükleri olarak eğitim kurumları kendilerini sürekli olarak yeniden keşfetmeli ve dönüştürmelidir (Kaşkaya, 2007). Milli Eğitim Şuralarının her birinde eğitim sistemindeki okulların tasarımını güncellemeye yönelik fikirler ortaya atılmıştır. Bu ortamda, eğitim ve öğretimle ilgili yasa ve yönetmelikler sıklıkla kabul edilmiştir. Değişim için çeşitli çabalar olmasına rağmen, değişimin nasıl olması gerektiğinin belirlenmesine yönelik bir girişimde bulunulmadığı dikkat çekmektedir. Kimi zaman başarısız, kimi zaman eksik, tutarsız ve sonuçsuz değişim girişimlerinden, değişimin etkin yönetimi için gerekli modellerin

Muhammed İzzettin Uludağ¹ 
Nilüfer Menekşe Uludağ² 
Yıldız Erzurum³ 
Cengiz Durak⁴ 

How to Cite This Article

Uludağ, M. İ., Uludağ, N. M.,
Erzurum, Y. & Durak, C. (2023).
“Eğitimde Değişim Yönetimine
Yönelik Öğretmen Görüşleri”,
International Academic Social
Resources Journal, (e-ISSN: 2636-
7637), Vol:8, Issue:53; pp:3681-
3689. DOI:
<http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNALS.72172>

Arrival: 28 June 2023

Published: 30 September 2023

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

¹ Öğretmen, MEB, Bursa, Türkiye

² Öğretmen, MEB, Ankara, Türkiye

³ Uzman Öğretmen, MEB, Aydın, Türkiye

⁴ Müdür Yardımcısı, MEB, Diyarbakır, Türkiye

oluşturulamamasını sorumlu tutabiliriz (Erdoğan, 2002). Milli Eğitim Bakanlığı daha önce de belirtildiği gibi düzenlemeler yapmıştır ve yapmaya devam etmektedir. Ancak, Türk eğitim sistemindeki iyileştirmeler genellikle yukarıdan aşağıya doğru olmuştur. Eğitim tarihine baktığımızda da görülebileceği gibi, Osmanlı İmparatorluğu'ndan bu yana merkezden başlatılan ve yürütülen birçok dönüşüm çabası olmuştur. Yine de değişim projelerinin hala bir merkezden seçiliyor ve başlatılıyor olması dikkat çekicidir. Çünkü zaman içinde hızla gerçekleşen gelişmelere ayak uydurmanın zorunlu olduğu günümüz koşullarında sistemi değiştirme inisiyatifi sadece merkeze bırakmak çok da pratik görünmüyor. Sonuç olarak, hem yerel topluluklar hem de merkezi kurumlar eğitimde değişim ihtiyacının farkına varmalı ve uygulamaya başlamalıdır (Tandoğdu, 2007).

