

Eğitimde Yenileşmenin Önündeki Engeller (Dört Köşe Tekerlekler)

Sait TAŞ*

ÖZET

Bu çalışmada Türk eğitim sistemindeki yenileşmeleri etkileyebilecek unsurlar üzerinde durulmuştur.

Yenileşme yapılacak “yapılarda”, çalışanların tamamını değişim girişimlerine katmak önemlidir. Çalışmada değişimlere karşı çıkanlar “dört köşe tekerlekler” olarak ele alınmış, yenileşmelerin uzun süreli ve verimli olabilmesi için tekerleklerin yuvarlak olması irdelenmiştir.

Örgütteki yenileşmeler yuvarlak olan tekerlekler üzerinde olumlu giderken, değişimlerle ilgili her an, dört köşe tekerleklerin ortaya çıkabileceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.

***Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Yenileşme, Türk Eğitim Sistemindeki Yenileşmeler*

Giriş

“Yenileşme yapılacak örgütlerde, çalışanları yenileşme girişimlerine katmaya ya da desteklemeye ikna ederseniz başarılı olma ihtimaliniz yüksek demektir.”

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre değişme “Bir zaman dilimi içerisindeki değişikliklerin bütünü” olarak tanımlanmaktadır¹. Başaran’a göre ise, değişme, “bir bütünün öğelerinde, öğelerin birbiri ile ilişkilerinde öncekine göre nicelik ve nitelikçe gözlenebilir bir ayrılığın olmasıdır.”² Genel anlamda değişme, ister planlı olsun, ister plansız

* Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Öğretim Üyesi

¹ TDK Türk Dil Kurumu Sözlüğü Ankara (1988) s.122

² İ.Etem BAŞARAN, *Örgütsel Davranış*, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını Ankara (1992) s.104

herhangi bir sistemin (kişi veya örgüt), bir süreç veya ortamın belli bir durumdan başka bir duruma dönüşmesi olarak tanımlanabilir. Değişme tek başına olumlu ya da olumsuz bir anlam ifade etmemektedir. Belirli bir sürede bir şeyde gözlenen farklılaşma, değişme olarak adlandırılmaktadır.

Son yıllarda değişme yerine, yenileşme ve *inovasyon* terimleri de kullanılmaktadır. *Yenileşme*, önceden planlanmış belirli bir değişmedir. Yenileşme, bir rastlantıdan çok istenmiş ve planlanmış bir harekettir. Değişme, kendiliğinden oluşabilir. Yenileşme ise amaçlı ve planlıdır. Değişme, eski sisteme dönüş şeklinde de görülebilir. Yenileşmenin yönü pozitifken, değişme negatif yönde de olabilir. Değişme bazen nicelikseldir. Buna karşılık yenileşmede hem nicelik hem de nitelik vardır³. *İnovasyon*, toplumsal, kültürel ve yönetim ortamında yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanmasıdır. Drucker, inovasyonun yenilikten farklı olarak değer yarattığını ifade etmektedir⁴.

Değişme, yenileşme ve inovasyon kavramları kalkınma kavramı ile ortak anlamlar da taşımaktadır. Kalkınma, insanların yalnızca ekonomik gereksinimleriyle değil, aynı zamanda sağlık, sosyal güvence, yönetim biçimi gibi sosyal ihtiyaçları ile de ilgilidir. Bu anlamda ele alındığında geri kalmış ülkeleri içinde buldukları koşullardan kurtaracak olan şey planlı yenileşmedir. Başarılı bir kalkınma, toplumu ve kurumlarını değişim bilincine kavuşturmaya dayanır. Yenileşme bilincinin oluşmasını sağlayan ilk kurumsal yapılar da eğitim örgütlerinden oluşmaktadır. Öyleyse yenileşmenin temelinde “*eğitim*” yatmaktadır.

