

EĞİTİM SİSTEMİNİN YENİLENMESİ

Doç. Dr. Ziya BURSALIOĞLU

Eğitimden çıkışların hareketliliğine dönük yaklaşımlardan biri, yenilik ve yeniliğin yayılmasına ilişkin araştırma ve incelemelerden oluşur. Yenilikçiler genellikle teknik bilgi ve beceri sahibi, cesur ve atılgan, kaybetmeye dirençli olurlar¹.

Son yıllarda, *değişme* terimi yerine, daha çok dikkat çekici olan *yenilik* terimi kullanılmaya başlanmıştır. Bu anlamda yenilik, önceden tasarlanmış belirli bir değişmedir. Bu değişmenin, sistem amaçlarını gerçekleştirmede, daha etkili olacağı düşünülmüştür. Böylece yenilik, bir raslantıdan çok, istenmiş ve plânlanmış bir eylemdir². Yeniliğin çekiciliği, belirli, gözle görülür ve yönetilebilir bir değişiklik olmasından ileri gelmektedir. Bu çekicilik, son yıllarda eğitim sistemleri ve okulların giriştiği yeniliklerin artmasına yol açmıştır. Bunlardan bir kısmı devletin, bir kısmı da mesleğin duyduğu gereksinimleri karşılamak üzere benimsenmiştir³. Eğitimde yeniliğe karşı duyulan bu gereksinim daha bir süre devam edecektir. Bir yandan, yapılan yeniliklerden bazıları tatmin edici sonuçlar vermemekte, diğer yandan başka yeniliklere gereksinim duyulmaktadır. Okulları yenilemek için yapılan ve uygulanan bazı projelerde, emekler ve ödenekler israf edilmiştir. Yahut da bunların ne derece yeni ve verimli oldukları saptanmıştır. Bazı yenilikler, sistem veya okul tarafından kabul yahut red edileceği incelenmeden, uygulamaya konulmuştur. Bu konudaki sorunlardan biri de, güç fakat etkili yeniliğin yerine, kolay ve gösterişli olanın seçilmesi olmuştur. Bunun sonucunda, eğitim ve öğretim programlarında beklenen temel değişmeler gerçekleşmemiştir⁴. Kuşkusuz, bu tür eğilimlerin yenilik girişimlerini olumsuz etkilemesini kolaylaştıran durum ve davranışlar, yenilik öncesi ve sonrası araştırmaların yetersiz oluşu, veya hiç olmayışından ileri gelmektedir. Araştırmaya dayalı yenilik plânlaması ve uygulamasında, kurumsal yahut bireysel amaç kaymaları en aza indirilmiş olacaktır.

Yeniliğin değişmeye olan ilişkisi, değişmenin farklı tanımlarından birine eksen alınmasından doğmaktadır. Bu amaçla geliştirilen üç yaklaşım, değişmeyi yenilik eksenli, sistem eksenli ve süreç eksenli olarak tanımlanmaktadır. Birinci yaklaşımla yapılan tanımlar, genellikle başka bir yerde gerçekleştirilmiş olan ve örgüte sokulmuş bulunan bir farklılığın algılanmasına dayalıdır. Sistem eksenli tanımlar ise, daha güçlü ilişkileri kapsamaktadır. Örneğin, değişme sistemin amaçlarına, sistemlere, sistem modeline ve sistem yöntemlerine ilişkin olarak tanımlanabilir. Sistem modeline ilişkin tanımlarda, sistem teorikileri ile gelişim teorikileri farklı kavram ve düzeyleri kapsayan tanımlar ileri sürerler. Diğerlerine oranla yeni olan süreç eksenli tanım yaklaşımı, henüz bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutamayacak kadar esnek değildir. Başlangıçta saptanmayan değişme amaçları, değişme sürecinin sonuna bırakılır ve bu süreçten olumlu sonuçlar beklenir⁵.

Eğitim sisteminde yenilik, sistemin en stratejik parçası olan okulda başlamalıdır. Diğer bir deyişle, sistem merkezinden okula, okuldan çevresine yeni bir giriş olmadıkça; eğitim sisteminde yenilik-bugünkü terimi ile reform-yapıldığını savunmak güçtür. Sistemde bu tür yeniliğin sağlanması ise, yönetici kadronun sistem perspektifi kazanması ile olanaklıdır. Yeniliğin yayılması konusunda A.B.D. de yapılan bir araştırma, modern matematiğin uygulanmasını incelemiştir. Bu araştırma okullar sisteminde karar yetkisi olan bölge eğitim müdürlerinin, okulları yenilemede önemli rol oynadığını ortaya çıkarmıştır⁶. Kuşkusuz, bizim eğitim sistemimizde, bu rolün beklendiği millî eğitim müdürlerinin bu derece yetkisi ve yeterliği olduğu söylenemez. Fakat bu iki koşul sağlandıktan sonra da, okullarımızın bugünkünden daha çabuk ve etkili yenilenemeyeceği de düşünülemez.