Değişim, özellikle Türkiye'de genellikle yukarıdan aşağıya yaklaşımlarla gerçekleşen bir süreç olarak görülmektedir. Bu düşünce bağlamında, birçok sektörde olduğu gibi eğitim alanında da değişim sürekli olarak yukarıdan, yani merkezi otoriteden beklenir. Bu düşüncenin yaygın olduğu ülkelerde yönetimi ele geçirenler kendilerini değişimci olarak görürken, halk da sürekli değişimci (kurtarıcı) arayışı içindedir. Bu düşüncenin yaygın olduğu ülkelerde yönetimi ele geçiren kişiler kendilerini değişim yapıcı gibi hissederler ve halk sürekli olarak değişim yapıcıları (kurtarıcıları) arar ve değişim yapıcıları bekler. Değişim sadece yukarıdan aşağıya bir yaklaşım olarak algılanmak yerine daha geniş bir tabanla ilişkilendirilmelidir. Gerçekte, bireylerin güçlü bir kişisel çıkarı olduğunda değişim girişimlerinin daha hızlı ve etkili bir şekilde ilerlediği doğrudur. Otoriteye dayalı değişim, güç yapısı değiştiğinde etkisini kaybeder ya da unutulur (Erdoğan, 2000: 154). Eğitim sistemimizdeki değişim, ekonomik eğilimler, tarihi olaylar, sosyal ve kültürel gelişmeler, yeni siyasi partilerin yükselişi, demografik eğilimler ve teknolojik ilerlemeler gibi çeşitli faktörler tarafından meydana getirilmektedir (Levin, 1976'dan aktaran Yılmaz ve Kocasaraç, 2010). Değişim süreçlerinin her aşamasında öğretmenlerin katılımı sağlanmalıdır. Reform projelerinin etkili olabilmesi için öğretmenlerin bu süreçte katılımı garanti altına alınmalıdır. Değişimin planlama ve uygulama aşamalarında öğretmenlerin görüşleri, ihtiyaçları ve katılımları dikkate alınmalıdır (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Böylece eğitim sisteminin işleyişi merkezi kontrol ve yönlendirmeden kurtarılmalı, tabanın önü açılmalı, halkın ve kurumların gerektiğinde kendi başlarına değişimi gerçekleştirebilecekleri güvencesi verilmelidir (Erdoğan, 2002). Tarihsel olarak, bir öğretmenin ilk eğitiminin eğitim kariyeri boyunca yeterli olacağı düşüncesi, yerini öğretmenlerin meslekleri boyunca eğitimlerine devam etmeleri gerektiği düşüncesine bırakmıştır (Gültekin, Çubukçu ve Dal, 2010). Şu anda en büyük değişimin yaşandığı mesleklerden biri de öğretmenliktir. Öğretmenlerin yükümlülüklerini ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri için kendilerini geliştirmelerine izin verilmelidir. Öğretmenler, toplumlar için hayati önem taşıyan vasıflı işgücü arzına aktif olarak katkıda buldukları için her zaman toplumun dikkatinin ön saflarında yer almıştır. Öğretmen eğitimi için dünya çapında sayısız araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda, eğitim sisteminin temel taşı olan öğretmenlerin önemi ve sistemin etkililiği ile öğretmen nitelikleri arasındaki sıkı bağlantı vurgulanmıştır (Erişen ve Çeliköz, 2003). Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, toplumsal yapının da kendini yenilemesini sağlamaktadır. "Davranış değişikliği mühendisleri" (Aydın, Şahin ve Topal, 2008) olarak adlandırılan öğretmenlere, değişimden etkilenenlerin hem gelişime katkıda bulunma hem de gelişim sürecine uyum sağlama potansiyelleri nedeniyle bu yenilenme sürecinde ek görevler verilmektedir. Dolayısıyla, toplumlarda ve okullarda değişimin gerçekleştirilmesi, değişim sürecini başlatan ve yürüten öğretmenlerin önemli bir sorumluluğudur. Değişimi anlamak ve mümkün olan en iyi şekilde uygulamak bu görevlerden biridir. İnsanların eylem ve yöntemlerinin değişim anlayışlarına bağlı olduğu bilinmektedir (Yılmaz ve Kocasaraç, 2010). Toplum eğitimde değişim konusuna dikkatle yaklaşmaktadır, çünkü eğitim çıktıları eğitim kurumlarındaki değişimlerden etkilenmektedir. Çocukların davranış biçimleri, toplumun değer ve standartlarını yansıtacak şekilde adapte olmak zorundadır. Değişim çoğu zaman bilmediğimiz bazı şeyleri de beraberinde getirdiği için insanlar bu belirsizliğe tepki gösterir. Bu doğrudur çünkü değişim sadece mevcut yapıyı değil, aynı zamanda bu yapı içinde devam eden etkileşimleri ve faaliyetleri de değiştirir (Çelik, 2000). Toplumsal değişimi yönlendirecek olan eğitim kurumlarının değişmeden kalması ve değişimin gerekliliğini küçümsemesi mümkün değildir. Eğitim kurumları değişimin öncüleri oldukları için kendilerini sürekli olarak yeniden keşfetmeli ve dönüştürmelidirler (Kaşkaya, 2007). Eğitimde değişime dirençle başa çıkma ilkeleri anlaşılırsa, bu durumu okul ve okul toplumu lehine dönüştürmek ve okulda ilerleme kaydetmek mümkündür. Öğretmenler, öğrenciler ve okul toplumunun diğer üyeleri birlikte psikolojik olumsuzlukları azaltabilir ve değişimin yansımalarının olumsuz etkilerini hafifletebilirler. Gerçekte, değişim ilkeleri yaygın olarak bilinir ve anlaşılırsa ve tepkiler ve direnç normal olarak görülürse, değişimi yönetmenin ve okuldaki değişimin başarısı aynı hızda artar (Göksoy, 2010). Bu kavramlardan yola çıkarak, öğretmenlerin eğitim sisteminde yapılan değişikliklere ilişkin görüşlerini açık uçlu yarı yapılandırılmış anket yöntemiyle inceleyen bilimsel bir çalışma gerekli görülmüştür. Bu çalışma, değişikliklerin tasarlanmasına ve uygulanmasına ya da değişim süreçlerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olacaktır.

Eğitim örgütlerinin amacı, insanların eylemlerini daha iyiye doğru değiştirmektir. Bu hedefe ulaşmak isteyen okulların ve eğitim kurumlarının değişim sürecinden etkilenmesi beklenir (Tandoğdu, 2007). Eğitim reformları, eğitim alanındaki gelişmelerin merkezinde yer almaları nedeniyle öğretmenlerin yardımıyla hayata geçirilmelidir. Bu bilgiler ışığında, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini güncel tutmaları ve eğitim alanındaki değişim ve yeniliklere açık olmaları önerilmektedir (Kılıbaş, 2000). Öğretmenlerin eğitim reformları hakkındaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma, uygulamada karşılaşılan sorunların öğretmenlerin bakış açılarıyla tanınması açısından

mevcut durumu tespit edecek bir araştırma değildir. Ayrıca çalışma, eğitmenlerin değişiklikleri nasıl gördüğünü de ortaya koyabilir. Bu açıdan araştırma, yapılan düzenlemelerle benimsenen uygulamaların resmini ortaya koyması ve uygulamadaki aksaklıkları tespit ederek alınması gereken önlemlere kaynak oluşturması açısından önem taşımaktadır. Çalışma, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yapacağı değişim çalışmalarına ışık tutması açısından da önem taşıyor.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlarını anlamak amacıyla kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların bir fenomeni (olayı, deneyimi, durumu) nasıl yaşadıklarını ve bu fenomenin onlar için ne anlama geldiğini anlamaya odaklanır. Bu desen, katılımcıların perspektifinden hareket ederek, onların kişisel deneyimlerini ve içsel dünyalarını anlamak için kullanılır. Fenomenoloji deseni genellikle aşağıdaki adımları içeren bir süreçle uygulanır (Yıldırım ve şimşek, 2013): Araştırma Konusunun Belirlenmesi: Araştırmacı, incelemek istediği fenomeni belirler. Fenomen, katılımcıların deneyimlediği herhangi bir olay, durum veya konu olabilir. Katılımcı Seçimi: Belirlenen fenomeni deneyimlemiş ve bu deneyimi anlatmaya istekli olan katılımcılar seçilir. Katılımcılar, fenomeni yakından yaşamış olmalıdır. Veri Toplama: Araştırmacı, katılımcılarla yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla derinlemesine ve ayrıntılı veriler toplar. Katılımcılardan fenomeni nasıl deneyimlediklerini, hissettiklerini, düşündüklerini ve anlamlandırdıklarını açıklamalarını ister. Veri Analizi: Toplanan veriler dikkatlice incelenir ve anlamlı kavramlar, temalar ve yapılar çıkarılır. Bu aşamada, verilerin içsel anlamı ve katılımcıların deneyimleri anlamaya çalışılır. Anlamın Oluşturulması: Araştırmacı, analiz sonuçlarına dayanarak fenomeni daha geniş bir anlam bağlamında anlamaya çalışır. Katılımcıların deneyimlerinden ortaya çıkan anlamı yorumlar. Sonuçların Sunumu: Araştırmacı, bulguları yazılı veya sözlü olarak sunar. Bu sunum, katılımcıların deneyimlerini ve anlamlarını açıklamaya yönelik zengin bir anlatı içerir. Fenomenoloji deseni, katılımcıların içsel dünyalarını ve deneyimlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunar. Araştırmacının önyargılarından bağımsız olarak, katılımcıların deneyimlerini anlamasına ve değerlendirmesine olanak tanır. Bu desen, özellikle karmaşık ve derinlemesine anlaşılması gereken konuları incelemek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir (Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi kullanılarak seçilmiştir (Karataş, 2015). Maksimum çeşitlilik örnekleme, çalışılan konuyla ilgili olabilecek kişilerin çeşitliliğini mümkün olduğunca yakından temsil eden bir örnekleme sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2013). Araştırmaya katılmayı kabul eden 12 öğretmen görüşme için seçilmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle kaydedilmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değerkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Kadın	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	35	12	Yüksek Lisans
K2	Erkek	İngilizce Öğretmeni	43	19	Lisans
K3	Erkek	Matematik	40	15	Yüksek Lisans
K4	Kadın	Biyoloji	38	10	Yüksek Lisans
K5	Erkek	Müzik	43	13	Yüksek Lisans
K6	Kadın	Sosyal Bilgiler	43	20	Yüksek Lisans
K7	Kadın	Çocuk Gelişimi	36	11	Yüksek Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	40	15	Yüksek Lisans
K9	Kadın	Müzik Öğretmeni	38	12	Lisans
K10	Erkek	İngilizce	39	18	Lisans
K11	Kadın	Almanca	40	4	Lisans
K12	Erkek	Felsefe	40	17	Yüksek Lisans