Eğitimde yenileşmeyi gerçekleştirebilmek için, okul öncesi eğitimden yükseköğretime, işgörenlerin hizmet içi eğitiminden, toplumun her kesimini ilgilendiren yaşam boyu eğitime kadar yeniden yapılandırılma çalışmaları yapılmalıdır. Bu yapılandırmada, eğitimin felsefi, ekonomik ve toplumsal temelleri üzerinde önemle durulmalıdır. Ayrıca öğrencilerde girişimcilik, problem çözme, takım çalışması, rakamları yorumlama, gelişmeleri takip etme, yeni teknik ve bilgilere erişim yöntemlerini kullanma, hem teknik hem de yönetsel konularda en iyi uygulama örneklerini özümseyecek eğitim ortamları oluşturularak yenileşmeler sağlanmalıdır⁵. Eğer bu unsurlara dikkat edilmezse,

³ Servet ÖZDEMİR Eğitimde Örgütsel Yenileşme Nobel Yayınları Ankara 1995 s.23

⁴Şirin ELÇİ İnovasyon. Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı.Technopolis Yayınları 2007 s.2

⁵ Şirin ELÇİ İnovasyon. Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı Technopolis Yayınları İstanbul 2007

eğitmeden beklenen kazanımlarda, verimlilik azalacak çeşitli sorunlarla karşılaşılacaktır.

Eğitim örgütlerindeki değişimler son günlerde hızlı bir şekilde yapılmakta adeta bir yarışma havasında devam etmektedir. Bir yandan Mesleki ve Teknik Eğitimde Modernizasyon çalışmaları (YÖK 11 Temmuz 2007 tarihli toplantısında 23 Teknik Eğitim Fakültesini Uygulamalı Teknik Bilimler Fakültesine dönüştürme kararı almıştır.) diğer yandan ilköğretim ve ortaöğretimde Talim ve Terbiye Kurulu'nun program değiştirme çabaları bu alanda uygulama düzeyinde çatışmaları gündeme getirmektedir.

Değişim uygulamalarının sonuçları ile, “yenilikler” anlam kazanmaktadır. Daha önce Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan Liselilere *Meslek Edindirme Projesi (Limme) Yabancı Dilde Basamaklı Kur Sistemi, Ders Geçme ve Kredili Sistem* vb. yenileştirme uygulamalarında çeşitli sorunlar yaşanmıştır. Ders geçme ve kredili sistem uygulamasında yaşanan sorunlarla ilgili yapılan araştırmada, ders geçme ve kredili sistem uygulamasından kaynaklanan, eksikliklerin giderilmesi, öğretmen, yönetici ve öğrencilerin eğitilmesi⁶ gibi düzeltme çalışmaları yapılmadan, reform olarak nitelenen ders geçme ve kredili sistem uygulamasının kaldırıldığı sonucu bulunmuştur.

Türk Eğitim Sisteminde bu tür başarısız değişim örnekleri Cumhuriyet döneminin toplum kalkınmasında örnek bir uygulaması olarak gösterilen⁷ Köy Enstitülerinden başlayarak yukarıda verdiğimiz örneklerle kadar devam etmiştir.

Her yenileşme, Owens'a göre (1992) yeni bilgilerin keşfedilmesiyle başlamakta, araştırma, gelişme, yayılma ve adaptasyon aşamalarından geçerek kurumsallaşmaktadır. Yenileşme sürecinin her bir aşamasında farklı sorunlarla karşılaşılması da doğaldır.

Eğitimdeki yenileşmeler üzerinde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre Marcelo (1994), eğitimle ilgili yapılacak yenileşmelerin süreçleri sonuçlarına çeşitli faktörlerin (ekonomik, psikolojik, sosyolojik, siyasal vb.) etkilerinin olabileceği unutulmamalıdır.

⁶Sait TAŞ DGKS ile Liselerde Oluşan Örgütsel Değişme. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Basılmamış Doktora Tezi Ankara 1996 s.21

⁷Mehmet İRİ Isparta Gönen Köy Enstitüsü ve Mezunları.Özgün Matbaacılık Isparta 2004 s.21

Bir sistemi “ *bütün olarak değiştirmek*” karmaşa oluşturmaktadır. Çünkü sistemin öğeleri arasındaki dengenin yeniden kurulması sürecinde birçok sorunla karşılaşmaktadır. Aynı zamanda yenileşmeye taraf olan tüm unsurlar birbirinden umduklarını bulamayabilirler. Örneğin Türk Eğitim Sistemindeki herhangi bir yenileşme ile ilgili olarak; üst yöneticiler politik sistemden; il, ilçe ve okul yöneticileri öğretmenlerden; öğretmenler de bunların hepsinden şikâyet ederler. Yenilikçiler öğretmen ve yöneticilerin değişmeye karşı direndiklerinden, öğretmenler de sınıfı ve onun şartlarını anlamadan bir şeyleri değiştirmeye çalışanlardan şikâyet edebilmektedirler⁸.