Eğitimde yeniliklerin benimsenmesi, yenilikçilerin birbirini etkilemesi sonucunda meydana gelen sosyal bir zincirlemedir. Bu nedenle, yenilikçiler arasındaki sosyal statü ve ilişkilerin önemi büyüktür. Bu statü ve ilişkiler, onların yenilikleri erken veya geç benimsemesini etkiler, gene bu nedenlerle, yenilikçiler birbirlerini farklı algılar ve farklı değerlendirir⁷.

Çevreye dönük okul ve topluma dönük eğitim sistemi, çevre ve toplumdaki değişme ve gelişmelere uyum gösterebilmek için, eğitimde yenilikleri benimsemek zorundadır. Bu zorunluk okul ve sistemde yapı, süreç ve bunların gerektirdiği davranış değişimleri ile sonuçlanır. Bu sonuçlar zamanla okulun ve sistemin içinde çalıştığı çevreyi ve top-

lumu etkiler ve onlarda bazı değişmelere yol açar. Böylece, eğitimde örgüt ve yönetim yenilikleri, çembersel bir eğilim izler.

Eğitimde yenilik girişimine ilişkin sorunlardan biri de, yeniliklerin benimsenme ve uygulanma dereceleri'dir. Bu konudaki bir araştırmadan, aşağıdaki sonuçlar çıkarılmıştır. Yeniliklerin benimsenme derecesi, her şeyden önce, uygulayıcı örgütün özelliklerine bağımlı bulunmaktadır. İkinci olarak, bu örgütün bilgi kaynakları ve iletişim kanallarına ilişki durumu gelmektedir. Uygulayıcı örgütün, benzeri örgütlere oranla, sosyal yapıdaki yeri de bunları izlemektedir.⁸

Yeniliklerin benimsenme derecelerini farklılaştıran etkenlerin başında, uygulayıcı örgüt özelliklerinin gelmesi, örgütün daha önceki uygulamalardan aldığı sonuçları değerlendirici niteliktedir. Örneğin, ikinci etken olan iletişim açısından bakıldığında, örgütün güvenilirliği önemli özelliklerinden biri olarak sayılmaktadır. Örgütün bilgi kaynaklarına ilişki derecesi, yeniliğin uygulanmasını sağlayacak yönetim süreçlerinin etkinliğini saptayacaktır. İletişim kanallarına ilişkin durumu ise, yeniliğin yayılmasını ve benimsenmesini kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı rol oynayacaktır. Üçüncü ve son etken olan, örgütün benzeri örgütlere oranla sosyal yapıdaki yeri, plânlanan yeniliğe karşı gösterilmesi olası direnmeyi azaltıcı veya artırıcı rol oynayacaktır. Bu etkenin önemi, yeniliği uygulama stratejisinin içerdiği, direnmeyi azaltma-katılmayı çoğaltma taktiğinden ileri gelmektedir.

Öğretimin bireyselleştirilmesi görüşünü desteklemek için, Sokrat'tan Dewey'e kadar geçmiş bazı eğitimcilerin adı kullanılmıştır. Her öğrencinin eğitsel ve psikolojik ölçülerine göre ısmarlanmış öğrenim yaşantılarının sağlanması akılcı ve çekici bir yaklaşım olmakla beraber, hiç bir eğitim sisteminde yayılmamış ve uygulanmamıştır. Çünkü yeniliklerin benimsenmesi ile girişim bitmemekte, uygulamadan önce önemli problemler ortaya çıkmaktadır. Uygulayıcılar yeniliği nasıl kullanacaklarını bilmeli, bu kullanmadan bazı yararlar sağlamalı ve karşılaştıkları sorunlar üzerinde yöneticiler ile hemen iletişim kurabilmelidir. Bütün bunların üstünde, yeniliğin kişiler ve gruplar arası rol beklentilerine dayalı olduğu bilinmelidir. İşte yeniliklerin yayılma ve uygulanmasındaki başarısızlık, bu girişime karışan değişik kişilerin ve grupların, değişik etki ve tepkilerinden doğmaktadır.⁹

Her sistemde olduğu gibi, eğitim sisteminde de, yeniliği uygulamanın başarı veya başarısızlığı; sosyal bilimcilere göre, sistemdeki üyelerin yeniliğe direnme derecesine bağlıdır.^{10,11} Sistemdeki üyelerin yeniliğe direneceği sayılışı, kuvvet eşitliği ilkesinden çekilmektedir.