Araştırmanın demografik bileşenini oluşturan öğretmenlerin profili, Tablo 1'de sunulan veriler üzerinden değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, branş, yaş, kıdem süresi ve öğrenim durumu gibi demografik değerkenleri incelendiğinde, çeşitlilik ve farklı deneyimlere sahip bir örnekleme karşılaşıldığı görülmektedir. Tablo 1'den elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, kadın öğretmenlerin (%58.33) erkek öğretmenlere (%41.67) göre bir miktar daha fazla olduğu görülmektedir. Branşlara göre dağılım incelendiğinde ise, öğretmenlerin çeşitli branşlardan geldiği ortaya çıkmaktadır. İngilizce öğretmenleri (%16.67) en yaygın branşı oluştururken, Müzik öğretmenleri (%8.33) en az temsil edilen branş olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaş dağılımı gözlemlendiğinde, öğretmenlerin yaşlarının 35 ile 43 arasında değerittiği görülmektedir. En yaygın yaş grubunun 40 yaş (%33.33) olduğu tespit edilirken, en az temsil edilen yaş grubunun ise 35 yaş (%8.33) olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri incelendiğinde, öğretmenlerin 4 ile 20 yıl arasında değerşen kıdem sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların kıdem sürelerine bakıldığında, en yaygın kıdem süresinin 15 yıl (%25) olduğu, en az temsil edilen kıdem süresinin ise 4 yıl (%8.33) olduğu gözlemlenmektedir. Öğrenim durumu

açısından bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun Yüksek Lisans (%58.33) ve Lisans (%33.33) düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Doktora veya doktora adayları olan katılımcıların bulunmaması dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik profili incelendiğinde, farklı cinsiyetlerden, branşlardan, yaşlardan, kıdem sürelerinden ve öğrenim düzeylerinden gelen bir örnekleme karşılaşıldığı söylenebilir.

Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalar, derinlemesine anlayış elde etmek amacıyla kullanılan ve genellikle karmaşıklığı ve derinliği olan fenomenleri incelemek için tercih edilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri, katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve davranışlarını daha ayrıntılı bir şekilde anlamak için kullanılır. Bu bağlamda, görüşme formu, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği araştırma sorularına yönelik olarak katılımcılarla yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilen yapılandırılmış görüşmelerde kullanılan bir belgedir. Görüşme formu, araştırmacının belirlediği soruları ve alt soruları içerir ve bu sorular, katılımcılara yöneltilen soruların tutarlılık ve karşılaştırılabilirlik açısından sağlanmasını amaçlar (Karataş, 2015). Ayrıca, görüşme formu, araştırmacının araştırma sürecini daha yapılandırılmış ve yönlendirilmiş bir şekilde sürdürebilmesini sağlar. Görüşme formunun kullanımı, araştırmacının araştırma konusunu daha derinlemesine keşfetmesine, katılımcıların deneyimlerini ayrıntılı olarak anlamasına ve nitel verilerin sistematik bir şekilde toplanmasına olanak tanır. Araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların cevaplarını kaydedebilir ve daha sonra bu cevapları analiz etmek için kullanabilir. Nitel araştırmalarda görüşme formu kullanmanın avantajları arasında katılımcıların detaylı görüşlerini toplama, farklı katılımcıların cevaplarını karşılaştırma ve analiz etme olanağı, yapılandırılmış bir yaklaşım kullanarak veri toplama sürecini standartlaştırma ve güvenilirlik sağlama yer almaktadır. Ancak görüşme formunun dezavantajları da vardır; bazı katılımcıların cevaplarını daha az esnek ve kişisel bulabileceği, araştırmacının cevaplara anında yanıt verme esnekliğinin sınırlı olabileceği gibi. Sonuç olarak, nitel araştırmalarda görüşme formu, derinlemesine anlayış elde etmek ve katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde toplamak amacıyla kullanılan etkili bir veri toplama aracıdır. Bu form, araştırmacının araştırma sürecini yönlendirmesini, verilerin analizini yapmasını ve karmaşık fenomenleri daha iyi anlamasını sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belirli bir tutarlılık ve esneklik derecesi nedeniyle, yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı eğitim bilimleri araştırmalarında daha uygun görünmektedir (Karataş, 2015). Bu yöntemde, görüşme süreci ve araştırmacının sormayı planladığı sorular önceden hazırlanır. Ancak araştırmacı, görüşmenin doğal akışına uygun olarak alternatif, tamamlayıcı ya da alt sorular sorarak görüşmenin seyrini değiştirebilir (Ekiz, 2003). Araştırmanın daha önce gizli kalmış ya da göz ardı edilmiş tüm yönleri bu şekilde ortaya çıkarılır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre, görüşme yaklaşımı, sorunu yaşayan kişilerden doğrudan ve derinlemesine bilgi olarak belirli bir konuyu ortaya çıkarmada daha etkili olacaktır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Nitel araştırmanın geçerliliğini (inandırıcılığını) ve güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için birkaç adım atılmıştır. Bunlar arasında aktarılabilirlik (ayrıntılı tanımlama, amaçlı örnekleme), tutarlılık (tutarlılık incelemesi), teyit edilebilirlik (teyit incelemesi) ve inandırıcılık (uzun süreli katılım, derinlik odaklı veri toplama, üçgenleme, katılımcı teyidi, uzman incelemesi) yer almaktadır. Görüşmelerin karşılıklı güven ortamında yapılmasını garanti altına almak için, görüşmelerin mesai saatleri sonrasında veya hafta sonları gibi uzun bir zaman diliminde gerçekleştirilmesine özellikle dikkat edilmiştir. Elde edilen verilerin çalışma sorularına uygunluğu karşılaştırma, yorumlama ve kavramsallaştırma yoluyla sürekli olarak değerlendirilmiştir. Veriler çalışma için elde edildikten sonra değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılarak toplanan bilgilere içerik analizi uygulanmıştır. Verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması verilerin analizinde izlenen adımlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Toplanan bilgiler, herhangi bir yorum katmadan ve materyalin özüne sadık kalınarak, fikirler ve temalar doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, devam eden veri toplama süreci kullanılarak doğrulanmış ve çalışma bulgularının mantıklı bir şekilde düzenlenmesi için çaba gösterilmiştir.

BULGULAR

Eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından en büyük zorlukları nelerdir ve bu zorlukların üstesinden gelmek için benimsedikleri stratejiler nedir?

Katılımcılara yöneltilen "Eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından en büyük zorlukları nelerdir ve bu zorlukların üstesinden gelmek için benimsedikleri stratejiler nelerdir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Eğitimdeki değişim süreçlerinde en büyük zorluk, yeni yöntemleri hızla adapte etme baskısıdır. Sürekli olarak yeni teknolojiler ve yöntemler geliyor ve bunları öğrenmek ve uygulamak zaman alabiliyor." - Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni"

- (K2) "Değişimler sırasında öğrenci direnciyle karşılaşmak zor olabiliyor. Yeni bir yaklaşım getirildiğinde, öğrencilerin alışık olduklarından farklı bir şekilde tepki gösterebileceklerini görüyorum."
- (K3) "Programlardaki sürekli değişiklikler, öğretmenlerin sürekli olarak yeni materyalleri hazırlamasını gerektiriyor. Bu da zaman yönetimi açısından büyük bir zorluk oluşturabiliyor."
- (K4) "Değişimler sırasında öğrenci ve veli beklentilerini dengede tutmak zorlayıcı olabilir. Eğitim yaklaşımları değiştikçe, öğrenci ve velilerin endişeleri ortaya çıkabiliyor."
- (K5) "En büyük zorluk, tüm öğrencilere farklı öğrenme hızlarına ve stillerine uygun bir eğitim sunabilmektir. Farklı öğrenme ihtiyaçlarına cevap verebilmek zorlayıcı olabilir."
- (K6) "Değişimler sırasında öğrencilerin geri bildirimleri ve görüşleri ile uyum sağlamak önemlidir. Onların isteklerini ve ihtiyaçlarını anlayarak ders içeriğini oluşturmak gerekebilir."
- (K7) "Eğitimdeki değişim süreçleri, öğretmenlerin ekstra efor sarf etmelerini gerektiriyor. Var olan yoğun program ve görevler arasında yeni yaklaşımları uygulamak zorlayıcı olabilir." - Çocuk Gelişimi Öğretmeni(K8)
- "Değişimlerin hızı, öğretmenleri bazen hazır olmadan yakalayabilir. Hızlıca yeni bir müfredat veya yaklaşım benimsemek, öğretmenleri zor durumda bırakabilir."
- (K9) "Değişimlerin etkilerini değerlendirmek ve ölçmek zorlayıcıdır. Yeni bir strateji uygulandığında, etkilerini doğru bir şekilde anlayabilmek ve gelişmeleri izlemek önemlidir." -
- (K10) "Değişim süreçleri sırasında öğretmenler arasında iletişimi ve işbirliğini artırmak önemlidir. Farklı branşlardan gelen öğretmenler arasında işbirliği sağlamak bazen zor olabilir."
- (K11) "Değişimlerin öğrenci başarısına etkisini değerlendirmek zor olabilir. Yeni bir yöntemi uygulamaya başladığınızda, öğrenci performansını objektif bir şekilde analiz etmek önemlidir."
- (K12) "Değişim süreçlerinde teknolojik altyapının eksikliği bazen büyük bir engel olabilir. Yeni bir yaklaşımı uygulamak için gerekli teknolojik araçlar sağlanmadığında, zorluklarla karşılaşabiliriz."