Herhangi bir örgütteki yenileşme; çalışanlarda, yapıda veya teknolojideki yenileşmelerle meydana gelmektedir. Yukarıdaki öğelerden birinde yapılan bir değişikliğin diğerlerinin de değişimine yol açacağı görülmektedir. Örgütler sürekli olarak denge, dengesizlik ve yeniden denge durumundadırlar. Modern örgütler açık sistem olarak ele alınmakta ve bunların sürekli olarak çevre ile girdi, çıktı ilişkisi içinde olduğu kabul edilmektedir⁹.Varlıklarını sürdürmek isteyen örgütler, çevrelerinden insan gücü, bilgi, para, enerji, teknoloji vb. girdiler almak zorundadırlar. Bu girdilerdeki nicel ve nitel herhangi bir değişiklik, örgütteki dengeyi bozmakta, örgütün dengeye gelmesi için de yenileşmesi zorunlu hale gelmektedir¹⁰.

Bu çerçeve içinde yer alan örgüt içi güçler birbirleri ile etkileşim içinde olduğu gibi, dış çevrede yer alan sosyo-ekonomik ve teknolojik çevre ile de yakın ilişki içindedirler. Bu anlamda örgütsel değişimi sağlamak oldukça zor olmaktadır. Her değişim örgütlerde bir maliyet-yarar analizinin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Bununla beraber değişimi engelliycek pek çok etken bulunmaktadır. Bu etkenleri ve özellikle değişime direnen kesimleri dikkate almak gerekmektedir.¹¹

Oldcorn (1989) örgütlerde yenileşme sürecinin aşamalarını ve her bir aşamada karşılaşılabilecek sorunları şu şekilde özetlenebilir¹²:

⁸ Fulkan, Michoel G. Suzanne Stiegelbaver (1991) “The new meaning of educational change”. Colombia University

⁹ Erol EREN Yönetim Piskolojisi Beta Yayınları 4. Basım İstanbul 1993 s.38

¹⁰ Aytaç AÇIKALIN Eğitim Yönetimi. Pegan A Yayınları 1996 s.30

¹¹ Yelda ÖZKAN İşletmelerde Değişime Direnme ve Çözüm Yöntemlerinin İncelenmesi Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Yıl 2003 Sayı2 s.12 Kocaeli 2003

¹² Tamer KOÇER İşletme Yöneticiliği Meta Yayıncılık 4. Basım İstanbul s.38 1998

- 1) *Kabul*: Bu aşamada örgüt yenilik ile yaşamak zorunda olduğunu anlar ve yeniliği benimser. Örgüt içerisinde herhangi bir sorunla karşılaşmaz.
- 2) *İlgisizlik*: Bir kararsızlık hâkimdir. Yenilik benimsenebilir veya yeniliğe ilgi gösterilmez. Örgüt içerisindeki sorunlar net olarak belli değildir.
- 3) *Pasif Direniş*: Örgüt çalışanları yeniliğe uzak durur, her şey eski durumdaymış gibi devam etmeye çalışılır. Örgüt içerisindeki sorunlar belirginleşmeye başlamıştır.
- 4) *Aktif Direniş*: Bu durumda yeniliğe karşı düşmanca bir tavır takınılır. Örgüt içerisindeki sorunlar tam olarak ortaya çıkmış ve dirençte kararlılık durumu vardır.

Örgütlerde yenileşme sürecinde örgüt içerisindeki görevlilerin *kabul düzeyini* oluşturup yeniliği benimsetmek önem taşımaktadır. Ayrıca yeniliklerin, örgüt ile doğrudan veya dolaylı olarak etkileşim içerisinde bulunan diğer çevresel sistemlerce desteklenmesi de gerekmektedir. Kozlu'nun¹³ da belirttiği gibi, reformcuların müttefiklere ihtiyacı vardır. Eğitimin ürünlerini kullanan iş aleminde güçlü medya grupları bu ittifaktan en önemli halkalarını oluşturabilirler¹⁴. Paydaşlar ve görevliler tarafından oluşturulacak, zincirdeki her halka üzerinde, önemle durulması yeniliğe direnci azaltacaktır.