Diğer bir deyişle, sistemde yenilik düşünen yönetici kadro, yeniliği plânlama kararlarına uygulayıcıların da katılması olanağını yaratmalıdır¹².

Yeniliğin uygulanmama derecesini, üyelerin direnmesi gibi tek etkene bağlamak, bu karmaşık süreci basite indirgemektir. Her şeyden önce, başlangıçta hiç direnme göstermeyen üyeler, yeniliğin uygulanmasına girdiklerinde bir takım sorunlar ile karşılaşabilir. Böyle üyeler, sistemdeki rol dizisi içinde, diğer üyelerin de yardımına bağımlıdır, fakat onlardan hiç yardım görmeyebilirler, Sonuçta, önce yeniliğe yatkın olan üyeler, karşılaştıkları güçlüklerden dolayı, yeniliğe karşı olumsuz bir davranış geliştirebilirler¹³.

Okulda yeniliğin uygulanmasını engelleyen etkenlere ilişkin bir olay incelemesi aşağıdaki sonuçları vermiş bulunmaktadır. Bunların başında, üyelerin uygulanacak yenilik konusunda yeter derecede aydınlanmamış olması gelmektedir. İkinci engel, üyelerin plânlanan yeniliği uygulayacak güçte olmayışıdır. Yeniliğin uygulanmasını sağlayacak araç ve gereçlerin yokluğu, üçüncü engeli yaratmaktadır. Dördüncü engel, sistemdeki koşulların uygulanması düşünülen yeniliğe ters düşmesi ve böyle sürmesidir. Sonucu ve en önemli engel ise, yönetici kadronun etkisidir. Amir-memur ilişkilerinin oluşturduğu rol dizisi içinde; kuvvet eşitlemesi ve güdüleme gibi önlemler, yönetimin uygulayıcılar üzerinde olumlu etkiler yapmasını sağlamaktadır. Ayrıca, bu ve benzeri inceleme ve araştırmalardan iki genel sonuca varmak da olanaklı görülmektedir. Bunlardan birincisi, sistemdeki üyelerin yeniliğe karşı her zaman direneceklerinin zayıf bir sayılı olmasıdır. İkinci de, yeniliğin niteliği veya karmaşıklık derecesi ile, uygulamadaki başarı derecesi arasında bir ilişki bulunmayışıdır¹⁴.

Okullarda yeniliğin yayılmasına ilişkin diğer bir araştırma, eğitimde program ve öğretim yeniliklerinin iletme ve benimsenmesini etkileyen kurumsal değişken ve koşulları saptamayı amaçlamıştır. Bu amaçla, A.B.D. Florida eyaletinde, yeni uygulamalara göre okulları gruplandırarak bir prosedür geliştirilmiştir. Bundan sonra da, değişik nicelik ve nitelikte yenilikler gösteren okullarda, bu yeniliklerin yayılmasını etkileyen kritik değişkenlerin saptanmasına çalışılmıştır¹⁵.

Gözlem ve mülakat teknikleri ile, 16 okulda yapılan araştırmada saptanan, yeniliklerin yayılmasını etkileyen kritik değişkenlere ilişkin olarak, 23 hipotez geliştirilmiştir. Araştırma bulgularının analizinde eğitimde değişme sürecinin yeniliklerin yayılmasını kolaylaştırdığı, bütün değişikliklerin ortak noktaları bulunduğu, örgüt üyelerini yeni-

liğin kaynağından çok kendilerine yapacağı etkinin ilgilendirdiği, okulların gelişme hızı ile, örgüt yapısındaki değişmelerin doğru oranlı olduğu, stratejik personel değişikliklerinin örgütsel gelişmeyi hızlandırdığı gibi sonuçlara varılmıştır¹⁶.

Eğitimde yeniliklerin yayılması konusunda öteki bazı kaynakları da gözden geçirmek yararlı olacaktır. Bilginin yayılması konusunda hazırlanan bir bibliyografyada, bilginin hem düzenlenmesi ve yayılması, hem de bu bilgiden yararlanılmasına ilişkin derin ve geniş incelemeler yer almıştır. Çeşitli disiplinlerde bilgi yayılmasını kapsayan bu eser, yeniliklerin planlanma, yayılma ve benimsenmesine ayrıntılı olarak girmiş bulunmaktadır¹⁷. Eğitimde yenilik konusunda hazırlanan bir rehber, araştırma sonuçlarını uygulama önerilerine çevirmiş bir kaynaktır. Özellikle eğitim yöneticileri için, yeniliğin plânlanması ve yayılması alanında yararlı bir elkitabıdır¹⁸.