Her bir öğretmenin ifadeleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından karşılaşılan zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelmek için benimsedikleri stratejileri yansıtmaktadır. Elde edilen öğretmen görüşleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından çeşitli zorluklar içerdiğini ve bu zorlukların çeşitli stratejilerle ele alındığını göstermektedir. Özellikle, öğretmenlerin en sık karşılaştığı zorluklardan biri, hızla gelişen teknolojik ve pedagojik yeniliklere ayak uydurmanın gerekliliğidir. Bu, öğretmenlerin sürekli olarak yeni yöntemleri öğrenme ve uygulama baskısı altında olmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda, öğrenci direnci değişim süreçlerinde ortaya çıkabilen bir zorluk olarak öne çıkmaktadır. Yeni yaklaşımların benimsenmesi sırasında, öğrencilerin alışık olduklarından farklı tepkiler gösterebileceği ve bu durumun eğitimdeki değişimi etkileyebileceği görülmektedir. Öğretmenler ayrıca, değişim süreçlerinin beraberinde getirdiği zaman yönetimi zorluklarına işaret etmektedir. Özellikle programlardaki sürekli değişiklikler, öğretmenlerin yeni materyalleri hazırlamak için daha fazla zaman ayırmasını gerektirebilmektedir. Bu, öğretmenlerin mevcut iş yükü içinde denge sağlamakta zorlanmalarına yol açabilir. Öğrenci ve veli beklentilerini dengede tutma zorluğu da öğretmenlerin karşılaştığı bir başka önemli noktadır. Değişen eğitim yaklaşımları, öğrenci ve velilerin endişelerini ve beklentilerini tetikleyebilir ve bu da öğretmenlerin iletişim ve yönlendirme konusunda daha hassas davranmalarını gerektirebilir. Değişim süreçlerindeki öğretmenler için bir diğer zorluk, farklı öğrenme hızlarına ve stillerine uygun bir eğitim sunma ihtiyacıdır. Bu durum özellikle heterojen sınıf yapılarında belirgin hale gelmektedir. Öğretmenlerin, farklı öğrenci ihtiyaçlarına cevap verebilmek için esnek ve farklılaştırılmış yaklaşımlar benimsemeleri gerekebilmektedir. Öte yandan, öğretmenler değişim süreçlerine uyum sağlamak ve bu zorlukların üstesinden gelmek için çeşitli stratejiler benimsemektedir. İşbirliği ve iletişim, özellikle farklı branşlardan gelen öğretmenler arasında, değişimleri koordineli bir şekilde uygulamak ve deneyim paylaşmak için önemli bir rol oynamaktadır. Öğrencilerin geri bildirimleri ve görüşleri değişim süreçlerinde öğrenci merkezli bir yaklaşımın benimsenmesini desteklemekte ve ders içeriğinin şekillendirilmesinde yol gösterici olmaktadır. Ayrıca, değişimlerin etkilerini ölçmek ve değerlendirmek için düzenli olarak veri toplama ve analiz etme stratejileri kullanılmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin görüşleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından karşılaşılan zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelme stratejilerini yansıtmaktadır. Bu zorluklar çeşitli alanlarda odaklanmakta ve öğretmenlerin iş yükünü artırabilmektedir. Ancak, benimsenen stratejilerle birlikte, öğretmenler değişimi etkin bir şekilde yönetmeye ve öğrenci merkezli bir öğrenme ortamı oluşturmaya çalışmaktadır.

Eğitimde değişim yönetimi sırasında, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve işbirliğini teşvik etmek için etkili iletişim ve liderlik stratejileri neler olabilir?

Katılımcılara yöneltilen "Eğitimde değişim yönetimi sırasında, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve işbirliğini teşvik etmek için etkili iletişim ve liderlik stratejileri neler olabilir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Eğitimde değişim süreçlerinde etkili iletişim, öğretmenlerin neden ve nasıl değişimlere katkı sağladığını anlamalarını sağlar. Açık ve net iletişim, motivasyonumuzu artırabilir."

(K2) "Liderlik, öğretmenlere rehberlik etmeli ve vizyonu iletmelidir. Öğretmenlerin rolünü ve katkısını vurgulayarak bağlılık oluşturulmalıdır."

(K3) "İyi bir lider, öğretmenlerin fikirlerini dinler ve değer verir. Karar verme süreçlerine katılım sağlayarak işbirliğini teşvik edebilir."

(K4) "Düzenli toplantılar ve paylaşım platformları, öğretmenler arasındaki iletişimi artırır. Bu da işbirliğini artırarak değişime daha olumlu bir şekilde yaklaşmamızı sağlar."

(K5) "İletişimde şeffaflık ve dürüstlük, öğretmenlerin liderliğe güven duymasını sağlar. Bu da motive olmamıza yardımcı olur."

(K6) "Öğretmenlerin fikirlerini dinlemek ve onları değişimin tasarımına dahil etmek, katılımı artırabilir. Bu da motivasyonu artırır."

(K7) "Liderler, öğretmenlere yetki ve sorumluluk vererek onları değişimin bir parçası olarak hissettirebilir. Bu, işbirliğini teşvik edebilir."

(K8) "Liderlerin destekleyici ve olumlu bir tutumu, öğretmenlerin değişime daha olumlu yaklaşmasını sağlar. Bu da motivasyonu artırabilir."

(K9) "Değişim sürecinde öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve işbirliği platformları oluşturulabilir. Bu, farklı fikirlerin ve bakış açılarının bir araya gelmesini sağlayabilir."

(K10) "İyi iletişim ve liderlik, öğretmenlerin değişimin neden gerekli olduğunu anlamalarını sağlar. Bu da motive olmamızı kolaylaştırabilir."

(K11) "Liderler, öğretmenlerin bireysel hedeflerini ve ilgi alanlarını gözeterik onlara destek sunabilir. Bu da kişisel motivasyonu artırabilir."

(K12) "Liderlerin öğretmenlere vizyonlarını anlatmaları ve bu vizyonu nasıl gerçekleştireceklerini göstermeleri, öğretmenlerin değişime daha olumlu bir bakış açısı getirmelerine yardımcı olabilir."