Örgütlerde yenilikler devamlı olmalıdır. Bu yenilikler ülkelerin gelişmesi ve insan kaynaklarının nitelik kazanması açısından da önem taşımaktadır. Ancak her zaman örgüt içinde yapılması gereken yeniliklerin önüne engeller *dört köşe tekerlekler* çıkmaktadır. Dört köşe tekerleklerin ortaya çıkma sebeplerinin bazıları şöyledir;

- a) Ekonomik
- b) Kültürel öğeler
- c) Kıskançlık
- d) Siyasal miyopluk
- e) Grup körlüğü
- f) Menfaat grupları
- g) Gelenekler

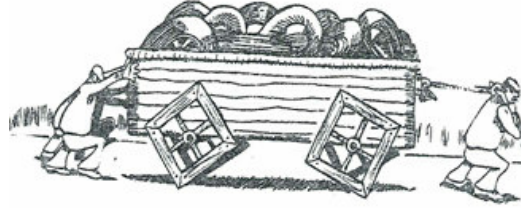
Bugün çok sayıda kurum ve yöneticisi, değişime karşı çıkılmasını kendilerinin en büyük sorunu olarak görmektedir. Hâlbuki değişim hep olacak, çalışanların, ilgili alanların çoğu değişime ayak uydurmayacak, bulunduğu yerde devam etmeyi isteyecektir. İnsanların en önemli

¹³ Cem KOZLU Türkiye Mucizesi için Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri. Türkiye İş Bankası Yayınları s.40 1994

¹⁴ Servet Özdemir "Eğitimde Örgütsel Yenileşme". Nobel Yay. Ankara s.73 1997

özelliklerinden birisi de¹⁵ kendilerine dışarıdan dayatılan değişikliklere karşı çıkmaları, ürettikleri fikirleri sahiplenmeleridir.

Eğitimde yenileşme girişimlerinde katılım ve ekip desteği sağlanarak değişime karşı direnişin şiddetini azaltmaya yönelik olarak şöyle örnek bir yaklaşım¹⁶ gerçekleştirilebilir.



Örgütlerin büyük bir kısmı resimdeki gibi hareket ederler. Öndeki *yönetici*, geleceğe odaklanmış lideri temsil etmektedir (Mili Eğitim üst yöneticileri). Yöneticiler, tuttıkları ip ile yolculuk boyunca karşılaşılabilecek birçok engeli ve darbeye karşı korunurlar. Kurumu ileriye doğru çekmek için çok çaba harcarlar. Niyetleri olumludur.

Arkada arabayı iten insanlar “ileriye görme olanağı bulunmayan ve yol üzerindeki her bir tümseği, engeli hissedenden ön saf çalışanları ile onların *ilk yöneticilerini* (okul yöneticileri) temsil eder”. Bunlar, iterler, çabalarlar ama doğru yolda ilerlemek için lidere güvenmek zorundadırlar. Kendilerinin (ya da arabanın) nereye doğru gittiği konusunda “resmin tamamının” nasıl olduğunu bilmez, kendilerinden bekleneni yerine getirmekle yetinirler. Perspektiften ve vizyondan yoksundurlar. Ancak niyetleri, bakışları olumludur.

Takımların, kuruluşların büyük bir kısmı resimdeki gibi hareket ederler:

Arabanın gövdesi iyi malzemeden yapılmıştır, sağlam ve dayanıklıdır; tıpkı birçok *kuruluşun temeli* gibidir. Hangi iş için tasarlandı ise o işi yerine getirecektir. Doğası gereği yön değiştirmekte zorlanır, her zaman nasıl işlediyse o şekilde devam etmek ister.

¹⁵ Rush H. “Job Design for motivation”. Newyork:Conf:Board Rep:515

¹⁶ Simmerman Scott. “Değişim”. Executive excellence Aralık:2004

Tekerleklerin Sırrı

Dört köşe tekerlekler, örgütte rutin yapılan işleri, gelenekleri, prosedürleri, iletişimsizliği hatta bölümler arası çatışmaları da temsil edebilirler. Dört köşe tekerlekler iş yapmanın maliyetini yükseltirler, verimsiz ve etkisizdirler. Bu tür insanlar her türlü engeli çıkartarak eğitim kurumunu işlemez hale getirirler.