Yeni bir kaynaktaki ise, eğitim ortamında yeniliğin plânlanması ve yayılması bakımından, özellikle okul yöneticileri için yararlı olacak gözlemler verilmiştir. Bu gözlemler ayrıca, altı grupta toplanmış 500 kadar kaynak tarafından desteklenmiştir¹⁹. Yenilik teorileri ve araştırmaları bakımından da, yararlı kaynaklar bulunmaktadır. Bunlardan birinde, teorik ve ampirik çalışmaların, betimsel bir sıralaması yapılmıştır. Bu sıralamada, dört düzeyli beş araştırma alanı kullanılmıştır²⁰. İkinci bir kaynaktaki, sistemdeki üyelerin yenilikleri benimseme davranışlarını etkileyen, formal ve informal gruplar incelenmiştir. Bu yolla, yeniliklerin yayılması konusundaki araştırmaların kapsadığı kavram ve teoriler, örgütsel değişme sürecine iliştilmiştir²¹.

Örgütte yenilik alanında hem akademisyen, hem de uygulayıcılara yararlı olacak yeni bir kaynak, iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi örgütsel değişmeyi analiz etmenin gelen sorunlarını kapsamakta, ikincisi de farklı alt sistemlerde değişmeyi konu almaktadır²². Daha yeni ve dikkate değer bir kaynak, okullarda plânlanan örgütsel değişmeye ilişkin uygulamalı davranış tekniklerini bütünleştirmeye çalışmaktadır. Örgütsel gelişmenin okulların daha verimli işlemesi üzerindeki etkileri, bu kaynaktaki ampirik çalışmalarla işlenmiş bulunmaktadır²³.

KAYNAKLAR

- 1 Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovations*, Free Press, New York, 1962
- 2 Matthew B. Miles, *Innovations in Education*, Teachers College Press, New York, 1964, S. 14
- 3 Arthur J. Lewis, Alice Miel, *Supervision for Improved Instruction*, Wadsworth Publishing Company, Belmont, 1972, S. 166
- 4 Aynı kaynak S. 167.
- 5 Robert Chin, Loren Downey, "Changing Change": Innovating a Discipline;" R.M.W Travers, *Second Handbook of Research on Teaching*, Rand Mc Nally, Chicago, 1973, S. 522-527
- 6 R.O, Carlson, *Adoption of Educational Innovations*, CASEA, Oregon, 1965
- 7 M.B. Miles, W.W. Charters, *Learning in Social Settings*, Allyn and Bacon, Boston, 1970, S. 672-674.
- 8 Aynı kaynak, S. 689.
- 9 M. Argyle, "The Social Psychology of Social Change"; T. Burns, *Social Theory and Change*, Tavistock, London, 1967, S. 87-101.
- 10 A. Zander, "Resistance to Change - Its Analysis and Prevention"; W.G. Bennis, *The Planning of Change*, Holt, New York, 1961, S. 543-548.
- 11 H.J. Levanitt, "Applied Organizational Change in Industry"; J.G. Marck, *Handbook of Organizations*", Rand Mc Nally, Chicago, 1965, S. 1140-1170.
- 12 Miles, S. 690.
- 13 Aynı kaynı, S. 693.
- 14 Aynı kaynak, S. 696-704.
- 15 Arttur J. Lewis, James V. Hansel, "The Dissemination Diffusion Process In Selected Florida Schools", University of Florida, Gainesville, 1973, S. 6-8.
- 16 Aynı kaynak,
- 17 R.G. Havelock, *Bibliography on Knowledge Utilization and Dissemination*, University of Michigan, CRUK, Ann Arbor, 1968.
- 18 R.G. Hovelock, *A Guide to Innovation in Education*, University of Michigan, CRUK, Ann Arbor, 1970
- 19 L.M. Maguire, *An Annotated Bibliography of The Literature on Change*, RBC, Philadelphia, 1970

- 20 H. S. Bkola, *Innovation Researak and Theory*, Ohio State University, Columbus, 1965.
- 21 E.M. Rogers, F.F. Shoemaker, *Communication of Innovations; A Cross-Cultural Approach-*, Free Prees, New York, 1971.
- 22 J.V. Baldrige, *Organizational Change Process: A Bibliography with Conmentary*, Stanford University, CRDT, Stanford, 1970
- 23 R.A. Schmuck, M.B. Miles, *Organization Development in Schools*, National Press Palo Alto, 1971.