Bu ifadelerde görülen ortak temalar, iletişimin şeffaflığı, liderlerin destekleyici rolü ve öğretmenlerin katılımının teşvik edilmesinin motivasyonu artırabileceği ve işbirliğini güçlendirebileceği yönündedir. Etkili iletişim, liderlik ve işbirliği, eğitimdeki değişim süreçlerini daha başarılı ve sürdürülebilir kılmak için önemli unsurlar olarak vurgulanmaktadır. Öğretmenlerin görüşleri, eğitimde değişim yönetiminin önemli bileşenlerinden biri olan etkili iletişim ve liderlik stratejilerinin belirlenmesine yönelik değerli bir rehberlik sunmaktadır. Bu ifadeler, öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması ve işbirliğinin teşvik edilmesi için gerekli olan stratejilere odaklanmıştır. İletişim, değişim süreçlerinde öğretmenlerin anlayışlarını artırmak ve neden değişimlere katkı sağlamaları gerektiğini açıklamak için temel bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, şeffaf ve açık iletişimin, öğretmenlerin motivasyonunu artırabileceği ve değişime daha olumlu bir bakış açısı getirebileceği vurgulanmıştır. Özellikle liderlerin, değişimin nedenlerini ve amaçlarını öğretmenlere aktarmak için etkili iletişim stratejileri benimsemeleri gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, liderlerin etkili liderlik stratejileri izlemesi, öğretmenleri rehberlik etmek ve vizyonlarını iletme konusunda kritik bir rol oynamaktadır. Liderlerin, öğretmenlerin rolünü ve katkısını vurgulayarak bağlılık oluşturması, işbirliğini teşvik etmesi ve değişimin bir parçası olarak hissettirmesi önerilmektedir. Öğretmenlerin ifadeleri, deneyim paylaşımı ve işbirliği platformlarının oluşturulmasının da etkili iletişim ve liderlik stratejilerini destekleyebileceğini yansıtmaktadır. Bu tür platformlar, farklı bakış açılarının bir araya gelmesine ve değişimin farklı boyutlarının keşfedilmesine olanak tanıyarak işbirliğini artırabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin görüşleri, eğitimde değişim süreçlerinde öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve işbirliğini teşvik etmek için etkili iletişim ve liderlik stratejilerinin vurgulanmasına yönelik önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu stratejiler, değişim süreçlerini daha etkili ve sürdürülebilir hale getirmek amacıyla dikkate alınması gereken kritik unsurlardır.

Değişim yönetimi eğitimde öğrenci başarısı ve eğitim kalitesini artırmayı hedeflerken, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için nasıl bir yol izlenmelidir?

Katılımcılara yöneltilen "Değişim yönetimi eğitimde öğrenci başarısı ve eğitim kalitesini artırmayı hedeflerken, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için nasıl bir yol izlenmelidir?" şeklindeki açık uçlu soruya verilen yanıtlara ait doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise doğrudan alıntılar yorumlanmıştır.

(K1) "Öğretmenler için düzenli olarak profesyonel gelişim atölyeleri ve seminerleri düzenlenmeli."

(K2) "Kişisel ihtiyaçlara yönelik profesyonel gelişim fırsatları sunulmalı."

(K3) "Eğitim teknolojileri ve yenilikler konusunda eğitimler sağlanmalı."

- (K4) "Mentorluk programları ile deneyimli öğretmenlerden rehberlik alınmalı."
- (K5) "Uzman konuşmacıların katıldığı konferanslar düzenlenmeli."
- (K6) "Eğitim materyali ve kaynaklarına daha kolay erişim sağlanmalı."
- (K7) "İyi uygulama örneklerini paylaşan öğretmenler arasında işbirliği teşvik edilmeli."
- (K8) "Değişen öğrenci ihtiyaçlarına göre öğretim yöntemleri güncellenmeli."
- (K9) "Öğretmenler arasında deneyim paylaşımı platformları oluşturulmalı."
- (K10) "Uzaktan eğitim ve online öğrenme stratejileri konusunda eğitim verilmeli."
- (K11) "Eğitim araştırmalarını takip etmek ve uygulamak için fırsatlar sunulmalı."
- (K12) "Profesyonel gelişim için öğretmenler arası işbirliği projeleri teşvik edilmeli."