Yuvarlak tekerlekler ise örgütün içinden ve dışından gelen yeniliklere ve iyileştirmeye yönelik yeni, yaratıcı fikirlerdir. Eğitim kurumunun düzenli olarak ilerlemesini sağlarlar.

Eğitim kurumundaki öğrenciler örneğimize göre, genellikle arabada yolculuk yapanlardır. Yol üzerindeki engebelerin ve darbelerin farkında olmalarına karşın bunların gerçek nedenlerini genellikle bilmezler. Öğrencilere yönelik olamayan politika ve prosedürlerle karşılaşır. Genellikle de kendilerini tekerleklerin altında kalmış hissederler! Öğrencilerin bu davranışları, belki de onları haklı çıkaran pek çok örneklerle de ilişkili olabilir.

Eğitim kurumlarındaki yenileşmelerde, ileriye doğru yapılan yolculukta vizyonların herkese gerektiği şekilde anlatılması ve gidilen yönün değiştirilmesi zordur.

Yeniliklerin yapıldığı örgütlerde bütün unsurlar üst yöneticilere güvenmek zorundadır. Ancak uzun süre arkadan değişimi itmek zorunda kalanlar kurumun nereye gittiği ya da gitmesi gerektiği konusunda ilgilerini yitirebilir ve değişikliğe direnç gösteren dört köşe tekerleklere boyun eğebilirler. Bu durumda yeniliklerin uygulanmasında sorunlar çıkmaya başlar ve çoğu kimse bunun farkındadır.

Burada unutulmaması gereken bir gerçek de yenilikleri kabul edenlerin, yuvarlak tekerleklerin yarın dört köşe tekerleklere dönüşebileceğidir.

Yeniliklerin sistemin bütününde ve süreklilik arz eden biçimde olması önem taşımaktadır. Değişim girişiminin örgütte tamamlanması diye bir şey söz konusu değildir. Örgütler denge, dengesizlik ve yeniden denge durumunu yenileşme için sürekli yaşamak durumundadırlar.

Yeniliklerin uygulanmasında, değişime karşı direnç her zaman olacaktır. Türk eğitim sisteminde değişimler elbette olmalıdır. Ancak karşımıza çıkacak dört köşe tekerlekleri yuvarlak tekerlekler haline getirmek için *şunlara dikkat etmek gerekir:*

1. Yeniliği sürdüren yöneticinin ve diğer çalışanların *iletişim* becerisini güçlendirmek: örgütlerde değişime karşı oluşan direncin azaltılmasında iletişim olmazsa olmazlardan biridir. Örgütlerdeki birçok temel sorunların altında iletişim eksikliği yatmaktadır. Değişimin çalışanlara neler sağlayacağı, onların işlerini nasıl kolaylaştıracağı iyi iletişim kurularak anlatılırsa dirençte o oranda azaltılmış olur. Özellikle örgüt içi iletişim kanalları değişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için önemlidir. Çalışanların değişime ortak olmaları, bunun savunucuları haline gelebilmeleri ancak planlı bir iletişimle mümkündür.

İletişimi planlarken şunlara dikkat edilmelidir¹⁷:

- İletişim kurulması gereken hedef gruplar kimlerdir?
- Ne iletilmelidir?
- Tek yönlü çift yönlü iletişim planlaması ne şekilde olmalıdır?
- Ne tarz iletişim kullanılmalıdır?
- Tüm gruplarda tarz aynı mı kullanılmalıdır?
- İletilen mesaj değişimden etkilenenlerin endişe duyacağı konulara değinmekte midir?
- Hangi iletişim aracı kullanılmalıdır?

2. Geleneksel düşünceye karşı *eğitim* vermek: Çalışanların örgütsel değişim aşamasında özellikle teknolojik yenilikler konusunda eğitilmesi önem kazanmaktadır. Teknoloji hakkında bilgileri olmazsa ve neyi nasıl yapacaklarını bilmezlerse ondan uzlaşma söz konusu olacağı için direnç gelişecektir.

Eğer eğitim değişimden önce yapılırsa çalışanların değişime önceden hazır olmaları sağlanmış olur. Değişim başladıktan sonra yanlış anlayışları ortadan kaldırmak ve yanlış bilgileri gidermek amacıyla eğitim çalışmalarına devam edilmelidir. Örgütlerde değişime karşı oluşan direnci azaltmak için planlı bir eğitim programı hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

Eğitimi planlarken şunlara dikkat edilmelidir¹⁸:

- a. Değişimden sonra çalışanların işi ne kadar farklılaşacaktır?
- b. Kişilerin bilgi ve becerileri yeni koşullar için uygun mudur?
- c. Eğitim çalışması yeterince verimli olabilecek midir?

¹⁷ Robert HUSSEY, "Kurumsal Değişimi Başarmak. Çev Tülay SAVAŞER Birinci Baskı Rota Yayınları İstanbul 1997 s.39

¹⁸ Hussey, a.g.e., s.40.

3. Yenileşmenin her aşamasında *katılımcılığı* sağlamak da önemlidir: Katılımın örgüt üyelerinin değişimin planlanması ve uygulanmasında etkin rol oynamaları demektir. Örgütteki değişim uzmanlarının ve yöneticilerinin çalışanların değişime katılımını sağlamak en büyük hedefidir. Değişime katılım sayesinde çalışanlar değişimi sahiplenirler. Çalışanların değişim konusundaki kararlara katılımı sonucu yapılacak yeniliğin hem örgütün hem de çalışanların amaçlarının bağdaşmasına; yönetimle astlar arasında olması muhtemel çelişkilerin de giderilmesine hizmet edecektir (Özkan 2003).

Katılımı planlarken şunlara dikkat edilmelidir¹⁹:

- İçinde bulunan koşullarda katılım sağlanmalı mıdır? Niçin evet? Niçin hayır?
 - Katılımı engelleyen koşullar var mıdır? Varsa bunlar ortadan kaldırılabiliyor mu?
 - Kimler katılmalıdır?
 - Katılımın boyutu nedir?
 - Katılım ne şekilde olmalıdır?
4. Birey ya da bireylerin ihtiyaçlarını, tutumlarını, inançlarını ve örgütsel güçlerini hesaba katmak,
 5. Değişimde üst yönetimin beklentilerinin daha önemli bir güç olduğunu bilmek ve ona göre davranmak,
 6. Çalışanların değişim ihtiyacını ortak olarak algılamalarını sağlamak,
 7. Değişmeye karşı olanların grup davranışlarını azaltmaya çalışmak.
 8. Sürekli geri bildirim vermek,
 9. Değişim için dürüst ve samimi olmak gerekir."Reformların bir ucu kendi ayağına dolaşmadığı sürece, herkes reformcudur" biçiminde ki E.W.Howe'nin sözü doğrulanmamalıdır.

Sonuç

Türk eğitim sisteminde yenileşme girişimlerinin etkili olabilmesi için değişime engel olan (dört köşe tekerleklerin) ekonomik, psikolojik, kültürel, siyasal vb. alanlardan kaynaklı dirençlerinin en aza indirilmesi çalışmaları yapılmalıdır.

Bu çalışmalar yapılırken; çalışanların tamamının yenileşme girişimine ortak edilmesine, katılımcılıklarının sağlanmasına,

¹⁹ Hussey,a.g.e., s.40

yenileşmeyle ilgili sürekli geri bildirimlerin verilmesine, çalışanların kurum için değerli olduğunun hissettirilmesine, yönetici ve çalışanların iletişim becerisinin güçlendirilmesine, geleneksel düşünceye karşı çağdaş bir eğitimin verilmesine dikkat edilmelidir.

Türk Eğitim sistemindeki yenileşme çabalarının *sonuçlarının* olumlu olması ülkemizin her alanda ihtiyacı olan dönüşüme en büyük katkı değerini sağlayacağı unutulmamalıdır.

ABSTRACT

In this work, elements which has influenced the changes in Turkish Education System are discussed.

In structures which will be changed the importance of including the all parcipands to change attempts is dicussed. The objectors to changes are called "Foursquare Wheels". For making a long life and effective change it is abserved that wheels must be round.

While changes on round wheels are going well, the probability of developing the foursquare wheels and having problems mustn't be ignored and being carefull about this subject is discussed

Keywords :*Education, Changes, Changes in, Türkish Education System*