Bu ifadeler, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için çeşitli stratejilerin gerekliliğini yansıtmaktadır. Öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik eğitim fırsatları sağlanması, yeni eğitim teknolojileri ve yenilikler konusunda bilgi edinme imkanının sunulması, deneyimli öğretmenlerden mentorluk alınması gibi adımlar, öğretmenlerin yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, konferanslar, atölyeler ve deneyim paylaşımı platformları gibi etkinlikler, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini genişletmelerini sağlayabilir. Uzaktan eğitim ve online öğrenme stratejileri gibi alanlarda da eğitim verilmesi, öğretmenlerin teknoloji kullanımı ve dönüşümü konusunda güncel kalmalarını destekleyebilir. Bu stratejiler, öğretmenlerin profesyonel gelişimini teşvik ederek eğitim kalitesini artırmaya yönelik önemli bir role sahiptir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek, eğitimdeki değişim süreçlerini daha etkili ve verimli hale getirmenin temel bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Katılımcı öğretmenlerin ifadeleri, bu alanda çeşitli stratejilerin gerekliliğine işaret etmektedir. Profesyonel gelişim atölyeleri, seminerler ve eğitim programları, öğretmenlere güncel bilgi ve becerileri kazanma imkanı sunabilir. Bu, öğretmenlerin öğrenci ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve öğretim stratejilerini buna göre ayarlamalarına yardımcı olabilir. Öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanan profesyonel gelişim fırsatları, her bir öğretmenin güçlü yönlerini geliştirmesini ve zayıf yönlerini geliştirmesini sağlayarak eğitim kalitesini artırabilir. Mentorluk programları, deneyimli öğretmenlerin yeni ve deneyimsiz meslektaşlarına rehberlik etmesini sağlar. Bu, bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik ederken, öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar hakkında öğrenme ve destek alma fırsatı sunabilir. Eğitim teknolojileri ve yenilikler konusundaki eğitimler, öğretmenlerin dijital becerilerini geliştirmelerini ve teknolojiyi etkili bir şekilde sınıf içi uygulamalarında kullanmalarını sağlayabilir. Eğitim konferansları ve etkinlikleri, öğretmenlere alanlarında uzman kişilerin bilgi ve deneyimlerini paylaşma fırsatı sunar. Bu, öğretmenlerin perspektiflerini genişletmelerine ve en iyi uygulamaları öğrenmelerine yardımcı olabilir. Profesyonel gelişim için işbirliği projeleri, öğretmenlerin birbirleriyle etkileşime girmelerini ve birlikte çalışmalarını teşvik ederek öğrenmeyi güçlendirebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin profesyonel gelişimi, eğitimdeki değişim yönetimi ve öğrenci başarısını artırma hedeflerine ulaşmanın vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu amaçla düzenlenen çeşitli eğitimler, mentorluk programları, etkinlikler ve işbirliği projeleri, öğretmenlerin yetkinliklerini ve etkilerini artırarak daha güçlü bir eğitim sistemi oluşturmada önemli bir rol oynayabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin görüşleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından ortaya çıkan zorluklarını ve bu zorlukların üstesinden gelmek için benimsedikleri stratejileri açıkça yansıtmaktadır. Bu ifadeler, eğitimdeki değişimin öğretmenlerin günlük pratiklerini etkilediği ve beraberinde farklı engelleri getirdiğini vurgular. Özellikle teknolojik ve pedagojik yeniliklere hızla uyum sağlama, öğrenci direnciyle başa çıkma, zaman yönetimi zorlukları ve farklı öğrenme hızlarına cevap verme gibi zorluklar, öğretmenlerin değişim süreçlerinde karşılaştığı temel konulardır. Bu durum, öğretmenlerin daha esnek, duyarlı ve öğrenci merkezli yaklaşımlar benimsemelerini gerektirir. Öğretmenler, bu zorlukların üstesinden gelmek için çeşitli stratejiler benimsemektedir. İşbirliği ve iletişim, öğretmenler arasında deneyim paylaşımını ve koordinasyonu kolaylaştırarak değişim süreçlerini desteklemektedir. Öğrenci geri bildirimlerinin değerlendirilmesi, öğrenci merkezli bir yaklaşımın sağlanmasına yardımcı olurken, veri toplama ve analiz stratejileri de değişimin etkilerini ölçmek ve yönlendirmek için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Sonuç olarak, öğretmenlerin ifadeleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin öğretmenler açısından hem zorlukları hem de benimsenen stratejileri yansıtmaktadır. Bu görüşler, eğitimdeki değişimin sadece programların ve içeriğin değişimi anlamına gelmediğini, aynı zamanda öğretmenlerin yaklaşımlarının, iletişiminin ve öğrenci odaklılığının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin benimsediği stratejiler, değişim süreçlerini daha etkili ve öğrenci odaklı bir şekilde yönetmeye çalıştıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin ifadeleri, eğitimdeki değişim süreçlerinin başarısı için iletişim, liderlik ve işbirliği gibi temel unsurların vurgulandığına işaret etmektedir. Bu temalar, değişim yönetiminin etkili bir şekilde uygulanmasının öğretmen motivasyonunu artırma ve işbirliğini güçlendirme konusundaki önemini vurgular. Öğretmenlerin görüşleri, değişim süreçlerinde başarılı iletişimin, liderlerin destekleyici rolünün ve öğretmenlerin aktif katılımının, değişimin

olumlu bir şekilde kabul edilmesine ve uygulanmasına yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır. Etkili iletişim, öğretmenlerin değişim sürecini anlamalarına, amaçlarını kavramalarına ve değişime uyum sağlamalarına yardımcı olur. Şeffaf iletişim, öğretmenlerin değişimle ilgili endişelerini gidermelerine ve neden değişime ihtiyaç duyulduğunu anlamalarına katkı sağlar. Liderlerin etkili iletişim stratejileri benimsemesi, değişimin amacını ve öğretmenlerin rolünü net bir şekilde iletterek güven oluşturabilir. Liderlerin destekleyici rolü, öğretmenlerin değişime aktif bir şekilde katılmalarını teşvik eder. Liderlerin rehberlik ve vizyon sağlama, öğretmenlerin değişime karşı daha olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olabilir. Liderler, öğretmenleri değişimin bir parçası olarak hissettirerek bağlılık oluşturabilirler. Bu, öğretmenler arasındaki işbirliğini güçlendirirken değişimin daha verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlayabilir. İşbirliği ve deneyim paylaşımı platformları, öğretmenler arasında etkili iletişimi ve işbirliğini artırabilir. Farklı bakış açıları ve deneyimlerin paylaşılması, değişimin farklı yönlerinin daha iyi anlaşılmasına ve daha kapsamlı çözümler üretilmesine yardımcı olabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin ifadeleri, eğitimdeki değişim süreçlerinde etkili iletişim, liderlik ve işbirliği stratejilerinin önemini vurgulamaktadır. Bu stratejiler, değişimin öğretmenlerin motivasyonunu artırması, direnci azaltması ve değişimin etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlama açısından hayati öneme sahiptir.

Öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemenin eğitimdeki değişim süreçlerinin başarısı ve öğrenci başarısını artırmak için hayati bir adım olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin profesyonel gelişimi, eğitimdeki yenilikleri ve değişimleri daha etkin bir şekilde uygulamalarına olanak tanıyarak öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunma kapasitesini artırabilir. Öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik eğitim fırsatları, her bir öğretmenin güçlü yönlerini geliştirmesine ve zayıf yönlerini güçlendirmesine yardımcı olabilir. Bu, öğretmenlerin kendi öğrenci gruplarına ve ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlamalarını destekleyebilir. Aynı zamanda, yeni eğitim teknolojileri ve yenilikler hakkında bilgi edinme imkanı, öğretmenlerin sınıf içinde daha etkili ve çeşitlendirilmiş öğrenme ortamları oluşturmalarına yardımcı olabilir. Deneyimli öğretmenlerden mentorluk almak, öğretmenler arasında deneyim paylaşımını teşvik ederek öğrenmeyi hızlandırabilir. Mentorluk, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar hakkında destek ve rehberlik alabilecekleri bir mekanizma sunar. Eğitim konferansları, atölyeler ve deneyim paylaşımı platformları gibi etkinlikler, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini genişletmelerine ve en son eğitim trendleri ve uygulamaları hakkında güncel bilgi edinmelerine olanak tanır. Profesyonel gelişim stratejileri aynı zamanda öğretmenleri teknoloji kullanımı ve online öğrenme konusunda güncel tutma konusunda da destekleyebilir. Bu, öğrencilere daha modern ve etkili öğrenme deneyimleri sunmalarını sağlayabilir. Öğretmenler arası işbirliği projeleri ve deneyim paylaşımı platformları, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerini ve farklı bakış açılarından faydalanmalarını teşvik edebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek, eğitimdeki değişim süreçlerinin başarısını artırmak ve öğrenci başarısını yükseltmek için hayati bir araçtır. Bu stratejiler, öğretmenlerin yetkinliklerini güçlendirerek daha etkili bir öğrenme ortamı oluşturmalarına ve öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermelerine yardımcı olabilir.

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, eğitimdeki değişim süreçlerinin yönetimi için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- ✓ İletişimi Güçlendirme: Eğitimdeki değişim süreçlerinde etkili iletişim stratejileri benimsemek önemlidir. Liderler, değişimin nedenlerini ve hedeflerini öğretmenlere net bir şekilde iletmelidir. Şeffaf iletişim, öğretmenlerin endişelerini gidermeye ve değişime olan inançlarını artırmaya yardımcı olabilir.
- ✓ Liderlik ve Destek: Liderler, destekleyici bir rol üstlenerek öğretmenlerin değişim süreçlerine aktif katılımını teşvik etmelidir. Rehberlik ve vizyon sağlama, öğretmenlerin değişimi benimsemelerine ve uygulamalarına yardımcı olabilir.
- ✓ İşbirliği Platformları: Öğretmenler arasında deneyim paylaşımı ve işbirliği platformları oluşturulmalıdır. Bu platformlar, farklı bakış açılarını bir araya getirerek değişim süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetmeyi sağlayabilir.
- ✓ Profesyonel Gelişim: Öğretmenlerin profesyonel gelişimine önem verilmelidir. Bireysel ihtiyaçlara yönelik eğitim fırsatları sağlanmalı, yeni eğitim teknolojileri ve yenilikler hakkında bilgi edinme imkanı sunulmalıdır.
- ✓ Mentorluk ve Deneyim Paylaşımı: Deneyimli öğretmenlerden mentorluk almak, yeni ve deneyimsiz öğretmenler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik edebilir.
- ✓ Değerlendirme ve Veri Analizi: Değişimin etkilerini ölçmek ve değerlendirmek için düzenli olarak veri toplama ve analiz stratejileri kullanılmalıdır. Bu, değişimin etkinliğini değerlendirmeye yardımcı olabilir.
- ✓ Eğitim Etkinlikleri: Konferanslar, atölyeler ve deneyim paylaşımı etkinlikleri düzenlemek, öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini genişletmelerini sağlayabilir.
- ✓ Teknoloji Kullanımı ve Online Eğitim: Öğretmenlere teknoloji kullanımı ve online eğitim konularında eğitim vermek, değişime daha hazırlıklı olmalarını sağlayabilir.
- ✓ Öğrenci Odaklılık: Değişim süreçlerinde öğrenci odaklı yaklaşımlar benimsemek, öğrenci ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilir ve motivasyonu artırabilir.

- ✓ Sürekli Destek ve İzleme: Değişim süreçlerinin sürdürülebilirliği için öğretmenlere sürekli destek sağlanmalı ve süreçler düzenli olarak izlenmelidir.

Bu öneriler, eğitimdeki değişim süreçlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yönetmek ve öğretmenlerin profesyonel gelişimini desteklemek için değerli adımlar olabilir.

KAYNAKÇA

- Argon, T. ve Özçelik, N. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(16), 70-89.
- Aydın, R., Şahin, H. ve Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2, 119-142.
- 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
- Çalık, T. ve Sezgin, F. (2005). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. Kastamonu Eğitim Dergisi, 13(1), 55-66.
- Çelik, V. (2000). Eğitimsel liderlik. Ankara: Pegem Yayınları.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 141, 14- 21.
- Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde değişim yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erişen, Y. ve Çeliköz, N. (2003). Öğretmen adaylarının genel öğretmenlik davranışları açısından kendilerine yönelik yeterlilik algıları. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(4). <http://www.tebd.gazi.edu.tr/> adresinden 10 Mayıs 2023 tarihinde edinilmiştir
- Genç, S. Z. ve Eryaman, M. Y. (2007). Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 89-102
- Göksoy, S. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişime karşı direnci azaltma yöntemlerini uygulama düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z. ve Dal, S. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili hizmet içi eğitim gereksinimleri. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, (29), 131-152.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi, 1(1), 62-80.
- Kaşkaya, A. (2007), Örgütsel değişim sürecinde öğretim liderliği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kılbaş, Ş. (2000). 2000’li yıllarda etkili öğretmen nasıl olmalıdır?. Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2(19), 34-42.
- Tandoğdu, N. (2007). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin değişimi yönetme yeterlilik algılarının incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, H. ve Kocasaraç, H. (2010). Hizmet içi öğretmen eğitiminde yeni bir yaklaşım yenilikçi öğretmenler programı ve değerlendirmesi. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 51-64